

ADIMEN URRITASUNA EDO/ETA  
BURUKO NAHASTEA DUTEN  
EMAKUMEEN LAN EGOERARI  
BURUZKO AZTERKETA KUALITATIBOA





EUOPAR BATASUNA  
UNION EUROPEA

EUOPARAKO GIZARTE FUNTSA  
FONDO SOCIAL EUROPEO

Europako Gizarte Funtsek  
zure etorkizunari inbertitzen diu  
El Fondo Social Europeo  
invierte en tu futuro



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO  
EMPRESA ETI GIZARTE  
GARAPEN SOZIAL  
DEPARTAMENTO DE EMPLEO  
Y SALARIO SOCIALES



Bizkaiko Foru Aldundia  
Diputación Foral de Bizkaia

Caja Vital Vital Kutxa



Gipuzkoako Foru Aldundia  
Diputación Foral de Gipuzkoa  
Gizarte Politikako Departamentua  
Departamento de Política Social

lantegiBatuak



KL

GUREAK ARABA

USOA



**EHLABEK**, Euskal Herriko Lan Babestuen Elkarteak, egindako azterlana.  
Zuzendaria: Silvia Muriel Gomez

Bilbon, 20011ko irailak 27an

AURKIBIDEA

---



<b>1- HITZAURREA</b> .....	7
<b>2- AZTERLANAREN AURKEZPENA</b> .....	9
2.1- EHLABEREN ETA BALIABIDEEN ZENTRO INTEGRALAREN (CIR) AURKEZPENA .....	11
2.2- AZTERLAN HAU EGITEA ERAGIN DUEN TESTUINGURUA .....	13
2.3- JARRAITURIKO METODOLOGIA ETA IKERLANAREN EGITURA .....	15
2.4- AZTERLANA EGITEAN AURKITU DITUGUN ZAILTASUNAK .....	17
2.5- ESKER ONA ETA IKERKETA TALDEA.....	19
<b>3- KONTZEPTUAK MUGATZEA: ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEAK</b> .....	21
3.1- AZTERLAN HONEN HELBURU DIREN EMAKUMEEN KOLEKTIBOAK IDENTIFIKATZEKO DESKRIBATZAILEAK .....	25
3.2- BURUKO GAIXOTASUNA ALA BURUKO NAHASTEAK? .....	27
3.3- ADIMEN URRITASUNA.....	29
<b>4- ADIMEN URRITASUNA EDO/ETA BURUKO NAHASTEAK DUTEN EMAKUMEEN ERREALITATEAREKIKO HURBILPEN Kuantitatiboa</b> .....	33
4.1- ADIMEN URRITASUNA EDO/ETA BURUKO NAHASTEAK DUTEN EMAKUMEEN ERREALITATEAREKIKO HURBILPEN Kuantitatibo Laburra Egiteko Premia.....	35
<b>5- IKERLANAREN METODOLOGÍA</b> .....	47
5.1- IKERLANA EGITEKO METODOLOGIA.....	50
5.2- PARTE HARTZAILEAK .....	55
<b>6- 9 BIZITZAKO HISTORIAK</b> .....	61
6.1- HONELAKOA IZAN ZITEKEEN "EMAKUMEAK KONTUAN" AZTERLANEKO PROTAGONISTEK PARTE HARTU ZUTEN BILERA.....	63
6.2- BIZITZAKO HISTORIAK .....	69
6.3- EMAKUMEAK KONTUAN: EUREN HAUSNARKETA BATZUK.....	79
<b>7- PROTAGONISTEN INGURUNE HURBILAK</b> .....	83
7.1- FAMILIA-INGURUNEA .....	86
7.2- ELKARTEAK .....	94
7.3- HEZKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA INGURUNEA.....	104
7.4- OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUEN INGURUNEA .....	110
7.5- BURUKO OSASUNAREN ARRETAREN INGURUA .....	116
<b>8- ENPLEGUAREN EREMUA: INSTITUZIO ERAGILEAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK</b> .....	123
8.1- LAN BABESTUKO ERAKUNDEAK .....	126
8.2- ENPLEGUAREN POLITIKA PUBLIKOAK .....	138
8.3- ERAKUNDE SINDIKALAK .....	144
8.4- TOKIKO GARAPEN-AGENTZIAK .....	150
8.5- EMAKUNDE - EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA, ETA GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAK .....	156
8.6- BERDINTASUNAREKIN KONPROMISOA DUTEN ENPRESAK .....	162
<b>9- EKINTZARAKO HAUSNARKETA</b> .....	169
<b>10- GOMENDIOAK</b> .....	183
10.1- 0. ARDATZA: KOORDINAZIOAZ GAINDIKO LANA .....	185
10.2- 1. ARDATZA: GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO ETA ADIMEN URRITASUN NAHIZ BURUKO NAHASTEARI BURUZKO SINESMEN, AURREIRITZI, ROL TRADIZIONAL ETA ABARRAK GAINDITZEA. ....	188
10.3- 2. ARDATZA: EGOKITUTAKO PRESTAKUNTZA NAHIZ GAITASUNA, ETA ENPLEGURAKO ORIENTAZIOA.....	191
10.4- 3. ARDATZA: BABESTUTAKO LAN-MERKATUA.....	193
10.5- 4. ARDATZA: LAN MERKATU ARRUNTA.....	195
<b>11- BIBLIOGRAFIA</b> .....	199
<b>12- ERABILI DIREN ELKARRIZKETA-GIDOIAK</b> .....	205



A close-up photograph of a tree trunk. A white, textured protective band is wrapped around the trunk, showing some signs of wear and discoloration. The bark of the tree is visible on either side of the band.

**1**

HITZAURREA





# HITZAURREA

EHLABEren CIR proiektua (Baliabideen Zentro Integrala), enplegu zentro bereziek modu koordinatuan landutako etorkizuneko ekimenak biltzen dituen espazioa da, eta beharizan gehien duten adimen urritasuna duten pertsonen enplegagarritasuna hobetzea du helburu.

Zentzu horretan, Euskadiko lan-merkatuaren ingurunean dauden adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek ekintza garbiak eta irmoak behar dituzte, beraien enplegagarritasuna indartzera bideraturikoak eta historikoki eduki izan dituzten eta gure gizartean oraindik hor dauden oztopoak gainditzeko laguntza emango dietenak.

Izan ere, asko eta asko dira esparru desberdinek (orotariko erakunde eta eragileak, hezkuntza arlokoak, osasun eta lan arlokoak, enpleguz bereziko erakundeak, eta urritasuna duten emakumeak eurak) burutu ditzaketen ekintzak, beharizan gehien duten pertsonen enplegagarritasunean aurrera egin eta pertsona horien garapena ahalbideratzeko.

Azterlan honek zehatz-mehatz biltzen ditu, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen egungo egoera, eta emakume horiek etorkizun hobetagoa eta justuagoa edukitzeko proposamen kontzeptual eta operatiboak, gure gizartean garapen eta berdintasun soziala bermatzeko helburuarekin, bai eta testuinguru ekonomiko zorrotzenetan ere.

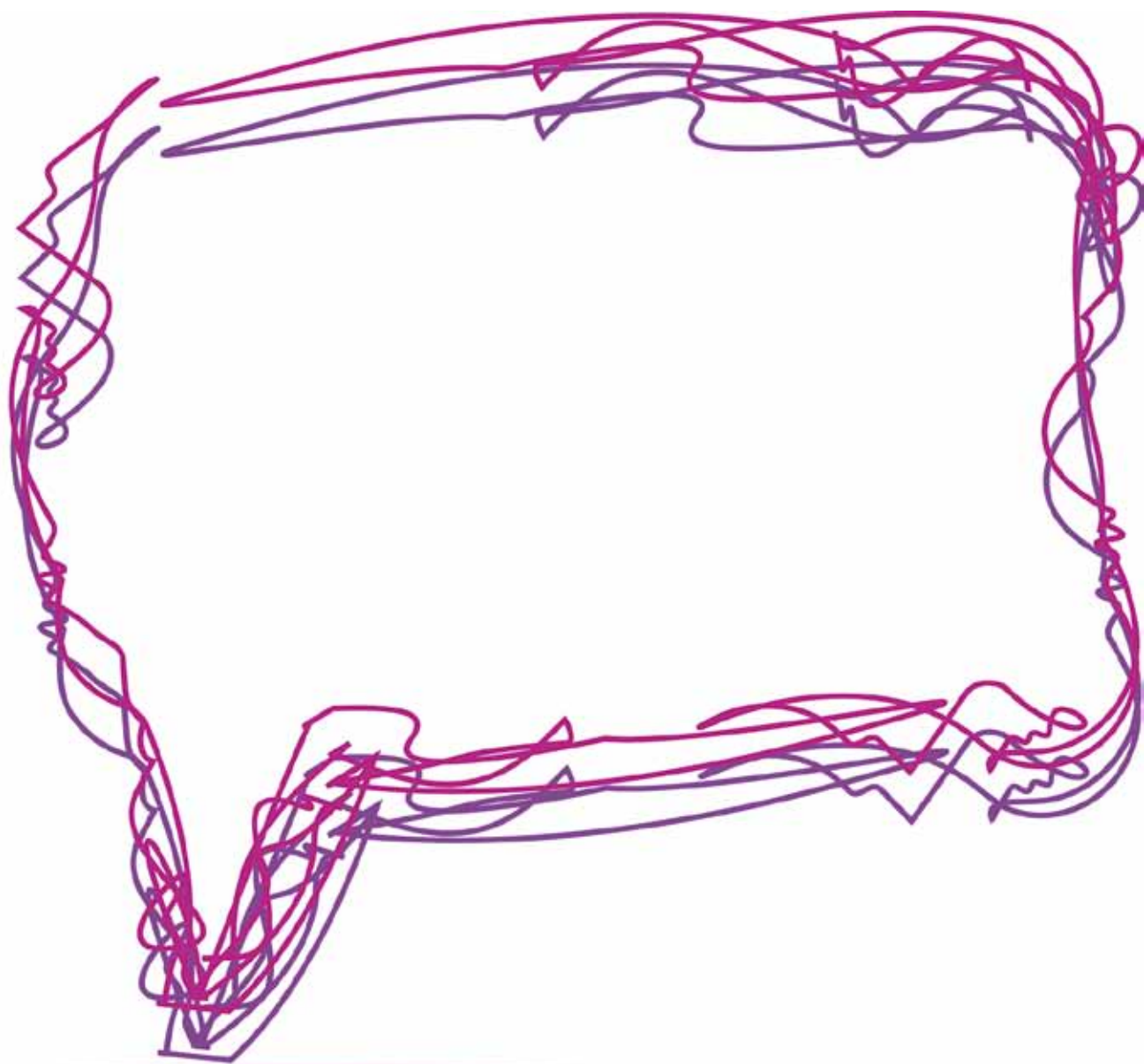


# 2

## AZTERLANAREN AURKEZPENA

Ehlaberen eta baliabideen zentro integralaren (cir) aurkezpena.....	11
Azterlan hau egitea eragin duen testuingurua.....	13
Jarraituriko metodologia eta ikerlanaren egitura .....	15
Azterlana egitean aurkitu ditugun zailtasunak.....	17
Esker ona eta ikerketa taldea .....	19





## 2- AZTERLANAREN AURKEZPENA

### 2.1- EHLABEren ETA BALIABIDEEN ZENTRO INTEGRALAREN (CIR) AURKEZPENA

Hemen aurkezten dugun Azterlan hau EHLABEK, (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte) Baliabideen Zentro Integralaren (CIR) bidez, egindako jardueren parte da. Europako Gizarte Funtsak % 50ean finantzatu du eta EAEko EGFren 2007-2013ko Programa Operatiboaren barruan dago.

Gaur egun, hiru lurralde Historikoetan ari diren **zazpi erakundek** osatzen dute EHLABE.

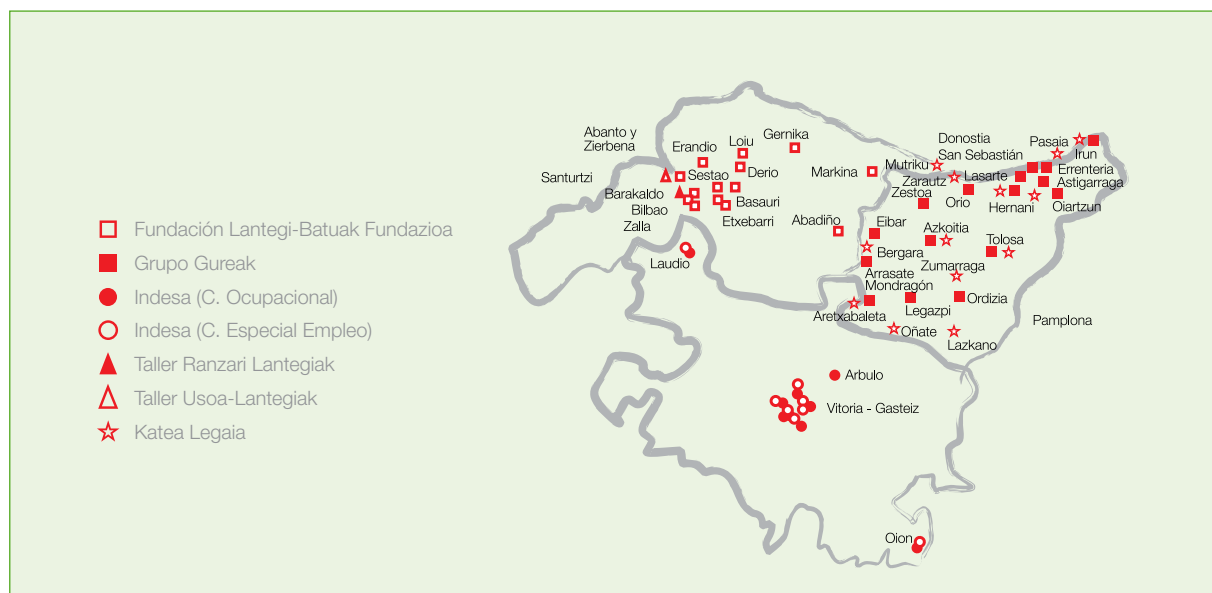
- o Araban: Indesa eta Raep
- o Bizkaian: Lantegi Batuak Fundazioa, Usoa Lantegia eta Ranzari
- o Gipuzkoan: Katea-Legaia eta Gureak Taldea

**EHLABEK 8.000 lagun baino gehiago babesten ditu**, "era guztietako urritasunekin, Euskadi osoko 100 zentro eta zerbitzu baino gehiagotan antolatuta, duela 30 urte baino gehiagotik hona, eta hainbat eta hainbat jarduera-sektoreko 1.000 enpresa baino gehiagorentzat lanean". Urritasuna dela-eta, laneratzeko eta gizarteratzeko arazoak dituzten pertsoneri zerbitzuak eskaintzeko eremuak eratu dituzte erakunde horiek.

Baliabideen Zentro Integrala (CIR), bere aldetik, EHLABEK zuzendutako esperientzia aitzindaria da, eta helburu zehatzagoa dauka: lan-merkatuan gertatzen diren diskriminazio- eta desberdintasun-egoerei erantzun eta pertsona horien enplegarritasuna hobetzea. Proiektu horren egikaritze-aldia 2007tik 2013ra bitartekoa da, eta Europako Gizarte Funtsaren laguntza ez ezik, beste eragileren batzuen ere badauka: Eusko Jaurlaritzarena, Gipuzkoako Foru Aldundiarena, Bizkaiko Foru Aldundiarena, Vital Kutxarena eta BBKrena. Barruan daude Gureak Taldea, Katea-Legaia, Lantegi Batuak, Usoa eta Gureak Araba.

CIRen eta beraren jardueren bidez, honako alderdi hauetan eragin positiboa lortu nahi da:

- o Landutako proiektuen pertsona onuradunen enplegarritasuna
- o Enpresa-ehunaren inplikazioa (pribatua, publikoa eta irabazi-asmorik gabea), lan-merkatuan bazterketa edo bazterketa-ariskua dakarten oztupoak gainditzeko.
- o EAEko enplegu-politiken osotasuna hartzen duten egiturak, estrategiak eta sistemak aldatzea.



<sup>1</sup> CIRen Jarduerari buruzko Memoria, 2007-2009



## 2- AZTERLANAREN AURKEZPENA

### 2.2- AZTERLAN HAU EGITEA ERAGIN DUEN TESTUINGURUA

Ikerlan hau egiteko hiru arrazoi nagusi aipa ditzakegu:

1. **CIRen beraren helburuak, eta etorkizunerako bilatzen diren eraginak**, urritasuna duten pertsonetik lan-diskriminazioa gainditzeko, balizko diskriminazio anitzen eraginez aparteko zailtasuna duten kolektiboetara arreta eskaini beharra dagoelako.

Hala, adimen-urritasuna duten emakumeak eta buruko nahasketa duten emakumeak ikerketaren helburu izateko taldeetat aukeratu dira, EAEko lan-esparruaren barruan, lan- eta gizarte-esparruan aparteko zailtasunak dituztelako.

2. **Urritasuna duten pertsonen** -eta zehatzago, azaldutako kolektiboetako emakumeek- ahots propioa izango duten eremu eta materialak eratzeko beharra, eta ahots hori euren premia eta aurreikuspenei egokitutako enplegu-estrategiak zehazteko kontuan izatea.

**Erakunde publikoen kontakizun handiek ez diete ahotsa eskaintzen protagonistei eta, horregatik, premiakotzat jo dugu eremu berriak sortzea, emakume horiek ahaldundu ahal izateko.**

3. **Eragileek** –sozialek, ekonomikoek, osasun-alorrekoek eta abar– **egiten duten lana ezagutzeko** komenigarritasuna, horiek guztiek batera eragiten baitute, oraindik orain, bete beharreko kontua izatea adimen-urritasuna eta buruko nahastea duten emakumeek lan-esparruan duten presentzia.

Eragileen arteko koordinazio eta sinergia gehiago sortzeko premia antzematen da, baina hori guztia ezin da egin informazio baliozko, fidagarri eta zehatzik ez badago parte hartzen duten eragile guztiek garatzen dituzten politika, estrategia eta ekintzei buruz.

Baliabideen Zentro Integralak, *CIRek*, zehaztu ditu, bere *2007 eta 2009 urteetarako Jardueren Memoriam*, urritasuna duten pertsonen laneratu eta esparru horretan garatzeko aurkitzen dituzten oztopo nagusietako batzuk. Enpresa-esparruan, kontratazioa mugatzen duten aurreiritziak daude, baina familia- eta kultura-esparruan ere badaude aurreiritziak, autonomia pertsonalerantz jotzeko motibazioa zailtzen dutenak –batez ere, emakumeen kasuan, gainbabesa gertatzen da–; badaude bizirauteko oinarizko premiak, oinarizko hezkuntza-maila eta trebakuntza profesional-maila baxuak, lan egiteko ohitura gutxi, enplegu eta prestakuntzarako baliabide aruntetarako eskuragarritasunik eza, etab.

Testuinguru horretan, *enplegarritasuna* sustatzeko lanean ari da *CIR*. Honelaxe definitzen du, hain zuzen, enplegarritasun hori: "*pertsona baten ahalmena, enplegu-eskaintzari egokitzeko eta jarduera, interes, motibazio, ezagutza, prestakuntza eta gaitasunak garatzeko, lan-merkatuan egoera hobean kokatu ahal izateko*".

*CIR*en dauden erakundeek azken urteetan antzeman duten errealitateetan oinarrituta, eta enplegarritasun-tasa orokorra hobetzeko asmoz, honako egoera hauei egin behar zaie arreta:

- o **genero-ikuspegia txertatu**, jarduera-tasan alde nabarmenak baitaude urritasuna duten emakumeen eta gizoneen artean.
- o **urritasun bakoitza kontuan hartuz joerak identifikatzeko aukera emango duen ikuspegi aberasgarria txertatu** (adimen-urritasunak enplegu-tasa kaskarragoa baitaude, urritasun fisikoarekin eta zentzumen-urritasunarekin alderatuta).
- o **buruko nahastearen fenomenoari eta lan-esparruan duen eraginari arreta egin**, asaldura hori geroz eta gehiago gertatzen baita, eta nabaria baita baliabideak ez zaizkiola berari egokitzen, eta harkiko bazterkeria eta gutxieste nabarmena gertatzen dela lan- nahiz gizarte-alorrean.

#### **BERAZ, HONAKO HAUEK IZAN DIRA AZTERKETA KUALITATIBOAK BILATUTAKO HELBURUAK...**

Azterlanaren **helburu** nagusia izan da:

- o EAEan adimen-urritasuna eta buruko nahastea duten emakumeen bizipenak eta eragileen ekintzak ezagutzeko, kolektibo horren laneko eta gizarteko errealitatea (lanerako sarbidea eta iraupena) kualitatiboki ezagutzeko, eragileen jardueran –batez ere EHLABEko kideak diren erakundeen eta inguruko eragileen jardueran– hobekuntzak identifikatzeko asmoz.

Helburu nagusi horiei begira, maila sozio-ekonomikoko **helburu zehatzei** dagokienez, honako hauek izan dira:

- o EAEko erakunde publikoek eta eragile sozial nahiz ekonomikoek adimen-urritasuna eta buruko nahastea duten emakumeen kolektiboarekin zer lan-ikuspegi darabilten ezagutzeko informazio kualitatiboa jasotzea.
- o Gizarte-eragileak, erakundeak eta urritasunetik eta buruko osasunetik hurbil ari diren kolektiboak inplikatzeko, emakume kolektibo horren gizarteratze eta laneratzeko.
- o Generoaren ikuspegian oinarrituta, adimen-urritasuna eta buruko nahastea duten emakumeak eta gizonak lan-merkatuan berdin txertatzea galarazten duten oztopoak identifikatzeko.

EHLABEko erakunde-sarean bertan, sare horren kudeaketan eta laneratzeko prozesuan parte hartzen duten gainerako eragileetan ikerlanak bilatzen duen eragina dela-eta, honako hauek aipatuko ditugu:

- o EHLABEri eta erakunde kideei kudeaketan txertatzeko ekintza- eta prozedura-proposamen bat eskaintzea, adimen-urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeak gehiago egon eta iraun dezaten erakunde horietan.
- o Gomendio-zerrenda bat egitea –enpleguari laguntzeko eta bideratzeko gaur egungo ekintza eta estrategietan barneratutako irakasgaietatik eta hobekuntza-esparruetatik sortua–, emakume-kolektibo hori lan-merkatuan txertatzen joateko asmoz, eta erakunde publikoek, gizarte-eragileek, osasun-alorrekoek, enplegukoek, gizartekoek, etab. erabil dezaten





## 2- AZTERLANAREN AURKEZPENA

### 2.3- JARRAITURIKO METODOLOGIA ETA IKERLANAREN EGITURA

---

Ikerlanak izaera kualitatibo nabarmena izan du, eta modu batean edo bestean bertan parte hartu duten pertsonetikiko harreman hurbilak ezaugarritzen du.

Hasiera batean, **informazio kuantitatiboari buruzko aipamen labur bat** egin da, gaur egun adimen-urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeek lan-merkatuan bizi duten egoeraren benetako argazkia eskaintzeko asmoz. Urrietasuna duten pertsonen errealitatearen inguruko ezagutza handirik ez duten pertsonak Ikerlanari hurbiltzeko esparrua izan nahi du. Ikusiko denez, hainbat erakunde eta eragilek esparru horretan bildutako indize kuantitatibo nagusiak ekarri ditugu: Estatistikako Institutu Nazionala *INE*, Euskal Estatistika Erakundea *Eustat*, Ararteko erakundea, Emiker, etab.

Illo beretik, **adimen-urritasuna eta buruko nahastea terminoen berrikusketa tekniko**a ere egin da, Ikerlana ez ezik, bertan jasotako ondorioak eta gomendioak egoki interpretatzen laguntzeko.

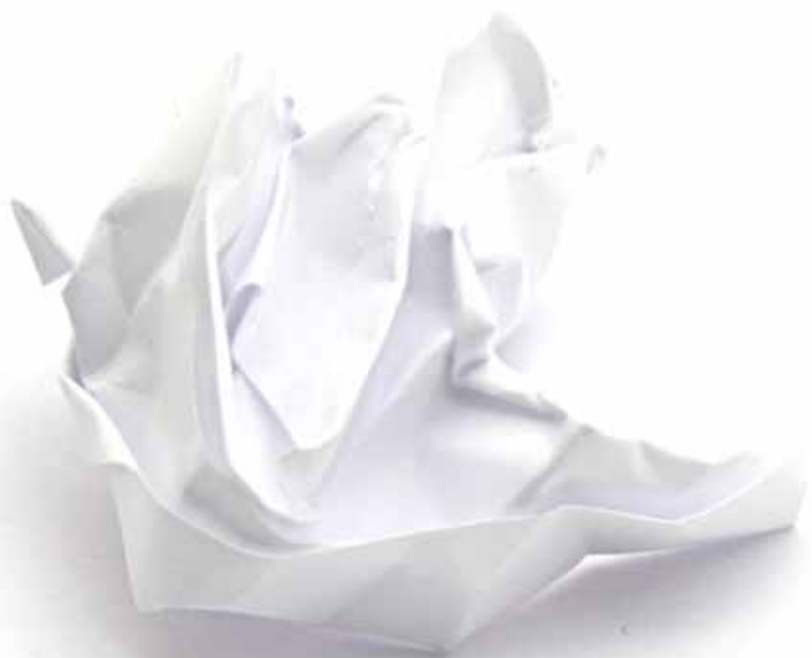
Talde-elkarrizketak egin dira Ikerlanaren **protagonistekin**, hau da, adimen-urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeekin, euren **lan-bizitzako historia** ezagutu eta, batez ere, **horri lotuta, haien bizipenak –emozioak, sentipenak...– identifika zitzen**.

Gainerako eragile partaideekin (senideak, elkarteak, gizarte-zerbitzuak, buruko osasuna, lan-ingurune bereziko enpresak, erakunde sindikalak, garapen-agentziak eta prestakuntza- eta orientazio-zerbitzuak, etab.) talde nahiz pertsona mailako **elkarrizketak** egin dira, edota **galdetegiak** bestela, aurrez-aurreko harremana ezinezkoa izan den kasuetan.

Ekarpen horietan guztietan eta material bibliografikoen berrikusketa kritikoa oinarrituta, **Ikerlanaren amaieran hainbat ondorio eta gomendio jaso dira**, laneratzean eta lan-garapenean ari diren eragile ia guztietan ezar daitezkeenak. Horietan guztietan, adimen-urritasunaren eta buruko nahastearen kasuetan ezar daitezkeen alderdi bereziak identifikatzen ahalegindu gara.

Azkenik, nabarmendu nahi dugu **Ikerlanean sortutako bederatz bi bizitzako historiak komiki formatura eramango direla, gizartean eragin eta hedapen handiagoa lortzeko**. Azken urteetan eleberri grafikoak gizartean izan duen hedapen handia dela-eta, narrazioak ikusgarriago bihurtu eta irakurketa hutsaz harago joaten lagunduko duen formatu baten premia nabaritu dugu.





## 2- AZTERLANAREN AURKEZPENA

### 2.4- AZTERLANA EGITEAN AURKITU DITUGUN ZAILTASUNAK

---

Gomendioen atalean sartu ditugu Ikerlana egitean aurkitu ditugun zailtasunak, bai landa-lanean bai jasotako ekarpenak laburtzean. Halere, zehaztea merezi dute, beren horretan, EAEn adimen-urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen gaur egungo lan-egoera ulertzeko faktore garantzitsuak dira-eta.

- o **Gizarte-mailan, guztiz ezezagunak dira** adimen-urritasuna eta buruko nahastea. Gainera, bi errealitateon arteko nahasketa dago. Horren ondorioz, errealitate horietako bakoitzerako bereizia izango den informazioa eskuratzeko zailtasuna gertatzen da eta, batez ere, adimen-urritasuna eta buruko nahastea duten emakumeen lan- eta gizarte-egoera hobeto ulertzen lagunduko duten informazio kuantitatiboa eskuratzeko zailtasuna dago.
- o Buruko nahastea duten pertsonen kasuan, bereziki, euren gizarte- eta lan-egoeraren ikusezintasuna nabarmentzen da. Gizartean sustraituta dago buruko nahastearekiko ikuspegi **gutxiesgarria** eta, horren ondorioz, ezinezkoa da benetako diskriminazio egoera hobeto ezagutzea. Familiek, buruko nahastearen aurrean, eta horrek gizarte-mailan dakartzan ondorio negatiboaren aurrean, etxe-mailan gelditzen den kontu bihurtzen dute, eta zaila da horraino iristea fenomeno ezagutu, azaldu eta gainditzeko estrategia egokiak diseinatu ahal izateko.
- o Era batean edo bestean, zaila gertatzen da adimen-urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen laneratzean eta lan-garapenean zerikusia duten eragileengana iristea. Zailtasun horren arrazoietakoa bat zera da: eragile edo profesional zehatz batzuk ez direla konturatzeko zerenolako eragina duten, eta adimen-urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen **lan-prozesutik kanpo ikusten dutela euren burua**.





## 2- AZTERLANAREN AURKEZPENA

### 2.5- ESKER ONA ETA IKERKETA TALDEA

---

**Bostehun lagunetik gora** parte hartu dute Ikerlanean, zuzenean, maila pertsonalean.

*Emakumeak.*

*Familiak.*

*Elkarteetako langile teknikoak eta zuzendaritzako kideak.*

*EHLABEko Erakundeetako langileak eta zuzendaritzako kideak.*

*Enpresetako langileak eta zuzendaritzako kideak.*

*Oinarriko Gizarte Zerbitzu etako langile teknikoak.*

*Buruko osasuneko Baliabideetako langile teknikoak eta zuzendaritzako kideak.*

*Erakunde sindikaletako langile teknikoak.*

*Tokiko Garapen Agentzietako eta Enplegu eta Prestakuntza Zerbitzu etako langile teknikoak eta zuzendaritzako kideak.*

*Hezkuntza- eta Prestakuntza-zentro etako langile teknikoak eta zuzendaritzako kideak.*

*Administrazio eta Erakunde publiko etako langile teknikoak eta zuzendaritzako kideak.*

Horietako bakoitzari, gure eskerrik onena.

Eta, horiek guztiekin, ardura ere banerazten da: Ikerlan honek ezagutza baliagarria eskaini nahi du, benetako protagonistak laneratzeko eta lanean garatzeko gaur egungo prozesuak hobetzeko helburuarekin. Hain zuzen, ardura horrekin egin da Ikerlana.

Honako hauek osatzen dute **CIREko eta EHLABEko profesional-taldea**, Ikerlan hau posible egin duena:

- o EHLABE: Pablo Moratalla eta Eli Zurutuza
- o LANTEGI BATUAK FUNDAZIOA: Leire Ansorena
- o USOA LANTEGIA: Marta Aquino
- o KATEA-LEGAIA: Patxi González eta Eider Huertas
- o GUREAK TALDEA: Olatz Zubillaga
- o GUREAK ARABA: María Ezquerria

Eta, azkenik, honako hauek osatzen dute **Ikerlanean osotasunean parte hartu duen profesional-taldea**.

#### **Silvia Muriel Gómez: Ikerlanaren zuzendaritza eta ikerketa-lanak**

Psikologian lizentziatua Deustuko Unibertsitatean  
Giza Baliabideen Zuzendaritza Estrategikoan Masterra, Enpresako Gizarte

Erantzukizunean Aditua eta Gizarteko Esku-hartzean Aditua

Aholkularitza Genero-ikuspegiarekin egiteko Aditu Homologatua  
Gaur egun: Pertsonengan oinarritutako Antolakuntza Berrikuntzarako Aholkularia

#### **Ana Mata Galíndez: Ikerketa Lanak**

Psikologian lizentziatua Deustuko Unibertsitatean.  
Giza Baliabideetan Aditua, gaur egun Esku-hartze Psikosozial Alorreko

Doktoretza-tesia prestatzen ari da Deustuko Unibertsitatean.  
Gaur egun: Giza Baliabide alorreko Aholkularia

#### **Mónica Elorza Mouriz: Ikerketa Lanak**

Psikologian lizentziatua Deustuko Unibertsitatean  
Psikologia Klinikoko Aditua, gaur egun Gatazken Konponketa Alorreko

Doktoretza-tesia prestatzen ari da Deustuko Unibertsitatean  
Gaur egun: Psikologo Klinikoa

#### **Victoria Arrontes Carbonero: Ikerketa Lanak**

Psikologian lizentziatua Madrilgo Complutense Unibertsitatean.  
Hezkuntza Alorreko Doktoretza-tesia prestatzen ari da Madrilgo Complutense

Unibertsitatean  
Gaur egun: Hezkuntza-alorreko Psikologoa







# 3

## KONTZEPTUAK MUGATZEA: ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEA

Azterlan honen helburu diren emakumeen kolektiboak identifikatzeko deskribatzaileak .....	25
Buruko gaixotasuna ala buruko nahastea? .....	27
Adimen urritasuna .....	29





### 3.1- AZTERLAN HONEN HELBURU DIREN EMAKUMEEN KOLEKTIBOAK IDENTIFIKATZEKO DESKRIBATZAILEAK.

#### ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEAK KONTZEPTUAK ZEDARRITZEKO PREMIA

##### AURKITUTAKO ARAZO TERMINOLOGIKOAK

Hainbat arazo kontzeptual sortzen dira azterlan honen helburu diren bi kolektiboek (adimen urritasuna eta buruko nahasteak dituzten emakumeak) hurbiltzean:

- o Zehazteko eta sailkatzeko hainbat sistema daude, guztiak ere ezagunak eta mundu mailan erabiltzen direnak.
- o Gerta daiteke pertsona berbera diagnostikatzean, ebaluazio eta sailkapen desberdinak izatea, ebaluatzailearen arabera.
- o Osasun-alorretik kanpoko esparruetan, alderdi horien inguruan kontzeptu lausoak daude –kontrastatu gabeak edo erdi-egituratuak– estatistikak biltzean, instituzioen memorietan, etab.; ondorioz, identifikazio sendoa egitea zailtzen da.

Horregatik guztiagatik, eta jarduteko eredu eta ikuspegi profesional desberdinak daudelako, ahalik eta hobekien argitu behar da zein errealitate izango diren azterlan honen helburuak.

##### ADIMEN URRITASUNAREN KONTZEPTUA

Halatan, 2010ean *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities*-ek (AAIDD) (Garapen eta Adimen Urritasunerako Elkarte Amerikarra) egindako proposamena hartuko dugu. Haren esanetan, *“Adimen Urritasunak funtsezko mugapenak dakartzko gaur egungo funtzionamenduari. Batez bestekoaren oso azpitik dagoen adimen-funtzionamendua ezaugarritzen du eta, horrekin batera, egokitze honako gaitasun hauetatik bitan edo gehiagotan, mugapen handiak ere badaude: komunikazioa, norberaren zaintza, etxeko bizitza, gizarte-gaitasunak, komunikazioaren erabilera, norbere burua gobernatzeko, osasuna eta segurtasuna, eskolako eduki funtzionalak, aisialdia eta lana. Adimen-urritasunak 18 urte bete aurretik agertu behar du”*. Era berean, gaindituta dago *“urritasunaren kontzeptua zerbait estatiko balitz bezala, bizitza-ziklo osoan berezkoa den egoera bezala”*.

Laguntza egokituaren eredu funtsezkoa da adimen-urritasunaren inguruan lan egiteko estrategian. Enpleguak aparteko garrantzia hartzen du lkerlan honetan eta, alor horretan laguntzak eskaini behar dira, norberaren funtzionamendua hobetzekotan. Horrexegatik, hain zuzen, lkerlan honen hasierako helburua, protagonisten ahotsen bidez EAEn adimen-urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeen lan-egoera era kualitatiboan aztertzea bazen ere, helburu hori zabaldu eta enplegurako benetako txokoak izan daitezkeen eragile sozial, ekonomiko, familiar, elkarte, sozio-sanitario, eta abarren ekarpenak ere jaso ditugu.

#### BURUKO NAHASTEAREN KONTZEPTUA

*Buruko gaixotasuna* terminoa guztiz hedatuta dagoen arren, gaur egun, protagonistek, senideek eta profesionalak zalantzan jartzen dute: alde batetik aurreiritzen zaion eredu medikoa nagusitzea dakarrelako eta, beste aldetik, termino horrek gutxiespena dakarrelako. Halatan, nazioarteko erreferentzia nagusiek *buruko gaixotasuna* aipatzea saihesten dute eta, horren orde, *buruko nahastea* terminoa lehenesten dute, esparru horretan ematen diren fenomeno ugariak aipatzeko.

*Buruko Nahastea* kontzeptuan sartzen dira buruko gaixotasuna, buruko atzerapena edo adimen-urritasuna (zertarako erabiltzen den kontuan hartuta), nortasun-nahasmendua eta toxikomania. Nolanahi ere, ez dago adostasunik kategoría horiek guztiak *Buruko nahastea* izenaren barruan kokatzeko, errealitate horiek ez direlako homogeenak.

Garapen berriena *Buruko Nahaste Larria (BNL)* izena da: *“buruko nahaste larriak, iraupen luzekoak, eta hainbat mailatako urritasuna eta gizarte-disfuntzioa dakartenak”*.<sup>2</sup>

Horixe da Azterlanean parte-hartzea nahi genuen emakumeek hobekien lotzen zaion kontzeptua: iraupen luzeko nahaste edo buruko arazoak dituzten emakumeak, urritasun-maila batekin, eta gizarte mailan kategoría horrek lan-egoeran duen inpaktua baloratzeko zailtasuna egonik.

##### SORTU DIREN HAUSNARKETAK

- o Adimen Urritasunaren eta Buruko Nahastearen kontzeptuen definizioan dagoen lausotasunak zaildu egiten du informazio fidagarria eta baliagarria –bati bat kuantitatiboa– eskuratzeko.
- o Hartara, EAEko esparruan, lan-zikloaren faseetan parte hartzen duten eragileen artean definizio eta sailkapen bateratuak sustatzeko premia nabaritzen da. Irizpideak homogeneizatzeak aukera emango du ikerketa, azterketa, esku-hartzeko programak, etab. egiteko.
- o Erabili beharreko kontzeptuek pertsonen eta euren inguru edo esparruaren arteko elkarrekintza aipatu beharko lukete (kasu honetan, lan-esparrua), ikuspegi medikuaz harago. Gainera, ezinbestekoa da fenomeno bakoitzaren –adimen-urritasunaren eta buruko nahasmenduaren– berezitasunak zehaztea, bi errealitate horietako bakoitzak gizarte- eta lan-garapeneko prozesu oso desberdinak eskatzen dituzte-eta.

<sup>2</sup> C. Gisbert eta laguntz. (2002). Rehabilitación psicosocial del trastorno mental severo. Situación actual y recomendaciones. Cuadernos Técnicos 6, Asociación Española de Neuropsiquiatría. Madrid.



### 3- KONTZEPTUAK MUGATZEA: ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEAK

## 3.1- AZTERLAN HONEN HELBURU DIREN EMAKU- MEEN KOLEKTIBOAK IDENTIFIKATZEKO DESKRIBATZAILEAK

Hainbat arazo kontzeptual sortzen dira azterlan honen helburu diren bi kolektiboei (adimen-urritasuna eta buruko nahasteak dituzten emakumeak) hurbiltzean:

- Zehazteko eta sailkatzeko hainbat sistema daude, guztiak ere ezagunak eta mundu mailan erabiltzen direnak.
- Gerta daiteke pertsona berbera diagnostikatzean, ebaluazio eta sailkapen desberdinak izatea, ebaluatzailearen arabera.
- Batez ere osasun-alorretik kanpoko esparruetan, alderdi horien inguruan kontzeptu lausoak daude (estatistikak biltzean, instituzioen memorietan, etab.); ondorioz, zaila da identifikazio sendoa egitea.

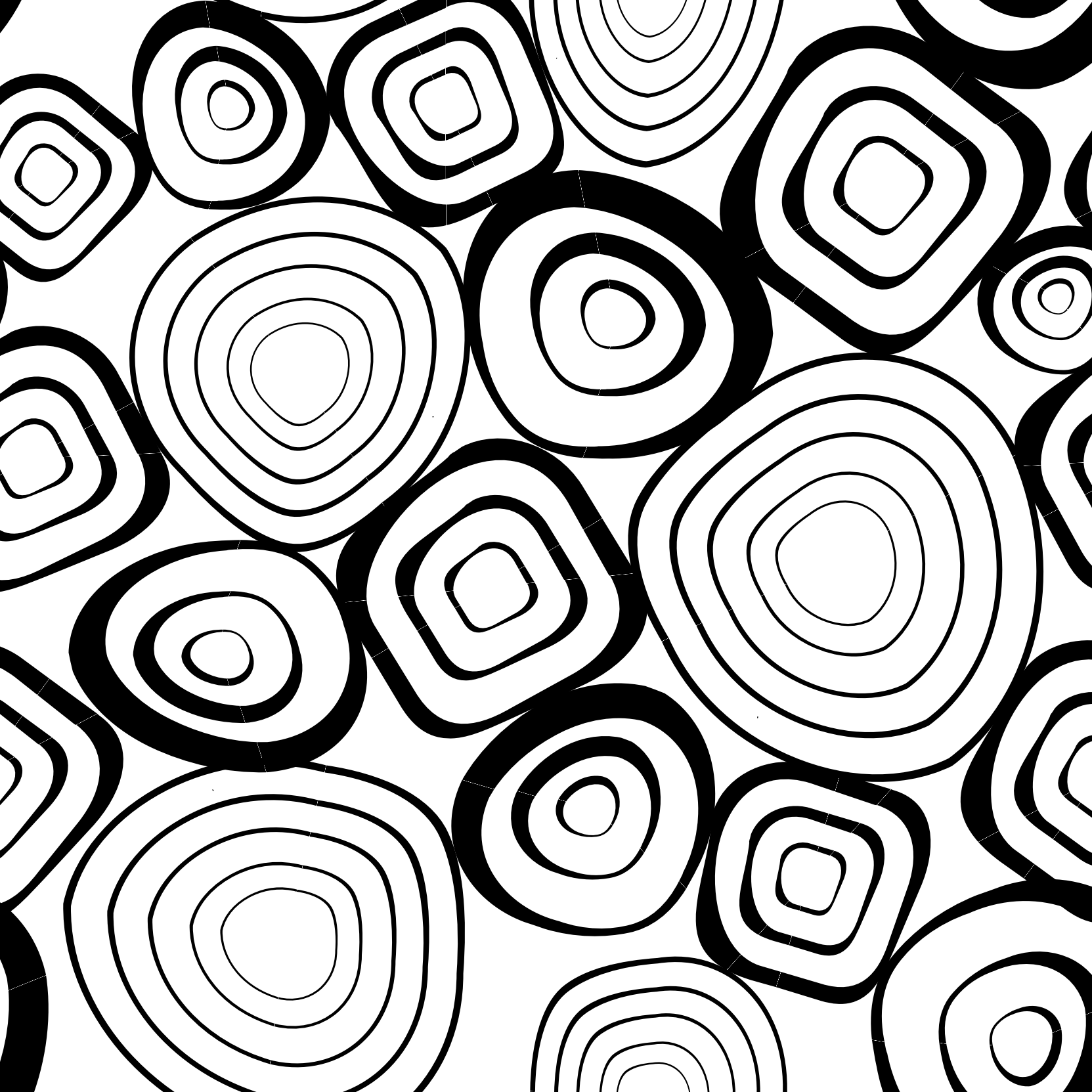
Horregatik guztiagatik, eta jarduteko eredu eta ikuspegi profesional desberdinak daudelako, ahalik eta hobekien argitu behar da zein errealitate izango diren azterlan honen helburuak.

Emakumeak Azterlanean parte hartzeko, teknikoki homogenea izango den eredu bat zehazteko premiaren ondorioz, bi kontzepturi heldu diegu, gure ustez, aztertzen diren errealitateak ulertzen laguntzen dutelako. Hala, alde batetik, **adimen-urritasuna** landuko dugu, baina, beti ere, instituzioek edo horretan ari diren eragileek aitortuta badago; beste aldetik, berriz, oro har **buruko gaixotasuna** izena ematen zaion hori ere aztertuko dugu. Bigarren kontzeptu teoriko horren inguruan, hausnarketa batek bultzatu gaitu **buruko nahastea** kontzeptua Azterlanean sartzera: hain zuzen eta batez ere, hainbat kasutan, eragile ebaluatzaile batzuek *urritasuna* aitortzera ere eraman dezaketelako. *Urritasuna duten pertsonen* buruz arituz gero, berriz, horrek eragin zuzena dauka pertsona horien lan-egoera zehazten duten faktoreetan.

Azkenik, eta **buruko gaixotasuna/buruko nahastea** eta **adimen-urritasuna** deskribatzaileak teknikoki lantzen hasi aurretik, Ikerketa Taldeak argitu nahi du emakume parte-hartzaileen *etiketatze* horrek helburu bakarra duela: Azterlana eta deskribatzaileak nolabait egituratzea, beste inolako sailkapen-asmorik gabe.

Bi ikuspegi horiek erabiltzeko, geroago azalduko dugun ereduaren arabera, funtsezko kointzidentzia bat dago, hau da, **ikuspegi medikoaz harago, emakumeek inguruarekiko –kasu honetan lanarekiko– duten interakzioa aipatzen dutela bi kontzeptu horiek**. Halere, ez dago Azterlan honen Ondorioen sailera iritsi beharrik konturatzeko bi errealitate horiek **oso prozesu desberdinak ekartzen dituztela laneko garapenean**. Hainbestekoa da aldea, bi kategorietako bakoitzak berariazko laguntza behar duela ikusiko dugu: alde batetik *adimen-urritasuna* eta beste aldetik, *buruko nahastea*.





### 3- KONTZEPTUAK MUGATZEA: ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEAK

## 3.2- BURUKO GAIXOTASUNA ALA BURUKO NAHASTEAK?

Azterlana egiteko prozesuan (komunikazioetan, inkestetan, etab.) *buruko gaixotasuna* espresioa erabili dugu, askotan, jarduera teknikoan, gizarte-mailan hain onartua dagoen kontzeptua baino harago doan fenomeno aipatzeko.

Hala eta guztiz ere, *buruko gaixotasuna* terminoa horren hedatuta dagoen arren, protagonistek, profesionalak eta senitartekoek zalantzan jartzen dute, alde batetik, ustez dagokion eredu-medikua nagusitzea dakarrelako, eta beste alde batetik, termino horrek baduelako halako kutsu baztertzaila.

Halatan, nazioarteko erreferentzia nagusiek buruko gaixotasuna erabiltzea saihesten dute eta, horren ordean, *buruko nahastea* terminoa lehenesten dute (ikus *Buruko eta Jokabide Nahasteen Sailkapena: Deskribapen Klinikoa eta Diagnostikorako Gidak (CIE-10)*, (OME, 1992) eta *Buruko Nahasteak*

*Diagnostikatzeko Gida eta halakoen Estatistika (DSM-IV eta DSM-IV-TR)* (Estatu Batuetako Psikiatria Elkarte, 1994). CIE-10ek berak aipatzen du *nahaste* terminoa zentzu horretan erabiltzen dela, beste termino batzuk erabiltzeak (adibidez *gaixotasuna*) hainbat gorabehera eta nahaste eragiten dituelako.

Badakigu *nahastea* ez dela termino zehatza, baina halere, CIE-10ek erabiltzen du "klinikoki ezagut daitezkeen sintoma eta jokaera multzo bat biltzeko, gehienetan ondoezari lotuta, eta funtzionamendu pertsonalean eragiten dutenak. *Gizarte-arazoak edo gatazka, banan-banan hartuta, eta disfuntzio pertsonalei lotuta egon gabe, ezin dira sartu "nahaste" multzo horren barruan, hemen definitzen dugunaren arabera"* (OME, 1992).<sup>3</sup>

**Buruko nahastea** izena horren zabala izanik, hainbat kontu izan behar ditugu, bere baitan hartzen dituen fenomenoaren ugartasuna dela eta. Zentzu horretan, garrantzitsua da jakitea **horren barruan sartu ohi direla, eskuarki, buruko gaixotasuna, adimen-atzerapena/adimen-urritasuna (terminoa zertarako erabiltzen dugun), nortasun-nahasmenduak eta toxikomania**. Nolanahi ere, ez dago adostasunik kategoriaz horiek guztiak *Buruko Nahastea* izenaren barruan kokatzeko, errealitate horiek oso desberdinak izan daitezkeelako, eta izan badirelako.

TERMINOAK	BURUKO GAIXOTASUNA	BURUKO NAHASTEAK	BURUKO URRITASUNA
1. IRISMENA	Oso zorrotza.	Zorrotza	Zabala
2. ABANTAILAK	Ondo zehaztuta dago. Oro har erabiltzen da, eta beraz interdun guztiak uler dezakete (nahiz eta batzuetan esanahi desberdinekin izan).	Sailkapen-medikuen sistemekin bateragarria da. Operazionalizatzen erraza da.	Terminoak irismen zabala dauka, baliagarria da eskubideak babesteko, pertsona urritu guztiak bame hartzea bermatzen duelako, larritasuna edozein izanik ere. Buruko osasunak euren bizitzetan zer eragin duen ulertzea errazagoa da erabiltzeak eta herritarren pertzepziarako.
3. DESABANTAILAK	"Eredu medikua" indartzen du.	Koadro klinikoaren esparru zabala hartzen du, arinetatik hasi eta larrietaraino; ondorioz, buruko osasuneko egoera larrietara mugatzeko asmotan ere erabil liteke. Buruko osasunaren inguruko legeriaren xede ez diren hainbat koadro ere har liteke, adibidez adimen-atzerapena.	Ez dago ondo zehaztuta. Terminoak horren izaera zabala izanik, jende asko sarrarazi liteke ospitaleratze eta tratamendu ez-boluntarioetan

<sup>3</sup> OMEren Baliabide-gida, Buruko Osasunari, Giza Eskubideei eta Legeriari buruz. Osasunaren Munduko Erakundea, 2006, 23. or

Interesgarria da ikustea **Buruko osasun, Giza Eskubide eta Legeriari buruzko OMEren Baliabiden Gidaliburuak<sup>4</sup>** nola heltzen dion eztabaida terminologiko horri, hainbat gogoeta eskaintzen baititu, *buruko gaixotasuna, buruko nahastea* edo *adimen-urritasuna* aipatzerakoan. Aipaturiko Gidaliburuko taula baten zatia aipatuko dugu ondorenean, *Buruko osasunari eragiten dieten gaitzen alderaketa<sup>5</sup>egiteko*.

Azterketa honetan hobetsi dugun *Buruko Nahastea* terminoaren hurbilpenean, **termino hori al bait hobekien operatibizatze premia ere ikusi dugu, Azterlan honetan parte hartuko duten emakumeen kolektiboa zedarrizteko eta, era berean, haien lekukotasunetan eta parte hartzen duten eragilean iritzietan alderdi kritikoak baztertu ahal izateko.**

Hala, osasun alorrean, ohikoa izan da *buruko gaixo kronikoa* terminoa erabiltzea, iraupen luzeko buruko gaixotasun larria duten pertsonak aipatzerakoan. Azterlan honetan, *gaixoa* kontzeptu medikua baztertu dugu, eta *kronikotasun* kontzeptua ere ez dugu begi onez ikusten, kutsu ezkorra eta baztertzaila duelakoan. Hala, *buruko gaixo kronikoa* izenaren barruan hainbat eta hainbat pertsona sar daitezke, heterogeneoak, eta ezaugarri, premia eta bizitzako eta laneko historia erabat desberdinekin.

Termino hori garatu egin da eta gure artean geroz eta txertatuagoa dago ***Buruko Nahaste Larria (BNL) deitzea "iraunaldi luzeko buruko nahaste larriak, gizarte mailan hainbat urritasun- eta disfuntzio-maila dakartzatenak, aipatzeko"*** Horrela irakur daiteke 2002an Espainiako Neuropsikiatria Elkarteak argitaratutako 6. *Koaderno Teknikoan*.<sup>6</sup>

Egia da gaur egun oraindik ez direla finkatu irizpide homogeen sendoak, ***Buruko Nahaste Larria (BNL)*** zehazteko. Nolanahi ere, **horixe da Azterlanaren parte-hartzea nahi genuen emakumeei hobekien lotzen zaion kontzeptua: iraupen luzeko buruko nahaste edo arazoak dituzten emakumeak, urritasun eta gizarte-disfuntzio maila batekin, kategoria horrek lan-egoeran duen inpaktua baloratzeko asmoarekin.**

Espainiako Neuropsikiatria Elkartearen argitalpenean termino horren inguruan egiten den irakurketa harturik, AEBko Buruko osasunaren Institutu Nazionalak (NIMH, 1997) egindako definizioa ere hartu dugu kontuan, bertan *BNL* dagoela baloratzeko hiru dimentsio edo alderdi jasotzen dira eta:

- 1.- **Diagnostikoa:** izaera organikoa ez duten asaldur psikotikoak hartzen ditu, CIE-10eko F20-33, F24, F25, F28-31, F32.3, F33.3 kodigoez zehaztutakoak, bai eta nortasun-nahasmentu batzuk ere (sintoma psikotikoak eta jokabideko nahasmentu larriak dituztenak).

- 2.- **Gaixotasunaren eta tratamenduaren iraupena:** batik bat, tratamenduaren iraupenak bi urte baino luzeagoa izan behar du.

- 3.- **Urritasuna eragin behar du:** dimentsio horri buruzko hainbat hausnarketa egin ondoren, *urritasuna egotea* aipatzean zera ulertzen da: **pertsonaren funtzionamendu orokorrean disfuntzio arin edo larriak egon behar du, pertsona horren lan-, gizarte- edo familia-funtzionamenduan.**

Praktikan %100 sendoa izan ez arren, gizarte-funtzionamenduari buruz egiten den *BNL* termino hori ekarri dugu Azterlan honetara, gure ustez, gizarte-funtzionamenduaren balorazioa egiten duelako, honela ulertuta: *"pertsonaren autonomia- eta independentzia-mailaren inguruan, eta haren laguntza- eta gainbegiratze-premien inguruan, informazioa ekartzen du"*.<sup>7</sup>

Halatan, **funtzionamendu psikosozialean dauden arazoek eragina dute gizarte-rolak barneratzeko orduan eta hartu-emanen testuinguruan**, alderdi mikrosozialean nahiz makrosozialean: bazterketa, gizarte-arbuioa, baliabiderik eza eta laguntza egokituak. **Horregatik, Azterlan honen xedea da halako inpaktuek gizarte- (eta beraz lan-) alorrean desabantailarik ote duten ikustea; *Buruko Nahaste Larriak* emakume horien funtzionaltasunean eta lan-alorrean zer eragin duen ezagutzeko.**

Beraz, *BNL* edo *BN* terminoa erabil daiteke orain aurkezten dugun azterketa-prozesua orokortzeko, **Azterlanaren asmoa ez delako parte-hartzaileen sailkapen zientifikoa egitea.** Terminoaren sendotasun-gabezia hori eramangarria izateaz gain, gure ustez, beharrezkoa da azpimarratzea Azterlanean parte hartzen duten eragileek ere ez dutela batasunik pertsona horiek sailkatzeko orduan. **Sailkapen-arazo horiek azaleratu egingo liriteke** ikerketa-lanean zehar; alabaina, *BNL* edo *BN* terminoak erabiliz, terminologia eta sailkapen alorreko oztopo hori gainditzea lortu dugu.

<sup>4</sup> OMEren Baliabide-gida, Buruko Osasunari, Giza Eskubideei eta Legeriari buruz. Osasunaren Munduko Erakundea, 2006

<sup>5</sup> OMEren Baliabide-gida, Buruko Osasunari, Giza Eskubideei eta Legeriari buruz. Osasunaren Munduko Erakundea, 2006, 28. eta 29. or.

<sup>6</sup> C. Gisbert eta laguntz.: Rehabilitación psicosocial del trastorno mental severo. Situación actual y recomendaciones. Cuadernos Técnicos 6, Asociación Española de Neuropsiquiatría. Madrid, 2002.

<sup>7</sup> C. Gisbert eta laguntz.: Rehabilitación psicosocial del trastorno mental severo. Situación actual y recomendaciones. Cuadernos Técnicos 6, Asociación Española de Neuropsiquiatría. Madrid, 2002. orr.: 7

## 3- KONTZEPTUAK MUGATZEA: ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEA

### 3.3- ADIMEN URRITASUNA

Badirudi adostasun-maila handiagoa dagoela Adimen Urritasunaren kontzeptua identifikatuko duen definizioan, baina termino horrek ere bilakaera izan du, gaur egungo kontzeptura iritsi arte.

Halatan, 2010ean *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities-ek* (AAIDD) (Garapen eta Adimen Urritasunerako Elkarte Amerikarra) egindako proposamena hartuko dugu. Haren esanetan, **"Adimen Urritasunak funtsezko mugapenak dakarzkio gaur egungo funtzionamenduari. Batez bestekoaren oso azpitik dagoen adimen-funtzionamenduak ezaugarritzen du eta, horrekin batera, egokitze honako gaitasun hauetatik bitan edo gehiagotan, mugapen handiak ere badaude: komunikazioa, norberaren zaintza, etxeko bizitza, gizarte-gaitasunak, komunikazioaren erabilera, auto-zuzendaritza, osasuna eta segurtasuna, eskolako eduki funtzionalak, aisialdia eta lana. Adimen-urritasunak 18 urte bete aurretik agertu behar du"**.

2002an, egindako deskribapena mugatuxeagoa zen. Orduan, adimen-urritasunaz aritzerakoan hauxe esaten zen: *"adimen-funtzionamenduan eta egokitze-portaeran (egokitze gaitasun kontzeptualak, sozialak edo praktikoak) mugapen esanguratsuek ezaugarritzen dute urritasun hori"*.

Kontzeptuaren trantsizio horretan, AAIDDek adierazi duenez, *"gainditu egiten da urritasuna zerbait estatiko gisa hartzea, bizitza-ziklo osoan ematen den egoera gisa. Adimen-urritasuna duten pertsonak bizitza interesgarri eta osoa izan dezakete gizartearen. AAIDDk proposatutako sistemaren oinarrian dago urritasuna ezin dela hartu pertsonaren faktore pertsonal eta ingurumenekoak dakarten testuingurutik kanpo, eta banakako laguntzak behar dituela jotzen du. AAIDDk aitortzen du mugapenekin batera, pertsonaren beraren sendotasunak ere badaudela, eta adimen-koefizienteak, berez, ez dakarrela informazio nahikorik pertsonaren funtzionamenduak zer laguntza behar duen zehazteko"*.<sup>8</sup>

Azken hamarkadetan, hausnarketa asko egin ditu AARMk (*American Association on Mental Retardation*; 2006az geroztik, AAIDD), bereziki 1992ko eta 2002ko lanetan. Gaur egun, gaindituta daude *Buruko Atzerapena* terminoa eta berori ulertzeko era. Bereziki azpimarratu behar ditugu Miguel Ángel Verdugo Alonsok (irakaslea eta erreferentziako profesionala urritasunaren alorrean) egindako berrikusketak: *buruko atzerapena* termino hori eta horri ekiteko behar den laguntza-sistema gainditzearen alde azaldu da bera.

AARM zenak (oraingo AAIDD) 2002an ere egin zuen ikuspegi dimentsio-anitza, eta gaur egun funtzionamendu pertsonalari bost dimentsio eskaini dizkio. 1992ko definizioaren aldean, *Parte-hartze, interakzio eta rol sozialak* dimentsioak eranstea izan zen 2002ko definizioaren berrikuntzarik handiena. Honako hauek dira adimen-urritasuna dagoela erabakitzeke, balioztatu behar diren funtzionamendu pertsonalaren bost dimentsioak:

- Adimen-gaitasuna
- Egokitze jokoera –gaitasun kontzeptual, sozial eta praktikoak–
- Parte-hartzea, interakzioak eta rol sozialak
- Osasuna (osasun fisikoa, buruko osasuna eta faktore etiologikoak)
- Testuingurua (ingurua eta kultura)

2002ko bertsio horretan, bi aurrerakuntza nabarmendu ziren: bata, buruko atzerapena definitzeko adimen-koefizientea neurtze hutsa gainditzea, eta gaitasun sozial eta praktikoak gehitzea, gizarteratze positiboari eragiten dietelakoan; eta bigarrena, **laguntza bidezko esku-hartzeen premia planteatzea, pertsonen neurtze eta sailkatze hutsetik harago**.

Laguntza-estrategia zein lan-esparrutan komeni litekeen aztertzean, bederati kasu aipatu ziren, *"adimen-gaitasunaren, egokitze jokabidearen, parte-hartzearen, interakzio eta rol sozialaren, osasun eta testuinguruaren dimentsioen arteko interakzioaren ondorioz sortzen delako norbanakoaren funtzionamendua"* (Luckasson eta lagun.. 2002, 145. or.)<sup>9</sup>: giza garapena, irakaskuntza eta hezkuntza, etxeko bizitza, komunitate-bizitza, enplegua, osasuna eta segurtasuna, jokabide-esparrua, esparru soziala eta babesa eta defentsa.

Verdugok adierazten duenez, **laguntza egokituaren eredu funtsezkoa da adimen-urritasunaren inguruan lan egiteko estrategian**. *"Gaur egun, laguntzen inguruan dagoen ikuspegian, Pertsonarengan Zentratutako Plangintza (PZP) nagusitzen da; emaitzak pertsonari lotuta daude, haren gaitasuna, ahalmena eta bizitzen gainerako kontrola sustatu nahi dira, adimen-urritasuna duten pertsonen autodeterminazioa bultzatu eta komunitatean hobeto txertatuta egon daitezen"*.<sup>10</sup>

**Enpleguak aparteko garrantzia hartzen du Ikerlan honetan eta, AAIDDek adierazten duenez, alor horretan laguntzak eskaini behar dira**, norberaren funtzionamendua hobetzekotan. Horrexegatik, hain zuzen, **Ikerlan honen hasierako helburua** protagonisten ahotsen bidez eta haien bizitzako eta laneko historia aztertuz, EAEn adimen-urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen lan-egoera aztertzea bazen ere, **helburu hori zabaldu eta enplegurako benetako txokoak izan daitezkeen eragile sozial, ekonomiko, familiar, elkarte, sozio-sanitario, eta abarren ekarpenak ere jaso ditugu**.

<sup>8</sup> C. Gisbert eta laguntz.: Rehabilitación psicosocial del trastorno mental severo. Situación actual y recomendaciones. Cuadernos Técnicos 6, Asociación Española de Neuropsiquiatría. Madrid, 2002. orr.: 7

<sup>9</sup> Verdugo Alonso, M.A.: Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, Vol. 34 (1), Núm. 205. Siglo Cero. Referencia a Luckasson, R. y cols. (2002) Mental Retardation. Definition, classification and Systems of supports (10th. Ed.). Washington, DC: AAMR [Itzulpena: M.A. Verdugo eta C. Jenaro (prentsan). Madril. Alianza Editorial]

<sup>10</sup> Verdugo Alonso, M.A.: Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, Vol. 34 (1), 205. zk.. Siglo Cero

*Urritasuna* kontzeptuari buruzko azken ohar bat ere egingo dugu: 2001ean, Osasunaren Munduko Elkarteak, OMEK, termino hauxe onartu zuen orduko bertsioan: *Funtzionamenduaren, Urritasunaren eta Osasunaren Nazioarteko Sailkapena*, edota, sigletan, *CIF*. Azpimarratu egin behar dugu zer nolako aldaketa sakona egin zuen OMEk 1980ko aurreko bertsioaren aldean, kontzeptu berriak eta horien arteko harreman dimentsio anitzak jaso baitzituen: osasun-egoerek OMEk 1980ko aurreko bertsioarekiko aldaketa sakona nabarmendu behar da. Izan ere, kontzeptu berriak sartu eta euren artean dimentsio anitzeko harremanak finkatu ditu (osasun-egoerek horietan eragin eta funtzionamendu pertsonalaren aldagaien eragina jasaten dute, eta horiek guztiek, aldi berean, eragina dute eta eragina jasaten dute pertsonaren testuinguruaren eta ingurumenaren aldetik).

Azterlan honetan ez dugu jaso *American Psychiatric Associationek* (APA) (Estatu Batuetako Psikologia Elkarteak) egin duen proposamena, 2011n argitaratuko delako *DSM-V* sailkapen psikiatrikoko sistema estandarizatuaren beste bertsio bat, eta 1994ko *DSM-IV*n eta geroago, 2000. urtean, egindako *DSM-IV-TR*n jasotako bertsioekiko aldaketa handiak ekarriko dituela aurreikusten delako.









# 4

## ADIMEN URRITASUNA EDO/ETA BURUKO NAHASTE DUTEN EMAKUMEEN ERREALITATEAREKIKO HURBILPEN KUANTITATIBOA

Adimen urritasuna edo/eta buruko nahastea duten  
emakumeen errealitatearekiko hurbilpen kuantitatibo  
laburra egiteko premia .....35

## FITXA

## 4.1- ADIMEN URRITASUNA EDO/ETA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN ERREALITATEAREKIKO HURBILPEN KUANTITATIBOA.

### ADIMEN URRITASUNA EDO/ETA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN GIZARTEKO ETA LANEKO ERREALITATEAREKIKO HURBILPEN KUANTITATIBOA

#### AURKITUTAKO ARAZOAK

Hainbat iturritatik jaso dugu informazioa, eta honako oztopo hauek aurkitu ditugu:

- Kasu gehienetan, azterketa estatistikoen iturburuan dauden eragileek irekita utzi dituzte fenomeno horiek sailkatzeko irizpideak, eta ez dago irizpide homogeen eta partekaturik eragile horien artean.
- Askotan, ez da azterketa estatistiko bereizirik egiten urritasun bakoitzerako (fisikoa, adimenekoa eta zentzumenekoa). Era berean, urritasunean zentratutako azterketatik kanpo gelditzen da buruko nahastea, edota, oker, urritasun psikiko edo buruko urritasun kontzeptuen barruan sartzen dute.
- Azterketa estatistiko gehienetan ez dago sexuen araberako bereizketarik.

#### URRITASUNAREN, ADIMEN URRITASUNAREN ETA BURUKO NAHASTEAREN PRESENTZIA EAEn

- 6 urtetik gorako biztanleen artean, %7,90ak urritasunen bat du.
- Adimen-urritasunen eta buruko nahasteen prebalentziari dagokionez, biztanleria osoaren % 1,29 dira, 1,29% urtetik gorako biztanleak oinarri hartuta. Sexuen arabera, adin-tarte horretako emakumeen artean, prebalentzia % 1,27koa da, eta % 1,3koa gizonen kasuan.

#### BURUKO OSASUNA ETA EMAKUMEAK EAEn

- EAEn egindako Osasun Galdetegiaren arabera, gizonen osasun-egoera emakumeena baino hobea da.
- Beraz, lanean ez jarduteak eta etxeko lanak baino ez egiteak lotura zuzena dute buruko osasun-tasa txarrekin.
- Etxean eta kanpoan lan egiten duten emakumeek buruko osasuneko tasa hobea dituzte. Horrez gain, gizarte-klaseak ere badu eragina lan-jardueraren eta osasunaren arteko harremanean.

#### ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA EAEn

- Adimen-urriko pertsonen artean, jarduera-tasa txarragoa da, urritasun fisikoa edo zentzumene-urritasuna duten pertsonen aldean.

Adimen urritasunak jarduera edota laneko tasa txarragoak ditu, urritasun fisikoa edota zentzumenezkoen aurrean.

- Buruko nahastea duten pertsonak okupazio-maila txikiagoa dute, adimen urritasuna duten pertsonen aldean.
- Urritasuna duten emakumeek jarduera-tasa txikiagoa dute (guburorabehera 10 emakumetatik 8 ez-aktiboak dira). Gainera, emakume horiek gutxiagotan eskatzen dute euren urritasuna legez onartua izan dadin.
- Erakunde espezifikoei edo gizarte-ekonomiako erakundeei lotutako pertsonen artean, jarduera-tasa altuagoa da, batez ere adimen-urritasuna duten pertsonen kasuan. Emakumeen kasuan, gainera, erakunde bateko kidea izanez gero, gizonak baino jarduera-tasa altuagoa ere badute, gizonak kide izan edo ez.
- Adimen-urritasuna duten pertsonentzat, enplegurako zerbitzupublikoak ez dira laneratzeko leku aproposenak. Lan babestuko erakundeek eskaintzen diete enplegu alorreko laguntza eta eskaintza handiena. Enplegu arruntean lan egiten duten pertsona urrituen artean, **% 1,9k baino ez du adimen-urritasuna.**

#### SORTU DIREN HAUSNARKETAK

- Adimen Urritasuna eta Buruko nahastea kontzeptuak definitzean dagoen lausotasunak zaildu egiten du informazio kuantitatibo baliagarria eta fidagarria izatea. EAEn esparruan ari diren eragile ikertzaileren artean, Adimen Urritasunaren eta Buruko Nahastearen kontzeptuen definizioak eta sailkapenak bateratu eta alor sozio-laboralarekin harremanak lantzeko premia antzematen da, kalitatezko ezagutza lortu nahi bada. Buruko nahasteari dagokionez, alor kuantitatiboa gehiago eta hobeto lantzea eskatzen du.
- Adimen urritasunaren prebalentzia-indizeei dagokionez, antzekotasunak dauden gizonen eta emakumeen artean. Hala ere, jarduera eta okupazioari buruzko adierazle desberdinek alde nabarmenak erakusten dituzten kolektibo bi-bien artean. EAEn dagoen adimen osasun indizeari dagokionez, emakumeen indizea txarragoa da, eta indize hori, gainera, areagotu egiten da buruturiko jarduera edota maila sozialaren arabera.
- Asoziazionismoari eta gizarte-ekonomiako erakundeei lotuta egonez gero, jarduera-tasa hobea dira, batez ere emakumeen eta adimen-urritasunaren kasuan, gainerako urritasunekin alderatuta.

## 4- ADIMEN URRITASUNA EDO/ETA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN ERREALITATEAREKIKO HURBILPEN KUANTITATIBOA

### 4.1 -ADIMEN URRITASUNA EDO/ETA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN ERREALITATEAREKIKO HURBILPEN KUANTITATIBO LABURRA EGITEKO PREMIA

Esparru eta interes askotako pertsona eta profesionalak hurbilduko zaizkio *Adimen Urritasuna edo/eta Buruko Nahastea duten emakumeen lan-egoerari buruzko azterketa kualitatibo* honi. Bakoitzak abiapuntu berezia izango du, bizipen aldetik nahiz ezagutzen aldetik. Aniztasun horren aurrean, uste dugu komenigarria dela hainbat informazio kuantitatibo eskaintzea, emakume horien egoera soziolaborala argitzen laguntzeko.

Hainbat iturritatik jaso dugu informazioa, eta honako oztopo hauek aurkitu ditugu:

- o Ikerketak eta azterketa estatistikoak egiten dituzten eragileek ez dute, gehienetan, fenomeno horiek sailkatzeko irizpide homogeneorik; ondorioz, zaila da baliagarriak izan daitezkeen datuak alderatzeko aukera izatea.

Horrela, honako azalpen-taula hau lortu dugu:

	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
Biztanleria osoa (>6 urte) <sup>11</sup>	2.140.316	1.099.939	1.040.377
Urritasuna duten biztanleak (>6 urte) <sup>12</sup>	169.400	101.200	68.200
Urritasunaren jatorria adimen-urritasuna izanik <sup>13</sup>	27.600	14.000	13.600
Urritasunaren prebalentzia biztanleria osoan (%)	7,9 %	9,2 %	6,5 %
Urritasunaren jatorria adimen-urritasunak izanik, berorien prebalentzia biztanleria osoan (%)	1,29 %	1,27 %	1,3 %

Taula: guk geuk eginda, EINen datuetan oinarrituz.

- o Askotan ez da eskaintzen urritasun bakoitzerako (urritasun fisikoa, adimen-urritasuna eta zentzumen-urritasuna) azterketa estatistiko berezirik eta, beraz, zaila da ikerketa honetan aztergai den urritasunerako ondorio espezifikoak eskuratzea. Ildo beretik, urritasuna aztertzen duten azterketatik kanpo gelditu ohi da buruko nahastea (ez bada, oker, adimen-urritasunaren barruan kokatzen dutela, bestelako bereizketarik gabe).
- o Azterketa eta ikerketa estatistiko gehienetan ez dago sexuaren araberako bereizketarik. Emakume eta gizonen artean dauden aldeak nabarmenak izanik, ezinbestekoa da bereizketa hori orokortzea.

#### URRITASUNAREN, ADIMEN URRITASUNAREN ETA BURUKO NAHASTEAREN PRESENTZIA EAEn

EAEn urritasuna duten herritarrak identifikatzeko, hainbat erreferentzia kontsultatu ditugu:

- o Arartekoak 2003an Eusko Legebiltzararentzat egindako Txosten Berezia: *Pertsona ezgaituen lanerako aukerak EAEn*. Txosten horrek beste iturri batzuk izan zituen: Estatistikako Institutu Nazionalaren datuak (*Desgaitasun, urritasun eta osasun-egoerari buruzko Inkesta, 1999*), eta hiru Foru Aldundien ebaluazio- eta orientazio-zentroenak, 2001ean urritasunarekin erregistratutako biztanleriaren inguruan.
- o Estatistikako Institutu Nazionalaren *Urritasun, Autonomia Pertsonal eta Mendetasun Egoerari buruzko Inkesta, 2008, Desgaitasunak, Urritasunak eta Osasun Egoera* atalean. *Euskal Autonomia Erkidegoa, 2008*.

<sup>11</sup> Espainiako gaur egungo biztanleriaren zenbatespena. EAerako, 2010eko abenduaren 1erako zenbatetsitako datuak, sexuen arabera. Estatistika Institutu Nazionala (EIN)

<sup>12</sup> Urritasun, Autonomia Pertsonal eta Mendetasun Egoerari buruzko Inkesta, 2008. Urritasunak, Gabeziak eta Osasun-egoera. Euskal Autonomia Erkidegoa, 2008. Estatistika Institutu Nazionala (EIN)

<sup>13</sup> Urritasun, Autonomia Pertsonal eta Mendetasun Egoerari buruzko Inkesta, 2008. Urritasunak, Gabeziak eta Osasun-egoera. Euskal Autonomia Erkidegoa, 2008. Estatistika Institutu Nazionala (EIN)

6 urtetik gorako biztanleriari dagokionez, esan daiteke EAEn 169.000 pertsonak baino gehiagok dutela onartuta nolabaiteko urritasunen bat, adin-tarte horretako **biztanleen % 7,9**. Foru Aldundiak 2001ean emandako datuak baino altuagoak dira horiek (91.352 pertsona ziren orduan). Gainera, zenbatesten denez, hamar pertsonatatik sei baino ez daude erregistratuta<sup>14</sup>. Esan behar dugu EAEn urritasunen bat duten herritarak geroz eta gehiago direla: EINen arabera, 1999an 143.601 ziren eta gaur, aldiz, 16.000 pertsona inguru gehiago.

**Adimen-urritasunen eta buruko nahasteen** prebalentziari dagokionez, **biztanleria osoaren % 1,29** dira, 6 urtetik gorako biztanleak oinarri hartuta. Sexuen arabera, **adin-tarte horretako emakumeen artean, prebalentzia % 1,27koa da, eta % 1,3koa gizonen kasuan**.<sup>15</sup>

Lehenago esan dugunez, hainbat iturri ditugu eskura adimen-urritasunaren eta buruko nahasteen eraginaren inguruan. Ildo horretan, José Barea Tejeirok<sup>16</sup> egindako ikerlana ere badugu. Haren arabera, EAEn, lan egiteko adinean (16 eta 64 urte) dauden biztanleen artean, 19.632 pertsonak daukate aitortuta % 33ko urritasun psikikoa, edo handiagoa.

5.1. TAULA:  
LAN EGITEKO ADINEAN DAUDEN EAEKO PERTSONA URRITUAK, 2006/12/31N, LURRALDEAREN, URRITASUN-MOTAREN ETA SEXUAREN ARABERA.

Lurralde historikoa	FISIKOAK				PSIKIKOAK				ZENT-ZUME-NEZKOAK		GUZTIRA	
	G	E	G	G	E	G	G	E	G	G	E	G
ARABA	3.505	2.165	5.670	1.114	845	1.959	786	690	1.476	5.405	3.700	9.105
GIPUZKOA	5.034	3.150	8.134	3.124	2.351	5.475	863	762	1.625	9.021	6.263	15.284
BIZKAIA	10.707	6.643	17.350	6.959	5.239	12.198	2.763	2.379	5.142	20.429	14.261	34.690
GUZTIRA	19.246	11.958	31.204	11.197	8.435	19.632	4.412	3.831	8.243	34.855	24.224	59.079

(Iturria: 5.1. taula, "Gizarte Ekonomia eta pertsona urrituen laneratzea EAEn" xostenean hartuta. BBVA Fundazioa, 2008)

<sup>14</sup> Araba, Bizkai eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001. "Pertsona urrituen lanerako aukerak EAEn" 2003ko xostenean egindako aipamena. Arartekoak Eusko Legebiltzararentzat egindako Txosten Berezia. 2003.

<sup>15</sup> Kalkulu hori zenbatesteko, Estatistikako institutu Nazionalak honako hauek sartzen ditu buruko urritasunen artean: heldutasun-atzerapena, adimen-urritasun sakon eta larria; adimen-urritasun ertaina; adimen-urritasun arina; mugako adimena; zoramenak; buruko gaixotasuna eta beste buruko eta jokabideko nahaste batzuk.

<sup>16</sup> Barea Tejeiro, J.: Gizarte Ekonomia eta pertsona urrituen laneratzea EAEn. BBVA Fundazioa. 2008

**adimen urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen errealitatearekiko hurbilpen kuantitatiboa**

Urritasunaren jatorriari dagokionez, urritasun *psikikoa* gutxiagotan izaten da gertatzezkoa (hau da, jaiotzaren ondoren etorritakoa), urritasun fisikoarekin edo zentzumenekoarekin alderatuta. Datu hori interesgarria da, datu horrek ere eragina baitauka urritasunaren eta enpleguaren arteko harremanean (bai eta urritasunaren eta enpleguaren kalitatearen arteko harremanean). Hau da, urritasuna jaiotzezkoa izan edo gertatzezkoa izan, egoera ez da izaten berdina. Hori ez da horrela izaten, baina, buruko gaixotasunak deritzen horien kasuan. Izan ere, definizio klinikoak, gaixotasun horiek helduaroan azaleratzen dira.

Ez dugu aurkitu sexuaren arabera berezita dagoen daturik.

**5.2.TAULA:**  
**LAN EGITEKO ADINEAN DAUDEN PERTSONEN URRITASUNAREN JATORRIA, ETA EAEKO GIZARTE EKONOMIAKO PERTSONEN URRITASUNAREN JATORRIA (2006. URTEA)**

URRITASUN NAGUSIA	URRIATASUNAREN JATORRIA				GUZTIRA
	JAIOTZATIK		ERATORRIA		
	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)	
FISIKOA	12,7	30,9	87,3	69,1	100
PSIKIKOA	47,93	45,9	52,05	54,1	100
ZENTZUMENEZKOA	32,97	49,52	67,03	50,48	100
GUZTIRA	25,7	39	74,3	61	100

(Iturria: "Gizarte Ekonomia eta pertsona urrituen laneratzea EAEn" txostenean hartutako taula. BBVA Fundazioa, 2008)

Ikerlan honetan, gainera, beste datu interesgarri bat ere azaleratu nahi izan dugu: emakumeek nahiz gizonek duten urritasun-portzentajea. Izan ere, gure ustez, datu horrek adimen-urritasuna edo buruko nahaste larria duten emakumeek zer gaitasun eta laneratzeko zer aukera duten hobeto ezagutzen lagun diezaguke. Horrela, pentsa daiteke % 33 eta % 64 tarteko urritasun-portzentajea aitortuta daukaten pertsonen lan-munduan kalitate-eta berdintasun-maila handiagoa izango dutela.

Sexuaren arabera, BBVA Fundazioak argitaratutako Ikerlanean ez dago alde nabarmenik. Aldiz, Arartekoaren txostenean, emakumeen presentzia

handiagoa nabarmentzen da urritasun-tarte larrienenetan: % 33 eta % 64ko tarteko urritasun-mailan, emakume urrituak % 52 dira eta gizon urrituak, % 59,5. **Halere, ezin izan dugu aurkitu urritasun-mota bakoitzaren arabera xehakaturako informaziorik.**

Horren inguruan, bi iturri estatistiko ekarri ditugu ondorenean.

5.3.TAULA:  
EAEKO PERTSONA URRITUEN MINUSBALIOTASUN-MAILA, SEXUAREN ARABERA

	33-64		65-74		75-100	
SEXUA	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)
GIZONA	56,8	55,5	27,0	20,4	16,2	24,1
EMAKUMEA	55,4	51,6	27,7	24,4	16,9	24,0
GUZTIRA	56,3	53,2	27,3	22,7	16,5	24,1

(Iturria: "Gizarte Ekonomia eta pertsona urrituen laneratzea EAEn" xostenean hartutako taula. BBVA Fundazioa, 2008)

2.10. Taula.  
EAEKO 16 ETA 64 URTE ARTEKO PERTSONA URRITUAK, MINUSBALIOTASUN-MAILA ETA GENEROAREN ARABERA, 2001

	GIZONAK		EMAKUMEA		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
33-44%	14.912	42,3	7.495	34,1	22.407	39,1
45-64%	6.090	17,2	3.938	17,9	10.028	17,5
65-74%	8.910	25,2	6.112	27,8	15.022	26,2
>75%	5.413	15,3	4.450	20,2	9.863	17,2
TOTAL	35.325	100	21.995	100	57.320	100

(Iturria: "Pertsona ezgaituen lanerako aukerak EAEn" txostenetik ateratako taula. Arartekoa, 2003)



## EAEko BURUKO OSASUNARI BURUZKO DATU BATZUK

Lau urtean behin, Euskal Autonomia Elkarteak Osasunari buruzko Inkesta egiten da. Azkena 2007an egin zen<sup>17</sup>, eta biztanleria-txoko handien buruko osasunaren balorazioa egiteko<sup>18</sup>, ongizatea eta distressa (oinaze psikologikoa, batik bat afektibotasunari lotuta) neurtzeko tresna bat erabili zen bertan<sup>19</sup>.

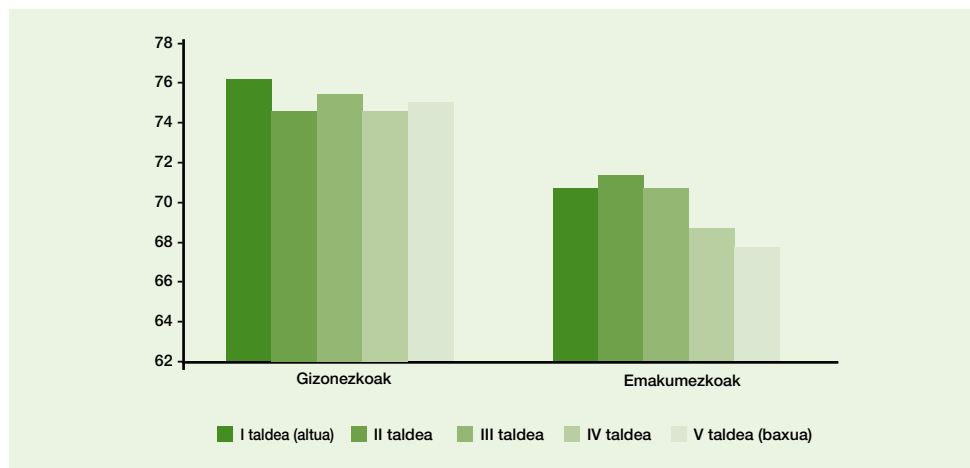
Interesgarria da Ikerlan honetan aipatzea Inkesta horrek buruko osasunaren inguruan ateratzen dituen ondorioetako batzuk. **Onartutako urritasunen edo buruko nahaste zehatzen eraginaren inguruko informazio espezifikorik ematen ez duen arren, eskaintzen dituen informazio**

**batzuk erabil daitezke, sexuaren arabera bereizita, EAEko emakumeen buruko osasuna ezagutzeko.**

Halatan, 2007an euskal herritarren buruko osasuna baloratzeko azterketa-tresna hori erabiliz, ondorioztatu dute **"gizonek emakumeek baino buruko osasun hobea zeukatela"**.

Bi sexuetan, ondoriozta daiteke lotura zuzenena dagoela buruko osasunaren eta talde sozioekonomikoaren artean, hau da, **"buruko osasuna gaiztotu egiten da gizarte-eskalan behera egin ahala"**.

MHI-5 adimen osasun indizeko batez besteko balio estandarra, adinaren, talde sozioekonomiko eta sexuaren arabera, 2007.



Iturria: EAEko Osasunari buruzko Inkesta, 2007an. 1.7.1. irudia.

**Erlazio zuzena dago pertsonen buruko osasunaren eta lan-egoeraren artean ere. Halatan, "buruko osasuna hobea da langileen artean, eta ondoren datoz, beherantz, langabetuak, etxeko andreak, eta lanean ari ez diren bi sexuko pertsonak". Beraz, lanean ez**

**jarduteak eta etxeko lanak baino ez egiteak lotura zuzena dute buruko osasun-tasa txarrekin.**

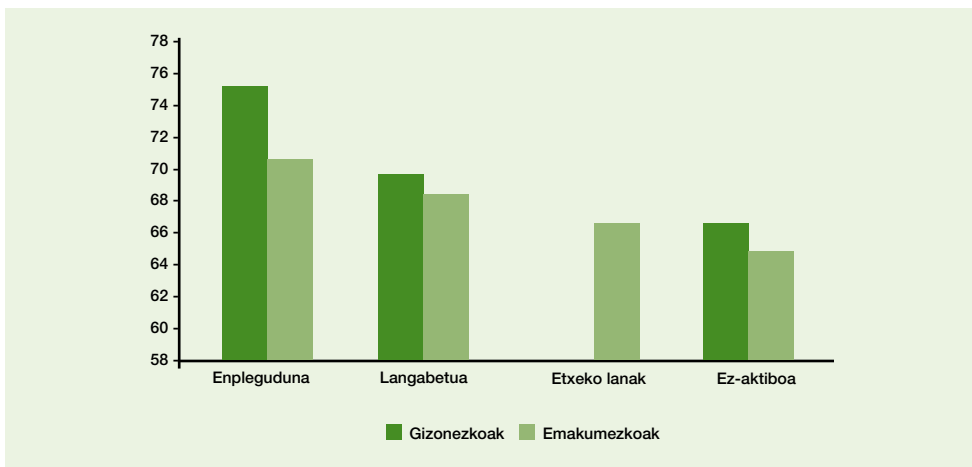
<sup>17</sup> Perez Y, Esnaola S, Ruiz R, de Diego M, Aldasoro E, Calvo M, Baci-galupe A, Llano J, Martín U. EAEko Osasunari buruzko Inkesta, 2007an. Vitoria-Gasteiz: Osasun eta Kontsumo Saila, 2010.

<sup>18</sup> Ware JE, Sherbourne CD. The MOS 36-item short-form Elath Surrey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. Med Care 1992;30:473-483.

<sup>19</sup> Veit CT, Ware JE. Th estructure of psychological distress and well-being in general populations. Journal of Consulting and Clinical Psychology 1983;51:730-742

adimen urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen errealitatearekiko hurbilpen kuantitatiboa

MHI-5 adimen osasun indizeko batez besteko balio estandarra, adinaren, laneko egoeraren eta sexuaren arabera, 2007.

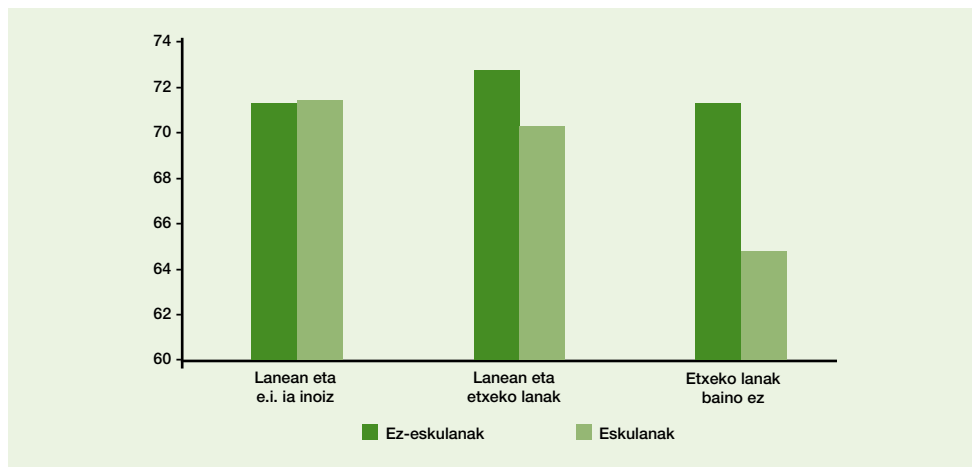


Iturria: EAEko Osasunari buruzko Inkesta, 2007an. 1.7.2. irudia.

Gainera, zera dio inkestak: **"emakumeen kasuan, askotan,aldi berean egiten dute lan etxetik kanpo eta etxean, eta horrek eragina dauka haien buruko osasun eta orekan". Horrez gain, gizarte-klaseak ere badu eragina lan-jardueraren eta osasunaren arteko harremanean.** 2007ko inkestan, langile klasekoak izan eta etxeko lanak baino egiten ez

zituzten emakumeek buruko osasun txarrekoa izan zuten, eta goragoko klaseko emakumeak, etxetik kanpo eta etxean lan egiten zutenak, buruko osasuneko tasarik onenak izan zituzten".

MH5 adimen osasun indizeko batez besteko balio estandarra emakume aktiboetan, adinaren, laneko egoeraren eta talde sozioekonomikoaren arabera, 2007.



**adimen urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen errealitatearekiko hurbilpen kuantitatiboa**

**ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEAREN DUTEN PERTSONEN EGOERA EAEN**

Ondorenean, **adimen-urritasuna duten pertsonen lan-egoerari buruzko informazio kuantitatiboa** erakutsiko dugu, sexuaren arabera

ADIMEN-URRITASUNAK	GUZTIRA	GIZONAK	EMAKUMEAK
Guztira	9,1	6,8	2,3
Lanean	1,3	0,9	0,4
Langabezian	0,7	0,5	0,2
Kotizaziopeko edo kotizatu gabeko pentsioa jasotzen	4,1	3,4	0,6
Lanerako ezinduta	1,1	0,9	0,3
Beste ez-aktibo batzuk	2	1,2	0,8
Ez dago daturik	0	0	0

Urritasuna duten 16 eta 64 urte bitarteko biztanleak, lan-jardueran, Autonomi Erkidegoaren, urritasun-motaren eta sexuaren arabera. Unitateak: 16-64 urte bitarteko mila pertsona. **Estatistikako Institutu Nazionalaren Urritasun, Autonomia Pertsonal eta Mendetasun Egoerari buruzko Inkesta, 2008. Enplegua eta hezkuntza.** Euskal Autonomia Erkidegoa: kopuru absolutuak

**ADIMEN URRITASUNA DUTEN PERTSONEN JARDUERA TASAK**

Oso zaila da aurkitzea informazio kuantitatiboa, irizpide homogeneoa izango duena eta, aldi berean, benetako alderaketa egiteko aukera emango duena. Erreferentzia estatistikoak hainbat erakunderenak eta denbora-tarte desberdinetakoak izateaz gain, **erreferentzia bakoitzean terminologia desberdina erabiltzen dute eta, ondorioz, ez dago ziur esaterik pertsona-kolektibo berari buruz ari direnik.** Hain zuzen, homogeneoak balira bezala hartzen dira hainbat termino, hala nola, adimen-atzerapena, urritasun psikikoa, adimen-urritasuna, buruko nahastea, buruko gaixotasuna, etab.

EAEn, adimen-urritasuna eta buruko gaixotasuna duten pertsonen lan-egoera kuantitatiboki ezagutzeko asmoz, Arartekoaren Txosten Berezian, eta

bereizita, 2008an. INEren ustez, adimen-urritasunak dira: heldutasun-atzerapena, adimen-urritasun sakon eta larria, adimen-urritasun moderatua, adimen-urritasun arina, adimen-maila mugatua, erotasunak, buruko gaixotasuna eta beste buruko nahaste batzuk, bai eta jokabide-nahasteak ere.

aurretik aipaturiko *Gizarte Ekonomia eta pertsona urrituen laneratzea EAEn* ikerlanean emandako datuak alderatu ditugu. Eta, bi azterlanek antzeko ondorioak badituzte ere (adibidez, **lan-jarduerari dagokionez, urritasun fisikoaren edo zentzumen-urritasunaren atzetik dagoela adimen-urritasuna**), zaila da txosten batzuk eta besteak ematen dituzten balio kuantitatiboak homogeneizatzea.

EAEn urritasun guztien jarduera-tasarentzat zer indize zenbatesten diren erakutsiko dugu ondorenean:

Aurretik esan dugunez, zenbatekoak bat ez datozen arren, aukera ematen dute baieztatzeko pertsona urrituek jarduera-tasa baxuagoa dutela, biztanleria osoarekin alderatuta.

EAEN PERTSONA URRITUEN JARDUERA-TASAREN ALDERAKETA (EHUNEKOAK)					
	EMIKER Inkesta (pertsona urritu guztiena) (*)	CIRIEC Inkesta (elkarte bateko kide diren pertsona urritu guztiena) (*)	Arartekoaren Txostena (**)	Biztanle guztiena (*)	
Jarduera-tasa, lan egiteko adinean dagoen biztanleriarekin alderatuz	47,1	66,5	30,9	72,0 (*)	53 (**)

Guk geuk egindako taula.

(\*) (Iturria: "Gizarte Ekonomia eta pertsona urrituen laneratzea EAEn" txostena. BBVA Fundazioa, 2008)

(\*\*) (Iturria: "Pertsona urrituen lanerako aukerak EAEn" txostena. Arartekoa, 2003)

## URRITASUNA DUTEN EMAKUMEEN JARDUERA TASA

Sexuaren aldagaiari erreparatzen badiogu, Arartekoak egindako Txostenean, urritasuna duten herritar guztiekin alderatuta, urritasuna duten emakumeek % 21,4ko jarduera-tasa dute, eta gizonek, berriz, % 41,2koa. "Urritasuna duten hamar gizonetik sei ez-aktiboak dira; emakumeen kasuan, aldiz, hamar emakumetatik zortzi".

Interesgarria da, gainera, ikustea pertsonaren bat erakunde zehatz bateko kide izanez gero, horrek zer eragin izan dezakeen lan-egoeran. Ondoko taulan ikus daitekeenez, **erakunde bateko kide diren pertsonen jarduera-tasa altuagoa dute. Emakumeen kasuan, gainera, erakunde bateko kide izanez gero, gizonek baino jarduera-tasa altuagoa ere badute, gizonak kide izan edo ez.**

2.18. TAULA.  
EAEKO 16 ETA 64 URTE ARTEKO PERTSONA URRITUAK, JARDUERAREN ETA GENEROAREN ARABERA, 2001

	GIZONA		EMAKUME		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
AKTIBOAK	11.815	41,2	6.666	21,4	18.481	30,9
EZ AKTIBOAK	16.846	58,8	24.539	78,6	41.385	69,1
GUZTIRA	28661	100	31205	100	59866	100
URRITASUNA DUTEN HERRITARREN AKTIBITATE-TASA. <sup>(1)</sup>	41,2		21,4		30,9	
HERRIARREN AKTIBITATE-TASA, OROKORREAN <sup>(2)</sup>	66		41,5		53,3	

Iturriak: (1) INE. Urritasun, gabezia eta osasun egoerari buruzko inkesta, 1999.

(2) EUSTAT, PRA. Lan merkatuko behatokia. Egailan, SA. 2000.

(Iturria: "Pertsona urrituen lanerako aukerak EAEn" txostenetik ateratako taula. Arartekoa, 2003)

5.6b TAULA:  
EAEKO JARDUERA ETA LANGABEZIA TASAK, SEXUAREN ARABERA.

	GIZONAK		EMAKUMEAK		TOTAL	
	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)
Jarduera tasa	49,7	63,5	43,0	70,8	47,1	66,5
Langabezia tasa	25,5	24,9	32,1	24,2	27,8	24,6

Iturria: EMIKER 2006 eta CIRIEC 2006-2007 inkestak.

adimen urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen errealitatearekiko hurbilpen kuantitatiboa

## EAEn ADIMEN URRITASUNA DUTEN PERTSONEN JARDUE- RA ETA ENPLEGU TASA

Urritasun-mota bakoitzean zer joera dauden nabarmendu behar dugu, lan-alorrean hainbat errealitate daudela ikusten baitugu.

Azken urteetan esparru horretan egin diren ikerlan guztietan adostasuna dago puntu horretan ere, nahiz eta estatistikan gorabehera batzuk egon.

Hau da, adostasuna dago **urritasun psikikoa dagoenean** (adibidez BBVA Fundazioak kaleratutako ikerlanean zerrendatzen direnak), **jarduerata baxuagoa dela, urritasun fisiko edo zentzumen-urritasuna dagoenean baino**. Honako taula honetan ikus daitekeenez, urritasun psikikoen kasuan, batez besteko jarduera data % 46,6koa da; urritasun fisikoaren kasuan % 58,74koa, eta zentzumen-urritasunaren kasuan, % 73,4koa.

5.6a. TAULA:  
EAEKO JARDUEA ETA LANGABEZIA TASAK, URRITASUN-MOTAREN ARABERA.

	Urritasun-mota					
	Psikikoa		Fisikoa		Zentzumenezkoa	
Jarduera eta langabezia tasak	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)	Urritasuna duten pertsona guztien artean (EMIKER inkesta)	Elkartutako urritasuna duten pertsonen artean (CIRIEC inkesta)
Jarduera tasa	36,2	57,2	48,7	68,2	62,6	84,2
Langabezia tasa	33,0	16,9	26,8	34,4	25,0	6,6

Iturria: EMIKER 2006 eta CIRIEC 2006-2007 inkestak.

5.8. TAULA:  
EAEN ENPLEGUA EMAN ZAIEN PERTSONA URRITUAK, URRITASUN-MOTAREN ARABERA (PORTZENTAJEAK).

Urritasun-mota:	Enplegua eman zaien pertsona urrituak, guztira (EMIKER inkesta)	Enplegua eman zaien pertsona urrituak, elkar-terren bateko kide direnak, guztira (CIRIEC inkesta)
Urritasun psikikoa.	19,7	33,1
Urritasun fisikoa.	59,7	46,7
Zentzumenezko urritasuna	20,6	20,2
<b>GUZTIRA</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Iturria: EMIKER 2006 eta CIRIEC 2006-2007 inkestak.

**EMIKER Inkestak** datu esanguratsuak eman eta, gainera, adimen-urritasuna eta buruko nahastea bereizten ditu: **“buruko gaixotasuna duten pertsonen % 23,5 eta adimen-urritasuna duten pertsonen % 24,9 baino ez da lanean ari”**.

Lanpostuei dagokienez, esan behar da biztanleria aktibo gehiena lanean ari dela, nahiz eta langabezia-tasa askoz handiagoa izan, biztanleria orokorrarena baino (% 33 baino altuagoa, Arartekoaren datuen arabera).

Halere, informazio horien kasuan ere, datu fidagarriak lortzeko zailtasunak ditugu. Pertsona urritu asko daude, langabezian egon arren, INEMen izena emana ez dutenak (kalkulatzeko da bostetik batek baino ez duela egiten).

**Horretaz gain, urritasun fisikoa edo zentzumen-urritasuna duten pertsonen gehiagotan jotzen dute INEMera, lana bilatzeko edo daukatena hobetzeko.** Urritasun psikiko edo adimenekoen kasuan, zerrenda fidagarria egiteko arazoa dugu, berriro ere.

EAEn dauden enplegu-zerbitzuetan (INEM eta Langai) jaso denez, pertsona urrituei bideratutako hamar lanpostutatik zortzi urritasun fisikoa duten pertsoneri zuzenduta daude. **Adimen-urritasuna duten pertsonentzat, enplegua aurkitzekotan, enplegurako zerbitzu-publikoak ez dira leku aproposenak.**

Urritasun fisikoa edo zentzumen-urritasuna duten pertsonen gehiago erabiltzen dute INEM lan-egoera hobetzeko: urritu moduan izena eman duten pertsona guztietatik, % 82 urritu fisikoak dira, % 12,5ek zentzumen-urritasunen bat dauka, eta gainerako % 5,5 adimen-urritasuna duten pertsonak dira.

Geroago ikusiko dugu zein lan-esparrutan aritzen diren gehien adimen-urritasuna eta buruko gaixotasuna duten pertsonak. Dena dela, dagoeneko esan dezakegu batez ere **Enplegu Zentro Berezietan biltzen direla** (pertsona urrituen kontratazioen % 80 inguru Enplegu Zentro Berezietan izaten dira).

### 2.23. TAULA. INEMEN ERREGISTRATURIKO PERTSONA LANGABETUEN PORTZENTAJEA, EAEKO 16 ETA 64 URTE ARTEKO PERTSONA URRITUEN ARTEAN, ETA URRITASUN-MOTAREN ARABERA, 2001

Urritasuna duten langabetuak <sup>(1)</sup>	FISIKOA	ZENTZUMENEZKOA	PSIKIKOA
Urritasuna duten herritarrak <sup>(2)</sup>	922	219	201
GUZTIRA %	32.476	8.549	14.093

Iturriak: (1) INEM. Langai-ek egindakoa, 2001

(2) Bizkaia, Gipuzkoa eta Arabako Foru Aldundiak, 2000.

### ADIMEN URRITASUNA DUTEN PERTSONEN INAKTIBITATEA EAEn

Pertsona urritu asko dira ez-aktiboak (lanposturik gabe eta lanposturen bat bilatzeko ezer egin gabe), lan-merkatutik eta enplegura bideratzeko politiketatik kanpo.

Ez daukagu informazio kuantitatibo fidagarririk egoera horretan egon daitezkeen adimen-urrituei buruz eta, gainera, sexuaren arabera bereizita dagoenik.

### GENERO, ADIMEN URRITASUN ETA BURUKO NAHASTEARI BURUZ BESTE IKERLAN BATZUEK EMANDAKO ADIERAZLE BATZUK

Ondorenean, ondorio kuantitatibo batzuk aurkeztuko ditugu, alde batetik adimen-urritasunaren fenomenoaren era espezifikoan, eta beste alde batetik, emakume eta gizonen arteko eragin desberdina jasotzen dutenak. José Barea Tejeirok zuzendu eta José Luis Monzón Camposek koordinatutako **Gizarte-ekonomia eta urritasuna duten pertsonen laneratzea EAEn** ikerlanetik. ateratako ondorioak dira horiek guztiak (gehienetan hitzez hitz ateratakoak)<sup>20</sup>. Ikerlan hori irakurtzea gomendatzen dugu, Ikerlan honetara ekarritako ondorioetan sakondu eta gainerako edukiak hobeto ezagutzeko.

<sup>20</sup> BAREA TEJEIRO, J. eta laguntz. Gizarte Ekonomia eta pertsona urrituen laneratzea EAEn. BBVA Fundazioa, 2008

### EAEn urritasuna duten pertsonak eta lan-merkatua

- Lan egiteko adinean dauden pertsonen artean, gizonak emakumeen gainetik daude, eta urritasun fisikoa eta gertatzeko urritasunak dituzten pertsonak, urritasun psikikoak dituzten pertsonen gainetik.
  - Lan egiteko adinean dauden pertsonen artean, erregistratutako pertsona urrituen artean gehiago dira gizonak (% 59) emakumeak baino (% 41). Horrek zera adieraz dezake: emakumeen artean ezkutuko inaktibitate-tasa handiagoa dagoela, euren urritasuna ez dutelako legez tramitatu.
- Langabezia-tasa handiak eta jarduera-tasa oso txikiak, lan egiteko adinean dauden pertsona urrituen artean.
  - Langabezia-tasa altuagoa da urritasun psikikoa duten pertsonen artean.
    - Urritasun psikikoa duten pertsonen artean % 33ko langabezia-tasa dago; urritasun fisikoen duten pertsonen artean, berriz, % 26,8koa eta zentzumen-urritasuna duten pertsonen artean, % 25ekoa. Lehenen artean, buruko gaixotasuna duten pertsonen langabezia-tasa % 41,9ra iristen da.
- Urritasuna duten emakumeen artean, gizonen artean baino langabezia-eta inaktibitate-tasa handiagoa da.
  - Urritasuna duten emakumeen artean, handiagoa da ezkutuko inaktibitatea, eta zaila da hori ezagutzea.
  - EAEn erregistratuta dauden pertsona urrituen artean, inaktibitatea altuagoa da emakumeen artean (% 57) gizonen artean baino (% 50,03).
  - Langabezia-tasa ere altuagoa da emakumeen artean (% 32,1) gizonen artean baino (% 25,5).
  - Lan egiteko adinean dauden eta urritasuna legez onartuta duten emakumeen % 29k baino ez du lan egiten.
  - Urritasun psikikoa duten pertsonak oztopo ia gaindiezinak dituzte lan arruntean lan egiteko. Enplegu arruntean lan egiten duten pertsona urrituen artean, % 1,9k baino ez du urritasun psikikoa.
- Urritasuna duten pertsonak prestakuntza-maila baxua dute.
  - Adimen-urritasuna duten pertsonen kasuan, analfabetismo-tasa edo ikasketa-maila hutsala % 47,8koa da; datu horrek, bere horretan, kolektibo horrek zer enplegarritasun zaila duen nabarmentzen du.

### Asoziazionismoaren eta gizarte-ekonomiaren eragina urritasuna duten pertsonak laneratzean.

- Urritasuna duten pertsonak laneratzean, gizarte-ekonomiak eta horretan ari diren elkarteek egindako jarduerak gizarte-onura handiak dakartza; hala, jarduera-tasa askoz handiagoa eta langabezia-tasa txikiagoa da, lan egiteko adinean dauden pertsona urritu guztiakin alderatuz gero, eta, batez ere, jarduera-tasa ia-ia biztanleria osoaren parekoa da.
  - Lan egiteko adinean dauden bi pertsona urrituetatik bat lanean ari da, baldin eta gizarte-ekonomiako erakunde batean sartuta badago. Datu hori nabarmen-nabarmena da, pertsona horien artean jarduera-tasa handiagoa baita urritasuna duten pertsona guztien aldean. Eta are nabarmenagoa da, gainera, gizarte-ekonomiako elkarreetan enplegua duten pertsona urrituen % 33,1ek urritasun psikikoa (enplegarritasun urriagoa) duela kontuan hartuz gero. Urritasuna duten pertsona guztien artean, berriz, lanean ari diren urritu psikikoak % 19,7 baino ez dira.
- Gizarte-ekonomian sartuta dauden pertsonen artean, inaktibitate- eta langabezia-tasa handiagoa da gizonen artean, emakumeen artean baino.
  - Gizarte-ekonomian sartutako pertsona urrituen artean, azpimarragarria da jarduera-tasa altuagoa dela emakumeen kasuan, gizonen kasuan baino. Gizarte-ekonomian sartuta dauden gizonen % 36,5eko inaktibitatea dute, eta emakumeen kasuan, % 29,2koa. Langabezia-tasa ere altuagoa da gizonen artean (% 24,9) emakumeen artean baino (% 24,2).
- Gizarte-ekonomiako elkarreetako kideak diren urritu psikikoaren artean, langabezia-tasa baxua da.
  - Azpimarragarria da gizarte-ekonomiaren barruan urritasun psikikoa duten pertsonen langabezia-tasa apala (% 16,9), batez ere datu hori urritasun psikikoa duten pertsona guztien tasarekin alderatuz gero (% 33).



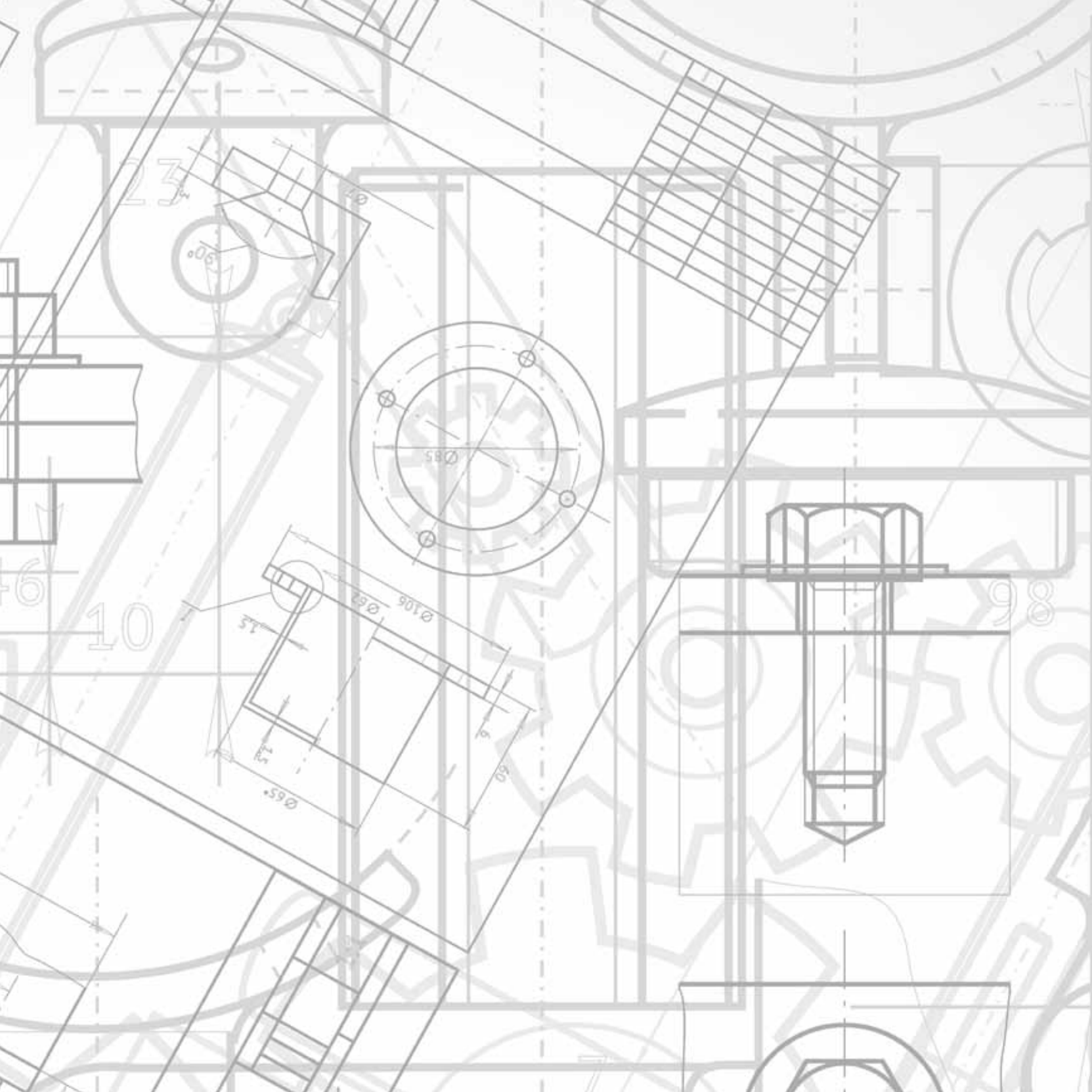




# 5

## IKERLANAREN METODOLOGIA

Ikerlana egiteko metodologia.....	50
Parte hartzaileak.....	55



## FITXA

## 5.1- IKERLANAREN METODOLOGIA.

## IKERLANAREN METODOLOGIA

## BIZITZAKO HISTORIAK, PROTAGONISTEN ESANETAN

Erraza suertatu zaigu **Bizitzako Historiak narrazio-tresnatzat** aukeratzea, adimen-urritasuna eta buruko nahaste larria duten emakumeen lan egoera ezagutarazteko: **protagonistek ahotsa izan behar zuten**.

Kontakizun instituzionalak, despertsonalizatuak direlako, ustez objektiboagoak izan daitezkeen arren, emakume bakoitzaren subjektibotasuna nabarmendu nahi izan dugu: hori ere lortzen dute Bizitzako Historiek, *ahots propio normalizaturik gabeko kolektiboekin* erabiltzen direnean. Ez dago gizarte-hutsunerik Bizitzako Historietan; ikuspegiz eta grinaz josita daude. Historiak ikertu eta birstortzen dituenak ezagutza baliotsu-baliotsua lortzen du horri esker.

Emakumeengana hurbiltzeko honako **balio** hauek izan ditugu kontuan: Parte-hartzeko eta harremanean sartzeko eremuak bultzatzea, kontakizunak elkarrekin lantzea, ahots anitzeko eremu eta produktuak sustatzea, interpretazio- eta azalpen-dukia sortzea. Maila teorikoan, bizitzako historiak **zentsudunak eta sinesgarriak** izatea izan da beraien baliagarritasuna erabakitzeko irizpideetako bat. Eta Ikerlan honetan berrosatutako bizitzako historiak sinesgarriak baino zerbaite gehiago dira: esperientzia asko laburtuz sortu dira. Beraz, adierazgarriak dira.

## ERAGILE PARTE HARTZAILEKIN INFORMAZIOA BILTZEKO ERABILITAKO TEKNIKAK

**Lehen mailako informazio-iturrietara** jotzea lehenetsi dugu: Taldekako elkarriketak, Elkarriketa pertsonalak (aurrez aurre edo telefono bidez), eta erantzun itxiko edo erdi bideratutako galde-tegiak, eta galdera irekiren bat edo beste Zehazki, **protagonistekin**: -komunikatzeko gutxieneko ahalmena duten pertsonak aukeratu dira, ekarpenak egin ahal izateko

- o Oso zaila suertatu zaigu bi kolektibo horietako emakumeengana iristea, ez-aktiboak izan edo enplegu arruntean kontratatuta egonez gero. Hau da, elkarte batekin harremanean ez dauden emakumeen kasuan.
- o **Taldekako elkarriketa** aukeratu dugu informazioa jasotzeko tresnatzat. Gidoi egituratua eduki arren, emakumeen kontakizunei, eta gerta daitezkeen komunikazio- edo kognizio-arazoei egokitu zaie elkarriketa.
- o Informazio-bilketa hori erraztu duten **jokabide egoki** batzuk nabarmendu dira: taldeko esparruak lehenestea, emakumeak ez zezan izan galdekatua, aztertua, etab. zelako sentsazioirik; elkarriketak lantokian egitea, leku hori ezaguna eta hurbila zuelako, eta ez ziolako eskatzen beste inora joan beharrik; elkarriketaren dinamika

taldeari egokitzea; lantokiko langileek (arduradunak, giza baliabideko arduradunak, etab.) aurkeztea Ikerketa Taldea emakumeari; Ikerketa Taldea emakumez osatuta egotea; asko jota ordubeteko iraunaldia ematea taldeko elkarriketei.

**Zeharkako iturriak** ere erabili ditugu informazioa jasotzeko, hala nola bibliografia eta webgrafia berrikustea, batez ere EAEko esparruan (eragin-estatistikei buruzko erreferentziak nahiz esku-hartze soziolaboralerako programak, erakunde eskudunen osasun- eta enplegu-estrategiak, ikerketaren xede den alorreko aurretiko azterketak, etab.).

## PARTE HARTZAILEAK

Adimen-urritasuna edo/eta buruko nahastea duten 339 emakume hartu dute parte.

Horiez gain, familiak, esparru horretako erreferentziako elkarrekin, buruko osasuneko eta Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak, hezkuntza arautua eta profesionalak, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko konpromisoagatik ezagunak diren enpresak, erakunde sindikalak, tokiko garapen-agentziak, berdintasun-, enplegu- eta interes bereziko kolektiboen politikari lotutako erakunde publikoak, EHLABEko (*Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea*) erakundeak.

## SORTU DIREN HAUSNARKETAK

- o Agerian gelditu da informazioa jasotzeko eta hedatzeko formatuetan, protagonistek ahots propioa izan behar dutela. Batez ere, protagonistek *gizarteak baldintzatutako* kolektiboa osatzen badute.
- o Ikuspuntu anitzeko azterlana egiteko, nahitaezkoa da bertan eragile askok parte hartzea, eta ez lan eremuan aktiboki parte hartzen dutenak bakarrik. Zailtasunak izan dira emakumeen laneratzen eta laneko garapenarekin *beraien burua auto definitzen ez duten* eragileak aurkitzeko orduan. Prozesuaren parte ez sentitzeak prozesu hori buruzko azterlanetan parte hartzearen ukoa dakar.
- o Ez-aktiboak diren edo elkarrekin edo gizarte-ekonomiatik kanpo dauden emakumeengana iristeko zailtasuna nabarmena izan da. Gizartean ikusezinak direnez, eta familiak gainbabearen dituelako, zaila da emakume horiek identifikatzea. Buruko nahastea txarto ikusia dagoenez, zailagoa da emakume horiengana iristea.
- o Zeharkako informazio-iturriak (bibliografia) sakabanatuta daude hainbat eta hainbat argitalpen. aldizkari, web espezializatu eta abarretan. Ikerlanaren helburu den gaiari buruzko materialak bilduko dituen leku baten premia igartzen da.

## 5- IKERLANAREN METODOLOGIA.

### 5.1- IKERLANAREN METODOLOGIA

Atal honetan, landa-lana egiteko nahiz Ikerlana idazteko, ardatz bezala erabili den lan-metodoa zehaztuko da.

Erraza suertatu zaigu **Bizitzako Historiak** aukeratzea adimen-urritasuna eta buruko nahaste larria duten emakumeen lan-egoera ezagutarazteko **narrazio-tresnatzat: protagonistek ahotsa izan behar zuten**. Hirurehun emakume baino gehiagoren parte-hartzeari esker, informazio zabalagoa bildu dugugu, eta beraien ustez, euren lan-esperientzia eta -bizipena baldintzatu eta baldintzatzen duten alderdiak identifikatu ahal izan ditugu. Kontakizun horietatik guztietatik abiatuta, **bederatzi historia berregin ditugu, benetakotzat hartzeko modukoak**.

Era osagarrian, inguruko beste tipologia eta eragile batzuek ere parte hartu dute Ikerlanean: senitartekoek, elkarteek, oinarriko gizarte-zerbitzuek eta osasun mentaleko zerbitzuek, erakunde publiko eta politika publikoaren arduradunek, etab. Ondorenean zehaztuko ditugu horiek guztiak, bai eta erabili diren tresnak ere (elkarrizketak eta inkestak, batez ere).

#### **BIZITZAKO HISTORIAK, PROTAGONISTEN ESANETAN**

#### **ZERGATIK ERABILI BIZITZAKO HISTORIAK IKERLAN HONETAN**

Aurreko ataletan aurreratu dugunez, **Ikerlan honetako protagonisten ahotsa biltzeko, tresna metodologikoa Bizitzako historiak biltzea erabaki zen, ia hasiera-hasieratik**. Alabaina, hori eginez, bagenekien hemen aitortzen diegun baliagarritasuna eta fidagarritasuna ezin direla hartu zientziaren paradigma ohikoaren zentzuan. Bizitzako historiak baliagarriak badira, benetan gertatzen direlako da. Ez dira, bere horietan, subjektibismoz jositako kontakizun isolatuak eta bai, aldiz, benetan dagoen errealitatearen kontakizun bat. Tresna horrek **testuingurua eta banakakotasuna lotzen ditu** eta, hain zuzen, emakumei protagonismoa aitortu nahi genielako erabili genuen Bizitzako Historia.

*Kualitatiboa*. Ikerlan honek kualitatiboa izan behar zuela zehaztu genuen, adimen-urritasuna eta buruko nahastea zuten emakumeen lan-egoerari buruzko ezagutza sakontzekotan. Deskribapenerako nahiz azalpenerako helburuak beharrezko egiten zuten **emakumeek eurek lan-eginkizunetan zer egoera sentitzen zuten ezagutzeko aukera emango zuten tresna bat erabiltzea**. Ildo beretik, egoera hori zehaztu zuten faktore edo eragileak ere ezagutzeko aukera emango zuten. Eta, berriro ere, Bizitzako Historia zen horretarako biderik egokiena. Ez dugu aiantzi behar **ikerketetan erabiltzen diren beste tresna batzuk ez daudela egokitu ikerlan honen xede diren kolektiboaren egoera kongnitiboari**.

Metodologiaren aldetik, emakume-kantitate handi bat hartzea erabaki genuen, eta taldekako deiak egitea zentzuzkoa zirudien: sekula ez lau emakume baino gehiago taldeko, eta haien arteko profilak heterogeneoak izanik. Gainera, eta behin landa-lana egiten hasi ostean, konturatu ginen **taldeka bildu beharrean, banakako elkarrizketak egin bagenitu, ez genuela lortuko lan-bizitzaren kontakizuna egiteko jarrera egokirik**. Taldetan bilduta, bizipenak trukatu eta inorenak ezagutzuz, behatuak izatearen eragin negatiboa murriztu zen.

Bizitzako historiak tresna interesgarriak dira, gizartean baztertuta eta ahots propioa eskaintzeko aukerarik gabe dauden kolektiboak aztertu nahi dituen ikerketetan<sup>21</sup>. Hala, ahotsa eskaini eta ikusgarri egingo dituen gune bat eskaini zaie. **Emakumeek eurek gertakizunak berreraikitzeo aukera eman eta autokontzientzia sustatu da, gizarteak pertsonaren ahotsa eta haren ordezkaria baldintzatu gabe**. Euren prozesu mentalak nola garatzen diren ere jakitea ahalbidetu du, ikerlariaren ikuspegia izanik interferentzia bakarra.

**Kontakizun instituzionalak, despertsonalizatuak direlako, ustez objektiboagoak izan daitezkeen arren, emakume bakoitzaren subjektibotasuna nabarmendu nahi izan dugu: hori ere lortzen dute Bizitzako Historiek, ahots propio normalizaturik gabeko kolektiboekin erabiltzen direnean**. Batzuetan, ahaztu egiten zaigu pertsonak (kasu honetan adimen-urritasuna edo buruko nahastea duten pertsonak) *gizartean* aritzen, mugitzen direla. Ahaztu egiten zaigu izaki pasibotzat edo mendekotzat joz gero, eginkizun bikoitza esleitzen zaiela: haien bizipena baldintzatzen duten indarrak behatzera mugatzen dira, eta hain erraz esleitzen zaien mendekotasun horrek behatzen ditu. Emakume horiek, aldiz, hainbesteko informazioa eskain dezakete, lotsagarria da emakume horiek ahaztea, euren errealitatea aztertzean

<sup>21</sup> PÉREZ BUENO, L.C. eta laguntz.: Inclusión, discapacidad y empleo. Algunas claves a través de siete historias de vida. Caso Ecuador. Ediciones Cinca, 2010. [Nuestro enfoque de la metodología con historias de vida. Mayka García García, Ramón Porras Vallejo, Juan Manuel Serón Muñoz]

benetako protagonistak direlarik. **Ez dago gizarte-hutsunerik Bizitzako Historietan; ikuspegiz eta grinaz josita daude. Historiak ikertu eta birsortzen dituenak ezagutza baliotsu-baliotsua lortzen du horri esker.**

### BIZITZAKO HISTORIAK ERAIKIZ

Bizitzako historia batek zer kontatu behar duen zehazterakoan, definizio ortodoxoenak **testuinguruaren** alde egiten du. Interpretazio-prozesua kontrolatu eta pertsona kontalariaren ahotsarekiko fidela izan behar da. Halere, Ikerlan honetan **lekukotzak** (300 baino gehiago) **berregitearen aldeko apustua** egin dugu, **bizipen adierazgarrienak bederatzi kontakizunetan biltzeko:**

- Adimen-urritasuna izanik, Enplegurako Zentro Berezi batean lan egiten duen emakume baten Bizitzako Historia
- Adimen-urritasuna izanik, Laneko Enklabe batean lan ari den emakume baten Bizitzako historia
- Adimen-urritasuna izanik, Zentro Okupazional batean ari den emakume baten Bizitzako Historia
- Adimen-urritasuna izanik, enplegu arrunt lagunduan ari den emakume baten Bizitzako Historia
- Adimen-urritasuna izanik, emakume ez-aktibo baten Bizitzako historia
- Buruko nahastea izanik, Enplegurako Zentro Berezi batean lan egiten duen emakume baten Bizitzako historia
- Buruko nahastea izanik, Laneko Enklabe batean lan egiten duen emakume baten Bizitzako Historia
- Buruko nahastea izanik, Zentro Okupazional batean ari den emakume baten Bizitzako Historia
- Buruko nahastea izanik, emakume ez-aktibo baten Bizitzako historia

Horri esker, Ikerlana hainbat **balioz** jantzi dugu, eta horiek ere kontuan izan genituen plangintza-fasean eta metodologia zehazterakoan. Honako hauek dira balio horiek:

- **Parte-hartzeko eta harremanak izateko** guneak eragitea
- Kontakizunak **elkarlanean** sortzea
- **Ahots askotariko** gune eta produktuak bideratzea
- **Interpretatzeko eta azaltzeko** edukia sortzea

Jatorrizko kontakizuna parte-hartzaille bakoitzak egin du. Aparteko interesa dauka, protagonistaren ikuspuntutik sortzen delako; beraren pertzepzioa

ezagutu nahi dugun pertsonaren ikuspuntutik, alegia. Halere, funtsezkoa da kontakizun guzti-guztiak produktu homogeneo bihurtzea, kontatutako fenomenoak ulertu eta interpretatuko dutenek *barneratzeko* moduan.

Horretarako, lehen esan dugunez, bederatzi bizitzako historia berregin ditugu. **Berregiteak ez du esan nahi asmatzea; berregiteko elkarrizketa asko egin behar izan ditugu, era aktiboan eta enpatikoan entzunez; kontatutakoak eta emakumeen azalpenak lotu behar izan ditugu; subjektibotasun desberdinak azalatu eta gertaera kritikoak identifikatu behar izan ditugu.**

Maila teorikoan, bizitzako historiak **zentzudunak eta sinesgarriak** izatea izan da beraien baliagarritasuna erabakitzeo irizpideetako bat. Eta Ikerlan honetan berrosatutako bizitzako historiak sinesgarriak baino zerbait gehiago dira: esperientzia asko laburtuz sortu dira. Beraz, adierazgarriak dira.

Ezinezkoa da emakumeen azalpenetan kontatutako gertaera guzti-guztiak islatzea. Ikerketa-taldeak ekarritako historien bidez, helburua da parte hartzen duten emakumeen lan-egoera ezagutu eta ulertzea eta, hala balitz, emakumeek eurek identifikatzen dituzten oztopoak gainditzeko ezar daitezkeen hobekuntzak egitea.

**Ikerlan honetan berrosatu ditugun Bizitzako Historiek eragin handiagoa izan dezaten eta gehiago heda daitezen, bederatzi kontakizunak komiki formatura eraman dira. Komiki hori agiri honen osagarritzat har daiteke.**

### INFORMAZIOA JASOTZEKO ERABILITAKO LANDA TEKNIKAK

Geroago ikusiko denez, hainbat teknika erabili dira datuak jasotzeko, teknika bakoitza Ikerketan parte hartu duen eragile bakoitzari egokitzeko helburuz.

Halatan, **lehen mailako informazio-iturrietara** jo da batik bat, honako tresna hauek erabiliz:

- Taldekako elkarrizketak
- Banan-banako elkarrizketak (in situ eta telefono bidez)
- Erantzun itxiko edo erdi bideratutako galdetegiak, eta galdera irekiren bat edo beste

Elkarrizketak nahiz galdetegiak eragile bakoitzari egokitu zaizkio baina, halere, hainbat alderditan *corpus* homogeneoa mantendu dugu, uste baitugu aztertutako kolektiboen eta beraien lan-garapeneren inguruan, hainbat ikuspegi edo jokabide azaltzeko balioko dutela.

**Erabilitako gidoiak** Ikerlanaren amaieran egongo dira eskura. Honako kolektibo edo eragileentzako gidoiak zehaztu ziren:

- Emakumeak
- Familiak
- Adimen-urritasuna / buruko gaixotasuna duten pertsona edo familien elkarteak
- Hezkuntza-eremua (hezkuntza eta laneratzearen alorreko zentro eta profesionalak)
- Oinarizko gizarte-zerbitzuak
- Buruko Osasuneko zentroak
- Tokiko garapen-agentziak
- Enplegu Zentro Bereziak, Lan babestuko enpresak
- Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde duten konpromisoagatik ezagunak diren enpresak
- Erakunde sindikalak
- Erakunde publikoak

Taldekako nahiz banakako elkarrizketetan, gidoiak zehaztutako eskemari jarraitu diogu; halere, geroago, elkarrizketa horiek irekiagoak izatea gertatu da, eta gidoietan jasotako gairen batzuk sakonago aztertu ahal izan dira.

Gidoiak zehazteko, sekuentzian lan egin da, hau da, ikerketak aurrera egin ahala, lehen elkarrizketak egin ondoren, tresnak fintzen joan dira.

**Zeharkako iturrietatik** informazioa jasotzeko teknikak ere erabili ditugu, hala nola bibliografia eta webgrafia azterzea. Horri dagokionez, gaur egungo erreferentziak kontsultatzen ahalegindu gara (eraginari buruzko estatistikak; erakunde publiko eskudunen esku-hartze soziolaboralerako programak eta osasunerako eta laneratzeko estrategiak; azterketa honen helburu bera izan duten beste ikerketa batzuk), batez ere EAEko esparruan.

## **TALDEKAKO ELKARRIZKETAK ADIMEN URRITASUNA EDO/ ETA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEKIN**

Aipatu dugun bezala, adimen-urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen lan-egoera azterzea zen Ikerlan honen helburua, azterketan parte hartzeko unean edozein lan-egoeratan egonik ere (hau da, lanean, langabezian edo ez-aktiboan). Halere, geroago ondorioetan adieraziko denez, **oso zaila da kolektibo hauetako emakumeengana iristea, Lan Babestuko Enpresetan ez badaude edo, batez ere, egoera horretan**

## **Ikerlanaren metodologia**

**dauden pertsonen edo familien elkarte baten inguruan ez badaude.**

Halatan, eta oro har hartuta, EHLABEko (*Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte*) kide diren EAEko Lan Babestuko enpresetan dauden emakumeak gonbidatu ditugu ikerketan parte hartzera. Ondorengo ataletan, eskuratu dugun lagina eta haien jatorria azalduko dira.

Elkarrizketak emakumeen lanpostuetan egin dira, ingurune horrek eskaintzen dien konfiantza eta segurtasuna aprobetxatuz. **Taldekako elkarrizketa** izan da informazioa jasotzeko aukeratu den tresna. Gidoi egituratua eduki arren, emakumeen kontakizunei, eta gerta daitezkeen komunikazio- edo kognizio-arazoei egokitu zaie elkarrizketa. Era berean, nabarmendu behar da Lantegi Batuakereko hamabost emakumerekin **proba-pilotoa** egin zela, elkarrizketako gidoia eta taldekako elkarrizketaren dinamika aztertzeko asmoz.

Nolanahi ere, parte-hartzaileek egingako ekarpenen kalitatea nabarmendu behar dugu. *Grosso modo*, Ikerketa Taldearen ustez, **informazio-bilketa erraztu duten jokabide egokiak** aipa daitezke:

- **Talde-ingurua** lehenestea, horrela emakumeak ez baitu horrenbesteko sentsazioirik galdekatu, aztertu, ikertu, ... egiten dutela
- Elkarrizketa **lantokian egitea**, eremu hurbil eta ezaguna delako, eta ez dakarrelako lekualdatu beharrik
- **Elkarrizketaren dinamika** talde bakoitzari egokitzea
- **Lantokiko kideek aurkeztea Ikerketa Taldea** (tailerreko arduradunak, giza baliabideen arduradunak, etab.)
- Ikerketa Taldea **emakumez** osatuta egotea
- Taldekako elkarrizketei **gehienez ordubete** eskaintzea
- Komunikatzeko gutxieneko ahalmena duten pertsonak aukeratzeta, ekarpenak egin ahal izateko

**Elkarrizketan izan diren enpresa eta tailerretako langileek (arduradun, tailer- edo talde-buruak, etab.) eginkizun garrantzitsua izan dute** taldekako elkarrizketak egiteko. Euren laguntzaz, Ikerketa Taldeak instalazioak eta lan-prozesuak ezagutzeko aukera izan du; ikerlariak aurkeztu dizkiete emakume parte-hartzaileei (eta hurbilpen- eta lasaitasun-giroa sortzen lagundu dute), eta, batzuetan, emakumeen kontakizunak testuinguruan kokatu dituzte. Taldekako elkarrizketetan egon ez arren, laguntzako pertsona horiek berebiziko garrantzia izan dute informazioa jasotzeko, bai eta gero interpretatzeko ere, horretarako laguntza eskatu zaienean.

Azkenik, gogorazazi egin behar dugu, tutoretza duten emakumeen kasuan, **Ikerketan parte hartu ahal izateko, tutoreen oniritzia behar izan zutela.**

### **IKERKETA TALDEA**

Orain arte Ikerketa Taldeari buruzko hainbat erreferentzia egin dira. Orain zehatzago azalduko dugu osaera:

- Emakumeak izan dira guztiak ere, psikologian lizentziadunak, hainbat espezialitatetan (Enpresa, Klinikoa, Gizartean, etab.)
- Ikerlan honen helburu diren esparru eta kolektiboetan lan-esperientzia handikoak
- Azterketak eta Ikerketak egiten eskarmentu handiarekin

Adimen-urritasuna edo buruko nahastea duten emakumeekin burututako informazio-bilketa ez da erasokorra izan, **elkarrizketak dinamizatzea eta paperean oharak hartzea mugatu** direlako. Hasiera batean grabagailua erabiltzea pentsatu zen, Ikerketan parte hartzen zuten emakume eta eragilean hitzak grabatu eta gero entzuteko. Halere, aukera hori baztertua erabaki genuen azkenean, lekukotzak mugatzea ekar lezakeelakoan.







## 5- IKERLARENREN METODOLOGIA.

### 5.2- PARTE HARTZAILEAK

Ikerketan parte har lezaketen pertsonen eta erakundeen lagina zehazteko, EHLABEko erakundeek, Ikerketa Taldeak berak eta elkarrizketatutako eragile batzuek eskainitako erreferentziak izan genituen. Beraz, **ikerketan zehar osatu zen lagina**.

#### PROTAGONISTAK: EMAKUMEAK

**Ikerketan hirurehun eta hogeita hemeretzi emakumek** hartu dute parte, batik bat Lan Babestuko Enpresen ingurukoak, eta adimen-urritasuna edo buruko nahastea duten pertsonen edo familien Elkarteetan ingurukoak.

Oso zaila izan da elkarteekin harremanik ez duten emakume ez-aktiboengana iristea, batik bat buruko nahastea duten pertsonen kasuan. Adimen-urritasuna eremu irekiagoa da, gehienetan ikusgarria delako eta gizarteak ez duelako hainbeste baztertzeko. Buruko nahastea, aldiz, askotan ezkutatu egiten da familiarik kanpo, eta gizartean oso txarto ikusita dago. Ondorioz, identifikatu eta iristeko eremu zaila da.

Hartara, parte-hartzaileen lagina honako hau da, aldagaiaren arabera:

Emakumeak guztira	Buruko nahastearekin	Adimen-urritasunarekin
339	46	293

Lanean	Langabezia
322	17

Landa-eremuan	Hiri-eremuan
102	237

#### FAMILIAK ETA ESPARRU HORIETAN ERREFERENTZIAKOAK DIREN ELKARTEAK

Adimen-urritasuna edo/eta asaldurik larria duten **hogeita hamar familiarekin** egon eta elkarrizketatu ahal izan ditugu.

Batzuetan zaila izan da haiengana iristea, Ikerketa Taldeak bitartekariren bat behar izan duelako horretarako (lan babestuko enpresak, elkarteak, fundazioak, etab.), eta parte hartzeko baldintzek, gainera, areago mugatu dutelako zer

familiak har lezakeen parte (adimen-urritasuna edo buruko nahaste larria zuen senitartekoa izan behar zuten, eta emakumea; gainera, urritasun- edo asaldurik mailak lana eskuratzeko aukera eskaini behar zion, etab.).

Are zailagoa izan da buruko nahastea eta buruko nahaste larria zuten emakumeen familiengana iristea. Gizartean kolektibo horrek duen ikusgarritasun murriztak zaildu egiten du inguru hori identifikatzea.

Kolektibo horiek biltzen dituzten Elkarteek, aldiz, Ikerlanean euren esperientzia ageriarazteko interes handia erakutsi dute. Honako elkarte hauek hartu dute parte:

PERTSONA ETA FAMILIEN ELKARTEAK			
ELKARTEA	LAN EREMUA	POSTUA	LURRALDEA
DOWN ALAVA	Adimen-urritasuna	Teknikaria	Araba
GORABIDE	Adimen-urritasuna	Presidente	Bizkaia
EAEko DOWN SINDROMEAREN FUNDAZIOA	Adimen-urritasuna	Presidente	Bizkaia
ATZEGI	Adimen-urritasuna	Teknikaria	Gipuzkoa
ASAFES	Buruko nahastea	Laneratzeko Teknikaria. Gizarte Langilea	Araba
ERAGINTZA	Buruko nahastea	Teknikaria. (Psikologoa)	Bizkaia
AVIFES	Buruko nahastea	Teknikaria. Eguneko Zentroen Koordinatzailea. Gizarte Langilea	Bizkaia
PEÑASCAL FUNDAZIOA	Prestakuntza eta Gizarteratzea	Laneratzeko Teknikaria	Bizkaia
FUNDACIÓN ULAZPI	Adimen-urritasuna	Gerentea	Gipuzkoa
REAS - GIZATEA	Gizarteratzea	Giza Baliabideen Teknikaria	Bizkaia



## PARTE HARTU DUTEN BESTE ERAGILE BATZUK

Ondorenean, ikerketan parte hartu duten gainerako eragileen zerrenda erantsi da. Lehenengo aukeraketa egiteko, EHLABEn dauden erakundeen iritzia hartu ziren kontuan, erakunde horrek ondo ezagutzen duelako urritasuna duten pertsonen lan-garapenean inplikaturako eragileen sarea. Ildo beretik, Ikerketa Taldeak ere jarri zuen mahai gainean bere ezagutza, ea zer profesionalak eman lezaketen iritzia.

Dena dela, ezinezkoa izan da hasiera batean aipatutako lagin guztiarekin harremanean jartzea. Halakoetan, antzeko eragina edo profila duten beste eragile batzuk aukeratu dira, aurretik zehaztutako lagin kuantitatiboa ez murriztearren.

### Buruko Osasuneko Zentroak eta Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak

Batez ere sare publikoko Buruko Osasuneko Zentroek hartu dute parte, landa- nahiz hiri-inguruneak, bai eta Oinarrizko Gizarte Zerbitzuek ere. Halakoek Ikerketan parte hartzearen helburua zera izan da, jakitea nola ekiten dioten gizarteratzeari eta laneratzeari, ea era sistematikoan egiten duten ala ez.

Aparteko garrantzia dauka Ikerketa honetan Osakidetzako Psikiatria eta Buruko Osasuneko Zerbitzuko Zuzendaritzak parte hartu izana.

BURUKO OSASUNA				
ZENTROA	MOTA	LURRAL-DEA	POSTUA	SAREA
OSAKIDETZA	Buruko Osasuna	EAE	Psikiatria eta Buruko Osasuneko Zerbitzuburua	Publikoa
AJURIAGUERRA BURUKO OSASUNEKO ZENTROA (BOZ)	Buruko Osasuna	Bizkaia	Psikiatriako erizaina	Publikoa
ARABAKO ALKOHOLISMO ZERBITZUA	Drogamendekotasuna	Araba	Gizarte-laguntzailea	Publikoa
ARANBIZKARRA BOZ	Buruko Osasuna	Araba	Gizarte-laguntzailea	Publikoa
CANDINA-IBARRONDO	Buruko Osasuna	Bizkaia	Psikologoa/psikiatra	Pribatua
AM&ME	Buruko Osasuna	Bizkaia	Psikologoa	Pribatua
ARRASATE BOZ	Buruko Osasuna	Gipuzkoa	Gizarte-laguntzailea	Publikoa
ANTIGUO BOZ	Buruko Osasuna	Gipuzkoa	Gizarte-laguntzailea	Publikoa
ZUMARRAGA BOZ	Buruko Osasuna	Gipuzkoa	Gizarte-laguntzailea	Publikoa
ARRASATE BOZ	Buruko Osasuna	Gipuzkoa	Gizarte-laguntzailea	Publikoa
Jesusen Bihotz Sakratua Errehabilitazio psikosozialerako zentroa	Buruko Osasuna	Bizkaia	Psikologoa	Publikoa
BASURTO BOZ	Buruko Osasuna	Bizkaia	Psikiatria	Publikoa
URIBE KOSTA BOZ	Buruko Osasuna	Bizkaia	Psikiatria	Publikoa
ZALLA BOZ	Buruko Osasuna	Bizkaia	Psikologoa	Publikoa
ERRENTERIA BOZ	Buruko Osasuna	Gipuzkoa	Gizarte Langilea	Publikoa

GIZARTE ZERBITZUAK		
ERAKUNDEA	POSTUA	LURRALDEA
ZALLAKO UDALA	Berdintasun Teknikaria	Bizkaia
MUNGIAKO UDALA	Berdintasun Teknikaria	Bizkaia
ENKARTERRIETAKO MANKOMUNITATEA	Koordinatzailea, Gizarte-langilea	Bizkaia
ETXEBARRIKO UDALA	Gizarte-laguntzailea	Bizkaia
ARRASATEKO UDALA	Gizarte-laguntzailea	Gipuzkoa
AMOREBIETA-ETXANOKO UDALA	Laneratze-teknikaria	Bizkaia
TOLOSAKO UDALA	Gizarte-laguntzailea	Bizkaia
SESTAOKO UDALA	Gizarte-laguntzailea	Bizkaia

### Hezkuntza- eta prestakuntza-esparrua (hezkuntza arautua eta prestakuntza profesionala)

Hezkuntzako eragileen laguntza ere eskatu dugu Ikerketan, beraien eginkizuna lanera bideratuta dagoelako eta emakumeak laneratzeko lankidetzan ari delako beste eragile batzuekin, lan babestuko enpresekin edo lan-enpresa arruntekin.

Kasu horretan, saiatu gara landa- eta hiri-inguruak, hezkuntza-eremu laiko eta erlijiosoak, ikastetxe publiko eta pribatuak, eta hainbat profil profesional (ikastetxeetako zuzendaritza pedagogikoa, lan-orientazioa, hezkuntza bereziko irakasleak, ...) Ikerketan egoten.

HEZKUNTZA ESPARRUA		
ERAKUNDEA	POSTUA	LURRALDEA
NICOLAS LARBURU GLHBI	Orientatzailea	Bizkaia
BEGOÑAKO ANDRAMARI ELKARTE BIZKAITARRA - ASBIDE IKASTETXERA	Zuzendari pedagogikoa	Bizkaia
BERRITZEGUNE B04	Aholkularia	Bizkaia
OTXARKOAGAKO LANBIDE ESKOLA	Lan Sailaren Koordinatzailea	Bizkaia
SAN VIATOR IKASTETXEA	Pedagogo Terapeutikoa / Tutorea	Bizkaia
ESKURTZE BHI	Orientatzailea	Bizkaia
FRAY ZUMARRAGA BHI	Hezkuntza Bereziko Irakaslea	Bizkaia
MENDIZABALA INSTITUTOA	Orientatzailea	Araba
OSTALARITZA ESKOLA	Terapeuta	Araba
DUMBOA INSTITUTOA	Orientatzailea	Gipuzkoa
BERRITZEGUNE B01	Aholkularia	Bizkaia
SALESIANOS IKASTETXEA	Orientatzailea	Bizkaia
SALESIANOS IKASTETXEA	Zuzendaria	Bizkaia
CALSANCIO IKASTETXEA	Orientatzailea	Bizkaia
S. ANTONIO ETA STA. RITA IKASTETXEA	Orientatzailea	Bizkaia
AYALDE IKASTETXEA	Hezkuntza bereziko Arduraduna	Bizkaia
TRINITARIAS IKASTETXEA	Orientatzailea	Bizkaia
EL KARMELO IKASTETXEA	Orientatzailea	Bizkaia
PEÑASCAL FUNDAZIOA	Lan-orientatzailea	Bizkaia
PUREZA DE MARIA IKASTETXEA	Orientatzailea	Bizkaia
TXURDINAGA ARTABE BHI	Hezkuntza Bereziko Irakaslea	Bizkaia
AGURAIN IKASTETXE PUBLIKOA	Hezkuntza Bereziko Irakaslea	Araba

## Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde duten konpromisoagatik ezagunak diren enpresak

Ikerketa egiteko unean, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde duten konpromisoagatik Emakundek aitortutako enpresa guztien artean (berrogeita bederatzita guztira), **hamazazpi** enpresak hartu dute parte, enpresa aitortu gisa.

EMAKUNDEK BERDINTASUN ALORREAN AITORTUTAKO ENPRESAK	
ENPRESA	SEKTOREA
ADOS CONSULTING IKERTALDEA, SM	Aholkularitza
ATE ASESORES DE GESTIÓN SA	Aholkularitza
AZ PROCESOS PARTICIPATIVOS, SM	Aholkularitza
BBK	Bankuak eta Kutxak
BEAZ, SA	Berrikuntza Agentzia - Sozietatea Publikoa
BULTZ-LAN CONSULTING, SM	Aholkularitza
EUSKADIKO KUTXA	Bankuak eta Kutxak
EKONOMISTEN EUSKAL ELKARGOIA	Profesionalen Elkargoa
DEUSTO SISTEMAS, SA	Informatika
EJIE SA	Informatika - Sozietatea Publikoa
ELHUYAR-ZUBIZE, SMU	Aholkularitza
EROSKI, S.KOOP.	Banaketa eta elikagaiak
TEKNIKER FUNDAZIOA	Teknologia Zentroa
DOBLE SENTIDO-INVESCO 2000, SM	Publizitatea, komunikazioa eta marketina
IPAR KUTXA RURAL, S.KOOP.	Bankuak eta Kutxak
BILBOKO METROA	Garraio publikoa - Sozietate Publikoa
OPE CONSULTORES	Aholkularitza

## Ikerlanaren metodologia

### Erakunde sindikalak

Inguruko erakunde sindikal nagusiak identifikatu ondoren, azkenean horietatik hiruk hartu dute parte. Erakunde horietako Gizarte Politikako, Berdintasuneko eta Urritasuneko sailek eskaini dute beren ezagutza, Ikerketaren helburua den alorrean.

SINDIKATUAK	
SINDIKATUA	POSTUA
CCOO	Emakumearen eta Gizarte Politiken Idazkaritzako arduraduna
UGT Bilbo	Gizarte Politika Saia
LAB	Berdintasun Politiken eta urritasunari lotutako politiken arduraduna
ELA	Batzorde Exekutiboko Genero, Lan Osasun eta Euskara alorreko Arduraduna eta Genero eta Gazteria alorreko Arduraduna

### Tokiko garapen-agentziak

Garapenen dauden agentzia guztiakin harremanean sartzan saiatu ginen: hogeita hamabi guztira. Erantzunik egon ez zenez, Garapenera bertara jo genuen, bera ere eragile parte-hartzaile izan zedin. Beste garapen-agentzia batzuek ere hartu dute parte Ikerketan; haien interesa dela-eta, edo orain arte alor horretan egindako lana dela-eta.

TOKIKO GARAPEN AGENTZIAK, ETA HORIEI LOTUTAKO ERAKUNDEAK		
ERAKUNDEA	POSTUA	LURRALDEA
Garapen	Garapeneko arduraduna	EAE
Lan Ekintza	Enplegu Teknikaria	Bizkaia
Ermuko Udala	Enplegu Teknikaria	Bizkaia
Zallako Udala	Enplegu eta Berdintasun Teknikaria	Bizkaia

### Emakumeei, enpleguari eta arreta bereziko kolektiboei lotutako erakunde publikoak

Interesgarria iritzi diogu EAE esparruko hainbat erakunderi aukera ematea beraien esperientzia eta etorkizunerako estrategia kontatzeko, adimenerritasuna edo/eta buruko nahaste larria duten pertsonen eta, batik bat, emakumeen inguruan.

Ondorioz, Ikerketan parte hartu dute Emakundek eta Eusko Jaurlaritzako Enplegu Sailak, bai eta Osakidetzak ere, lehen adierazi dugun bezala.

ERAKUNDE PUBLIKOAK		
ERAKUNDEA	POSTUA	LURRALDEA
Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua	Lana Sustatzeko Zuzendaria	EAE
Eusko Jaurlaritzaren Enplegu Saila	Berdintasun Teknikaria	EAE
Emakunde	Zuzendaritzako aholkularia Programa/Enpresa eta Bazterkeria Anitza Saileko Teknikariak	EAE
Osakidetza	Psikiatria eta Buruko Osasuneko Zerbitziburua	EAE

### EHLABEn dauden erakundeak

Ikerketan parte hartu dute EHLABEn (Euskal Herriko Lan Babestuko Elkarteak) dauden erakunde guztiak: Indesa, Gureak eta Gureak Araba, Katea Legaia, Lantegi Batuak, Ranzari eta Usoa.

LAN BABESTUKO ERAKUNDEAK		
ERAKUNDEA	POSTUA	LURRALDEA
Indesa	Giza Baliabideen arduraduna	Araba
Gureak	Giza Baliabideetako arduraduna eta teknikariak (4) Lan-orientatzaileak (2) Behatzaileak (2)	Gipuzkoa
Gureak Araba	Zuzendaria Gerentea Baliabideen Osoko Zentroko Koordinatzailea	Araba
Katea Legaia	Giza Baliabideen arduradun eta Baliabideen Osoko Zentroko Koordinatzailea	Gipuzkoa
Lantegi Batuak	Lan Harreman eta Berdintasun Saileko arduraduna Orientazio eta Hautaketako koordinatzailea Gizarte Langileak Baliabideen Osoko Zentroko Koordinatzailea	Bizkaia
Ranzari	Psikologoa	Bizkaia
Usoa	Gerentea Giza Baliabideen arduraduna Baliabideen Osoko Zentroko Koordinatzailea	Bizkaia





# 6

## 9 BIZITZAKO HISTORIAK

Honelakoa izan zitekeen “emakumeen hitzen” protagonistek parte hartu zuten bilera .....	63
Bizitzako historiak .....	69
Euren hausnarketa batzuk .....	79





## 6- 9 BIZITZAKO HISTORIAK

## 6.1- HONELAKOA IZAN ZITEKEEN “EMAKUMEEN HITZEN” PROTAGONISTEK PARTE HARTU ZUTEN BILERA

(...) prestatu diguten gelan eseri gara. Emakumeak sartu dira eta, denak heldu direnean, aurkezteko uea heldu da (...)

**Elkarrizketatzailea.-** Monika eta Amaia gara, eta zuen laguntza eskertu nahi dizuegu. Elkarrizketak dirauen artean gustura egotea espero dugu; zuen bizitzako historiak arituko gara, lan-munduak duzuen iritziari buruz. Ados bazaude, hasi egingo gara...

**Elkarrizketatzailea.-** Dakizuen bezala, hemen esango dugun guztia zuen egoerari buruzko ikerlan baterako erabiliko da: “Adimen-urritasuna eta buruko gaixotasuna duten emakumeen gaur egungo egoera, beraien laneratzearen eta lanpostuaren irautearen inguruan”.

Zuen esperientzia zuzenean ezagutu nahi dugu, zer proposamen egiten dizkiezuen enpresari, zuen familiei, erakunde publikoei, gizarteari... ea eragile horien guztien artean emakumeen enplegarritasuna hobetzea dugun. Zuen enplegarritasuna, alegia.

**Elkarrizketatzailea.-** Itzuli bat egingo dugu, elkar hobeto ezagutzeko; zuetako bakoitza leku batetik dator, eta denetarikoa ikuspuntu eta esperientziak izango dituzue.

**Elkarrizketatzailea.-** Hasi zeu, Amaia... Esaguzu zer egiten duzun lanean.

**Amaia.-** Litxarrera-denda bat daukat Algortan, ikastetxearen alboan. Asteazken zehar, batik bat arratsaldean egiten dut lan, eta ostiral eta larunbat gaua zoratzeak dira, benetan! Laguntzeko pertsona bat etortzen zait, bestela ezinezkoa da eta. Baina gustatu egiten zait!

**Elkarrizketatzailea.-** Ondo, Amaia, abentura handia da zeure negozioaren jabe izatea.

**Amaia.-** Bai, familiaren babesa daukat: senarra, ahizpak...

**Elkarrizketatzailea.-** Noren txanda da orain...

**Carmen.-** Neu naiz, Carmen. Enplegu Zentro Berezi batean ari naiz. Telefono-kableen junturak egiten ditut. Orain dela 18 hilabete krisi bat izan

nuen eta ospitaleratu egin behar izan ninduten. Baina pixkanaka-pixkanaka normaltasunera nator.

**Elkarrizketatzailea.-** Kaixo Sandra, zu praktikan zabilta, ezta?

**Sandra.-** Kaixo, Aldundian nabil arribategiak antolatzen; hiru hilabetean aritu naiz, eta beste hiru gelditzen zaizkit.

**Elkarrizketatzailea.-** Ondo Sandra. Eta eskuin aldean duzun kidea...

**Arantza.-** Arantza naiz eta duela urte betetik hona garbiketetan nabil.

**Elkarrizketatzailea.-** Kaixo Arantza. Eta zu...

**Jone.-** Jone naiz, eta bertan, tailerrean, egiten dut lan.

**Elkarrizketatzailea.-** Ados, Jone. Eta zu Luisa zara?

**Luisa.-** Bai, lanean eskarmentu handikoa naiz. Hamabost urte daramatzat mezularitza kontuetan.

**Elkarrizketatzailea.-** Zorionak Luisa; ederra da hori, emakumea eta horrenbeste lanean. Eta zuk, Beatriz, zer egiten duzu?

**Beatriz.-** Enplegu Zentro Berezi batean nabil, elikagaien alorrean.

**Elkarrizketatzailea.-** Elkarrizketari ekingo diogu, galdera batekin: Zer esan nahi du lan egiteak? Zer dakarkizue zuei?

**Luisa.-** Independentzia.

**Amaia.-** Bizi izatea (jan, jantzi, etorkizuna izan, apeta txikiak...)

**Jone.-** Zerbait egitea, ikastea, ez aspertzea, etxean ez egotea.

**Beatriz.-** Dirua irabaztea, etxean laguntzea, jendea ezagutzea.

**Sandra.-** Etorkizunean soldata bat izatea.

**Arantza.-** Askatasuna, independentzia, etorkizuna.

**Carmen.-** Bizi izatea, baliagarria naizela sentitzea.

**Elkarrizketatzailea.-** Zuen ustez, zer gaitasun behar dira lan egiteko?

**Arantza.-** Arintasuna, ordena eta garbitasuna.

**Luisa.-** Bizkortasuna, ardura.

**Sandra.-** Ardura, prestakuntza.

**Carmen.-** Jarduna, malgutasuna.

**Amaia.-** Laguntza, adimena, borondatea.

**Jone.-** Errespetua, hezkuntza, harreman ona lankideekin.



**Elkarrizketatzailea.-** Nola heldu zarete gaur egungo lanpostura? Esadazue zuen abentura. Ikasketekin has gaitezke.

**Luisa.-** Urrun, gero! Eskolara joan nintzen... ez dakit, hamabost urte bete arte, gutxi gorabehera. Gero, etxean. Handik urte batzuetara, auzokide batek amari esan zion tailer zentru zeudela eta hona etorri nintzen. Eta hamabost urte daramatzat, zentro batean eta bestean... zer zaharra naizen!

**Jone.-** Niri deitu egin zidaten.

**Elkarrizketatzailea.-** Jone, nork esan zizun etortzeko?

**Jone.-** Ikastetxean, hogeitaz urte bete nituenean, orientatzaileak gurasoei esan zien tailer hau zegoela.

**Beatriz.-** Nik batxilergoa egin nuen ikastetxean, gero Zientzia Ekonomikoak ikasi nituen, eta enpresa batean aritu nintzen, kontabilitate-sailean. Krisi baten ondorioz, ospitalean amaitu nuen, eta laguntzaile batek esan zidan bazegoela elkarte bat nire arazo bera zeukaten pertsonentzat. Bertan, lagun batek esan zidan bertan egiten zuela lan. Informazioa jaso, curriculum a bidali, elkarrizketa egin eta, hiru hilabete beranduago, lanean hasi nintzen.

**Amaia.-** Mojekin ikasi nuen, BBBko 2. mailara arte egin, eta gero administrazioko LH egin nuen. Hogeitaz urterekin lehen krisiekin hasi nintzen, baina ikasten jarraitu nuen. Hogeita hiru urterekin ikasketak amaitu nituen, praktiketan hasi... eta beste krisi bat. Ospitalera sartu-irtenak hasi ziren. Azkenean, diagnostiko zuzena eman zidaten, elkartera jo eta zer egin behar nuen pentsatzen hasi nintzen. Ordurako ezkondua nengoan, eta lehen alabarekin haurdun. Une horretan, tratamendu-medikuan hasi nintzen, psikologo baten laguntzarekin. Lanbidean etenaldia egin nuen, alabarekin egon ahal izateko, eta lanean berriz hasi nintzen, esperientzia osatzeko. Hainbat lekutan aritu nintzen eta, duela zazpi urte, neure negozioa irekitzea erabaki nuen: litxarrerien denda. Ahalegin handia eskatu dit, oreka eskatzen du, ondo antolatzea, baina denon artean lortu egin dugu.

**Arantza.-** Nik ikastetxean ikasi nuen, eta gero zentro berezi batera joan nintzen 20 urte bete arte; ondoren tailer honetara, orain lan egiten dudana lekura.

**Elkarrizketatzailea.-** Eta... nork bideratu zintuen hona?

**Arantza.-** Ikastetxean, orientatzaileak gurasoei esan zien Derion jarraitzeko, ni bezalako pertsonentzako gela bat zegoela. Hogeita bat urte bete arte egon nintzen bertan, eta haiek esan zidaten xxx-ra (*Zentro Bereziaren izena aipatzeke utzi da*) joateko. Lan okupazionalan hasi nintzen, lanean ikasten, eta gero Enplegurako Zentro Bereziara joan nintzen. Eta orain dela urte bete zerbizuetara, garbiketara.

**Sandra.-** Ikastetxera joan nintzen eta, hasieratik, xxx-ra (*ez da esaten urritasuna duten pertsonen elkartearen izena*), aisialdirako. Ikastetxean amaitu nuenean, Fundazioan prestatzen hasi nintzen; administrari ikasi nuen eta orain praktiketan nabil.

**Carmen.-** Sekula ez zait gustatu ikastea. Derrigorrezkoa zelako joan nintzen eskolara eta gero ezkondu egin nintzen. 3 seme-alaba izan nituen, eta haiei eman nintzaie. Depresio handiak izaten nituen, beti triste egoten nintzen. Lagun batek emakumeen sustapenerako zentroetan parte hartzera bultzatu ninduen, eta bertan beste emakume batzuekin harremanean hasi nintzen. Konturatu nintzen banekizkiela gauzak, ikasteko aukera neukala, bazeudela emakumeak, nirearen pareko egoerak, edo txarragoak, bizi zituztenak. Seme txikia hil zenean depresio handia izan nuen. Ospitaleratu eta pixkanaka-pixkanaka, terapiari esker, tailer okupazional batean lan egiteko aukera eskaini zidaten... eta onartu egin nuen. Urte bete daramat, pixkaka-pixkaka; egunero aurrera noala ikusten dut, gainerako kideekin harremanak ditut, lanean ikasi eta garatu egiten dut... zoragarria! Lanak baliagarri sentiarazten nau.

**Elkarrizketatzailea.-** Zer oztopo aurkitu duzue lanean hasi eta bertan jarraitzeko?

**Amaia.-** Enplegu arrunt batean, zure urritasunarekin bazoaz, ikaratu egiten dira, zure urritasunak beldurra ematen die, ez dakite zer etorri ahal zaien.

**Sandra.-** Virginia, elkarteko nire laguna, ez zuten hartu "itsusia" zelako, eta ez da ni bezalako, Down, baina urritasuna du, eta ez zuten hartu.

**Elkarrizketatzailea.-** Zure ustez, zergatik gertatzen da hori?

**Sandra.-** Etxean diote ez dugula ohiturarik bestelakoak diren pertsonekin lan egiten eta, ezagutzen ez dituztenez, ez diete aukerarik ematen.

**Arantza.-** Lan egiteko zer prestakuntza dugun. Egokitutako prestakuntza-programa izanez gero, gauza asko ikas ditzakegu eta profesionalki prestatzeko aukera dugu. Hezkuntza luzea baina murrizta da, ez dago bideratuta lan-merkatara.

**Beatriz.-** Ez da urritasuna ezagutzen, buruko gaixotasuna zer den, lan egiteko zer aukera eskaintzen duen. Gizarteak ez gaitu ikusten langiletzat, gaixotzat baino. Gaixotasuna ikusten dute, ez pertsona.

**Jone.-** Lantegi honetan aritzeko, arazorik ez. Denak berdinak gara.

**Amaia.-** Ez da berdina tailerlean lan egitea edo enpresetara joatea. Hasieran arraro begiratzen zaituzte, honelako enpresa batetik zatozela jakinda; gero, denborarekin, hobeto.

**Luisa.-** Tailerlean ez dut arazorik; lana ondo egiten dut. Horrexegatik jarraitzen dut bertan.

**Elkarrizketatzailea.-** Beraz, zure kasuan, Luisa, kontratua amaitutakoan mantendu egin ahal izan duzu, eta gainerakoak... Zer zailtasun duzue lanpostuari eusteko?

**Luisa.-** Hemendik ez gaituzte kaleratzen; badakite bakoitzak zer gaitasun duen eta eman ahal duguna eskatzen digute, ez gehiago. Lana betetzen baduzu, jarraitu egiten duzu; osterantzean, kalera.

**Guztiak.-** Horrela da; lan egiten baduzu, jarraitu egiten duzu.

**Carmen.-** Gaur egungo krisi-egoeran, lanpostua mantendu digute; gure soldata kobratu dugu, batzuetan lanik egon ez arren. Suerte handikoak gara; tailerreko arduradunek lana bilatzen dute, guk egin ahal izateko.

**Jone.-** Huskeria kobratzen dugu, hori bai.

**Elkarrizketatzailea.-** Ongi baderitozue, geroago aztertuko dugu diruaren gaia.

**Guztiak.-** Ados.

**Beatriz.-** Zati bat zugandik dator, lanpostuari eusteko. Ez zara jaikitzen egunero lanera joateko gogo berdinarekin. Egun euritsu batzuetan etxean gelditzeko gogoak dituzu.... baina *nagikeriaren kontra, prestutasuna*, esaten du gure amak.

**Elkarrizketatzailea.-** Pentsatzekoa da egun euritsu, hotz eta ilunzteetan guztioi ere etortzen zaigula etxean gelditzeko gogo, ohean gelditzeko gogo, ezta?

**Guztiak.-** Bai.

**Elkarrizketatzailea.-** Halere, lanera etortzen zarete... zergatik?

**Amaia.-** Nire konpromisoa, nire ardura da.

**Carmen.-** Ez dudalako etxean aspertu nahi, ez dut pentsatu nahi.

**Sandra.-** Ikasteko, gehiagora joateko.

**Luisa.-** Nik ere, berdin.

**Beatriz.-** Nik ere bai.

**Arantza.-** Baita neu ere.

**Jone.-** Eta ni.

**Elkarrizketatzailea.-** Itzul gaitezen diruaren gaira, soldataren kontura. Jonek esan du huskeria irabazten duzuela.

**Luisa.-** Ez dugu irabazten lan arrunt batean bezala; gutxiago irabazten dugu, baina geure taularen arabera irabazten dugu. Bakoitzak soslai bat

du, bere esperientzia, kalitate handi edo txikiko lana, eta horren arabera kobratzen du.

**Jone.-** Baina nik ez dut ia ezer irabazten.

**Carmen.-** Zentro okupazional batean egiteagatik beragatik saritzen zaituzte, eta Enplegu Zentro Berezia dagoen leku berean lan egin arren, gutxiago exijitzen dizute. Errendimendua ez da bera pertsona guztientzat. Ni, adibidez, duela urtebete hasi nintzen, ikasten; ez nuen ezer ematen, denbora eskaintzen zidaten. Pixkanaka-pixkanaka lana hobeto egiten dut, baina oso geldoa izaten jarraitzen dut eta nire piezak ez dira kalitate handikoak.

**Sandra.-** Niri ez didate ordaintzen, praktiketan nagoelako.

**Arantza.-** Beti ari gara soldata hobearen bila borrokan; irabazten dugunarekin, ezin dugu utzi gurasoen etxea.

**Amaia.-** Ni neure nagusia naiz; lanaren arabera irabazten dut. Autonomia naizenez, babes gabe nago gaixotuz gero, bajak ez duelako ematen gastuetarako eta zure ordeaz norbait ipintzeko, negozioa itxi ez dadin. Horregatik, ezin naiz gaixotu.

**Beatriz.-** Ni ez naiz kexatzen Amaiaren aldean, baina egia da hemen gehien kobratzen duenak ere, kanpoan gutxien irabaziko lukeela. Gai hori aztertu egin behar da.

**Elkarrizketatzailea.-** Idatzi egingo dut, gai hori proposamenei eransteko. Ikusten dudanez, hemen, tailerretan eta enklabeetan, gustura zaudete, baina hurrengo pausua eman nahi duzue: lan arrunta, enpresa arruntetan.

**Luisa.-** Ni hemen gustura nago eta ez diot soilik diruari begiratzen; hori ez da kontu bakarra. Hemen lankide onak ditut; egiten dudana gustatzen zait eta Luisa naiz guztientzat.

**Beatriz.-** Ni oraintxe nago enplegu arrunt delakora joatekotan, baina errespetu handia ematen dit, lanpostura egokitu ez eta orientatzailek ez izateak, eta, ondorioz, lana gaitzeak. Lagundutako enplegu batean, bizitza profesional osoan lan egin dezakezu; ez dut neure burua bakarrik ikusten.

**Jone.-** Ni gustura nago zentro okupazionallean. Enplegu Zentro Berezia joaten banaiz pentsioa galduko dut. Txikia da baina hori ere neurea da. Amarekin bizi naiz; alarguna da eta lagundu egin behar dut. Ezin dut pentsioa galdu.

**Sandra.-** Aldundian egiten dudana lanean jarraitu nahi dut nik. Arazoa da ez dagoela oposizioarik, nik bezala, adimen-urritasuna duten pertsonentzat egokituta dagoenik. Nik prestakuntza daukat, lanagatik zoriandu naute. Baina ezin ditut azterketak egin.

**Carmen.-** Ez dut horretan pentsatu, eta momentuz ez dut arinketan hasi nahi.

**Arantza.-** Luisak bezala pentsatzen dut: hemen beti egongo da lana, eta gustura nago, gainera.

**Amaia.-** Ni, bistan dago, enplegu arruntean nabil, eta langile autonomoa izateagatik izan ditzakedan arazoan gainetik, neure bizitza "normala" da, beste langile bat naiz.

**Elkarrizketatzailea.-** Beno, gehienok hemen jarraitu nahi baduzue, zer etorkizun pentsatu duzue zuentzat?

**Jone.-** Hemen zahartzea, lagunekin.

**Luisa.-** Nik ere bai. Ez dago leku honen parekorik.

**Beatriz.-** Nik lagundutako enpleguan jarraitu nahi dut, independentzia lortu, ezkondu.

**Amaia.-** Alabak kokatuta eta egonkortuta ikusi nahi ditut, negoziorekin jarraitu, bidaiatu, eskulanak ikasi eta kide naizen elkarteari (buruko gaixotasuna duten pertsonen elkarteari) laguntzen jarraitu.

**Arantza.-** Diru gehiago behar dut independizatzeko; hori ordainduko didaten lekuan egon nahi dut.

**Sandra.-** Nik Aldundian lan egin nahi dut.

**Elkarrizketatzailea.-** Baina horretarako oposizioak egin behar dituzu, eta lehenago ere esan duzu ez dagoela adimen-urriko pertsonentzako oposizio egokiturik. Nola lortuko duzu, orduan?

**Sandra.-** Eskatu egin behar. Baina ez dakit oso ondo nola.

**Elkarrizketatzailea.-** Ondo, hori ere sartuko dugu administrazioarentzako proposamenen artean.

**Carmen.-** Lehenago esan dudan bezala, nik ez dut pentsatu etorkizunean; astiro nabil, korrika ibili barik; egunerokoa bizi dut.

**Elkarrizketatzailea.-** Lan-egoera hori hobetzeko, zer proposamen egiten dizkiezue lan egiten duzuen enpresei, gainerako enpresei, gizarteari? Agertu diren proposamenekin has gaitzake, ados?

**Guztiak.-** Bai.

**Elkarrizketatzailea.-** Ikus dezagun diruaren eta lanaren kontua. Diru gutxi dela uste duzue.

**Beatriz.-** Bai; lehen esan dudan bezala, hemen kanpoan baino gutxiago irabazten dugu. Soldatak ez du independizatzeko aukerarik ematen;

ukaezina da gure lanean laguntzen diguten pertsonak ditugula hemen, lan egitea ona dela guretzat, lan egitea bera arrakasta dela, baina...

**Jone.-** Gutxi da.

**Carmen.-** Gutxi da. Eta zentro okupazionalan ere, hobetzeko modua ikusi behar dugu. Zentro okupazionala enplegua ez da soldata. Saria da. Oso txikia. Halere, diruaz aparte, beste gauza batzuk kobra genitzake: zerbitzuak... bakoitzak bere premien eta ahalmenen arabera.

**Arantza.-** Gai hori borrokatu egin behar dugu.

**Amaia.-** Proposamenak egin behar ditugu, enpresei, Gobernuari aurkezteko.

**Elkarrizketatzailea.-** Oso ondo. Goazen hurrengo proposamenera: oposizioko azterketak adimen-urritasunari edo buruko gaixotasunari egokitzea.

**Sandra.-** Bai, Aldundian lanean jarraitzeko moduan. Nik badakit esaten didatena egiten eta gehiago. Lanerako prest gaude, baina guretzat izango den azterketa falta zaigu.

**Luisa.-** Urritasuna duten pertsonak lanean sartzen dira, bai, baina ez adimen-urriko pertsonak: galderei erantzuteko denbora berbera da guztientzat, eta guk denbora gehiago behar dugu. Edota beste mota bateko galderek, azterketak.

**Arantza.-** Berdin pentsatzen dut.

**Elkarrizketatzailea.-** Azter ditzagun beste proposamen batzuk. Nork jarraitu nahi du?

**Beatriz.-** Jendeak ikus gaitzala pertsona langile gisa. "Lelo" edo "zoro" txartela ken diezagutela. Ezaguna onartu egiten da; ezezagunak ikaratu egiten du.

**Carmen.-** Pentsatzen dute ezin dugula edo ez dakigula lan egiten. Ez gaituzte ikusten pertsonatzat, "gaixo" edo "lelo" moduan baino. Egia da.

**Amaia.-** Buruko gaixotasuna ez da Down Sindromea bezain agerikoa, baina urritasun psikikoa duzula jakiten dutenean, gauzak okertu egiten dira. Beldurra ematen die kontratatzeak, "zorakeriaren" bat egingo duzun beldur dira-eta. Beraz, enpresek eta gizarteak gure lan-gaitasuna ezagutu behar dute, langile gisa ezagut gaitzate.

**Arantza.-** Nire lanean oso ona naiz; mimoz egiten dut eta ez dut inoiz kezurik izan; alderantziz, laudorioak baino ez ditut jaso. Orduan, zergatik ez gaituzte hartzen langiletzat?

**Beatriz.-** Ez dutelako ezagutzen gure errealitatea; "lelo" eta "zoroaren" estereotipoa baino ez dute ikusten. Baina hori, lanean ez ezik kalean ere gertatzen da.

**Elkarrizketatzailea.-** Ados. Beste proposamenik? Enplegua hasteko garaia lotutako zerbait... Arantzak lehen aipatu du zer heziketa jasotzen duzuen. Zerbait proposatzerik bai?

**Arantza.-** Ikastetxean lagunekin ikasten dugu; gauzak irakasten dizkigute, baina ez digute balio lanerako. Ez dago guretzako ikastaro espezifikorik.

**Luisa.-** Nik txarto pasatu nuen garaia horretan, nirekin sartzen zirelako. "Leloa" nintzen.

**Jone.-** Oraindik ere lelo batzuek "lelo" esaten didate; baina eskola garaiko lagun onak ditut, nahiz eta gaur egun ia ikusi ez.

**Elkarrizketatzailea.-** Beraz, bi kontu ditugu: "eskolakideak" batetik, eta irakasgaiak bestetik.

**Sandra.-** Ez gaituzte nahikoa ezagutzen: zer egin dezakegun, zer sentitzen dugun, zer pentsatzen dugun.

**Amaia.-** Eskola mailako sentsibilizazio-kanpaina bat egin dezakete, gaur egungo umeak biharko pertsona helduak izango dira-eta. Eskolan hasi behar da, enpresetara iristeko.

**Beatriz.-** Epe ertain edo luzeko kanpainak. Eta prestakuntza-programak berrikusi, eguneroko bizitzari hurbiltzeko.

**Elkarrizketatzailea.-** Hezkuntza alorrean zerbait gehiago eransteko...

**Guztiak.-** Isiltasuna.

**Elkarrizketatzailea.-** Goazen beste proposamen batera. Nork jarraituko du?

**Beatriz.-** Enplegu zentro berezietan lan espezializatuko lanpostuak jarri behar dira. Orain arte zerbitzu eta produkzioko gauzetan eta beste gauzaren batean aritzen gara, baina hori baino gehiago egin dezakegu. Nire ezagutzekin, bulegoan jardun dezaket, administrari moduan, baina gauzak homitzea baino ez dut egiten. Nire ezagutzak alferrik galtzea dela uste dut.

**Arantza.-** Prestatzen bagaituzte, beste lan batzuk egin ditzakegu.

**Luisa.-** Baina geure iritzia eman behar dugu. Kontuan har gaitzate.

**Amaia.-** Zer egin eta izan nahi dugun, eta zer egin dezakegun, biak lotzea. Baina gure iritzia kontuan har dezate. Nik nahi dudana egiten dut eta izan nahi nuena naiz, baina konturatzen naiz pribilejioa dela hori.

**Sandra.-** Bila dezate praktika espezializatuak egiteko modua.

**Carmen.-** Eta gero, horretan lan egin ahal izatea. Prestakuntza eta praktikak gauza handiak dira, baina gero lana dator.

**Jone.-** Tailerlean beste lan batzuk ikasi ahal izatea.

**Elkarrizketatzailea.-** Ez dakit beste ezer esan nahi duzuen. Daukadanarekin, oso ondo dago.

**Guztiak.-** Isiltasuna.

**Elkarrizketatzailea.-** Beno, ados bazaude, orain arte egindako proposamenen laburpena egingo dut.

- Hilean kobratzen duzuen soldata berrikustea.
- Adimen-urritasunari egokitutako oposizioak.
- Lan egiten duten pertsonatzat ezagut zaitzatetela.
- Ikaskideak eta irakasgaiak.
- Lan espezializatuagoak Enplegu Zentro Berezietan.

**Elkarrizketatzailea.-** Agur esan baino lehenago, eskaini diguzue denboragatik, eskertu nahi dizuegu erantzun zintzoengatik eta izan zaren atseginagatik. Benetan gustura egin dugu elkarrizketa zuekin!

**Guztiak.-** Eskerrik asko zuei.

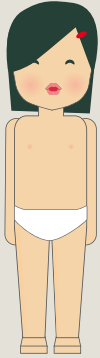
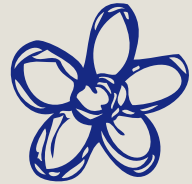
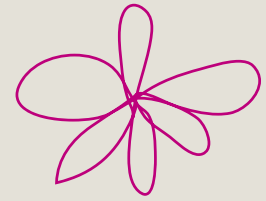
**Amaia.-** Gustura egon gara.

**Luisa.-** Bai; hasieran errespetu pixka bat ematen zuen, baina une atsegina izan da.

**Elkarrizketatzailea.-** Bueno, neskok; esandakoa: ondo ibili eta hau guztia prest daukagunean, lantokian ikerlana jasoko duzue. Berriro ere eskerrik asko eta... laster arte!



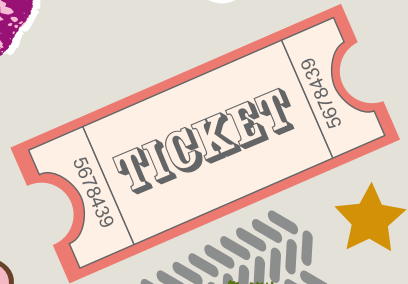
**HOT**



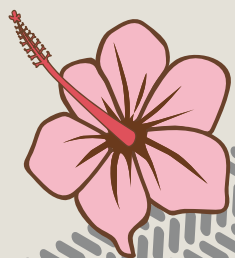
**OK!**



**LOVE**



**DRAFT**



## 6- 9 BIZITZAKO HISTORIAK

## 6.2- BIZITZAKO HISTORIAK

Ondorenean, hirurehun eta hogeita bederatzik emakumerengandik jasotako lekukotzan oinarritutako bederatzik bizitzako historia osatuko ditugu.

Bizitzako historia bakoitzaren ondoren, irakurketatik ateratako hausnarketa batzuk egingo ditugu. Hausnarketa horiek, hain zuzen, kontakizunen bidez parte hartu duten emakume askok eta askok ere partekatzen dituzte, eta horiexen isla dira.

Pertsona eta esperientzia zehatzak ez lotzeko, lotura hori erraz lezaketan xehetasun batzuk baztertu ditugu.

- Honako protagonista hauei dagozkiz bizitzako historiak:
- Adimen-urriko emakumea, zentro okupazional batean ari dena
- Adimen-urriko emakumea, enplegu zentro berezi batean ari dena
- Adimen-urriko emakumea, enklabe batean ari dena
- Adimen-urriko emakumea, lagundutako enplegu arruntean ari dena
- Adimen-urriko emakumea, ez-aktiboa
- Buruko nahastea duen emakumea, zentro okupazional batean ari dena
- Buruko nahastea duen emakumea, enplegu zentro berezi batean ari dena
- Buruko nahastea duen emakumea, enplegu arruntean ari dena
- Buruko nahastea duen emakumea, langabezia

### Adimen-urriko emakumea, zentro okupazional batean ari dena

#### BIZITZAKO HISTORIA

(...) 24 urteko gaztea, adimen-urrikoa, landa-eremuan enplegu zentro okupazional batean lan egiten duena. Ama alargunarekin bizi da.

Tailer elektrikoko langile-postuan ari da: *"Entxufeetarako piezak egiten ditut"*.

Lan babestuko erakunde batetik iritsi zen (eredu mistoa dago bertan, zentro okupazionala eta enplegu-zentro berezia biltzen dira); ez du oztoporik sentitu halako erakunde batean sartzeko: *"telefonoz deitu zidaten eta lanera etorri nintzen"*.

Inguruko eskolan ikasi zuen 18 urte bete arte., *"eskolan tu egiten zidaten gelatik irtendakoan, baina nik gelako lagun-taldea neukan"*, eta gero etxean egon zen, ama alargunari etxeko lanetan laguntzen, eskualdeko gizarte-laguntzailearen bisita jaso arte. Lan babestua eta zentro okupazionala biltzen zituen erakundearen sartzeko gomendatu zion berak.

Oso gustura dabil lanarekin eta lan-taldearekin. Beraren ustez, lanera etortzea *"denbora ematea da; tailerrik ez badut etxean aspertu egiten naiz; tailerrera*

*etortzea ondo pasatzea da, ez zaudelako etxean eta lagunekin biltzen zarelako"*. Lanean ikusten duen arazo bakarra soldata da, *"husteria irabazten dugu"*.

Bere burua tailerrean ikusten du bizitza osoan: *"ez dut hemendik joan nahi; lana gustatzen zait, lankideak... bazkaltzeko ordua ere bai, jangela, jatekoa"*.

Aisialdian etxean gelditzen da, telebistari begira.

Hobetzeko proposamena du: *"tailerrean beste lan batzuk ere ikastea"*.

#### Hausnarketa batzuk

**Senideen laguntza** funtsezkoa da adimen-urriko emakumeak lan babestuko inguruetara bideratzeko. Horrela lanean txertatu ezean, ziurrenik **etxeko lanetan** emango luke egunaren zati gehiena; hain zuzen, horrela gertatu zen zentro okupazionalan sartu aurretik.

**Eskola-garaian** haur batzuegandik intolerantzia jasan behar izan zuen baina, halere, bere taldetxo aurkitu zuen. Eskolako gelan gizarteratzea oso positiboa izan zen, haurtzaroan nahiz bizitzako gainerako zikloetan gizarte-trebetasunak eskuratzeko.

Ikasleen artean, ez dago bameratuta **aniztasun** eta berdintasun kontzeptua.

Gizarte-zerbitzuen eginkizuna, gizarte-laguntzailearen bidez, funtsezkoa izan da emakume hori gaur egun zentro okupazionalan egoteko. Gizarte-laguntzaileak inguruko baliabideak ezagutzen ditu, eta urritasunaren eta interzio sozio-laborearen arteko lotura egiten du; etxeko inguruan hausnarketa-prozesua erraztea eta horren inguruko erabakia hartzea bultzatzen du. Kasu honetan, gizarte-zerbitzuek gida-eginkizuna egin dute familiarentzat.

Zentro okupazionala leku ziur eta atsegina da emakume horrentzat. **Ingurune horrek, lehenik eta behin, gizarte- eta laguntasun-harremanak egiteko aukera eskaintzen dio. Aisialdian zer egiten duen ikusita, zentro okupazionala da harremana izateko aukera nagusia.** Sari ekonomikoaz balorazio negatiboa egiten du, murrizta iritzi diolako, beraren ustez ez datorrelako bat egindako lanarekin.

Ez du inolaz ere planteatzen gaur egungo lan-ingurunean uztea. Ez da nabaritzen pertsona moduan harago joateko gogorik.

**Aisialdian** ez dago kutsu sozialik, eta etxera eta familia mugatzen da gaur egun. Aisialdia aprobetxatzeko aukerak eta baliabideak mugatuta egon daitezke inguru geografiko batzuetan, edo familia-ingurunea dela-eta, ez dira behar bezainbeste aprobetxatzen.

Esleitutako lana nolabait aberastea **proposatzen du**, lanpostu edo lan-prozesu berriak ezagutzeko. Era berean, jasotzen duen saria berrikustea proposatzen du, askotan egindako lanaren trukeko soldatatzen hartzen da eta.

## Adimen-urritasuna izanik, Enplegurako Zentro Berezi batean lan egiten duen emakume baten Bizitzako Historia

### BIZITZAKO HISTORIA

50 urteko emakumea, adimen-urrikoa, landa-eremuan enplegu zentro berezi batean lan egiten duena. Ahizparekin, koinatuarekin eta lobekin bizi da.

Mezularitza enpresa bateko langilea da, *"Gutun-azalak prestatu eta banaketarako prest uzten ditut"*.

Duela 15 urte iritsi zen lan babestuko erakunde batera; mota horretako erakundeetan, ez du inolako oztoporik aurkitu, laneratzeari dagokionez. *"Nire amaren lagun batek eman zion tailer horien berri, eta hona etorri nintzen; tailerrean sartu eta 15 urte daramatzat bertan. Zenbat urte!"*.

Inguruko ikastetxean gauzatu zituen ikasketak, 15 urte zituen arte, *"Ikastetxean tuntuana banintz bezala tratatzen ninduten; txarto eta bakarrik sentitzen nintzen"*. Hori eta gero etxean egon zen, amaren lagun batek pertsona berezientzako tailerren berri eman zion arte.

Oso gustura dabil lanarekin eta lan-taldearekin. Egunero lanera etortzeak esan nahi du *"gauza berriak ikastea egunero, neure burua gustura sentitzea, zerbaitetarako balio dudala sentitzea eta, gainera, gastatzeko ordainsaria jasotzen dut trukean"*, *"Egin beharrekoa egiten dudalako mantentzen dut lanpostua; gauzak ondo atera daitezen ahalegintzen naiz; mundu guztiak ez dauka lan egiteko aukera"*.

Bizitza guztia tailerrean igaroko duela uste du. *"Adimen urritasuna edukiz gero, ez da batere erraza enpresa arruntera joatea; enpresetan, izan ere, ez dute gu bezalakorik nahi, uste baitute ez garelako lanerako gai; tuntuak garela uste dute"*.

Asteburuetan aisialdiko klubera joaten da, eta lobekin ateratzen da, paseoan, zinemara edo dendarik denda. *"Ez daukat aspertzeko astirik; oso bizimodu antolatua daukat. Nire ahizpak asko animatzen nau, eta sarritan kalera ateratzera ere behartu egiten nau"*.

Hobekuntza gisa zera proposatzen du: *"tailerrean gehiago parte hartzea, lanpostuaren inguruko iritzia emateko aukera izatea"*.

### Hausnarketa batzuk

**Familiaren laguntza** funtsezkoa da lan babestuetako inguruneetara gerturatzeko orduan. Kasu honetan, familiako integrazioa etxeko lanetatik eta familiako egitura barneko zaintza arduetatik haratago doa, familiaren aisialdiko ekintzetan ere parte hartzen du, modu aktiboan, baita bere kolektiboko kideekin ere.

**Ikastetxeko etapa**, kasu honetan, bakardade sentsazio batez markatuta dago; haurtzaroan pairatutako diskriminaziotik, beraz, sentimendu negatiboak sortzen zaizkio. Aipatzekoa da gainerako ikasleen aldetik dibertsitatearen aurrean erakutsi duten sentsibilitate gabezia; baliteke balore hori bame hartuta ez egotea orduko irakasleen agendan, Zentroetako Zuzendaritzetan edota instituzioen estrategietan.

Lan babestuko erakundeen inguruan gizarteak duen ezagutza geroz eta handiagoa da eta, hitzez hitzekoari esker, asko agertzen da egokitutako ingurune horietako komunikabideetan. Hala ere, protagonistak lan mundura sartzeko unean, familiaren ingurune hurbilak baino ez dauka erakunde horren berririk. Ingurune horien gaineko ezagutza ez formalak dakarren konfiantzak bertara joatera animatzen ditu familiak, bertan eskaintzen diren zerbitzuek segurtasuna ematen dielako eta etoskizunean ere existituko direla jakin badakitelako.

Enplegu zentro berezian egindako lanak, kasu honetan, balioa ematen dio pertsonari, zerbait **lortu** duenaren ustea, alegia. Motibazio pertsonalak dira, betiere.

Ez dago enplegu arruntera igarotzeko inolako interesik, enpresek bere errealitatea, gaitasunak eta aukera pertsonalak ulertuko ez dituela uste baitu. Aurretiaz ez du inoiz merkatu arrunteko enpresaren batean lanik egin.

Esan bezala, **aisialdi** oso aktiboa dauka, konstantea eta autonomia; familiarekin bahiz urritasuna duten gainontzeko pertsonekin parte hartzen du, modu aktiboan.

Lan babestuko bere erakundearen parte-hartze prozesuak **proposatzen** ditu, pertsonak lanpostu bakoitzaren inguruko iritzia eman ahal izateko. Laneko prozesuan protagonismo gehiago edukitzea eskatzen du.



## Adimen urritasuna duen eta enplegu arrunt batean praktikak egiten ari den emakume baten bizitzako historia

### BIZITZAO HISTORIA...

Adimen urritasuna duen 32 urteko emakume bat, administrazio publikoko bulegoetan lan egiten duena, hirigunean bizi da. Bere bikotekidearekin bizi da.

Administrazioan administrari laguntzaile lanpostua du: *"datu-baseak eguneratzeaz arduratzen naiz"*.

Orain dela 10 urte iritsi zen Down-en Sindromea duten pertsonen mesederako lan egiten duen erakundera. Bera gizarteratzea lortzeko lan gogorra egin behar izan da. *"Ni bezalako pertsonetan urritasuna ikusten dute eta ez dute guk dugun guztia begiratzen. Lau urtez prestatu naiz administrari laguntzaile izan ahal izateko, eta urte honetara arte ezin izan dut praktika hauekin dakidana erakutsi"*.

Bertako ikastetxean ikasi zuen 20 urte bete zituen arte. Gainera, igeriketa, haurrentzako estimulazio, marrazketa eta informatika eskoletara joaten zen. *"Eskolan, ikastea gogoko nuen eta, atzeratuta gelditu ez nendin, nire amak etxean asko lan egin arazten zidan, eta nire anai-arrebak bezala eskolaz kanpoko jarduerak egin arazten zidan"*. Ondoren, elkartera jo zuen heziketa jasotzeko. Administrazioan izena eman zuen, entretenigarriena irudituz itzaitzaion eta.

Oso gustura sentitzen da egiten duen lanarekin eta lankideekin. Egunerok lanera etortzea *"gainditze pertsonal bat, poz handi bat da, baina badakit lan honetan ezin dudala jarraitu, oposizio baten bitartez sartu behar baita. Ikasi behar den guztiagatik eta azterketa motagatik oposizioak ez daude prestatuta adimen urritasuna dugun pertsonen gainditzeko aukerarik izan dezagun"*.

Administrari laguntzaile bezala lan egin nahi du, baina enpresa publikoak dituen oztopoak ezagutzen ditu, batez ere, Enplegu Publikorako oposizio prozesuagatik, eta enpresa pribatuan, gizarteak dituen aurreiritziengatik.

Bere bizitza lana, etxea eta familia bateragarri egin ahal izateko oso ondo antolatuta dago. *"Astelehen eta asteazkenetan gimnasiara noa, astearte eta ostegunetan IT txartela ateratzen ari naiz"*. *"Nire amak aste osorako tuperrak prestatzen dizkit"*. Asteburuetan gimnasiara doa eta janaria prestatzen du.

Hobetzeko proposamen gisa, pertsona urrituen lan-alderdia ezagutzera ematea proposatzen du. *"Nire lanean oso ona nazi, gogo handiz lan egiten dut eta ez dut inoiz inolako kexarik jaso, guztiz kontrakoa. Oso ondo lan egiten dudala esaten didate. Orduan, zergatik ez gaituzte langile bezala kontratatu nahi?"*

### Hainbat hausnarketa

**Familia giroak** eta garatu den hezkuntza ereduak gure protagonistak etengabe gainditzeko dituen nahietan eragin onuragarria izan dute, itxaropena sorraraziz eta dagokion enplegarritasun maila lortuz. Hezkuntza eredu hau, inguruabarrak alde batera utzita, familiako seme-alaba guztientzat eskakizun maila berdina ezartzen duena, nahitaezko eskolaratzearen, jarduera osagarri anitzen, lanerako prestakuntzaren eta familiak bizitzako ziklo ezberdinetan zehar ematen duen laguntza etengabearen ondorioa da.

Gaur egun, familia-inguruneak bizitza autonomoko eredu bat ahalbidetzen du ere.

Jasotako **heziketa**, bai oinarrikoa bai izaera profesionalekoa, bere motibazioaren eta lorpenerako orientazioaren eragile nagusia bihurtu da, eta hezkuntza osagarriaren prestakuntza-beharren moldaketa funtsezkoa izan da lanpostu espezializatu bat lortu ahal izateko. Kasu honetan, prestakuntza mota hau jasotzeko aukera elkarte funtzionamendua duen erakunde batek eskaini dio.

Halaber, azpimarratu beharra dago gaur egun informatika kontuetan jasotzen duen heziketa.

Erakunde publiko batean **praktika** gisa egin duen lana elkarte berak eskaini dio, eta honi esker, antzeko lanpostu batean iraunkorki lan egiteko gai dela ikusi du. Bere eguneroko bizitzarekin pozik dagoela dio.

Nahiko lukeen **etorkizunari** dagokionez, enpresa publiko edo pribatu batean lanpostu arrunt bat izatea imajinatzen du. Hala ere, bi inguruneetan oztopoak ikusten ditu: eremu publikoan, sartzeko baldintzengatik eta aukeraketa probengatik -oposizioak-, eta eremu pribatuan adimen urritasuna duten pertsonen errendimenduarekiko dauden aurreiritziengatik.

Bere kontaketatik hainbat **proposamen** ezberdin ateratzen dira. Enplegu Publikoari oposizio prozesuak berraztertzea galdatzen zaio, adimen urritasuna duten pertsonen inguruabarretara moldatuta ez daudela -denborak, materialak, etab.- ulertzen delako, eta enpresa pribatuei lan egiteko euren gaitasunarekiko mesfidantza gainditzeko eskatzen zaie.

## Adimen urritasuna duen eta laguntzadun enplegu arrunt batean lan egiten duen emakume baten bizitzako historia

### BIZITZAKO HISTORIA...

Adimen urritasuna duen 38 urteko emakumea, kirol denda bateko biltegian lan egiten duena. Orain dela 4 urte adimen urritasuna duten pertsonentzako elkarte batek eman dion etxebizitza batean bizi da. Bikotekide bat du eta biak aurrezten ari dira etxebizitza bat erosi eta ezkondu ahal izateko.

Biltegian laguntzaile lana egiten du: *"kutzak antolatzeaz arduratzen naiz, dena dagokion lekuan egon dadin"*.

Orain dela 7 urte, enplegu zentro berezi batera iritsi zen. Lehen elikadura sektorean lanpostu arrunt bat izan zuen 3 urtez, *"gozotegian lan egin nuen nire nagusiak erretiroa hartu zuen arte. Gozotegia itxi zenean, bi hilabetez atsedean hartu nuen eta hainbat hilabetez lana bilatzen ibili nintzen. Ez nuen ezer aurkitu, ez baitute adimen urritasuna duen jendea kontratatzen, gauzaezak garela uste dute eta. Baina, azkenean, nire ahizparen laguntzarekin lantegiak ezagutu nituen"*.

Lantegian igaro dituen 7 urteetatik, 3 urte enplegu zentro berezian eman ditu, eta orain dela 4 urte Laguntzadun enplegu modalitatean lan egiten ari da. *"Laguntzadun enpleguan gehiago irabazten dut, lan egiteko aukera gehiago ditut, etxebizitza propio bat erostea ahalbidetzen du..."*

Ikastolara joan zen OHoko 7. maila arte. Ondoren, hezkuntza bereziko ikastetxe batean jarraitu zituen bere ikasketak eta Lanbide Heziketa egin zuen. *"Geriatrico laguntzailea naiz, izugarri gustatzen zait adineko pertsonekin lan egitea, baina ezin izan dut inoiz nire lanbidearekin lotutako lanik aurkitu. Enpresek adimen urritasuna duten pertsoneri beldurra diete, horregatik ez gaituzte kontratatzen"*.

Oso gustura sentitzen da egiten duen lanarekin. *"Biltegian lantegian baino erosoago sentitzen naiz. Gainerako langileak bezala tratatu nazaten nahi dut, ez dut gogoko bi urteko haur bati bezala hitz egiten didatenean. Hasieran beldurra ematen zidan lantegia uztea, han oso babestua nengoelako. Kanean berriz zure baitan zaude: defendatzen ez bazara galduta zaude. Integrazioa ez da gauza erraza, enplegu babestuko lantegi batetik zatozelako. Eta orain, kontratu mugagabe bat dut, badakit ondo eta gogoz lan egiten badut nire lanpostua mantenduko dudala."*

Bere lana oso ondo antolatuta dago eta aurretik lanposturako entrenamendu eta egokitzapen prozesu bat igaro du. *"Hasieran, nire entrenatzaileak lanpostuak zituen zereginak antolatzen laguntzen zidan. Egunero etortzen zen, baina oso ondo moldatu naizenez eta lan egiteko gaitasun ona dudanez, bera geroz eta gutxiago etortzen de nirekin eta nire arduradunekin hitz egitera"*.

Bizitza lan egiten, etxebizitza bilatzen eta bere ahizparekin paseatzen ematen du. Asteburuetan gimnasia doa eta janaria prestatzen du.

Hobetzeko proposamen gisa erakunde publikoek adimen urritasuna duten emakumeen alde borrokatzea proposatzen du, *"ez gaitzaten munstroak bezala ikusi, aukerak eman diezazkiguten, ikus gaitzaten... eta lan egiteko balio badugu, kontratatu gaitzaten..."*.

### Hainbat hausnarketa

Oraingo honetan, **familia giroak** dagoeneko pisu handirik ez duela dirudi. Hala ere, iraganean familiaren influentziak eragin positibo handia izan zuela antzematen da: protagonistak bizitza independentea du eta etorkizun-senean autonomia nahia eta bere bizitza espazio propioa sortzeko nahia mantentzen dira.

Dirudieuz, iraganean jaso zuen **prestakuntza akademikoak edo lanbide heziketak** ez du harreman zuzenik enpresa aruntean sartzearikin: lanbide heziketa zentzu batean egin duen arren, eguneroko lanean hasierako lan orientazioarekin zer ikusirik ez duten zereginak egiten ditu.

**Laguntzadun enplegu arrunt** batean sartzean, protagonistak enplegu zentro berezi batek ez dituen logiken arabera funtzionatzen duen merkatu bat ezagutzeko aukera du. Aukera honek lanarekiko sentitzen duen betetasunean eragin positiboa du. Zentzu honetan, lanpostu aldaketak ekarri duen soldata hobekuntza elementu erabakigarria dela dirudi. Hobekuntza honek, ekonomikoki independentea izateko eta bizitza autonomia -etxebizitza erostea, etab.- izateko itxaropenak mantentzea ahalbidetzen baitu.

Era berean, inguru arruntetan lan egitea motibatzailea izan ohi da eta aldarrikapen gisa balio du, pertsona horien gaitasunak ikusaraztea ahalbidetzen duelako eta gizarteari, lehen eskutik, pertsona urrituak euren kabuz moldatzeko gai direla eta euren lanarekin ekarpenak egiteko gai direla erakusteko aukera ematen duelako.

**Agente bideratzaile edo laguntzailea** benetako laguntza bihurtzen da eta horrelaxe adierazten du protagonistak. Lanpostuko zereginak egituratzen, esleitu zaizkion funtzioak burutzen eta sortu daitezkeen zailtasunen aurrean laguntzen dio; baina, batez ere, seguru sentitzen den ingurune batetik hasiera batean beldurra ematen duen ingurune arrunt batera igarotzen laguntzen dio.

Nahiko lukeen **etorkizunaren** inguruan, protagonistak bere burua ingurune arrunt batean lan egiten eta unean-unean laguntza jasotzen ikusten du. Ez du bere burua lan zetro berezi batean berriro ikusten.

Bere kontaketatik, gure inguruko administrazio publiko nagusiei zuzendutako **proposamen** bakar bat ondorioztatzen da: pertsona urrituen gizarte eta lan-eskubide guztiak onartzeko errebindikazioa.

## Adimen urritasuna duen emakume ez aktibo baten bizitzako historia

### BIZITZAKO HISTORIA...

Adimen urritasuna duen eta lan egiten ez duen 39 urteko emakume bat. Bere gurasoekin bizi da hirigunean.

Etxean ahaideei laguntzeaz arduratzen da. *"Etxean laguntzen dut, mahaia jasotzen dut, mandatuak egiten ditut, nire aita baliaezinarekin gelditzen nahi nire ama ateratzen denean"*.

Ez du inoiz lan egitea pentsatu *"lan egiteko ez dut kalera ateratzeko beharrik, behar dudan guztia daukat, gainera etxean behar naute, zaharrak dira"*.

13 urte bete arte ikasi zuen zentro pribatu batean *"mojekin ikasi nuen, baina ez nintzen oso trebea eta etxean gurasoek behar nindutenez, ikasketak utzi nituen"*.

Gustura sentitzen da bere eguneroko jarduerekin, *"goizean amari oheak egiten, arropa esekitzen, aitari gosaria eramaten, mandatuak egiten eta mahaia jartzen laguntzen diot; gero, bazkaldu ondoren, foiletoia ikusten dugu eta arratsaldean nire amarekin eta bere lagunekin paseatzen dut"*.

Asteburuetan, larunbata beste edozein lanegun bezalakoa da, igandea berriz lasai ibiltzen da *"larunbatetan, erosketak egiten ditugu, etxea garbitzen dugu, aita paseatzera eramaten dugu, arratsaldean pelikula bat ikusten dugu eta amaren lagunekin kafea hartzen dugu, horrela igarotzen da eguna. Eta igandean lasaiago ibiltzen gara, goizean mezara goaz, nire analekin gosegarri bat hartzen dugu eta arratsaldean klubera noa nire lagunekin"*.

Ez zaio lan-egoera hobetzeko proposamenik bururatzen *"ez dakit ezer gai horri buruz"*.

### Hainbat hausnarketa

Kasu honetan, **familia-inguruneak** gizarte eta lan arloetan emakume urrituaren integrazioa geldiarazten du. Egunero denbora asko ematen du etxeko lanak egiten eta aita zaintzen, eta amari asko laguntzen dio. Aisialdia amaren ondoan igarotzen du ere. Beraz, nolabaiteko isolamendu soziala eta familiaren aldetik bere alaba gehiegi babesteko joera daudela ondorioztatzen da.

**Hezkuntza eremuan** ere ez da inolako sarbiderik ikusten, bertan gizarte-trebetasunen garapena lortzeko aukerarik ez duelako. Ez dago hezkuntza lorpenik erdiesteko motibaziorik eta heziketaren bilakaera familia berean bukatzen da berriro ere.

Gaur egun, ez du inolako lan-praktika onarturik egiten eta aita zaintzen laguntzeko zereginak egiten ditu. Lan-munduan ez du inolako interesik, bere familiaren ekonomiak ez duelako bere diru-sarreraren beharrik. Adierazpen hauetatik ondorioztatzen da familiarentzako laneratzeak dirua irabaztea besterik ez duela ekartzen. Gurasoek, euren aldetik, ez diote **enplegurako orientazioari** biderik ematen.

Esan dugun bezala, **aisialdia** amaren inguruan eta amaren ingurunean igarotzen da. Hortaz, ez du beste eremuetako, adinetako, baldintzetako, eta abarretako pertsonekin inolako harremanik.

Protagonistak **ez du inolako proposamenik egiten** aztertzen ari garen gaien inguruan.

## Buruko nahastea duen eta zentro okupazional batean lan egiten duen emakume baten bizitzako historia

### BIZITZAKO HISTORIA...

Buruko nahastea duen eta nekazaritza eremuko zentro okupazional batean lan egiten duen 45 urteko emakumea. Bere senarrarekin bizi da. Bere alabak gurasoen etxetik irten dira.

Telefono kableak muntatzen lantegiko langile bezala lan egiten du. *"Telefono kableak muntatzen ditut".*

Orain dela urte bat lan babestuko enpresa batera iritsi zen eta ez du inolako oztoporik izan enpresa horretan laneratzeko. *"Nire seme txikia hil zenean depresio bat izan nuen, ospitaleratu ninduten eta, pixkanaka, terapiari esker, hobera egin nuen, lana eskaini zidaten lantegi okupazionallean... eta onartu nuen. Urte bat daramat dagoeneko".*

Bere auzoko eskolan ikasi zuen 14 urte bete arte. *"Ikastea ez dut inoiz gogoko izan. Derrigorrezko ikasketak egin eta gero ezkondu nintzen. Hiru alaba eduki nituen eta haiek zaintzeari ekin nion. Depresio asko nituen, beti triste nengoen".* Familia zaintzen ibili zen lagun batek Emakumea Sustatzeko Zentroetan parte hartzea proposatu zion arte. *"Hau hasi nintzen beste emakumeekin harremanak izaten, gauzak nekizkiela, ikasi nezakeela ikusi nuen, eta nire egoera berean, edota egoera okerrean, zeuden emakumeak ezagutu nituen."*

Oso gustura sentitzen da egiten duen lanarekin eta lankideekin. Egunero lanera etortzea *"bizitza da, baliagarri sentitza da. Ez dut etxean egon nahi, aspertzeko naiz eta pentsatzen dut".*

Ez daki zenbat denbora emango duen lanpostu honetan, ezta enplegu arrunt batera aldatuko duen, orain arte ez baitu gogoeta egin. *"Ez dut korrika egin nahi, ezer aurreratu gabe bizi naiz".* Lantegiari esker *"egunero nire aurrerapenak ikusten ditut, lankideekin harremanak ditut, lana ikasi eta garatzen dut. Zoragarria da!".*

Asteburuak etxea eta familia zaintzen igarotzen ditu. *"Janaria prestatzen, nire senarrarekin paseatzen eta, igandeetan, nire alabekin elkartzen naizenean ongi pasatzen dut. Beraiek dira nire bizitzaren ardatz nagusia".*

Hobetzeko proposamen gisa, buruko nahastearen inguruan sentsibilizatzeko kanpainak proposatzen ditu. *"Uste dute ezin dugula lan egin edo ez dakigula lan egiten; ez gaituzte pertsonak bezala, baizik eta "gaixok" bezala ikusten."*

### Hainbat hausnarketa

Berriro ere protagonistari lan-munduan sartzeko adorea eta babesa ematen dion **familiaren laguntza** agertzen da.

Bere heziketa nagusia derrigorrezko hezkuntza formala da. Nerabezeroan eta gaztaroan ez da inoiz ikasketetatik hurbil sentitu. Familia bat sortzea bere okupazio nagusia izan da urte askoz.

Eta helduaroan jada, lagun baten eskutik, profil ezberdineko emakumeei gizarte- eta heziketa-laguntza emateko helburua duen erakunde batek antolatutako jardueretan parte hartzen hasten da. **Elkartegintza mundura** hurbiltzeak, eta hortik sortzen diren harreman pertsonalek, protagonistari gizarte-sare bat eta kide izatearen sentimendu bat ematen diote. Orduan bere autokontzeptua eta autoestimua hobetzen hasten dira. Depresioak eta ospitaleratzeak jasan ondoren, honek, akonpainamendu **terapeutikoarekin** batera, **lantegi okupazional** batera jotzeko adorea ematen dio. Baliagarri sentitzeko nahiak motibazioa ematen dio eta, helduaroan, garai berri bati hasiera ematen dio.

**Gaur egun**, zentro okupazional batean dago, bizitako esperientziarekin eta hasi dituen harremanekin pozik dago. Hala ere, berarentzako diseinatu den lan-ibilbideari buruz ez du inolako informaziorik eta ez daki etorkizunerako zer asmo eta aukera dituen, bere interes eta itxaropenen inguruan ikuspegi propioa badu ere. Ez daki bi alderdi horiek -diseinatutako ibilbidea eta bere interesak- nolabait bat etorriko diren. Gaur egun enplegu zentro berezi batera aldatzeko presarik ez edukitzea baloratzen du eta orain duen kezka nagusia egindako lanean eta hasitako harremanetan aurrera egiten jarraitzea da. Denboraren inguruko Carirosen ikuspegiak, eta ez Kronosena, pertsona bizitako une guztietan estresa aurreikusteko estrategia onenera moldatzea ahalbidetzen du.

**Aisialdia** familiarri eskaintzen dio, hau baita bere kezka nagusia.

Lan kontuetan **proposamen** zehatzak egiten ditu, haurrei eta gazteei zuzendutako kanpainak eskatuz, buruko nahastearen inguruan sentsibilizatzeko helburuarekin, baita gizarteari eta enpresaburuei zuzendutako kanpainak ere, buruko nahasteak dituzten pertsonen lan ordainduak egin ahal izateko aukera izatea eta pertsona horiek gaixotasun eta gaixoberritze iturri bat soilik ez direla ikustea errebindikatuz.

## Buruko nahastea duen eta enplegu zentro berezi batean lan egiten duen emakume baten bizitzako historia

### BIZITZAKO HISTORIA...

Buruko nahastea duen eta hiriguneko enplegu zentro berezi batean lan egiten duen 29 urteko emakume bat. Bere aitarekin, amarekin eta anai-arrebekin bizi da.

Elikadura saileko langile bezala lan egiten du.

Orain dela bi urte lan babestuko erakunde batera iritsi zen eta ez du inolako oztoporik aurkitu lanean txertatzeko. *"Gizarte laguntzaileak nire arazoa zuten pertsonentzako elkarte bat zegoela komentatu zidan eta han lan egiten zuen lagun batek etortzera bultzatu ninduen. Informatu nintzen, nire curriculuma bidali nuen eta hiru hilabete ondoren sartu nintzen".*

Batxilergoa arte ikasi zuen zentro pribatu batean eta gero unibertsitate ikasketak egin zituen. *"Eskolan batxilergoa arte ikasi nuen. Gero Ekonomia Zientziak ikasi nituen eta enpresa bateko kontabilitate sailean lan egin nuen. Krisi bat izan nuen, ospitaleratu ninduten eta ez geroztik ez dut enpresa batean lan egin".*

Oso gustura sentitzen da egiten duen lanarekin eta lankideekin. Lanera etortzeak *"dirua irabaztea, etxeko gastuekin laguntzea eta gurasoen etxetik irtetea"* ahalbidetzen du.

Ez daki zenbat denbora iraungo duen lanpostu honetan, enplegu aruntera aldatzea proposatu baitiote. *"Enplegu aruntera aldatzeaz nago, baina errespetu asko ematen dit. Ondo egin nahi dut, asko baitut jokoan. Gainera, nire egokitzapen prozesua arriskuan jartzen duen arazoren bat sortzen bada, nire orientatzailea gertu izan nahi dut. Niretzako enplegua posible da laguntzarekin, baina ez bakarrik".* Epe labur eta ertainean etorkizunerako planak ditu. Ondorioz, lana bere bizitzako kanto-haria da. *"Gurasoen etxetik irten, ezkondu eta familia bat sortu nahi dut. Irabazten dudana erekin ezin dut nik bakarrik etxe bat erosi".*

Asteburuetan etxean, familiarekin, lagunekin eta bere mutil-lagunarekin egoten da. *"Gure etxe berria prestatzen ibiltzea, koadrilekin ateratzea, familiarekin zinemara joatea eta irakurtzea izugarri gustatzen zait".*

Lan-egoera hobetzeko proposamen gisa, *"jendeak ez gaitzala lankide bezala baztertu"* eskatzen du. *"Arraroak", "zoroak" edo "arriskutsuak" izatearen ospea kentzea. Ezagutzen dena onartzen dela eta ezagutzen ez denak beriz ikaritzen duela ikasi du".*

*"Enplegu zentro berezietan eskaintzen den lanpostu aukera zabaltzea. Dakidanarekin bulego bateko administrazio sailean lan egin dezaket, oraingoz supermerkatu batean apal-betetzaile bezala lan egiten dut. Jakintza galera bat dela iruditzen zait, baina ez dakit norbaiti axola zaion".*

### Hainbat hausnarketa

**Familiak** protagonistari bere bizitzan garrantzitsuak diren kontuetan erabakiak hartzeko autonomia giroa eskaintzen dio. Familiak enplegurako orientazioan hartzen duen rola ez da guztiz pasiboa ez guztiz aktiboa, protagonista baita heziketa eta lanari dagokionez erabaki ezberdinak hartzen dituena. Familiak erabakiak hartzeko prozesuetan autonomia eta laguntza ematen dio. Esan daiteke bere familiaren borondatezko gaitasunak eta berak gaitasun horiek garatzeko duen gaitasuna ezagutzen dituela.

Bere **garapena, hezkuntza eta prestakuntza** mailan, arazorik gabekoa izan da, batxilergoa eta unibertsitate ikasketak egin ditu eta.

**Lan-mundura** kontabilitate arloko lanpostu kalifikatu batean sartuz iristen da. Hala ere, bere buruko osasunaren orekarik ezak enplegua galarazten dio. Buruko nahastea duen emakumeetan komuna dirudien segida bati esker enplegua berreskuratzen du: gizarte zerbitzuetan buruko nahaste bat duen pertsonentzako elkarte batera joatea gomendatzen diote, elkarteetan munduan sartzean harreman berriak hasten ditu eta, hauen bitartez enplegu zentro berezi bat ezagutzen du. Gizarte-eragile ezberdinek eskuragarri dauden baliabideak ezagutzeak emakumeen lan-munduan sartzeko prozesua errazten du.

Orduan, bertan sartzeko eskatzen du, bere curriculuma bidaltzen du eta, denbora batez itxaron ondoren, elikadura saileko langile baten (*apal-betetzailea*) **zereginak** egiteko kontratatzen dute. Bere trebakuntzarekin egin lezakeena baino gutxiago exijitzen duten zereginak egin behar izateari buruz galdetzen zaionean, ez du balorazio negatiborik egiten, baina oreka eza dagoela azaltzen du eta horrek bere gaitasunei onurarik ez ateratzea eragiten duela dio. Orain bere lana ondo egitea da gehien interesatzen zaiona, ez baitu lana galdu nahi. Eta horrela bere familiari laguntzeko edo, bere garaian, gurasoen etxetik irteteko diru-sarrerak bermatzen ditu.

Merkatu aruntera **igarotzeko** interesa duela dio. Hala ere, aldaketa hori bere orientatzailea alboan badu bakarrik egin dezakeela uste du. Orientatzailea bere egokitzapena arriskuan ez jartzeko beharrezko pertsonatza hartzen baitu.

Bere **aisialdiak** izaera sozial garbia du eta bere trebetasun sozialak garatzeko arazorik ez duela dirudi.

Gizarteari zuzendutako **proposamen** bat egiten du: beharrezkoa da pertsonen sentsibilizazioa sustatzea euren aurreiritzi eta estigmen erruz pertsona hauek lanean baztertua egon ez daitezen. Bere aldetik, lan babestuko erakundeei proposamen bat egiten die: lanpostu sorta handiagoa, gaitzuntza maila ezberdinak eskatzen dituztenak, eskaintzea eskatzen die, pertsonak dakitenari onura ateratzeko helburuarekin.

## Buruko nahastea eta enplegu arrunt bat duen emakume baten bizitzako historia

### BIZITZAKO HISTORIA...

Buruko nahaste bat duen eta nekazaritza eremuko negozio propio batean lan egiten duen 45 urteko emakumea. Bere senarra eta alabarekin bizi da.

Gozoki denda baten jabea da. *"Litxarrera-denda bat dut eliza eta eskolaren ondoan. Astean zehar arratsaldeetan goizetan baino gehiago lan egiten dut. Gero, ostiral eta larunbat arratsaldeak, eromena dira! Laguntzen didan pertsona bat etortzen da, bestela, ezinezkoa da. Gogoko dut nire lana!"*

Orain dela lau urte lan egiten du hemen. Lehenago besteren konturako laneratzeko zailtasunak aurkitu zituen. Unean-unean hainbat lan egin zituen ezkutuko ekonomian. *"Zure urritasunak beldurra ematen die, ez dakite zerekin aurkitu daitezkeen".* Elkarteko psikologoaren bitartez iritsi zen. *"Behin betiko diagnostikoa jaso ondoren, elkartera -buruko gaixotasunarekin lan egiten duena- joan nintzen zer egin nezakeen pentsatzeko. Ezkondu eta nire lehen alabaz haurdun nengoan, beraz, psikologoarekin batera tratamendu medikoa hasi nuen. Denbora batez lana utzi nuen nire alaba zaintzeko, baina orain dela lau urte denda jartzea pentsatu nuen, nire familiaren eta buruko osasuneko taldearen laguntzarekin".*

Batxilergoko 2. urtea arte ikasi zuen zentro pribatu batean eta, ondoren, lanbide heziketa egin zuen: *"mojekin ikasi nuen, BBBko 2. urtea bukatu nuen. Gero, administrazioko lanbide heziketa egin nuen, baina 20 urterekin nire lehen krisia izan nuen. Hala ere, ikasten jarraitu nuen eta 23 urterekin bukatu nuen, praktikak egin nituen... eta beste krisi bat. Ospitalera sartzen eta ateratzen ibili nintzen garai hartan."*

Oso gustura sentitzen da egiten duen lanarekin eta lankideekin. Lanera etortzeak *"zure gastuatarako, janaria erosteko, apetetarako dirua irabaztea. Beste soldata bat ekarri etxean laguntzea"* esan nahi du.

Badaki lan hau erretiroa hartu arte izango duela. *"Aha!egin handia egin behar izan dut, oreka eta antolaketa beharrezkoak dira, baina denon artean lortu dugu".*

Asteburuak dendako lanari, etxeari eta aisialdiari eskaintzen dizkio. *"Denon artean antolatzen gara, hori da arrakastaren gakoa, etxea, denda, familia. Etxean eta etxetik kanpo emakume langilea izateak eragozpen horiek ditu".*

Lan-egoera hobetzeko proposamen gisa *"gizarteak eta enpresek lan egiteko dugun gaitasuna ezagutzeko, langile bezala ezagutu gaitzaten"* proposatzen du.

*"Eskolan sentsibilizatzeko kanpaina bat onuragarria izango litzake, gaur egungo haurak biharko helduak dira eta. 'Eskolako integrazioa' gizarera eta enpresetara iritsi behar da".*

Beharrezkoa da *"izan eta egin nahi duguna, izan eta egin ahal dugunarekin elkartzea, erabakitze prozesuan gure iritzia kontuan izatea."*

### Hainbat hausnarketa

**Familiaren laguntza** bereziki erabakigarria da autoenplegu prozesuetan eta, kasu honetan, familia beharrezkoa baita lana antolatzeko eta behar denean bere ordez lan egiteko, etab. Familiak protagonistari ematen dion orekari esker segurtasun gehiago du negozioaren errendimenduan eta emaitzetan.

Bere ikasketek jarraipen bat dute, derrigorrezko heziketa amaitu ondoren lanbide heziketa egin eta lan-ingurune aruntetan praktikak egiten hasi baitzen. Buruko osasunaren desorekak lan-ingurunean bere presentzia eragotzi zuen, gure protagonista ezkutuko ekonomiako lanetatik etengabe sartu eta ateratzera eraman zuena. Halaber, bere alaba zaintzeaz arduratzean denboraldi batez enplegurako orientaziotik aldendu zen.

Gure protagonistaren **laguntza sarea** bere elkarteak eta elkarteko psikologoak osatzen dute. Buruko osasunarekin koordinatuz, emakumeak eta bere familiak auto-enpleguan oinarritako saiakuntza bat hasteko erabakiaren alde agertu dira. Orain arte, enpresa ezberdinek bere buruko osasunaren inguruan egiten zuten interpretazioa kalitate oneko lan bat aurkitzeko oztopo bat izan zen.

Positiboki baloratzen du egindako lana eta familiak eman dion laguntza, lan egitasmo partekatua izan dela dirudi eta. Era berean, langilea izateak eskaintzen dion ekarpen ekonomikoa aintzat hartzen du.

Merkatu arruntean ikusten dituen oztopoak -estigmatizazioa eta aurreiritziak- direla eta, bere lan etorkizuna familiaren **negozioan** imajinatzen du erretiroa hartzeko adina arte.

Urritasun bat edo buruko nahastea duten pertsonetikiko errespetua eta tratu berdintasuna sustatzeko, haurrak eta nerabeak sentsibilizatzea **beharrezkoa** dela uste. Dibertsitatea ondo ulertu ahal izateko, haur direnetik hasi behar da sustatzen gero helduaroan islatu dadin. Era berean, emakumeen lan garapenari dagokionez, erabakiak hartzean emakumeen parte-hartze handiagoa baimentzea proposatzen du.

## Buruko nahastea duen eta langabezian dagoen emakume baten bizitzako historia

### BIZITZAKO HISTORIA...

Buruko nahastea duen eta hirigunean langabezian bizi den 25 urteko emakumea. Bere amarekin eta aitarekin bizi da.

Gaur egun, lan bat aurkitzeko zain dago "krisiarekin ezin dut lanik aurkitu, itxaron zerrendan nago, imajinatzen dut egoera suspertzen ez den arte ez didatela deituko. Nire lagunetako batzuk lantegian zereginik gabe daude, apalak ordenan jartzen, baina hilaren amaieran soldata jasotzen dute, beraz, hainbat hilabetez itxaron beharko dut".

Gaur egun, lanean txertatzeko duen oztopoa krisi ekonomikoa da. "Gaur egun jasaten ari garen krisi ekonomikoa". Elkarteko psikologoaren bitartez iritsi zen. "2008an elkartera iritsi nintzenean, lan egiteko prest nengoela ikusten zuten bezain laster eta nik nahi nuenean enplegu zentro berezi batera joan nintekeela esan zidaten, eta hortik, laguntzadun enplegu batera. Baina, komentatu dizudan bezala, krisiak dena geldiarazi du."

Batxilergoa zentro publiko batean ikasi zuen eta, ondoren, enpresa-ikasketak hasi zituen, baina ez zitzaionez asko gustatzen lanbide heziketa bat egitea erabaki zuen: "Eskolan ikasi nuen, institutura joan nintzen eta hortik enpresa-ikasketetara, baina bigarren urtean lehen urteko hainbat irakasgai nituen gainditu gabe, asko larritu nintzen eta utzi nuen". Etxean zerbaitekin jarraitzera bultzatu ninduten eta administrazioko lanbide heziketa egitea erabaki nuen. Praktikak egin nituen... eta orduan hasi ziren larritasunak, kezak... Eta tratamendua hasi nuen."

Elkartean oso gustura dago, bai profesionalekin bai bertan dauden pertsonekin. Elkartera etortzeak "ongizatea, emozio-oreka, aurrera egiteko gogo, pertsona bezala hazteko gogo" ematen dio.

Badaki erretiroa arte lan egingo duela eta lana laster iritsiko dela. "Badakit hemendik gutxira nire ibilbide profesionala hasteko aukera izango dudala, ez gara betiere krisialdian egongo. Bitartean, teknologia berrietarako trebatzen naiz. Informatika, gizarte-sareak ikertzen ditut... Facebookeko profila dut eta erabiltzen ez dakitenei irakasten diet."

Asteburuetan aisialdiaz gozatzen du. "Eskolako koadrilakoekin gelditzen naiz eta zinemara, larunbatetan dantzatzera eta, igande batzuetan, mendira igotzen naiz elkarteko mendizaleekin".

Lan-egoera hobetzeko proposamen gisa "krisia lehenbailehen bukatu dadila eta lanpostu kopurua igo dadin" proposatzen du.

### Hainbat hausnarketa

Gure protagonista **familiaren** egoitzan bizi da eta eguneroko bizitza bere gurasoekin partekatzen du. Hala ere, bere kontaktan gurasoek ez dute garrantzi handirik. Beraz, lan kontuetan erabakiak bere kontuz hartzeko beharrezko autonomia duela ondorioztatu daiteke.

Bere **hezkuntza eta prestakuntza** prozesua interes handiz hartzen du, bi urtez enpresa-ikasketak egitera heldu delarik. Porrot akademikoaren aurrean, bere ikasketak bideratzea eta administrazio arloan lanbide heziketa ziklo bat egitea erabakitzen du. Ikasketak arazorik gabe bukatzen ditu ikuspegi akademikotik, baina praktikak egiten ari denean bere oreka eza agertzen da. Prestakuntzari dagokionez, gaur egun informazio eta komunikazio teknologiak dira bere helburuak.

Aukeratu duen **elkarreak** gure protagonista enplegu zentro berezi batera gerturatzea bultzatzen du, denbora guztian bere erritmoei erantzunez. Hala ere, elkarreak hurrengo urteetan protagonistak garatu ahal izango duen lan-ibilbidea, laguntzadun enplegu batean bukatuko duena, ezagutzen duela dirudi.

Garaia iristen denean, pertsona enplegu zentro berezi batean sartzea eskatzen da, baina krisi ekonomikoaren erruz zailagoa bihurtu da pertsona berriak zentroan sartzea. Protagonista **itxaron** zerrendan dago, zain, inolako profil profesionalik eskatu gabe.

Aisialdian elkarreak lagundu dituen gizarte harremanak dira protagonistak, eta hauei esker, hazkunde pertsonala eta autoestimuan eragin positibo bat lortu dira.

Gure protagonistak proposamen bakar bat egiten du eta norabide honetan doa: krisialditik ateratzea, enplegu zentro berezi batean lan egiteko aukera izatea eta, ondorioz, lanpostu gehiago sortzea.





## 6- 9 BIZITZAKO HISTORIAK

# 6.3- EMAKUMEAK KONTUAN: EUREN HAUSNARKETA BATZUK

### ZER DA LANA GURETZAKO?

"errealizatuta sentitzeko, zerbaierako balio dudala sentiarazten dit, eta gainera, gastatzeko soldata bat ematen dit"

"fakturak ordaintzeko soldata ematen dit"

"independentzia ematen dit, normaltasuna edukitzea"

"egunero bizimodua ateratzea, autosufizientea izatea"

"gauzak ikastea, gauza berriak egiten ikastea"

"denbora pasatzea, ez banoa lantegira, etxean aspertzen naiz, han ondo pasatzen dut ez nagoelako etxean, lagunak aurkitzen ditudalako"

"etorkizun bat edukitzea datozen garaietarako, nire kabuz moldatzea, orain nire gurasoekin bizi naiz eta"

"ekonomikoki independentea izatea, jarduera bat eta ordutegi bat edukitzea"

"jateko, bizitzeko, aurrera ateratzeko, nire alaba aurrera ateratzeko gogoia izatea"

### ZER BEHAR DUGU LAN EGITEKO?

"gaitasuna, interesa, trebetasuna, saiaturia izatea, besteekin harremanak izatea"

"lan egiteko eta ikasteko gogoak"

"lanarekin arduratsua izatea eta ondo konpliztea"

"lan egiteko gauza izan behar zara, pertsona arduratsua izan behar zara lan batean egoteko, edonork ezin du edozer gauza egin"

"osasuntsu egotea, hau da, lan egiteko ondo egotea"

"lanarekin bat datozen gaitasunak behar dira"

### NOLA IRITSI GARA HONA?

"gizarte laguntzaileak lagundu zidan, nire curriculuma [lan zentro bereziaren izena isilean gordetzen da]-ra bidali nuen eta hilabete batera deitu zidaten"

"lantegi hauek bertan lan egiten zuen lagun baten bitartez ezagutu nituen"

"lantegia psikiatrari esker ezagutu nuen"

"[Nahasteak-urritasunak dituzten pertsonentzako elkartearen izena isilean gordetzen da] nire elkartetik hona, [lan zentro bereziaren izena isilean gordetzen da], bidali ninduten"

"birgaitze psikiatrikokoek [lan zentro bereziaren izena isilean gordetzen da]-ra eraman ninduten"

"eskolatik [nahasteak-urritasunak dituzten pertsonentzako elkartearen izena isilean gordetzen da]-ra eta [nahasteak-urritasunak dituzten pertsonentzako elkartearen izena isilean gordetzen da]-tik [lan zentro bereziaren izena isilean gordetzen da]-ra bidali ninduten"

"nik curriculuma [lan zentro bereziaren izena isilean gordetzen da]-ra bidali nuen eta deitu zidaten"

"niri Lanbidetik deitu zidaten"

"ni gurasoekin etorri nintzen lantegira eta eskaera egin nuen"

"ni egunkariko iragarki baten bitartez sartu nintzen"

"nik ez nuen [lan zentro bereziaren izena isilean gordetzen da]-an sartu nahi, ez nengoelako jendearekin egotera ohituta. Leku "normal" batean, jende "normalarekin" lan egiten nuen eta han sartu nintzen... negarrez hasi nintzen"

"enpresa-ikasketak hasi nituen eta utzi behar izan nuen gaixo jarri nintzelako"



**ZER OZTOPO IKUSTEN DITUGU?**

"urritasunak izateagatik zailtasunak ditugu, laguntza behar dugu"

"enplegu zentro berezian ez dut inolako laneratze arazorik ikusten. Enplegu arruntean laneratzea desberdina da adimen urritasun eta buruko gaixotasun bat duten pertsonentzat. Kontratuak ez dizkigute erraz berritzen. Ez gaituzte kontratatzen, sendagilearengana joateko arazoak ditugu, baimenak eskuta behar ditugulako. Urritua bazara ez zaituzte kontratatzen".

"laneraterako orduan, buruko gaixotasuna adimen urritasuna baino okertzat hartzen da"

"ia inork ez ditu buruko gaixotasunak babesten"

"urritasunak nire buruarekin zorrotzagoa izatea eragiten dit"

"urritasun bat duen emakume batek urritasunik ez duen beste batek baino zailtasun gehiago ditu idazkari bezala lan egiteko gaitasun gutxiago dituelako"

"adimen urritasun edo buruko gaixotasun bat baduzu, are zailagoa iruditzen zait enpresa batean sartzea mundua ez baitago emakume urritu batentzako pentsatua, mundua jende baliodunarentzako pentsatua dago"

"medikazioaren eraginez motelagoa zara eta beste pertsonen baino denbora gehiago behar duzu, baina denbora urrea da, enpresei kostatzen zaien denbora da hori"

"enpresa arruntean laneratzea zaila iruditzen zait. Supermerkatuetan saiatu naiz, ez naute kontratatu eta ez didate azalpenik eman, urritasunarengatik ez gaituzte kontratatzen"

"urritasun bat duten emakumeen laneratzea zaila da uste dutelako ezin dituzula lanak beste pertsonen bezala egin, uste dute ergela zarela"

"ez da erraza adimen urritasun batekin enpresa normalizatu batean sartzea, enpresek ez dutelako gu bezalako jendea nahi, adibidez, ezin dugu jendaurrean lan egin"

"lanpostua lanean errentagarria bazara bakarrik mantentzen duzu"

**NOLAKO ETORKIZUNA IMAJINATZEN DUGU?**

"hemen gelditzea, ahal dudana ematen dudala sentitzen dut eta. Hemen gure mugak ezagutzen dituzte eta eman dezakeguna eskatzen digute"

"hobeto, babestua sentitzen naiz, ez nintzateke enpresa normal batera itzuliko, lan giroa ona da hemen"

"ez nintzateke beste inora joango, ez nautelako kontratatuko, beraz, ez naiz saiatzeko, ezagutzen den txarra ez da hain txarra"

"urritasunak lagundu dit hemen sartzen, kostatu zitzaidan sartzea eta orain

pozik nago, ez nintzateke enpresa normalizatura itzuliko"

"prestatzen banaute, lan arrunt bat bilatzera ausartzen naiz"

"urritasun batekin ikusten gaituzte, baina nik oinak eta eskuak ditut, lan egin dezaket"

"ez dugu enpresa normalizatura joatea pentsatzen ezetz esaten digulako, ezetz esaten dute bitxiak dirudigulako. [Lan zentro bereziaren izena isilean gordetzen da]-n lan egiten dugula esaten badugu, atzera botatzen gaituzte"

"etorkizunean hemen ikusten dut nire burua, etxetik gertu nagoelako"

"ez nintzateke hemendik joango, lana, lankideak... hamaiketako, jantokia, janaria gogoko ditut"

"nik beste toki batean lan egin nahiko nuke diru gehiago irabazteko"

"prestakuntza gehiago jaso nahi dut enpresa arrunt batera joateko"

**ZER PROPOSATZEN DUGU?**

"enplegu arruntean laguntzen didan lankide bat jartzea, bikoteka lan egitea..."

"lan arruntak beldurra ematen dit oreka galtzeko arriskua dudala iruditzen zaidalako"

"gu bezalako emakume urrituentzako lanpostu gehiago, eta hauek urritasunera egokitu daitezela"

"mediku-bajekin permisiboagoak izan daitezela"

"nik nire buruari egiten dizkiot proposamenak, gauzak ahaleginez gainditzea, borondatearekin autonomia hobetzea"

"lanpostua pertsonara egokitu dadila"

"enpresa batek pertsona urritu bat laneratzeagatik dituen abantailak aurkeztea, eta gaiak garestu ikusi dezaten"

"enplegu babestutik enplegu arruntera igarotzeko, lanpostuan izango ditudan zereginen inguruan enpresak prestakuntza eman diezadala"

"pertsona horrek eman dezakeena aztertzea"







# 7

## PROTAGONISTEN INGURUNE HURBILAK

Familia ingurenak .....	86
Elkartek .....	94
Hezkuntza eta prestakuntza ingurunea .....	104
Oinarrizko gizarte zerbitzuak .....	110
Buruzko osasunaren arretaren inguruan .....	116



## 7.1- FAMILIA INGURENAK.

### FAMILIAK

#### ZERGATIK DA AIPAGARRIA BERE ROLA?

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeentzat familia **eragin gehien duen ingurunea** da: familiak motibazioa, estimulazioa, garapena, laneratzea edo lana mantentzea bultzatzeko edo geldiarazteko benetako motor bat bezala eragin dezake. Buruko nahastearen kasuan, gainera, familiaren funtzionamendua erabakigarria da beharrezko egonkortasun emozionala lortu ahal izateko.

#### NOLA IKUSTEN DU ADIMEN URRITASUNA ETA/EDO BURUKO NAHASTEAREN DUTEN EMAKUMEEN LAN-EGOERA?

Lana honela ikusten da eta honela egiten da: (1) **Lanak** pertsonen arteko harremanak, gizakiaren garapena, baliagarria izatearen sentimendua, hala nola, gizarte eta lan mailan ikasteko ingurunea ematen duela ulertzen da. Halaber, independentzia eta autonomia sustatzen ditu. Ordainsaria, berez, ez da motibazio nagusia izaten. (2) Bi emakumeen kolektibo hauek egin ohi dituzten **zereginak** administratiboak, bezeroentzako arretakoak eta behin eta berriz egiten diren eskuzko zereginak dira. Buruko nahasteak dituzten emakumeek euren prestakuntza akademiko edo profesionalarekin lotura duten edo loturarik ez duten zereginak egiten dituzte, hauek denek arazoizko tentsioa ekartzen dutelarik. (3) Lan babestuko edo enplegu arrunteko inguruneetan izan ezik, laguntzadun enplegu metodologiarekin, **lanpostua ez da pertsonaren ezaugarrietara egokiro egokitzen**. (4) Buruko nahastea duten emakumeen **inaktibitatea**, kasu askotan, euren buruko osasunaren ikusmoldearen eta bizipen propioaren ondorioa da.

Familiek **diskriminazioa** ikusten dute lan-ingurune arruntean, bertan harremanak ez baitira dibertsitatean oinarritzen. Enpresek ez dute ez beharrezko **konpromisoa** ez beharrezko **prestakuntza** tekniko adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonak laneratzeko ezta profesionalki garatzeko. Lan babestuko enpresak eta laguntzadun enplegu arruntak bezalako ekimenak dira beraientzako lan-merkatuan sartzeko bide nagusia.

Enplegu-munduan **txertatzean**, **motor** gisa, familia berak eta lan babestuko inguruneek eragiten dute. **Balazta** gisa, neurri batean hezkuntza nahiz prestakuntza eremuak, eta, batez ere, enpresa-eremu arruntak eragiten dute. Lanpostua **mantentzeari** dagokionez, emakumeek **behar bezala betetzeko duten gaitasunak**, gizarte-eremu aberatsa edukitzeak eta enplegu babestu batek ematen duten segurtasunak eragiten dute. Buruko nahasteak, zehazki, neurri gehiago behar ditu existitzen den estigma sozialaren ondorioz.

Emakumeak bere buruari dagokionez duen **autokontzeptuak** eta **autoestimua** eragin aipagarria dute lanpostu bat lortzeko eta mantentzeko orduan. **Euren jabetze prozesuaren bizipenak** garrantzi handia du.

#### NOLA IKUSTEN DU BERE ROLA LANEAN TXERTATZEKO ETA GARATZEKO PROZESUAN?

Familia benetako motorra da enplegurako orientazioan, eta balazta indartsua izan daiteke ere harremanek gehiegi babesteko joera badute. Halaber, familia berak lanean txertateari eta garatzeari begira definitzen duen estrategiak eragin handia du. Buruko nahastearekin, bestetik, familiak nahaste bera eta honek gizartean nahiz lanean duen eragina ulertzeko prozesuari ekin behar dio.

#### ZER PROPOSAMEN EGITEN DIRA PROZESU HAU BERE JARDUERA ESPARRUAN HOBETZEKO?

Familiek hezkuntza eremurako eta prestakuntza eremurako (prestakuntza prozesu egokituak edukitzea), enpresa eta gainerako enplegu-emaleei (aurreiritziak eta estigmak gainditzea, lanpostuak egokitzea, lanpostuan laguntza sistema bat definitzea, enplegu publiko egokitua fase guztietan ezartzea, lan-baldintzak gainbegiratzea) eta gizarteari oro har (aurreiritziak eta estigmak gainditzea) proposamenak egiten dizkiete. Familientzat emakumeen autonomia sustatzea eta urritasunari nahiz nahasteari aurre egiteko prozesuari ekitea eskatzen da.

Proposamenak zehazki ezagutzeko, Azterketaren bertsio luzea kontsultatzea aholkatzen da.

#### SORTZEN DEN HAUSNARKETA

Familiek eragin erabakigarria dute lan-eremuan sartzeko bultzadan. Enplegurako motibazioaren aurka, seme-alaba gehiegi babestea eta genero rolak esleitzea daude: etxeko lanak egitea eta ahaideak zaintzea. Buruko nahastearekin, familiek fenomeno hau ulertzeko eta horri aurre egiteko modua ezagutzeko beharra dute.

Enpleguari dagokionez eragile nagusia enplegu babestuko erakundeak eta laguntzadun enplegu egitasmoek osatzen dute.

Familietan, lan-eremuari dagokionez euren ahaidearekin garatu beharreko estrategiaren inguruan eztabaida sortzen da.

Aurkitu den defizit nagusia enpresen -enpresaburuak eta langileak-konpromiso eta prestakuntza falta da, lanpostua pertsonaren arabera egokitzea -baita buruko nahastean- ezinbestekoa delarik.

Familiek proposamen globalak egiten dituzte, nagusiki prestakuntza egokituari, enpresen sentsibilizazioari, pertsona lanpostura egokitzeko prozesuei, laguntza zehatzei eta gizartearen sentsibilizazioari buruzko proposamenak.

Adimen urritasuna gizartetik hurbilago dagoela dirudi, buruko nahasteak berriz bere estigmatizazioa mantentzen du.

## 7- PROTAGONISTEN INGURUNE HURBILAK

### 7.1- FAMILIA-INGURUNEAK

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeentzat familia **eragin gehien duen ingurunea** da: estimulazioa, garapena, laneratzea edo lana mantentzea bultzatzeko edo geldiarazteko benetako motor bat bezala eragin dezake. Buruko nahastearen kasuan, gainera, familiaren funtzionamendua erabakigarria da beharrezko egonkortasun emozionala lortu ahal izateko.

Atal honetan ikerketan zehar egin diren eta **familia-inguruneetan** garatu diren elkarrizketa nagusiak islatuko dira, non adimen urritasuna edo buruko nahastea zuen emakumeak enplegu bat -edozein lan-ingurunean- eduki zezakeen edo langabezia egoeran edota ez aktiboa egon zitekeen. Familiarekin harremanetan jartzeko adimen urritasuna edo buruko nahastea duten pertsona eta familien **elkarrekin eta gainerako erakundeekin** laguntza, baita psikologia eta psikiatriako kabinete pribatuaren laguntza ere, ere jaso da.

Azkenik, azpimarratu beharra dago **buruko nahastea duten emakumeen familiengana gerturatzeko aurkitutako zailtasuna**, gaixotasun honek tabu eta estima soziala izaten jarraitzen duelako.

#### **NOLA ULERTZEN DUTE LANA FAMILIEK?**

Zentzu honetan familiek egiten dituzten ekarpen gehienak bat datoz eta lanaren **bi onura nagusiak** bezala deskribatu daitezkeen ezaugarriak azpimarratzen dituzte, hau da:

- o Lana pertsonen arteko **harremanak hasteko ingurune** bat da, non pertsonaren giza garapena ematen den eta emakumeak **baliagarri** sentitzen diren. Ingurune honek, lan eta gizarte arloetan ikasteko bidea ematen du. *"Jendearekin harremanetan jartzen da, gauza berriak ikasten ditu, ni oso pozik nago bera ziorontsua delako. Izan ere, lanik ez duenean haserretu egiten da. Nik ez nioke etxetik kanpo bizitzen utziko" edo "Lana asebetetze bezala, beste pertsonekin harremanetan jartzeko aukera bezala definitzen dugu, enplegu berak ekartzen duen baliagarri sentitzea, autonomia, independentzia eta motibazioa".*
- o **Independentzia** -batez ere ikuspuntu ekonomikotik- eta autonomia lortzeko **eragilea** izan daiteke. *"Lanak gizaki eta pertsona bezala*

*garatzea, independentea izatea ahalbidetzen du, hala nola, etxe bat, bikote bat izateko eta beste pertsonekin harremanetan jartzeko aukera ematen du" edo "lan egitea gastuak ordaindu ahal izateko dirua irabaztea da".*

Familia batzuek esandakoaren arabera, emakumeak familia berak baino enplegurako orientazio gehiago duela ikusten da. Honek pertsonentzako eta autokontzeptua hobetzeko sozializazio beharrak ase ahal izateak duen balioa erakusten digu. *"Bost axola niri lan egiten badu, nik etxean eduki badezaket. Baina berarentzako ilusio bat da, baliagarri sentitzen da, poz handia ematen dio".*

Hala ere, lanaren eduki berak esanahi ezberdinak mahaigaineratzen ditu eta lanpostua pertsonaren arabera egokitzea ere baloratzen da. *"Berak lan egitea, baliagarria izatea, erabaki zuen. Hala eta guztiz ere, egiten duen lana ez du gogoko, beste gauza batzuk, adibidez, ofimatika, egiteko prestakuntza du".*

Bestetik, adimen urritasuna duten emakumeak enplegu arrunt batean lan egiten dituzten, **laguntzadun enpleguaren** metodologia jarraituz, familietan ezaugarri espezifiko bat igartzen dela dirudi: familia hauentzako, *normaltasunean oinarritzen den gizarteratzea* euren emakumeen lana definitzeko beste ardatz bat da. *"Guretzat lan egitea normaltasuna, gizarteratzea eta, aldi berean, independentzia ekonomikoa da" edo "Lan egiten dutenean autonomia gehiago dute".*

*Normalizazioa* lanaren bitarteko gizarteratzea eta urritasunik ez duten pertsonekin lan egitea dela ulertzen da. *"Lan egitea jende normalarekin harremanetan egotea da, eta hori oso garrantzitsua da".*

**Buruko nahasteak** dituzten emakume bat duten familientzat, nagusiki ordainsaria azpimarratzen da lan egiteko funtsezko elementu gisa. Horrela, norbaitek hauxe komentatzen zuen: *"Nire alabarentzat, lan egitea ordainsari bat jasotzea esan nahi du" edo, adibidez, "Nire emazteak ganadua eta baratzea zaintzen, etxea garbitzen eta janaria prestatzen lan egiten du. Etxekoandreek soldata bat jaso beharko lukete".*

Kolektibo honentzat enpleguak harremanak hasteko eta, bai gizarte mailan bai maila pertsonalean, garatzeko aukerak ematen dituela ahaztu ohi bada ere, adimen urritasuna duten emakumeen familiek azpimarratzen dute.

Etxean emakume **ez aktibo bat** duten familia batzuentzako, enplegu bat ez onartzeko arrazoi kontziente nagusiak jasotzen den soldata eskasa dela edo soldata hori jasotzen dituzten beste prestazioekin bateraezina dela izan dira. *"Ez doa enplegu babestuko lantegira han esplotatzen dituztelako".*

Hala ere, azalpen hau ez dirudi joera zabaldua denik, beste familietan ordainsaria ez baita motibazio nagusia bezala baloratzen. *"Nire alaba doan joango litzateke lan egitearren".*



## LAN-IBILBIDEA FAMILIEN IKUSPUNTUTIK

Bi emakumeen kolektiboen kasuan, enplegurako orientazioari dagokionez, lortutako testigantzen bidez **familiaren eragina** -bereziki amarena- egiaztatzen dela dirudi. Honela, adierazpen hauek jaso dira *"Nire alaba lantegira eraman nuen izena eman zezan, lagun batek esan baitzidan bertan nire alaba bezalako neskek lan egiten zutela"* edo *"Ama batzuek euren alabak nora joan behar diren eta non egon behar diren erabakitzen dute. Euren alaben trebetasunak baloratzen dituzten lekuak nahi dituzte"*.

**Beste agente batzuk** -pertsonek lan babestuko erakundeetara bidaltzen dituzten ikastetxeak, familiei laguntzeko sare informala, elkarteak, fundazioak, etab. - **ematen duten laguntza** ere nabarmentzen da: *"Ikastetxetik lantegi babestueta lan egitera bidali zituzten"*, *"Fundazioak lan egitera bultzatu ditu"*, etab.

Lanean txertatzeko eta garatzeko prozesuan, **lan babestuko erakundeek** eta, osagarri gisa, **laguntzadun enplegu** aukerak ere eskaintzen dituzten beste erakundeek protagonismo berezia dute. Bi kasuetan, adimen urritasuna duten emakumeen familiek lan kontuetan euren konfiantza agente hauek jartzen dute. *"Lanpostua Fundazioaren bitartez aurkitu zuten, enpresak aurretiko hautaketa bat egin zuten eta orain kontratu mugagabe bat dute"*.

**Lan harremanak**, kasu guztietan, emakumeen lan-ibilbidearen mende daude. Horrenbestez, ikasten egon daitezke praktika kontratu batekin, aldi baterako kontratu bat edo kontratu mugagabe bat lortu dezakete. Orobat, aldakortasun handia dago astero lan egiten ematen duten denborari dagokionez. Horrela, bai lanaldi osoko dedikazioa, bai beharretara egokitutako lanaldiak, bai aukera zehatzak -adibidez, astean hiru egun, bi ordu eta erdi egun bakoitzean, edo hiru ordu egunean astean bost lanegunetan, etab.-. Kontratazio egokitu hauek laguntzadun enpleguetan ohikoagoak dira.

**Zeregin mota** emakumearen lan-eremuaren mende dago neurri handi batean. Hala ere, laguntzadun enplegu bat -adimen urritasuna- duten pertsonen orokorki zeregin administratiboak, bezeroentzako arretakoak eta behin eta berriz egiten diren eskuzko lanak egiten dituzte.

Lan babestuko enpresetatik kanpo dauden eta buruko nahastea duten emakumeetan aldakortasun handiagoa hautematen da zeregin motari dagokionez, baina orokorki lanak euren iraganeko prestakuntzarekin lotura izan dezala -hau ez da beti lortzen- edo lanpostuari lotutako lan-karga edo tentsioa emakumearentzako arrazoizkoa izatea saiatzeko da. *"Soroan lan egin du beti ganaduarekin eta baratzean, baina berak ez du lan bat bezala ikusten, familiarri laguntzea dela, egin behar duen zerbait dela, uste du. Berak etxea mantentzeko ahal duen neurrian lagundu behar duela dio. Egutero goizeko sei eta erdietan esnatzen da behiak jezteko, animalien ukuihua txukuntzeko, gero etxera doa etxeko lanak egitera eta pixka bat*

*deskantsatzen du janaria prestatzeko ordua arte. Goizean pixka bat deskantsatu behar du beti eritmo horri eusteko."*

**Enplegu Publikoa** adimen urritasuna edo buruko nahastea duten emakumeak orientatzeko beste lan-eremu bat izan daiteke. *"Nire alabak betidanik lan egiten du. Hasieran Estatuko administrazio publikoan lan egin zuen 10 urtez. Eta, orain dela urte bat, Eusko Jaurlaritzako erakunde batean lan egiteko lanpostu bat esleitu zioten. Pertsonek urrituentzako administrazio laguntzaile lanpostu batera aurkeztu zen, atera zuten eta lan egiten hasi zen. Estatuko administrazio lanpostua utzi zuten orain dagoen lekuan soldata hobe delako, eta dituen gastuekin gehiago interesatzen zaiolako"*.

**Adimen urritasuna** duten emakumeen kasuan, **lanpostua pertsonaren arabera egokitzeko prestakuntza** lan babestuko erakundeek edo laguntzadun enpleguko beste bitartekotza erakundeek ematen dute. *"Nire alabak DBHko 4. maila egin zuten, Curriculuma Norbanakoari Egokitzearekin. Administrazio laguntzaile egokitu izateko ikasketak egin zituzten"*.

Beste aldetik, **buruko nahasteak** dirudien ez du prestakuntzarako laguntza hau jasotzen, emakume bakoitzaren ibilbide pertsonal eta profesionalak erabakitzen duen prestakuntzaren jatorria. Ikertutako kasuetan enplegua ez da inoiz trebakuntza egokitu baten bitartez lortzen, kasu gehienetan beharrezkoa badirudi ere.

Era berean, buruko nahastei dagokienez bereziki, gaixotasun hau identifikatzen duten eta **buruko nahasteen** inguruan sentsibilizatzen lagundu dezaketen hazpegi fisikorik ez dagoenez, enpresek, bai pribatuak bai publikoak, **lanpostua pertsonaren arabera egokitzea** zailtzen du eta gainerako langileek nahiz arduradun hierarkikoek emakumearekiko ulermena erakustea zailtzen du.

*"Egokitzea kostatzen ari zaio, [euska] administrazio publikoaren izena isilean gordetzen da]-ko lanpostu honetan urte bat darama eta askotan aldatu diote lanpostua. Ez dute nire alabaren urritasuna kontuan izan, ez baita ikusten. Urritasunen bat dutenentzako lanpostu bat lortzen du eta inork ez dio txostenik, ez paperik ez ezer eskatzen. Lanpostura egokitzea kostatzen zaio. Inork ez dio gauzak nola egiten diren azaldu ez irakatsi. Oso estresatua egon da eta berriz gaixotzeko beldurra du, lanpostu berrietan eta hainbeste aldatetekin gehiegizko exijentzia sentitu duelako. Lan-osasuneko urritatearekin hitz egitera joan da buruko gaixotasun baten ondorioz duen urritasuna kontuan izan dezaten, eta esan diote hori lan egiten hastean esan behar zuela. Baina inork ez zion ezer galdetu ez eskatu. Beraz, psikiararen txosten bat eskatu diote. Berak nagusiarekin hitz egin dezaten eskatu du, bera urritasun bat dutenentzako lanpostu batean sartu delako, buruko gaixotasun bat duelako, lanpostuan egonkortasuna behar duelako pixkanaka egokitzeko. Lana uztea eta Estatuko administrazioan zuten lanpostura itzultzea pentsatu du, han egiten zuena ondo egiten dakielako eta hango lankideek laguntzen ziotelako"*.

**Buruko nahaste bat duten emakumeen inaktibitatea** kasu batzuetan euren buruko osasunaren bizipen propioaren ondorioa da. *"Nire ahizpak ez du inoiz lan egin, ez du ezta pentsatu ere, berak dioenez ez da lan egiteko gai. Bere egoera guztia arazo fisiko bati egozten dio, baina sendagileek oraindik ez dute ezer zehaztu".* Kasu hauetan ikusten da diagnostiko zuhur bat beharrezkoa dela eta familiak nahiz pertsonak ahalegin handia egin behar dutela nahastea beti baliaezintasuna eragiten duen eragile bat bezala ez ikusteko.

## FAMILIEN IKUSPUNTUA LANERATZE PROZESUEN EGUNGO EGOERAREN INGURUAN

**Adimen urritasunarekin** bizi diren familientzat nabaria dirudi **lan-eremu arruntean dagoen diskriminazio** egoera, non ez diren dibertsitatean oinarritutako harreman positiboak lortzeko ahaleginak egiten. *"Ezberdina denak ikaritzen gaitu, arrisku bat iruditzen zaigu. Enpresa ez dago ezberdina den norbait hartzeko prestaturik".* Sexu aldagaiari dagokionez, hau diskriminatze arrazoi gisa identifikatzen ez dela dirudien arren -seguru aski amatasuna ez delako adimen urritasunarekin lotzen-, diskriminazio anitza aldarikatzen duen ahots isolaturen bat entzun dugu. *"Adimen urritasuna duen emakumea izateagatik, bi maila beherago zaude".*

Enpresek, euren aldetik, ez dute ez beharrezko **konpromisoa** ez beharrezko **prestakuntza tekniko** adimen urritasuna duten pertsonak kontratatze eta, beste aldetik garrantzitsuenak izan daitekeena, enpresek eta langileek ez dute aurretiko joera egokia ahalmen edo gaitasun teknikoari dagokionez euren urritasuna kontuan izanez baloratu behar diren pertsonekin lan egiteko. Horrenbestez, honelako adierazpenak egiten dira: *"Adimen urritasuna duten pertsonak denbora gehiago behar dute urritasunik ez duen pertsona batek baino"* edo *"Oposizioak ez daude adimen urritasuna duten pertsonen egokituta".*

**Enplegu babestuko inguruneak, laguntzadun enplegura** orientatutako programak dituzten elkarte edo fundazioekin batera, familiek baloratzen duten merkatutako sarbide bat izan diren arren -*"Fundazioak enplegu bat aurkitzen lagundu die"*-, eremu honetan sortzen den enpleguaren kalitateari buruzko hainbat iruzkin kritikoa sortzen dira, batez ere ordainsariari dagokionez: *"Jasotzen duten soldata ez da Enplegu Zentro Bereziatan egiten duten lanarekin bat etortzen"*.

Halaber, **familiek eta elkarteek** lan-merkatuan presentzia normalizatu baten alde egin duten aldarrikapena azpimarratzen da -*"Elkartearen eta familien laguntza funtsezkoa izan da lan-munduan sartzeko orduan"*, *"Euren kabuz moldatu daitezten lan egin dugu. Hainbeste borrokatu dugu eurengatik... Baliagarriak sentitzen dira lan egiten dutenean"*-.

Ez da enplegurako motibazioan eragin berezirik izan duen **beste agenterik** identifikatzen.

**Buruko nahaste**ari dagokionez, **lanpostua pertsonaren arabera egokitze**ko erabakigarria den zailtasun bat identifikatzen da: pertsonak izango duen errendimendua eta bai enpresak bai lantaldeak pertsonaren inguruan egiten duten **balorazioa**. Pertsona lanpostura moldatu ahal izateko buruko nahastea ezagutzera eman behar den arren, hori jakinarazteagatik soilik kontratazioa eta lan giroa zailtzen dira -langileek nahaste bat duten pertsonetako susmoa adierazi dezaketelarik-. Kasu batzuetan, badirudi pertsonak erreakzio honekiko distantzia jartzen duten enpleguetara orientatzen direla: lanpostu erreserbatuak, enplegu babestua, norberaren konturako lan egitea, lan-merkatu erregularizatutik kanpo gelditzea, etab. aukeratzen dute.

*"Lan bat egiten hasten zarenean inork ez dizu galdetzen urritasunen bat, kasu honetan, buruko gaixotasun bat, al duzun. Gaurkoz, oposizioetan urritasun bat duten pertsonentzako erreserbatzen den lanpostu kupoiari dagokionez, ez da kontuan hartzen aurkezten diren pertsonen urritasun mota, ez dute pentsatzen pertsona horrek zer egin dezakeen eta zer ez, zeintzuk diren bere mugak, ezta zenbat denbora behar duen lanpostu berrira egokitze".*

*"Nire alabak ez dio mundu guztiari buruko gaixotasun bat duela esaten, jendeak ez bailuke ulertuko. "Bere lagun minek bakarrik dakite".*

*"Ez du pentsatu besteren konturako lan egitea, familiaren negoziara egiten duen ekarpenarekin nahikoa dugu".*

*"Nire emazteak ez du jende askorekin harremanik mantentzen eta leku isolatu batean bizi gara. Edonola ere, bere buruko gaixotasuna ez da mundu guztiari kontatzeko gauza bat."*

## LAN-MUNDUAN TXERTATZEAN ERAGINA OMEN DUTEN FAKTOREAK

Adimen urritasuna duten emakumeentzat lan-munduan txertatzeko bilakaeran eragiten duten faktore anitz identifikatzen dira. Honela, hezkuntza eta prestakuntza faktoreak, familia eta ingurune gertuko faktoreak, enpresa-faktoreak eta faktore pertsonalak identifikatu dira.

Lehenengoan artean, **hezkuntza edo prestakuntza eremuko faktoreak**, lanpostu zehatz batetan jarduteko hezkuntza eta prestakuntza izatea, hala nola, irakasle edo monitoreen prestakuntza eta honek pertsona urrituaren gaitasunetan jartzen duen konfiantza motor bat direla nabarmentzen da. *"Txertatzeko faktoreak hauek dira: lehenik, aurkezteko lanpostu bat edukitzea, eta bigarrenik, lan hori egiteko beharrezko prestakuntza edukitzea. Beharrezkoa da pertsonaren mugetan eta indarguneetan arreta jartzen duen hezkuntza pertsonalizatu bat"*. Hala ere, egungo hezkuntza sistema arautua kritikatzeko da: *"Gizarteratzea eta eskolaratzea oso ondo daude, baina gure ustez garrantzi gehiago eman zaio garapen*

sozialari adimenaren garapenari baino, ikasgeletan ez baita segimendu pertsonalizaturik egiten. Egiten dituzten sei orduetatik ordu batean bakarrik lan egiten dute eurekin banan-banan”, “Derrigorrezko hezkuntzarako adina 14 urtetatik 16 urtetara igotzean, eskola graduatua ateratzeko aukera murriztu egin da”, “Irakasleek ez dute prestakuntza nahikoa”.

Puntu honetan **lan babestuko inguruneek** jarraitzen duten estrategiaren inguruan zalantza bat identifikatzen da. Bertan lan egiten ari diren pertsona askok urritasun bat dute, gehiengoan adimen urritasuna, eta familia batzuek hezkuntza sistema integratzaile eta normalizatzaile bat izatearen, baina aldi berean, amaieran lan-sistema bereizle bat aurkitzearen arteko inkongruentzia ikusten dute. “Gure alabak adimen urritasunik gabeko pertsonekin gizarteratuak sentitzen diren errealtate batetik adimen urritasuna duten pertsoenez bakarrik osaturik dagoen lan-mundu batera iristen dira”.

Hala ere, lan babestuko ingurune hauen eta laguntzadun enplegu programen rola positiboki baloratzen da, emakumeei baldintza egokituak dituzten lanpostuak eskaintzen dizkietelako. “Garrantzitsuena beraiek gustura egotea da, lan mekaniko bat izatea, lankideek beraiengan konfiantza izatea, lan behartu bat ez izatea eta lana euren gaitasunekin bat etortzea da”, “Lanpostua ezaugarri pertsonal zehatz batzuekin bat etortzea”. Elkarre, fundazio eta lan babestuko erakundeek eskaintzen dituzten estimuluak eragile motibatzaile gisa identifikatzen dira, estimulu hauek lanean hasteko programa edo egitasmo zehatzak direlarik.

**Familiatik** eratorritako faktoreak, berriz, elementu erabakigarriak dira enplegurako orientazioan eta, ondorioz, lan-munduan txertatzeko. Etxean ematen den estimulu motor indartsua da, gehiegi babesteko joera aldez benetako balazta da. “Etxean ematen zaizkien estimuluak eta elkarre edo fundazioetik etortzean egiten zain harrerak eragin handia dute”. “Zenbait emakumek ez dute lan egiten segurtasun ezagatik, gehiegi babestu dituztelako edo txikitatik jaso duten hezkuntzaren ondorioz.”

Enpresen eta **eremu ekonomikoaren** aldetik ere bultzada edo balazta gisa jokatzeko duten hainbat faktore ikusten dira. Jarraian batzuk aipatzen dira:

- o Pertsonen gaitasun eta ahalmenetara egokitzen diren **lanpostu egokituak** izatea bultzada bat da. Orobat, gaur egun **enpresen irudi sozialari** ematen zaion garrantziak enpresak urritasun bat duten eta, adimen urritasunen artean, presentzia nabariago bat izan dezaketean pertsonak kontratatzea adoretu ditzake.

“Gizarte Erantzukizun Korporatiboak pertsonak “deigarriak” direlako kontratatzea eragin dezake. Enpresak gizarte erantzukizuna duela dirudi Down-en sindromea duen pertsona bat kontratatzean; baliteke hala ere bere gaitasunengatik baino erakusteko egitea.

- o Egungo **krisi** ekonomiko egoera hau, baita enpresa pribatu nahiz publikoek adimen urritasunarekin duten eskarmentu praktikoa urria ere, pertsona hauek laneratzeko balazta bat dira. Era berean, pertsona hauek sarbidea mugatua dute **eskaintzen den irudia** garrantzitsua

dela baloratzen den sektore edo enpresetan, non ondorioz ez den pertsona urrituen presentzia ulertzen, hau ez bada estandarretara egokitzen eskaini nahi duten irudiari dagokionez.

“Oparoaldian gutxi kontratatzen bazituzten, orain krisialdian are gehiago kostatzen da eurei lan bat bilatzea”. “Enpresetan eta administrazio publikoan, adimen urritasuna duten pertsonakiko ezjakintasun handia dago”. “Adimen urritasuna duen pertsona bat gaizki gelditzen da jendaurrean. Irudiak mugitzen gaitu. Gaurkoz, oraindik begira gelditzen zaizkizu desberdina zarelako.”

Lan-merkaturako sarbidean eragiten duten **faktoreak** ere identifikatzen dira. Hauek **emakumeengandik** datoz eta euren motibazioari nahiz lortutako enpleguak ematen dien betetasunarekin -euren **autokontzeptua** eta euren **jabetze** prozesua- lotuta daude.

**Buruko nahastea** duten emakumeen kasuan, euren familientzat **izaera pertsonaleko faktore** hauek garrantzitsuagoak direla dirudi. Motor gisa imotasuna, motibazioa eta borroka egiteko adorea izatea identifikatzen dituzte. “Nire alabak zailtasunak dituen arren, bere imotasunak, eta familiarengandik, buruko osasun zentroarengandik, bere psikologoarengandik jaso duen laguntzak eragiten duela uste dut. Pertsona guzti hauek beregan konfiantza izan dute, baja hartu duen denboraldien arren”. “Nire emaztea oso borrokalaria izan da beti, bere imotasunari esker gainditu ditu zailtasunak. Urte askoz izan duen psikiatrank zorianak eman dizkio gauzeekin jarraitzeko duen imotasunarengatik, egonkortasun emozionala lortzen laguntzen dion pertseberantzia hori.”

## LAN-MUNDUAN MANTENTZEAN ERAGINA OMEN DUTEN FAKTOREAK

Emakumeen berezko faktoreak eta kanpoko elementuetatik eratorriko beste faktore batzuk identifikatzen dira.

Adimen urritasunari dagokionez, **emakumeei lan-munduan mantentzen laguntzen dieten errendimendu faktore propioak zehazten dira. Faktore hauei esker, ez dira kaleratzeak gertatzen eta kontratuak berritzen dira.** Horrenbestez, berezko faktoreak euren errendimendu ona eta lan-eskakizunetara -garaiz iristea, ondo lan egitea, errespetua, lan-gatazkak ez sortzea, lana metodikoki betetzea- moldatzeko gaitasuna dira. “Gure ustez, gure alabak euren lanpostuetan mantentzen dira lankideek eurentzako duten garrantziagatik, garaiz iristen direlako, adeitsuak direlako, ez dutelako lan-gatazkarik sortzen, langileak, konplituak eta metodikoak direlako”.

Halaber, emakume horiek euren enpleguarekiko sentitzen duten motibazioa mantentzen laguntzen duten faktoreak daude, adibidez: lan giro positibo mantentzea eta lankideekin harreman positiboak izatea. “Lan giroa, adiskidetasuna, babes asko behar dute inguruan, norbaitek babesten

dituela, ondo moldatzen direla eta beste langileak bezalakoak direla nabaritu behar dute”.

Goian esaten genuen bezala, **kanpoko faktoreak** ere identifikatzen dira. Honela, familiek lan babestuko inguruneek eskaintzen duten **lan segurtasuna** aintzat hartzen dute. *“Lanpostua bermatuta dagoela ulertu dute, baina batzuetan adoregabetsen dira lantegian ez badago zer eginik”*. Gainera, lan babestuko enpresek pertsona hauek eremu aruntetara igarotzea errazteko interesa eta konpromisoa adierazten dute. *“Enplegu zentro berezietan, gaitasuna dutenak enplegu arruntera igarotzea nahi dute”*. Merkatu arrunteko enpresek, euren aldetik, orokorki ez dute epe ertainerako edo luzerako kontratatze konpromisorik hartzen -amaieran berritzen ez dituzten praktikaldiak izenpetzen dituzte, adibidez- .

**Buruko nahastea duten emakumeentzat**, egoera berezietan **laguntza profesionala** -psikologiko eta/edo psikiatrikoa- **jasotzeko** aukerak eta lan eremuan egonkortasun emozionala izateak garrantzi handia dute. Besteak beste, komentatzen da: *“Nire alabak lanpostua lankideei, psikiatraren eta psikologoaren laguntzari esker mantendu ahal izan du. Beharaldietan eta/edo krisialdietan azkar eurengana jo duelako”* edo *“Nire emaztea oso emakume irmoa izan da, estresatua dagoela ikusten duenean berehala laguntza eskatzen die psikiatra eta psikologoari”*. *“Une honetan, egonkortasuna galdu du gure etxeko ekonomiarik kalte egiten dion krisi egoerak eta gure seme-alabek kezkatzen dute eta”*.

Gizarte ingurune aberats bat eta aisialdirako orientazioa izateak bizitzako alderdi guztietan egonkortasun maila handiagoa ekartzen dutela dirudi. *“Gainera, etxeko egonkortasun egoerak, gizarte-sare bat izateak eta beretzako denbora librea edukitzeak egonkor mantentzen asko laguntzen dio”*.

## FAMILIEK LANEAN TXERTATZE ETA GARATZEKO PROZESUAN DUTEN ERAGINAREN AUTOPERTZEPZIOA

Familia eremuak eta harremanak **funtsezko elementuak** dira lanean txertatzeko eta garatzeko prozesuan, eta familiak hortaz jabetu dira. Enplegurako orientazio kontuetan ematen duten **bultzadaz** -laguntza, arreta etengabea- edo jartzen duten **balaztaz** -balazta nagusia gehiegi babestea izan ohi da- konturatzen dira. Horrela adierazten dute: *“Pozik gaude lana aurkitu duelako, hobeto dago lanean etxean baino. Hala ere, lan hobe edukitzea nahiagoko genuke”*, baita ere *“Batzuetan ez dira urrunago iristen gure beldurrengatik, gurasoen eruz”*.

Halaber, badakite **laneratze estrategia bat edo bestea** -lan babestuko programak, laguntzadun enplegu programak, etab.- **aukeratzeak** duen eragina. Horrela, adierazpen kontrajarriak aurkitu daitezke, besteak beste, *“Etxean ez gaude lan babestuaren alde. Enpresa arrunten lanean gehiago sinesten dugu”* eta bestetik *“oraingo lantegi babestua berarentzako aukera hoberena iruditzen zaigu”*.

## protagonisten ingurune hurbilak

Familiaren laguntza funtsezkoa da adimen urritasuna duten pertsonentzat eta baita **buruko nahastearen** fenomenoarentzat. *“Familiaren laguntza ezinbestekoa izan da nire alabak egiten ari den guztia lortu ahal izateko”*. *“Nire emaztearekin beti adi-adi nago”*.

Kasu honetan, gainera, beharrezkoa da familiak ere dagokion laguntza jasotzea, **nahastea** eta honek bere ahaidean, familia sistema osoan, lan eta gizarte-bilakaeran duen eragina **ulertu** ahal izateko. Buruko nahaste bat gertatzen den egoeretan -askotan bat-batean iristen dena- familiaren laguntza izatea ezinbestekoa da lanean txertatze eta garatzeko prozesuari aurre egin ahal izateko. *“Nik gizarte laguntzailearengana jotzen dut laguntza bila. Denbora xamar daramat psikologoarekin lan egiten nire ahizparen egoerak oreka galarazten didalako, ez dakit nola lagundu”*.

## FAMILIEN ALDETIK LANERATZEKO EGUNGO PROZESUAK HOBETZEKO PROPOSAMENAK

Euren ustez, familiek ondo ezagutzen dituzte euren ahaideen egoeran, lan eta gizarte arloetan, eragin onuragarria duten baliabide eta estrategiak. Ezagutza honek, egungo laneratze prozesuetan nola edo hala eragiten duten eremu ezberdinetarako proposamen anitz egiteko ahaldunduzten ditu. Jarraian familien hausnarketa nagusiak azaltzen dira:

- o **Familiei zuzendutako proposamenak:** euren familia-inguruntetik emakumeen **autonomia** sustatzeko estrategiak eragitea beharrezkoa da. *“Gurasoek euren alabei ahal bezain autonomoak izaten irakatsi beharko liekete”*. *“Euren gurasoak ez gaudenean norik zainduko dituen kezkatzen gaitu: emakume hauen autonomia pertsonala lortzeko laguntza gehiago eskatu behar dira”*.
- o Halaber, familiek beharrezko **laguntza** -gizartearena, profesionala, elkarteena, etab.- izan behar dute adimen urritasunaren eta buruko nahastearen **fenomenoari aurre egiteko**. Beharrezkoa da *“familiak adimen urritasuna duten haurren inguruan kontzientziatzea, egoera ikusi nahi ez duten eta euren alabak bakarrik uzten dituzten familiak daude eta”*.
- o Buruko nahastearen kasuan, ez zaio bakarrik buruko nahasteari aurre egin behar, honek euren familian eta lan-egoeran izango dituen eraginei ere aurre egin behar baitzaio. *“Gure ahaideen buruko nahastearekin lagundu gaitzaten. Askotan ez baitakigu zer egin”*.
- o **Hezkuntza/prestakuntza eremurako proposamenak:** Curriculumare eremu normalizatuan dauden **hezkuntza eta prestakuntza maila** ezberdinetara moldatzea eskatzeko orduan adostasuna dagoela dirudi. *“Ikastetxe normalizatu batean ikastetxe berezi batean baino hobeto daudela uste dugu”*. *“Ikastetxeak guztiz galduta daude, adimen urritasuna duten pertsonak ez dituzte estimulatzen eta ez dituzte etorkizunean zorionez betetako bizitza edo lan baterantz zuzentzen”*.

*"Hezkuntza pertsonalizatu behar da heziketa behar bereziak dituzten ikasleentzat eta irakasleek prestakuntza jaso behar dute, adimen urritasunaren eremuan hezkuntza bereziaren inguruko espezializazio gutxi baitago". "Adimen urritasuna duten pertsonen egokituak prestakuntza zikloak proposatzen ditugu, pertsona hauek heziketa akademikoa jasotzeko aukera izan dezatela".*

Horrenbestez, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako **material** didaktikoak hobeto **egokitzea** eta irakasleek prestakuntza jasotzea eskatzen da. *"Adimen urritasuna normalizatzea eta pertsona horiek gehiegi ez babestea". "Irakasleek beharrezko prestakuntza jaso behar dute eta adimen urritasuna duten pertsonekin lan egiteko bokazioa izan behar dute". "Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza oso gogorra da adimen urritasuna duten pertsonentzat. Testuliburuak, esaterako, ez daude adimen urritasuna duten pertsonen beharretara egokituak".*

**Lanbide heziketari** dagokionez, lanbide heziketa egokituarekin bateraezina ez diren eremu normalizatuak sortzea proposatzen da. *"Lanbide heziketa are gehiago lantzea. Ezagutza profesionalak, ezagutza generikoagoak eta ezagutza sozialak lantzea". "Adimen urritasuna duten emakumeak Lanbide Hastapenerako Zentroetara joan ordez, maila baxuagoko Lanbide Heziketara joan daitezela, trebetasun sozialak eta egingo duten lanaren inguruko oinarriko irakasgaiak landu ditzaten".*

Azkenik, prestakuntza garaian aurkitzen diren emakumeentzako eta euren familientzako **laguntza ekonomiko** handiagoa eskatzen da. *"Ez dago inolako laguntzarik, ezta ikasketa pribatuak egiteko bakarrik ere".*

o **Enplegu-emailei -enpresa publikoa eta enpresa pribatua, baita lan babestuko inguruneak ere- zuzendutako proposamenak:**

orokorki, laneratzeko aukera edo estrategia aukera handiagoa -lan babestuko erakundeak, praktikak, laguntzadun enplegua, enplegu publikoa, estrategia mistoak edo bestelako erantzun berritzaileak- izatea eskatzen da, emakumeek eta euren familiek eurentzat interesgarriagoak diren ibilbideak identifikatzeko askatasun gehiago izan dezaten. *"Adimen urritasuna duten emakumeen ezaugarrietara egokituak lan normalizatuak bultzatu behar da. Emakume hauek bizitza normalizatuagoa izan behar dute". "Ez dute non lan egin nahi duten erabakitze ahalmunik, ez dute aukerarik: lan babestuko lantegiak besterik ez dituzte". "Adimen urritasuna duten pertsonen enpresa aruntetan praktika gehiago egitea irtenbide on bat iruditzen zaigu, horrela enpresek euren gaitasun profesionalak ezagutuko baitituzte. Emakume horiek egokituak profila sortzea: administraria, biltegizaina, harreragilea, eskolazaina, arxibozaina, apaletzailea..."*

Bestetik, **lanpostu egokituak** sortzea edo lanpostua pertsonaren arabera banan-banan egokitzea baimentzen duten lanpostuak eskaintzea, baita egiten den lanarekin bat datozen **ordainsariak** jasotzea ere eskatzen da. *"Ordainsaria produktibitatearekin,*

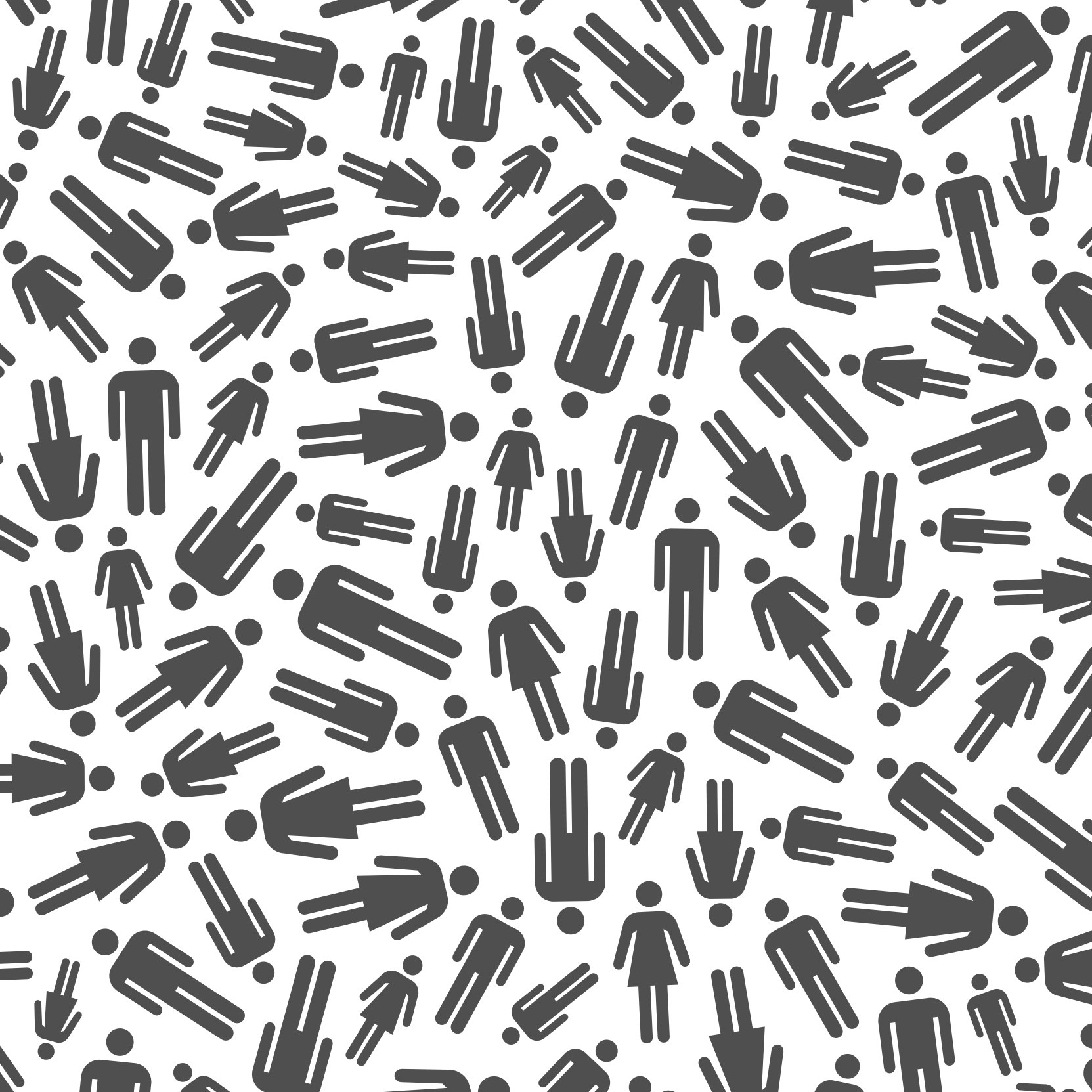
*errendimenduarekin bat joan beharko liteke". "Profila lanpostura egokitzea beharrezkoa dela uste dugu". "Buruko nahastea duten pertsonak zer egiteko gai diren ikusi dezaten, pazientzia izan dezaten, euren zereginak irakasten dizkien pertsona bat eta lanpostura egokitzeko denbora behar baitute".*

Oposizio bidezko lanpostu edo kontratazio publikoen erreserba prozesuetarako, lanpostuen **benetako erreserba** bat eskatzen da, honek ekartzen duen materialen, aukeraketa prozesuen eta beteko diren lanpostuen egokitzapenarekin. **Buruko nahastea duten emakumeen** familiek enplegu-emaileak **buruko nahaste zehatzari dagokionez jakinaren gainean** egotea eta lan-eskaerekin zereginen egokitzapena, lan egiteko erritmoak, etab.- malgua izatea berariaz eskatzen dute. *"Adimen urritasuna duten pertsonen oposizioak erraztea, oposizio egokituak sortzea". "Enpresek pertsona urrituentzat erreserbatzen den kupoko plaza bat lortu duten pertsonen profila ezagutzea".*

Azkenik, **enpresariak** eta baita orientazioaz, laneratzetik eta kontratazioaz arduratzen diren langile teknikoak ere, profil hauen kontratazioaren inguruan **sentsibilizatze**ko helburua duten jarduerak guztiak oso beharrezkoak direla uste da. *"Zuzendarientzako informazio lantegiak. Kontratatzeko arduratzen den pertsonarekin lan egin behar da, adimen urritasunaren inguruan duen pentsaera landu behar da". "Enpresek adimen urritasunari buruz gehiago jakin behar dute". "Lanean berdintasuna lortzeko lan egitea".*

- o **Gizarteari zuzendutako proposamenak:** Adimen urritasuna eta buruko nahastea duten emakumeen benetako gizarteratzea konpondu gabeko arazo bat izaten jarraitzen du. *"Adimen urritasuna duten pertsonak lan egitea bultzatzea". "Integrazioa gizarte mailan gehiago lantzea, oraindik ere diskoteketan sarrera debekatzen diete eta".*

*"Eremu honetan, familien proposamen nagusia zentzu honetan programa edo proiektuak sortzea da: ikustarazteko kanpainak, adingabekoen eta gazteen sentsibilizazioa ikasgeletan, osasun-langileen sentsibilizazioa etab.". "Adimen urritasuna duten pertsona batek lan egiteko dituen aukerak hobeto ezagutzea". "Gizarteak adimen urritasuna duten pertsonak publizitate kanpainen edo ekimen ikusgarrien bidez ikustarazi ditzala, ezagutu ditzala, integratu ditzala". "Oraingoz, ikastetxeetan ikasleei sentsibilizatzeko aurkezpenak besterik zaizkie egin. Hau are gehiago bultzako beharko litzateke". "Osasun-eremuan oso gutxi ezagutzen da adimen urritasuna. Hortaz, adibidez, jendeak pertsona hauei altuago edo haurrak balira bezala hitz egiten die". "Buruko gaixotasuna ezagutu eta ikustarazi dadila".*



## 7.2- ELKARTEAK.

### ELKARTEAK ETA BESTELAKO LAGUNTZA-ERAKUNDEAK

#### ZERGATIK DA GARRANTZITSUA HORIEN EGITEKOA?

Elkarateak eta bestelako laguntza-erakundeak **ingurune hurbila eta eragin handikoa** eskaintzen die urritasuna edota nahastea duten pertsoneri nahiz horien familiei. Elkarate horiek adimen urritasuna eta buruko nahastea duten pertsonen bazterketa egoera nahiz egoera-arriskuaren aurrean ere lan egiten dute; zentzu horretan, gizartearen eta lanean parte hartzeko laguntza-**baliabideak** eskaintzeaz gain, ekonomia solidarioa eta lankidetzatza-sareak sustatzen dituzte.

#### NOLA HARTZEN DUTE ADIMEN URRITASUNA EDOTA BURUKO NAHASTEAREN DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA?

Eragile horiek ikuspegi bat baino gehiago dituzte enplegua sustatzeko **eremuei** dagokienez: Elkarate batzuk enpresa **arruntan** eremura bideratuta daude; beste batzuk, ordea, **zentro okupazionalan** garatzen diren egitekoak ere *lan* moduan hartzen dituzte. **Aipatzekoak dira, gehiengoak direlako, laneratzerako eta laneko garapenerako begira irtenbide zein baliabide sorta zabala defendatzen duten erakundeak** (zentro okupazionala, enplegu zentro berezia, lagundutako enplegua, laneko enklabea, enplegu arrunta, etab.). Horiek gauzatzen duten eragin positiboari dagokionez erabateko adostasuna dago; izan ere, erabateko **intergrazio** soziala ez ezik, autonomia pertsonalerako tresnak ere sortzen dituzte.

**Buruko nahastearen** kasuan, espezifikoki, enplegua edukitzea **prozesu egituratzailerako edota terapeutikoetan** txertatu beharreko elementu gisa ere ulertzen da, egaiten duen efektu positiboa dela eta.

**Enplegarritasunari lotutako faktoreak** dira, zentzu horretan, norberaren **trebetasun eta gaitasunak**, bai eta laneratzean nahiz lanean garatzeko **prozesuan familiar**en laguntza eta sinesmen-maila ere. **Buruko nahastearen** kasuan, gainera, pertsonak berak prozesuaren gain duen **konpromiso erreala** ere kontuan hartzen da. Badira lan munduan **txertatzea** eragozten duten sinesmen eta **aurreiritzi** ugari **–buruko nahastearen** kasuan **estigma** horren eragin negatiboa areagotu egiten da gainera-. Era berean, nahastea **goizetik agertzeak** eta horiek dakarren **gaitasun sozialean narriatzeak** ere oztopo handia eragiten du pertsona horiek kontratatzeke ulean. **Enplegu publikoa** eskuratzeko orduan ere, kolektibo bi-biek oztopoak izan dituzte. Eragile edota **motor** nagusiak: **familia**, eta **autonomia eta norbere kontzeptu positiboa garatzerako bideraturiko estimulazio-prozesua**.

Lanpostua **mantentzeari** dagokionez, **lagundutako enplegu arrunteko** programetan, kasurik gehienetan, enpresarekin hitzartutako epea edota kontratua bera agortu ostean ez da berriro berritzen; pertsona hori lantaldean txertatzeari **uko** egiten zaio, nolabait. **Buruko nahastearen** kasuan, eta lana mantentzeko zailtasun moduan, pertsona horien berezko **hauskortasuna** aipatu behar da, harreman pertsonalerako eta gaitasun sozial nahiz profesionaletarako erakusten duten eraginaren ondorioz.

#### NOLA HARTZEN DU BERE EGITEKOA LANEAN TXERTATU ETA GARATZEKO PROZESUAN?

**Erakunde bakoitzean gauzatutako hausnarketa estrategikoaren ondorioz**, kasu bakoitzerako laneratze-prozesu desberdinak aurreikusi dira. Hori horrela, esperientzia desberdinak aurki ditzakegu, hau da, soilik **lagundutako enplegura** bideraturikoak, edota esperientzia mistoak –

gehientsuenak-; horren helburua da, pertsona bakoitzaren eta pertsona horien gaitasunen araberako erantzun egokia ematea, hurbileko **lan babestuko erakunde**en bidez. Programa horiek egokitutako **prestatuntza** eta laneko **orientazio nahiz laguntza** prozesuak barne hartzen dituzte.

Ingurune horietako elementu komunik gisa, zera azpimarratu beharra dago: **ez dute genero-ikuspegi sisematiko eta berariazkorik barne hartzen**, eta bestelako elkarateekin lan egitean eskubide berdineko pertsonekin lan egingo balute bezala jarduten dute, sexuaren eraberako elementuak landu beharrean.

#### ZER PROPOSAMEN EGIN DIRA DAGOKION JARDUERA EREMUAN PROZESUA HOBETZEKO?

Galdetu zaien eragileek honakoa proposatzen dute: Pertsona horiek betetzeko moduko **enpleguak zeintzuk diren ezagutzea**, bai eta **laneratzeke orduan lagungarriak izan daitezkeen tresna edota metodologiak** ere; enplegu publikoa arautzen duen **araudian** aldaketak sustatzea eta **indarreko legeria berrikustea**; enplegu jakin batzuk gaur eguneko **pentsio-sistemarekin bateratzea**.

Buruko nahasteak duen zama edota estigma erantsiaren ondorioz, zera gehitu da: **enpresak sentsibilizatu eta horiei prestatuntza ematea, egokitutako prestatuntza diseinatzea, pertsonen oreka emozionala ahalbidertzen duten estilo eta kulturadun lan-inguruneak** sustatzea, **enpresei laguntza teknikoak** eskaintzea, lagundutako enplegua bultzatzea eta **enplegu publikorako** prozesuak egokitzea.

Proposamenak gehiago zehazteko, Azterketaren bertsio zabala ikustea aholkatzen da.

#### SORTUTAKO HAUSNARKETA...

Emakume horien etorkizun soziolaboralari dagokionez, elkarate hauek benetan egiteko garrantzitsua gauzatzen dute.

Eragile horiek jarraitu duten estrategien inguruan nolabaiteko eztabaida egon da; izan ere, laneratze eta garapenerako zerbitzuean dauden tresna eta baliabideak finkatzen dituzte: **babestutako inguruneak –ingurune eta laneko** estrategia anitzak – vs. estrategia bakarreko inguruneak.

Buruko nahasteari dagokionez, egonkortasunera eta terapiara bideraturiko elementua izan behar du lanak.

Lanean txertatzeko orduan badira garrantzia handia duten zenbait faktore, esaterako, gaitasun eta trebeziak, familiarren laguntza, edota haukeratutako laneratze-estrategia. Baita beste hauek ere: autonomia eta norbere buruaren kontzeptua, eta buruko nahastea duten emakumeen enpleguarekiko konpromisoa.

Kolektibo horien moldagarritasunari buruzko sinesmen sozialek eta aurreiritziak, eta enpresa nahiz pertsoneri laguntzeko metodologiak gainera ezagutza eskasak dira elkarate horiek oinarri hartu dituzten motibazio nagusiak.

Kolektibo horiek lan babestuko erakundeetara igortzen dituzten elkarateak ez dute ibilbide profesionalen gainera kalitatezko informazio sistematikorik eta, halaber, jarraipen-funtzioak eskuordetzan ematen dituzte. Lan-prozesutik at daude, nolabait esateko.

Orain arte, ez dago eremu honetan genero-ikuspegidun estrategiak gauzatu dituen elkarate edo erakunderik.

## 7- PROTAGONISTEN INGURUNE HURBILAK

### 7.2- ELKARTEAK

#### ELKARTEAK

Honako Azterlanean, adimen urritasunen bat edota buruko nahastea duten pertsona nahiz familiekin lan egiten duten elkarte eta erakundeak barne hartu dira; era berean, laneratzearen arloan edota ekonomia solidarioaren alorrean diharduten erakundeak ere kontuan izan nahi dira, bazterketa egoeran edota baztertzeko arriskuan dauden kolektiboekin lan egiten duten heinean. Horiek guztiak, izan ere, familiekin, gizarte eragileekin eta pertsona urrituekin elkar eragiten duten agenteak dira.

Elkarte-sareak ingurune hurbila eta eragin handikoa adierazten du pertsona horientzat, pertsoneri beraiei nahiz familiei laguntzeko baliabideak eskura dituzten heinean. *"Urritasuna dute pertsonen eta horien familien bizi-kalitatea hobetzen laguntzea da gure helburua"*, diote eurentariko zenbaitek, *"Buruko eritasuna duten pertsonen eta horien senideei laguntza pertsonalizatua eskaintzen diegu bizitzan zehar, autonomia pertsonala, bizi-kalitatea eta gizarteratzea lortu dezaten, eskubide osoko heritar-izaera bermatuz, betiere" edo, familiekin duten elkar eragiteri dagokionez, "prestakuntza eta aholkularitza jasotzea interesatzen zaie gehienbat; horretarako, ordea, ez da beharrezkoa elkarteko kide izatea".*

Hala ere, eta lan eremuko laguntzari dagokionez, asko eta asko dira egiteko hori lan babestuko enpresen edota antzeko beste elkarte batzuen esku uzten dutenak. Normalean, elkarren artean lotura-maila oso handia duten elkarteak izan ohi dira —edota fundazio gisakoak—. Harreman horren estuari esker errazago banatzen dituzte laneko helburuak, egitekoa eta lehenetsitako arloak; hori horrela, laneko eremua lan babestuko erakundeen esku geratzen da, gehienetan.

Laneratzearen eta ekonomia solidarioaren alorrean diharduten zenbait erakundek, bestalde, zera baieztatzen dute: *"gizarte bazterkeria da gure helburua; ez dago buruko nahastea duten pertsonentzako kolektibo espezifikorik, ez baitago horien ardura bere gain hartzeko beste azpiegiturarik. Hala ere, bai lan egiten da, esaterako, nahasteren bat antzeman zaion drogazale ohiekin"*. Zenbait kasutan baino ez da agertzen honako helburua: *"adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen gizarteratze eta laneratze da gure helburua; horretarako, lehenik eta behin, beraien minusbaliotasuna baloratuta edukitzea da eskatzen dieguna"*.

**Emakumeak eta horien familiak elkarte horietara zuzentzearen arrazoiei** dagokienez, ezaugarri bereziak agertzen dira adimen urritasunarekin edota buruko nahasterekin lan egiten duten kasuen artean.

Hori horrela, **adimen urritasuna** duten pertsonak, edo horien senideek, eskura dituzten baliabide sozial nahiz elkartearen ezagutza zabala eduki ohi dute, bizitzan zehar eta beharizan edota eskaera zehatzen arabera betiere. *"Seme-alabaren bizitzako edozein ziklotan jotzen dute familiekin elkarte horietara, honako faktoreak kontuan hartuta betiere: diagnostikoa ematerakoan seme-alabak zuen adina, familiarren aldetik adimen urritasuna onartzea..."*. Era berean, honelakoak ere adierazten dituzte: *"familiekin, adimen-urritasuna duen seme-alabaren bat dutenean, badakite nora jo", "jendeak ezagutzen gaitu dagoeneko; urte asko daramatzagu adimen urritasuna duten pertsonekin lanean" edo "adimen urritasuna duen seme-alabaren bat dutenen %100ak badaki nora jo ebhar duen"*.

**Buruko nahastea** duten pertsonak, ordea, elkarte edota erakunde jakin batera jotzen dutenean, normalean, adimen osasuneko zentroan hala gomendatu diotelako egiten dute hori. Zenbait kasutan, gainera, zentro horiek nolabaiteko jarraipena egiten dute, pertsona horren ibilbidea ezagutu ahal izateko. *"Adimen osasuneko zentroak aginduta etortzen dira buruko nahastea duten emakumeak; buruko nahastea duen pertsona orok erreferentziatzko zentro bat izan behar du, tratamenduari jarraipen egokia e giteko" edo "adimen osasuneko zentroekin koordinatuta gaude, bertatik bidaltzen baitzizkigute buruko nahastea duten pertsonak. Pertsona bakoitzak, zentzu horretan, protokolo jakin bat dakar; bertan jasotzen da errehabilitaziorako komenigarriena den enplegu edota prestakuntza mota. Adimen osasun zentroarekin batera jarraipena egiten da, ahal den neurrian"*.

Azpirarratzekoa da, baita ere, **droga mendekotasuna edota mendekotasun ohia buruko nahastearekin uztartzen** dituzten pertsonak biltzen dituzten erakunde eta elkartearen geroz eta presentzia handiagoa. Fenomeno horren aurrean, *"azkenaldian oso narriatuta dagoen jendea iritsi zaigu, baita patologia duala, droga mendekotasuna edota mendekotasun ohia duten pertsonak ere..."*; zenbait elkartek diotenez *"pertsona horiek ez datoz elkartera enplegu eske; oso kaltetuta iristen dira, eta beraien helburua ez da lan egitea; ez dute beraien burua horretarako gai ikusten"*.

**Buruko nahastea** duten pertsonen kolektiboaren barruan, badirudi emakumeen eta gizonezkoen joerak erabat desberdinak direla. *"Emakumeak baino gizonezko gehiago iristen zaizkigu adimen osasun zentroetatik. Gizarte-langileari emakume gutxiago iristen zaizkio"*. Erakundeek susmatzen dutenez, emakumeak etxeko lanez eta familia zaintzeaz arduratzen dira gehienbat, eta **baliteke hori izatea elkarteetan horren emakume gutxi egotearen arrazoa**. *"Gaur egun, asko eta asko dira etxe-zerbitzura bideratu edota norbere etxean jarduten duten emakumeak; kontrara, gizonezkoen laneko balioa etxetik kanpo ikusten da gehienbat"*. Zabaldua dagoen ideia bat da hori: *"Buruko nahastea duten*



pertsonak zerbitzuak eskatzen dituzte normalean; gizonezkoak kasurik gehienetan. Emakumeek, izan ere, adineko gurasoak zaintzeko ardura dute oraindik ere, eta etxean egoten dira, gurasoek egoerari aurre egin ezin dioten arte”.

**Bazterketa arriskuan dauden pertsonak laneratzeko prozesuak lantzen dituzten erakundeek**, azkenik, zera baieztatzen dute: egoera horretan dauden pertsonak, prestakuntza zentroek, gizarte zerbitzuek eta enplegu edota bitartekaritza zerbitzuek aholkatuta etortzen dira, gehienbat. “Hezkuntzako zentroek edota Lanbideak igortzen dizkigute pertsonak”, “Gizarte-laguntzaileek eta tokian tokiko garapen Agentziak bidalita iristen zaizkigu”.

## ELKARTEEN LAN EGITEKO MODUA

**Adimen urritasunaren** barruan, eragile bakoitzak bere ikuspegi propioa du, arlo horretako lanaren kontzeptuari dagokionez. Hori horrela, batzuen ustez, lana izateko, nahitaezkoa da enpresa **aruntaren** esparruan izatea. Beste muturrean daudenentzat, ordea, **zentro okupazionaletan** burutzen diren jarduerak ere *lana*, dira -nahiz eta horren truk ordainsariarik jaso ez-.

Hala ere, mutur horien artean **elkarte asko daude, ibilbideko laneratzeko aukera guztiak kontuan hartzen dituztenak, lan-ingurune guztiak onartzen dituztenak, eta estrategia guztiak baliozkoak direla uste dutenak**. Elkarte horien ustez, laneratzeko estrategia bat gauzatzeko, kontuan hartu behar dira: pertsonaren beraren edota familiaren gaitasunak, estali nahi den lanpostuari dagokion kategoria, etab.

**Ordainsariari** buruz ere iritzi desberdinak daude; ea ordainsaria egoteak lana atseginagoa edota duinagoa bilakatzen duen. *Lana da “adimen urritasuna duten pertsonak gustura dauden esparrua, non ahal duten guztia eskaintzen duten. Lan erreala, erabilgarria eta dagokion ordainsariarekin”.*

Edozein kasutan, aho bateko ustea dago honelakoa bezalako baieztapenetan; lanpostu bat edukitzea guztiz positiboa da **erabateko gizarteratzea lortzeko eta autonomia pertsonalerako tresnak eskuratzeko**. Laburbilduz, **lanari dagokionez honako ezaugarriak** zehaztu dira: “*autonomia pertsonala ematen du, integrazioa, autonomia...” edo “adimen urritasuna duen pertsona batentzat, lana egiteak eskubidea eta betebehara dakar, gizartearen parte sentitzea, independentzia ekonomikoa, gizartero nahiz laneko harremanak ezartzea. Alde horiek guztiak oso garrantzitsuak dira adimen urritasuna duen pertsona batentzat”.*

**Buruko nahastearen** fenomenoari dagokionez, eragileek egindako aurreko komentarioei, beste esparru batzuei dagozkienak ere gehitu behar zaizkie; izan ere, lana beste modu honetara ere ulertzen da: **prozesu egituratzaile eta terapeutikoetan barne hartu beharreko elementua, efektu**

**positiboak** dituena. “*Lana okupazioa da, eta prestakuntza ere bat; izan ere, bi-biek dituzte errehabilitaziorako ezaugarriak, esaterako, etxetik irteera, ordutegi bat izatea, antolaketa jakin bat edukitzea, etab”.* . Horrez gain, “*lana okupazio-aukera duina eta produktiboa da, ordainsari baten trukean; azken hori oso garrantzitsua da, soldata irabazteak duin egiten zaituelako. Lanak ematen duen erutina oso garrantzitsua da, buruko gaixotasuna duen pertsona egituratzen laguntzen duelako”.* Kontzeptu horiek kontuan, ez da harrizko lan okupazionala lana gisa hartzea, zentzu zabalean: “*Tailer okupazionalak lana dira guretzat, okupazionala izan arren bertan lan erreala egiten delako. Hau da, lan okupazionala ez da enplegua, baina lana da”*

## ELKARTEEN ETA LAN-EREMUAREN ARTEKO HARREMANA: LANERATZE ETA LANEKO GARAPEN PROZESUEI EMANDAKO IKUSPEGIA

**Erakunde bakoitzean gauzatutako hausnarketa estrategikoaren ondorioz, kasu bakoitzerako laneratzeko-prozesu desberdinak aurreikusi dira.** Zentzu horretan, esperientzia-mota desberdinak aurki ditzakegu:

- o **esperientzia mistoak**, pertsona bakoitzaren eta pertsona horien gaitasunen araberako erantzun egokia ematen dutenak, hurbileko **lan babestuko erakunde**en laguntzarekin. Erakunde horietan, laneko estrategia desberdinak aurki daitezke aldi berean, esaterako, zentro okupazionala, enplegu zentro berezia, laneko enklabeak, edota lagundutako enplegu-inguruneak.

*“Ez gara enpleguaren gaiaz zuzenean arduratzen; lankidetzaz hitzarmen bat dugu babestutako zenbait tailerrekin, eta bertara bidaltzen ditugu”.*  
*“Enpresaren batek elkartera deitzen badu, enplegu arrunta eskaintzeko izan ohi da, eta gu Tailerreko arduradunekin jartzen gara kontaktuan”.*

Zenbait kasutan, elkartearen igorketa eragiten duten arazoia berariazkoa izan ohi da, batez ere, erakunde horietako inguruneak babes-maila handiago eskaintzen diolako pertsona horri, bai eta lan arloko irtenbideari dagokionez aukera gehiago ere.

Buruko nahasteen kasuan, badirudi babestutako inguruneak direla, era berean, aukerarik eta egokiena, aukera eta baliabide sorta zabala eskaintzen dutelako. Esaterako, “*gure elkartearentzako zera da garrantzitsua: buruko gaixotasuna duen pertsonaren inguruan dagoen giroa egokia izatea, hau da, une jakin bati aurre egin ahal izateko modukoa, krisian sartzen denean adibidez. Hemendik joanda parte hartu ohi duten tailerretan, esaterako, buruko gaixotasuna duten pertsonen laneko absentsismoa oso txikia izaten da; izan ere, inguruak berak ematen die babesa pertsona horiei, langileak beherakada edota krisiren bat duen bakoitzean berehala erantzuna emanez”.*

- o **lagundutako enplegura** soilik bideratutakoak; bertan, pertsonari lagundu eta jarraipena egiten zaio, laneko ingurune arruntean. *"Alor horretan, lagundutako enpleguan oinarritzen da gure filosofia; horrela, adimen urritasuna duen pertsona bakoitzak laneratzeko prestatzaila bat izaten du". "Gure Elkarteak buruko gaixotasuna duen pertsonaren ibilbide profesionala diseinatu du; lan-merkatuko azterketa egin eta kolektibo horrentzat enplegua hitzartzen da. Halaber, buruko gaixotasuna duen pertsonari prozesu guztian zehar ematen zaio laguntza".*

Lan babestuko erakundeekin elkarlanean diharduten elkarteek, normalean, eskuordetzan ematen dituzte adimen urritasuna duten pertsonak hautatu, lanean txertatu eta jarraipena egitearen inguruko egitekoak. Eskuordetze horren ondorioz, zenbait kasutan, elkarteak ez du lehen eskuko informaziorik izaten laneratzeari eta lanean mantentzeari dagokionez. *"Ez dauka laneratzeari buruzko datu estatistikorik, beharizana duten pertsonak zuzenean bidaltzen ditugulako babestutako tailerretara".*

**Adimen urritasunari** dagokionez, erakunde bakoitzak bere gain hartzen dituen laneko ildoak bat datoz erakunde horretako hausnarketa estrategikoarekin. Beraz, pertsona horiek lan munduan txertatzeko bide bakar gisa **lagundutako enpleguaren** aldeko apustua egiten duten erakundeek beraien programa propioak garatzen dituzte, hala nola, orientazio-programak, prestakuntza edo gaitasun programak, enpresek in jarduteko bitartekaritza programak, eta laneratzeari inguruko esperientziari jarraipena egiteko programak. *"Adimen urritasuna duen pertsonarentzako egokitutako kualifikazio profesionalerako programa eskaintzen dugu, esaterako, oinarizko administrazio prozesuen Laguntzailentzako". "Hauek dira, laneratzeari begira, gure ildo eta politika nagusiak: enplegu arrunta eskuratzeko pausuak ematea, ordainsaririk gabeko praktiken bidez. Horren helburua da, adimen urritasuna agerian jartzea, pertsona hori lanpostu jakin horretarako kontratatu dezaten".*

Bestalde, bestelako baliabideekin harreman estua duten elkarte edo erakundeek, esaterako, **lan babestuko erakundeek** –arestian esan bezala, **zentro okupazionalak, enplegu zentro bereziak, laneko enklabeak eta lagundutako enplegurako tresnak** txertatzen dituzte beraien funtzionamenduan - ez dute adimen urritasuna duten pertsonen laneko rola lantzeko beste egitura edota baliabide propioirik. *"Gizarte laguntzaila arduratzen da adimen urritasuna duen pertsonari eta horren familiarri harrera egiteaz; horrez gain, beharizan zehatzen araberako orientazioa eskaintzen dio. Enpleguari dagokionez, gizarte laguntzailak ematen dio enplegu-eskabidea egiteko laguntza; eskabide hori babestutako tailerretara igortzen da normalean. Lanekoa orientazioa, bestalde, adimen urritasuna duen pertsonaren interes eta profileen oinarrituta ematen da".*

**Buruko nahastea** duten pertsonen lan esparruko esku-hartzean ere, aukera zabala dago: **enplegu arruntaren barne harturiko lagundutako enplegutik hasi eta enplegu zentro berezietan nahiz zentro**

**okupazionalan eskaintzen den irtenbide berezietaraino.** Hori horrela, lagundutako enpleguari dagokionez, zenbait programa garatzen dira. Esaterako, *"laneratzeko orduan, enpresek buruko gaixotasuna onartu dezaten lan egiten dugu; tailer bidezko prestakuntza eskaini eta, ondoren, programan parte hartu duten pertsonen jarraipen bat egiten dugu, hilerro. Lagundutako enpleguaren alorrean lan egiten duen lantaldea da gure altxorrik handiena".*

Era berean, egokitutako **prestakuntza profesionala** eta laneko **orientazio** prozesuak nahiz **laguntza**-prozesuak barne hartzen dituzten programak deskribatzen dira, pertsonari lan munduan arrakasta-maila handiagoa lortzeko lagunduko diotenak. Prozesu horietan guztietan, hori bai, arreta pertsonalizatua ematen da, adimen osasunean egon daitezkeen ezegonkortasun prozesuetan laguntza emanez. Estrategia horiei dagokionez, *"gure elkarteak honako laneratan eta gizarteratze programak ditugu; harrera eta balorazioa, zentro okupazionalak, enplegu zentro bereziak, enplegua bilatzeko laguntza, oinarizko prestakuntza, etab. Ohartu garenez, enplegu zentro bereziko absentismo maila oso txikia da; bertan dagoen pertsona, izan ere, zainduta sentitzen da, eta enpresak badaki pertsona bakoitzaren muga non dagoen. Beraz, krisiren bat egonez gero, berehala ematen zaio erantzuna".*

Aipatzeko beste gauza bat: **ez dago eremu honetan genero-ikuspegidun estrategiak gauzatu dituen elkarte edo erakunderik.**

**Laneratzeari esparruan edota ekonomia solidarioaren alorrean diharduten enprekin** lotutako erakundeek, bestalde, ibilbide pertsonala jorratzen dute gehienbat; hortik abiatuta, pertsona eta enpresaren arteko egokitzapena gauzatzen da: *"Pertsonekin gauzatzen den orientazioa. lan arloko orientazio espezializatua da, pertsonen beharizanetan oinarritutakoa. Pertsona bakoitzaren ibilbidea pertsonalizatu eta jarraipena egiten zaio. Ikasleei enpresa aurkeztu eta azken horrek nola funtzionatzen duen azaltzen zaie, zer egin dezaketen, eta zeintzuk izango diren beraien helburu eta egitekoak".* Hori horrela, enpresa-pertsona-lanpostua arteko egokitzapena arrakastaz gauzatu ahal izateko zenbait joera identifikatu dira: *"Adimen urritasuna izan dezaketen pertsonen oso ondo funtzionatzen dute oso egituratuta dauden enpleguetan. Pertsona horientzat, zurgintza eta ostalaritza dira ibilbideak eta egokienak. Posible da lasaigoak diren ibilbideak izatea, zarata askorik gabekoak, lanerako kontzentrazioa behar den lekuetan, taldean lan egiten den lekuetan..."*

## LAN MUNDUAN SARTZEKO ERAGIN DEZAKETEN FAKTOREAK

Hasiera batean, oso garrantzitsua da pertsona eta familiei laguntza ematen dieten elkarte eta erakundeentzako emakume horien **enplegagarritasunarekin lotutako faktoreak** zeintzuk diren jakitea.

**Adimen urritasunaren** kasuan badirudi erakunde guztietan konstante bat errepikatzen dela: **emakumeen gaitasun eta trebakuntzak** determinatzaileak dira enpresaren jarduera-eremua finkatzeko -lan okupazionala, babestutako enplegua, lagundutako enplegua, laguntzarik gabeko enplegu arrunta...-. Beraz, adimen urritasuna duten pertsonak enplegu arruntetako baliabide desberdinetan enplegagarriak direla uste da, muturreko zenbait egoera salbuestita. *"Hauek dira gure enplegagarritasun-irizpideak: pertsonak lan egin nahi izatea, horrek dakarrenekin -ordutegia izatea, errutinak izatea, lanpostura joatea-, familia horretaz seguru egotea eta laguntza ematea, eta neskatoak lanerako behar diren gaitasunak nahiz gaitasun sozialak edukitzea".* Era berean, *"18 urte betetzen dituztenean, eguneko zentroetara edo laneko zerbitzueta bideratu daitezke, hala nola, enplegu okupazionalera edo enplegu zentro berezira; kasu horietan bietan, gurekin lankidetzan diharduten Taillerrek kudeatzen dute pertsona. familiari dagokio neska zerbitzu batera edo bestera bidaltzea; era berean, adimen urritasuna duen pertsonaren profilak edota gaitasunak ere eragina dute".*

Hori gutxi balitz, **emakumeen gaitasunei buruzko maximoen ikuspegi posibilista** ere badute: *"adimen urritasuna duen oro enplegagarria dela deritzogu. Gure Taillerretara igortzen ditugu, urritasun larrienak dituztenak izan ezik; azken horiek beste errekurso-mota batera bideratzen ditugu".*

Hala ere, pertsona bakoitzaren trebakuntza eta gaitasun maila da enplegagarritasunerako lehen urratsa. Bigarrenik, **familiaren laguntza eta uste osoa daude**, bai laneratzeari dagokionez, bai gizarteratzeari dagokionez. Sarritan, familia bera da laneko ibilbidea edota enplegurako laguntza ematen duen erakundea aukeratzen duena. *"Gaitasunak kontuan hartuz gero, badira enplegurik eskaini ezin zaien adimen urriko pertsonak. Hala ere, familia inguruan arduratzen dira beraietaz".*

Zentzu horretan, **buruko nahasteak** zenbait bereizitasun ditu; izan ere, **personak berak hartzen du erabakia, modu aktiboan**. Hori horrela, kasu batzuetan adimen osasuneko zentroak adierazten badu ere emakume horrentzat baliabide egokia zein den, pertsona bera da prozesuarekin benetako konpromisoa hartu behar duena. *"Buruko nahastea duten pertsonak, adimen osasun zentroak bidaltitakoak izaten dira; azken horiek dira pertsona bakoitzaren enplegagarritasuna baloratzen dutenak, eta balorazio horren arabera erabakitzen nora bideratu: enplegu okupazionala, babestutako enplegua edota enplegu arrunta. Hori guztia dagokion Protokoloan jasotzen da.*

Erakundearen duen parte-hartzearen frogatzen da konpromiso hori, hau da, adimen osasun zentroaren aurrean erakusten duen konstantzian, jarrera

aktibo eta positiboan, etab. *"Gure elkarteren ustez, buruko nahastea duen pertsona bat enplegagarri ikusteko, eta enplegu-programan jarraitzen uzteko, nahitaezkoa da pertsona horrek prestakuntza jasotzea, adimen osasun zentroarekin aldian-aldian dituen hitzorduetara joatea, bizitza pertsonal nahiz profesionalean izan dituen aldaketan berri ematea, enpleguaren aurrean jarrera aktiboa izatea eta prozesuaren benetako protagonistak izateko nahia edukitzea".*

Azteru diren bi fenomenoetan, hau da, adimen urritasunean eta buruko nahastean, **aurreiritzi ugari dago, eta horrek asko mugatzen du pertsona horiek lan munduan sartu ahal izatea**. Horrela, egokitzeko arazoak dituen pertsonak, harremanetan arazoak dituzten pertsonak etab. kontratatzea aurreikusten da: *"enpresek ez dute inolaz ezagutzen adimen urritasuna duten pertsonen kolektiboa. Bajak edukitzeko beldur dira, ea pertsona horiek lana egiteko gai izango diren, ea harremanetarako gai izango diren, ea familiarekin arazoak izango dituzten".*

**Adimen urritasunaren** kasuan, eta lanerako sustapen moduan, oso garrantzitsua da **familiak** daukan egitekoa, hala ikasketa prozesuan, nola **estimulazioan. Autonomiara eta norberaren kontzeptu positibora** bideraturiko gaitasunak edukitzea, beraz, laguntza-faktore garrantzitsuak dira. *"Honako hauek dira, gure ustez, lanean hasi aurretik eragina duten faktoreak: estimulazio goiztiarra, familia eta autonomia pertsonala".*

Adimen urritasuna duten pertsonekin lan egiten duten erakundeek, era berean, bestelako oztopoak identifikatu dituzte **enplegu publikoa** eskuratzeari dagokionez -praktikak, oposaketak, aldi baterako ordezkapenak, etab.- Hori horrela, "Administrazio Publikoaren arazoak ditugu, praktikak ez direlako lan moduan kontsideratzen. *Administrazioak ez du bere egitekoa guztiz betetzen, ez baitu betetzen adimen urritasuna duten pertsonentzat legez ezarrita dagoen enplegu-kupoa".* Oposaketei dagokionez, *"oposaketak ez daude adimen urritasuna duten pertsonetara egokituta".* Eta, azkenik, urritasuna duten pertsonak aldi baterako kontratatzeari dagokionez, zera komentatzen da: *"zenbait udaletan, oporraldietako bajak estaltzeko zerrendak irekitzen dituztenean, %33tik gorako adimen urritasuna duten pertsonak barne hartzen dituzte. Gure kasuan, zalantza jartzen dugu ea astebeteko baja estaltzek merezie duen ala ez adimen urritasuna duen pertsona bat kontratatzea; pertsona horiek, izan ere, denbora gehiago behar izaten dute ikasi eta lanpostura egokitzeko".*

**Genero aldagaian halako eragina** nabaritu da lanpostua eskuratzeko orduan; hala ere, ezin daiteke esan ohiko gertaera denik: *"zenbait lanpostutan gizonetakoak eskatzen dituzte".* Azkenik, adimen urritasuna duen pertsonak gauzatu beharreko jarduera-mota ere (menderatzen dituen gaitasunen arabera) faktore garrantzitsua da erabat, balorazioa egiterakoan.

**Buruko nahastearekin estigma**k eragin negatibo handiagoa hartzen du; izan ere, hori da hain zuzen ere, lan-merkatuan sartzeko oztopo nagusia: *"buruko gaixotasunaren estigma oso indartsua da", "buruko*

gaixotasunak beldurra eragiten du, ezezagina da, baita ikusezina ere”, “buruko gaixotasunaren estigma soziala eta lan merkatuko oztupoak laneratzea eragozten dute”. Horrez gain, modu okerrean bada ere, buruko nahasteari osasun-maila oso baxuak lotzen zaizkio: “enpresek beldurra diete laneko bajei, nahiz eta benetan halakorik gertatu ez. Lan Babestuaren gaiak babeserako azturak sorrarazten ditu eta, horregatik, pertsonak ez dute enplegu normalizatura igaro nahi izaten, gauza berriei aurre egin behar dietelako, eta horrek beldurtu egiten dituelako”.

**Nahastea modu goiztiarrean agertuz gero**, ikasketak edota lanbide heziketa bukatzeko arazoia izaten da, eta horrek lanerako aurre-esperientziarik ez edukitzea dakarrenez, halako muga ezartzen dio kontratazioari. Buruko nahaste berantiarrek, beraz, pronostiko hobea dute, zentzu horretan. “Laneratzea oztopatzen duen arazoietako bat buruko gaixotasunaren hasiera da, hau da, gaixotasuna lehenengo agertzen denean; kasu askotan, izan ere, pertsona gaixok prestakuntza akademikoa bukatu gabe izan ohi dute, eta laguntzarako sare-sozial egonkorrik gabe egon ohi dira oraindik”.

Azkenik, buruko nahasteak eragindako **gaitasun sozialen narriadura** ere oztupoa izan daiteke. Hori horrela, “laneratzeari mugak jartzen dizkion faktorea, beraz, gizarteratzea da, eta ez lana bera. Alde hori erabat lotuta dago buruko gaixotasunarekin: gaitasun sozialen narriadura, egoerei aurre egiteko zailtasunak eta autonomiarekin funtzionatzea; laneko igurikimenik ez egotea, edota egonda ere, orekarik gabeak izatea...”; beste hau ere baieztatzen da “buruko nahastea duten pertsonak kontratatzen dituzten enpresentzat argudio ekonomikoa ez da garrantzitsuena; alde sozialak pisu gehiago dauka”.

## LAN MUNDUAN MANTENTZEKO ERAGIN DEZAKETEN FAKTOREAK

**Lagundutako enpleguari** buruzko programak kudeatzen dituzten erakundeek baieztatzen dutenez, lanpostua utzi edota kontratua berritzearen arazoia ez dela pertsona zehatza lanpostu jakin batera modu desegokian moldatu izana. Kasurik gehienetan, praktika aldia edota lagundutako enplegua izeneko modalitatean sinatutako hasierako kontratua bukatzean, ez da inolako berritserik gertatzen. Erreakzio hori uko bat bezala ulertzen da enpresaren aldetik, laneratzea modu egonkorragoan egin nahi ez duelakoan, hau da, pertsona horiek lantaldean txertatzeko konpromiso sendoagoa hartu nahi ez duelakoan. “Jendeak ez du enplegua gaitzen. Kasurik gehienetan ez dira lan-kontratuak berriztatzen”.

Bestalde, elkarteko emakumean lan babestuko **erakundeetara** (zentro okupazionalak, enplegu zentro bereziak, lagundutako enplegudun unitateak, enplegu arruntarako igarotzea, enklabeak, etab) **joatea bideratu** edota sustatzen duten elkarkeek – informazioa jasotzen dute erakunde

## protagonisten ingurune hurbilak

horietatik. Informazio horren kalitatea handiagoa ala txikiagoa izan ohi da, eragileen arteko harremanen jario eta konstantziaren arabera. “Ez dakigu zehaztasunez zein den adimen urritasuna duten pertsonen lanpostua mantentzeari dagokionez bizi duten egoera; izan ere, babestutako tailerretara igortzen ditugunez, ez dugu jarraipen zorrotzik egiten”, “Gure kasuan, laneratzeari eta lana mantentzeari buruzko gaiak eskuordetu egiten ditugu. Ez dugu benetako egoera ezagutzen, baina antza denez, nahiko ondo funtzionatzen dute lan arloan”.

**Buruko nahastea** duten pertsonen dagokionez, lanpostua mantentzeko eragozpenen artean pertsonen beraien **hauskortasuna** detektatu da, **bai harremanen arloko gaitasunetan izan ditzaketen arazoagatik, bai gaitasun sozial eta profesioetan izan dezaketen arazoengatik**, esaterako, arazoei aurre egin ezina edota gatazken aurreko tolerantzia baxua. Ondorioz, horren inguruko zenbait testigantza jaso ditugu: “Buruko nahastea duen pertsonaren hauskortasuna da lanpostua mantentzeko orduan eragina duen faktorea. Lanpostua mantendu ahal izateko, nahitezkoa da, alderdi pertsonalen arteko maila emozionala orekatuta edukitzea; pertsona horiek ez dute izaten arazoak modu eraginkorrean ebazteko baliabide nahikorik”, “buruko nahastea duten emakumeen kasuan porrot asko egoten dira, behin eta berriz; argi dago lan asko egin dutela, baino inolako jarraipenik gabe, gehienetan. %5ak lanpostua uzten du, laneko konpromisoei aurre egin ezin dietela uste dutelako”, “lanpostua mantentzearen arazoa gainerako lankideekin dagoen integrazioan dago, hau da, gizarte gaitasunen alorreko arazoa da, eta gai hori, halaber, oso zaila da buruko nahastetik bereiztea; gatazka eta arazoaren aurreko tolerantzia urria. Buruko nahastea duten pertsonak, normalean, hauskorragoak izan ohi dira, eta estres gehiago izan ohi dute.”

Irizki horiek kontuan onduz daitezkeenez, buruko nahastea eta adimen urritasuna duten pertsonen zenbat enplegu arrunt eskuratzeko aukera izan dezaketen arren, **enpresa bera da kontratu horren jarraipena baieztatzen duena**. Enpresek ez dituzte beraien arazoak larriki zehazten. “Ez dugu lortu adimen urritasuna edota buruko nahastea izan dezaketen pertsonak sistematikoki lan munduan txertatzea. Enpresak badu esperientziarik pertsona horrekin, praktiketan ikusi duelako; hala ere, unea iristean ez du kontratatze.”

## LANERATZE PROZESUAN ETA LANEN GARAPENEAN FAMILIAK DUEN ERAGINA

**Adimen urritasuna** duten pertsonekin lan egiten duten elkarte gehienek familientzako laguntza-programak barne hartzen dituzte beraien ekintzen artean; programa horiek askotarikoak izan daitezke: aholkularitza, aisialdirako baliabideak, autonomia eta independentzia bultzatzeko estrategiak, etab. familiei laguntza eta estaldura ematera bideraturiko zenbait ekintza antolatuta, honakoa jarri da agerian: lan egiteko ingurune **interesgarria da**

**erabat**, adimen urritasuna duen pertsonarengan eragin positiboa izateko eta toki eremura bideratzeko.

Horrela, elkarteek nahiz gainerako erakundeek baliabide eta zerbitzu sorta zabala eskaintzen dute: *"familiarekiko zuzeneko arreta lantzen dugu, honakoen bidez: familiantzako laguntza zerbitzua, asteburuetarako aisia, pisua eta bizitza independenterako programak, logopedia kabinetea eta gaitasuna sozialak"*, *"zerbitzuen artean, honako hauek daude: gizarte laguntzaileak emandako orientazioa, arreta goiztiarra, prestakuntza eta parte hartzea, auto kudeatutako taldeen programa, hezkuntzarako laguntza eta orientazioa, zerbitzu teknikoa, tutoretzapeko pisuak, eguneko zentroak eta etxebizitza zerbitzuak"*, *"familiari laguntza ez ezik aholkularitza ere eskaintzen diegu, aisialdi eta parte hartze sozialerako programak, etxebizitzak eta auto kudeaketa taldeak adimen urritasuna duten pertsonentzat"*, etab.

**Buruko nahastea** duten pertsonekin lan egiten duten erakundeek ere azpimarratu egiten dute laneko prozesuetan familiek duten **eragin handia**. *"Familia elementu erabat garrantzitsua dira buruko gaixotasuna duten pertsonak laneratzeari begira; horregatik, sentsibilizazio-saioak antolatzen ditugu familiekin"*. Eragin horrek **bai sustapenean bai oztopoan** du isla: *"familiatan, sarritan, beldurrez ikusten da beraien senideen laneratzeari buruzko gaia; familiek zama astuna daramate gainean"*; horrez gain, larregizko babesaren fenomeno ere sortzen da. *"Familiek beraien seme-alabak larregi babesten dituzte, lan munduan sartu ez daitezten. Zenbait familietan ez dute errealtate ikusi nahi. Batzuetan, diagnostiko bat eskatzeko aholkatzen zaienean, ez dute halakorik onartzen"*.

**Familia duen eraginaren inguruko analisiari ez zaio genero-ikuspegia txertatzen**; ondorioz, elkarteek ezin duten ondorioztatu eragin horrek ondorio desberdinak dituen adimen urritasuna edota buruko nahastea duen senidea gizon edota emakumea denean.

### **EGUNGO LANERATZE-PROZESUAK HOBETZEKO ELKAR-TEEK EGINDAKO PROPOSAMENAK**

Parte hartu duten elkarte batzuek emandako erantzunetik ondorioztatzen denez, **enplegua sustatu eta hori kudeatzeko egiteko nagusiak lan babestuko erakundeak eskuordetu dizkiete**. Ondorio bera nabaritu da, era berean, laneratze-prozesuetan parte hartzen duten beste eragile batzuetan ere; modu horretan, lan babestuko erakundeetara bideratzen da, berriz ere, arlo horretako erantzukizun nagusia. *"Pertsona horiek aurretiaz hitzarmen edota harremana dugun enplegu zentro berezietara igortzen ditugu. Beraz, laneratzearen eta lanean mantentzearen inguruan ezer gutxi dakigu. Eremu horretan sortu litezke proposamen gehiago"*.

Hala ere, eta itxuran eskuordetze hori gertatu arren, elkarte guztiek (lan babestuko erakundeekin harreman gehien dutenek nahiz enplegurako sustapen-programa propioak garatzen dituztenek) konpromiso estrategiko

sendoa erakutsi dute. Hori horrela, **adimen urritasuna** duten pertsonentzako neurriak eskatu dituzte, honako eremuetan:

- o Adimen urritasuna duten pertsonak betetzen dituzten edota bete ditzaketen **enpleguei buruzko ezagutza areagotzea**, eta **laneratze eta gizarteratzen lagundu dezaketen tresna edota metodologiak** sustatzea - lagundutako enplegua, praktikak, enklabeak, etab.-: *"adimen urritasuna duten pertsonen enpleguak ezagutzera ematea"*, *"lagundutako enpleguan erabiltzen den metodologia ezagutzea"*, etab.
- o **Enplegu publikoari buruzko araudian** aldaketak sustatzea, hautaketa-proba, denbora, lanpostuen erreserba eta antzekoei dagokienez: *"Oposaketetan laguntza emateari dagokionez, araudia aldatzea gomendatzen dugu; esaterako, oposaketetara aurkeztu ahal izateko bideak aldatzea"*, *"beste autonomia erkidego batzuetan esperientzia pilotoak gauzatu dira: adimen urritasuna duten pertsonen azterketa egiteko denbora gehiago ematen diete, galderetan erabilitako hizkuntza egokitu egiten dute, lanpostu jakin batzuk urritasuna duten pertsonentzat erreserbatzen dituzte, eta zenbait kasu zehatzetan, adimen urritasuna dutenentzat..."*.
- o **Indarreko legeria berrikustea, zenbait enplegu egungo pentsio-sistemeekin bateratu ahal izateko**: *"Laneratzea zuzenean sustatu behar dute, enplegaritasunean aldaketak eraginez, esaterako, egunean lau edo bost ordu lan egin arren pentsiorik ez gaitzea"*.

**Buruko nahastea** duten pertsonen kolektiboarentzat, aurrekoen antzeko neurriak proposatzen dira; zentzu horretan, enplegu publikoa eskuratzeko aukerak, esaterako, adimen urritasuna dutenen kasuko zailtasuna berdinak agertzen ditu. Hala ere, eta buruko nahasteak duen **estigma-maila handiagoa** dela eta, beharrezkoa da zenbait ñabardura egin eta galdera batzuk gehitzea. Hortaz:

- o **Enpresei sentsibilizazioa eta prestakuntza eskaintzea**, mito eta aurreiritziak desmuntatuz eta errealtate horretara gehiago hurbilduz. *"hori guztia buruko nahastearen gaixotasuna ikusezina delako gertatzen da, besteak beste"*, *"nahitaezkoa da buruko nahastearen gaixotasuna ezagutzea, gizarte mailan duen estigma desagertu dadin"*, *"enpresekin hitz egitea gomendatzen dugu, buruko nahastearen inguruko informazioa eman eta gizartearen duen estigma gutxitzeko helburuarekin"*, etab.
- o Honakoak diseinatzea: **prestakuntza** okupazionala, prestakuntza profesionala eta/edo jarraikakoa, kolektibo horren beharizanetara **egokitutakoa**. *"Araututako prestakuntza sortu edota antolatzea, hau da, Eusko Jaurlaritzak homologatutakoa, eta adimen urritasuna duen pertsonaren neurria egindakoa. Hemen, ikasgai guztiak ikasleen beharizanetara egokitzen ditugu"*.

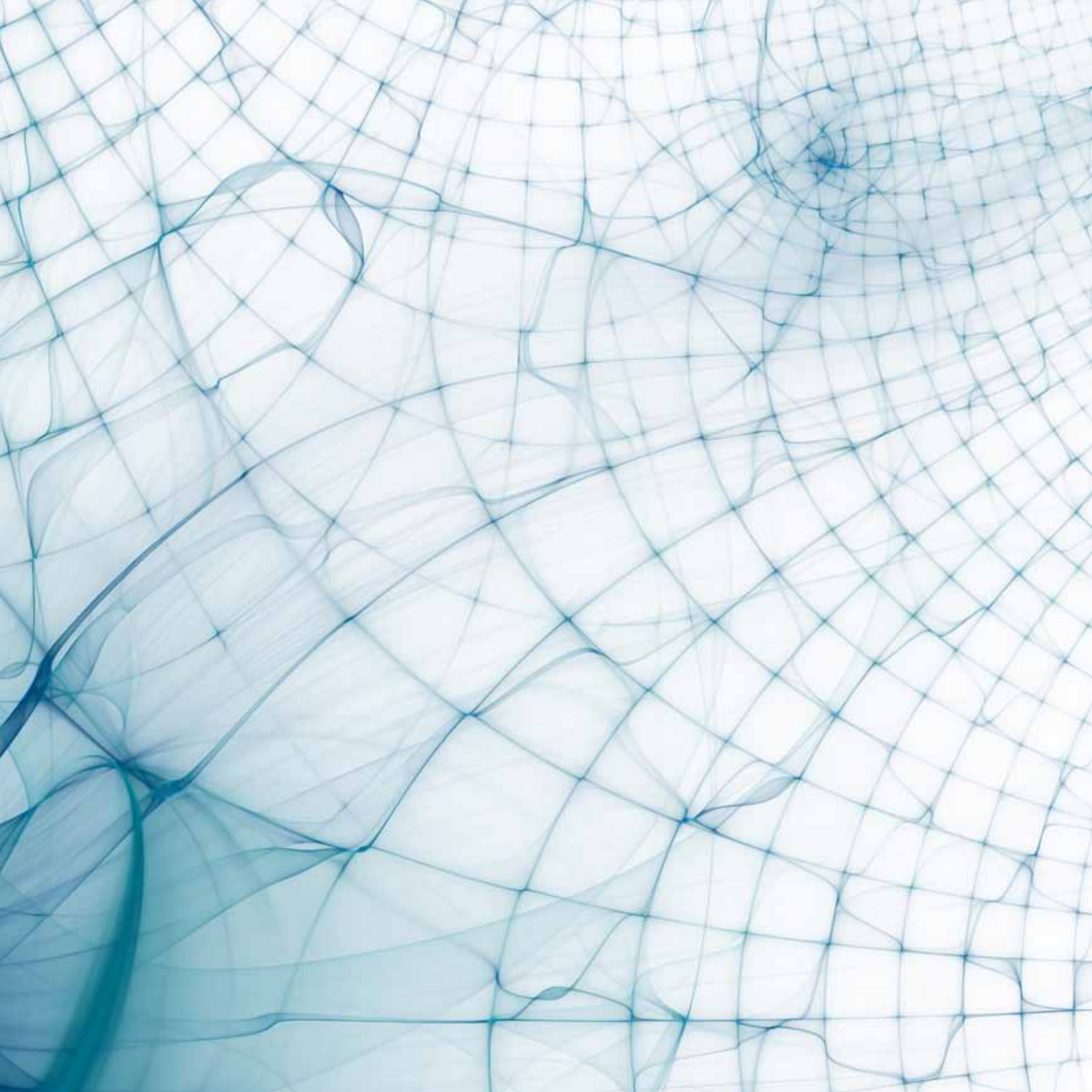
- o **Laneko ingurune** jakinak sortzea, **pertsonen oreka emozionala sustatzen duten** ordutegi, estilo eta kulturen bidez. *"Lanari dagokionez, lanaldiak malguak izatea gomendatzen dugu; adibidez, pertsona horiek lanaldi erdia edukitzea oso garrantzitsua da", "gure gomendioa: lanaldi erdiak, lanerako malgutasun handiagoa, buruko nahastearen gaixotasuna ikusi araztea eta ezagutzea", "tutoretzapeko merkatuak gomendatzen dira, bai eta laneratzeko enpresak mantentzeko diru-laguntzak ere", etab.*
- o **Enpresei laguntza tekniko ematea**, buruko nahastea duten pertsonen lanpostuan laguntza-zerbitzua eskaini diezaieten. *"Enpresek aintzatespen eta laguntza gehiago eskatzen dute, hala nola, buruko nahastea duten pertsonak kontratatzeke hobari fiskalak", "bestelako gomendio bat ere egiten dugu, hau da, enplegua modu naturalean sustatzea; enpresako pertsona bat bertan egotea, bera baita buruko gaixotasuna duen pertsonari erreferentzia eskaini eta laguntza emango diona. Figura hori erabat garrantzitsua da Lagundutako Enpleguari buruzko Errege Dekretuan; hala ere, ez da diruz laguntzen".*
- o Buruko nahastea duten pertsonen kolektiboarentzako **lagundutako enpleguaren estrategia sustatzea**. *"Pertsonaren gaitasuna ebaluatzea ere interesgarria litzateke, eta buruko nahastea duen pertsona jakin baten gaitasunen arabera lana bilatzea", "laguntza egon dadila, laguntza hori lagungarria izan dadila, eta enpresak berak departamentu jakin bat izatea, buruko gaixotasuna duten pertsonen jarraipena egin ahal izateko". Horrez gain, "Praktikak egin ahal izateko enpresek inbiduetza-prozesua egotea ere proposatzen da, eta hori izatea lan munduarekin duten lehenengo kontaktua", etab.*

- o **Enplegu publikoko** prozesuak egokitzea, buruko nahastea duten pertsonen aukera gehiago izan ditzaten. *"Hemen ere, Administrazioek parte-hartze kuotak errespetatu ditzatela proposatzen dugu", "Gure ustez beharrezkoa da, oposaketa baterako plaza ateratzen direnean, kolektibo horrentzako lanpostuak egokitzea; badaude, egon ere, lanpostuen egokitzapen hori egiteko moduko adituak, erabakiak hartu eta orientazio emateko gai direnak".* Gainera, "gomendio gisa, gobernuen aldetik sentsibilizazio gehiago eskatzen dugu, lanpostuetan adimen urritasuna eta, horien artean, buruko nahastea duten pertsonak txertatzeari buruzko legea betetzeari dagokionez."

Ingurune horietako elementu komunik gisa, zera azpimarratu beharra dago: **ez dute genero-ikuspegi sistematiko eta berariazkorik barne hartzen**, eta bestelako elkarteekin lan egitean eskubide berdineko pertsonekin lan egingo balute bezala jarduten dute, sexuaren arabera elementuak landu beharrean. Zentzu horretan, hobekuntza-ekintza batzuk gauzatzeko beharrezkoak ere ikusi da.









## 7.3- HEZKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA INGURUNEAK.

### HEZKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA INGURUNEAK

#### ZERGATIK DA AIPAGARRIA BERE ROLA?

Hezkuntza eta prestakuntza agenteek adimen urritasuna edo buruko nahastea duten pertsonak lan-ingurunera gerturatzeko **estrategiak eta baliabideak** dituzte. Aldi berean, harremanak hasteko eta enplegurako motibazioak sorrarazteko testuingurua dira.

#### NOLA IKUSTEN DU ADIMEN URRTASUN ETA/EDO BURUKO NAHASTEAREN EMAKUMEEN LAN-EGOERA?

**Familiei** bereziki erabakigarria den rol bat egokitzen zaie, pertsona horien prestakuntza prozesua oro har eta, ondorioz, lan-etorkizuna erabakitzen baititu.

Pertsona hauek lan egiteko duten grinari erantzun bat eman diezaiokeen **enpresa-eremuari** dagokionez, **lan babestuko inguruneak** dira pertsona hauek laneratzeko alde zuzenak jarrera adierazten dutenak. Izan ere askotan emakumeek enplegu arrunt baterako beharrezko gaitasunak izan zitzaizketen, sentsibiltate eta laguntza nahikoa jasoko balute.

Behin lanpostuan eta praktika prozesuarekin edo lehen kontratuarekin hasita, **enpresa berean tutore lanak egiten dituen norbait izateko** beharra identifikatzen da, enpresaren eta pertsonaren itxaropenen artean desadostasunik eza, motibazio eza, porrot egin izanaren sentsazioa, bakardadea eta abar gertatu daitezkeelako.

#### NOLA IKUSTEN DU BERE ROLA LANEAN TXERTATZEKO ETA GARATZEKO PROZESUAN?

Ikastetxeek **baliabide eta estrategia** ezberdinak dituzte kolektibo hauei prestakuntza eskaintzeko -zereginetarako ikaskuntza gelak, curriculum aniztasuna, gaikuntza profesionalerako programak, etab.-. Egungo araudi eta legeriak ezartzen dituzte lan lerro nagusiak eta ez zaio birziklapena edo etengabeko prestakuntza lortzeko helburua duen prestakuntzari ekiten, ez berariazko moduan ez modu egokitan. Halaber, ez dira lankidetzak, kooperazioak, praktika onen bateratzea, eta abarretarako harreman edo sare egonkorrik identifikatzen hezkuntza, gizarte- edo enpresa-zentro ezberdinen artean. Gertutasuna dela eta, urritasun edo nahastea duten ahaide edo pertsonen elkarteekin harremanen bat eman daiteke.

**Lan-merkatuarekin** duten harremana, nagusiki, praktika hitzarmenen bitartez garatzen da -prestakuntza zentro eta enpresen artean harreman on bat mantentzeko zailtasuna azpimarratzen da-. Lan babestuko enpresak dira behar bereziak dituzten pertsonen gehien adierazten dutenak, ikasle hauentzat erreferente nagusia direlarik. Orokorrik enplegu arruntak laneratzeko lan-ingurunean eta/edo lanpostuan hainbat egokitzapen behar dituzten pertsonak kontratatzea baztertzeko du.

Hainbat kasuetan, laneratzeko prozesu hobeak laguntzen duten **praktika onak** identifikatzen dira: lan babestuko enpresekin harremana sustatzea, hezkuntza eta prestakuntza material propioak sortzea, praktika edo kontratazio hitzarmenetan lanpostua pertsonaren arabera egokitzeko prozesuetarako baliabideak jartzea, balorazio edo diagnostiko prozesuak doitzeko, prestakuntza denboran zehar jarraipen sakon bat egitea, eta abar.

Oro har **genero-ikuspegia** ez da sartzen aztertutako hezkuntza estrategietan, ez estrategien aplikazioan, ez jasotako emaitzen inguruan egindako balorazioan.

#### ZER PROPOSAMEN EGITEN DIRA PROZESU HAU BERE JARDUERA ESPARRUAN HOBETZEKO?

Kontsultatutako agenteek hauxe proposatzen dute: (1) Enpresen aldetik harmen gehiago sustatzea, Administrazioak gainbegiraturako lanpostuen benetako erreserba batekin, enpresen lankidetzak motibatuz, sentsibiltzazioarekin, etab. (2) Hasierako kontratazioa erraztea, egokitzapena errazten duten irudien bitartez. (3) Hezkuntzaren, prestakuntzaren, orientazioaren egokitzapen hobeak eta ibilbideen zehaztapena erraztea, zehatzagoak diren diagnostiko eta balorazioen bitartez.

Proposamenak zehazki ezagutzeko, Azterketaren bertsio luzea kontsultatzea aholkatzen da.

#### SORTZEN DEN HAUSNARKETA

Prestakuntza agenteek garatutako estrategiek gai honetan legeriaren testuingurua besterik ez dute. Aldi berean, enpresekin harreman hobeak, laguntza edo tutoretza, laguntzadun enplegu gisa, eta abar sustatzeko baliabide mugatuak daudela dirudi.

Enpresek, euren aldetik, ez dituzte ikastetxeak erreferente gisa identifikatzen lan kontuetan bitartekotza zereginak egiteko. Ondorioz, bi inguruneen arteko harremana ez da batere ona. Lan babestuko erakundeak dira adimen urritasuna edo buruko nahastea duten pertsonak bideratzeko erreferente nagusia. Merkatu arruntan bi fenomeno hauekiko aurreiritziek laneratzeko oztopatzen dute.

Prestakuntza zentroek ez dute euren estrategiak hobetzeko sare, elkartasun edo elkarrikeriak sortzea bultzatzen.

Prestakuntza zentroen iritziak ere, familiak prestakuntza eta laneratzeko prozesuetan duten eragin handia identifikatzen da.

Orain arte ez da prestakuntza lan-eremu honetan genero-ikuspegiarekin estrategiak landu dituen erakunderik ezagutu.

## 7- PROTAGONISTEN INGURUNE HURBILAK

### 7.3- HEZKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA INGURUNEA

#### **ADIMEN URRITASUNA ETA/EDO BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEENTZAT DAUDEN HEZKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA BALIABIDEAK**

Azterketan parte hartu duten derrigorrezko bigarren hezkuntzako zentroek, lanbide heziketako zentroek eta hezkuntza bereziko zentroek kolektibo hauei prestakuntza eskaintzeko baliatu dituzten baliabide eta estrategia ezberdinak erakutsi dituzte.

Kasu guztietan, indarrean dagoen araudiak eraentzen du. Hortaz prestakuntza zentroek gaitasun eta ahalmenak hobeto garatzeko ingurune egokituak gehitzen dituzte, pertsona hauek ingurune arruntetan harremanak izateko eta egungo hezkuntza testuinguruetan gozatzeko aukerari uko egin ez diezaioten.

Zentzu honetan, **SAT edo Zereginetarako Ikaskuntza Atalak** -Zereginetarako Ikaskuntza Gelen formatuan- kontsultatutako zentroetan sarrien erabiltzen den baliabidea dira. Hauen helburua urritasun psikiko eta/edo zentzumen-urritasunekin lotura duten hezkuntza behar bereziak dituzten gazteei bixitza aktibo eta heldura igarotzeko aukera ematea da. Gela edo Sail honetan eskolatze adina izen-emateko urtean bete diren 16 urtetik 20 urte artekoa da -Estatuko Lege Organikoarekin, salbuespen gisa, Zentroan 21 urte bete arte gelditzea eskatu daiteke-.

Zereginak Ikasteko Gelan garatzen den heziketa prozesuak lau urte irautzen du eta bi ziklotan banatzen da: lehen ziklotan oinarritzko ikasketak, non joera terapeutikoko pedagogia ematen den, eta bigarren ziklotan ikasketak espezifikokoak, non ikuspegi praktikoagoa edo lantegi motakoa ematen den, baina ikasketak profesional bat izatera iritsi gabe.

Zereginak Ikasteko Gela hauetan parte hartu ahal izateko, ikasleek izan dezaketen urritasunari buruzko euren ingurune edo eskualdeko **Berritzegunearen balorazio tekniko** bat behar dute. Izaera publikoko hezkuntza baliabide honek -Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzaren eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Hezkuntza Berritzatzeko Zuzendaritzaren mende dago- hezkuntzaren berritze eta hobekuntzarako zona eta/edo lurralde mailako laguntza zerbitzuak eskaintzen ditu unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza mailetan. Baliabide hau irakasleek eta hezkuntza garai ezberdinetako -hau da, lehen, bigarren

eta helduen hezkuntza- aholkulariek, hizkuntza-normalizazio programetako aholkulariek, informazio eta komunikazio teknologietako aholkulariek eta hezkuntza behar berezietako aholkulariek osatzen dute. Honela, **baliabide honen helburuetako bat urritasunak eta hezkuntza behar bereziak dituzten ikasleei hezkuntza mailan emandako erantzuna laguntzea da.**

Hala ere, ez dirudi Berritzegune ezberdinek Berritzegune bakoitzean dauden zazpi edo zortzi zentro publikoen errealtateari buruzko sexuaren arabera informazio espezifikoko kuantitatiborik dutenik, zeren "*hain zabalak diren kolektiboekin lan egiteak*", euren iritziz, "*ezagutza zehatzagoa izatea zailtzen du*". Era berean, ez dute urritasun motaren eta urritasun mailaren arabera erregistro banaturik, Zereginak Ikasteko Geletara -nahastea latza denean- igaro baino lehen zentroek **garapen nahaste orokorrak dituzten ikasleentzako gela egonkorrek -lehen eta bigarren hezkuntzako gelak 16 urte arte-** ere badituen arren eta horretarako balorazio psikopedagogiko bat egitea beharrezkoa den arren.

Berritzeguneei iritziz, zentro bakoitzak banakako planak ditu -PREE edo Hezkuntza Indargarri Berezien Programak, ikasteko zailtasunak dituzten DBHko 1. eta 2. mailako ikasleei zuzendutako-, gehienez bost ikasle osaturiko taldeak sortuz, non ikaslea laneratzeko prestatzen duten egokitzegaitasunak garatzeko lan egiten den. Zentzu honetan eta, oro har, ikasleak 16 urte betetzen dituztenean bi aukera ditu bere ibilbidean: (1) aipatutako Zereginak Ikasteko Geletara joatea, urritasun bat duen pertsona egoera latzean aurkitzen denean, edo (2) PCPI edo Gaikuntza Profesionalerako Programetara joatea.

**Gaikuntza Profesionalerako Programek** -irailaren 5eko 1128/2003 Errege Dekretuak arautuak, bertan Gaikuntza Profesionaleko Katalogo Nazionalaren mailak jasotzen direlarik- **Lanbide Hastapena** bame hartzen dute. Hau kualifikazio profesionalaren **1. maila** da, erdi mailako heziketa zikloak 2. maila, eta goi mailako heziketa zikloak 3. maila direlarik. Lanbide Hastapenean Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzari dagokion titulua lortu ez duten 16 urtetik gorako ikasleak sartu daitezke. Hauek, programa honen bitartez, lehen mailako gaitasun profesionalak eskuratu ditzakete.

Hala ere, adimen urritasuna edo buruko nahastea duen pertsonaren prestakuntza ibilbidea Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako eta Lanbide Heziketako prestakuntza baliabide propioetarako sarbidea lortzean osatzen da. Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan, ikasteko zailtasunak dituzten DBHko 3. eta 4. mailako ikasleei zuzendutako **Curriculum Aniztasunari** esker, DBHko titulua lortzeko orientazio pertsonalizatuago bat eskaini daiteke. Eta, Lanbide Heziketan, 2. mailako edo **erdi mailako heziketa zikloetako** edota 3. mailako edo **goi** mailako heziketa zikloetako ikasketak gaindituz gauza bera lortu daiteke.

Azkenik, lan-munduan sartzea, inguruko enpresetan **praktikak** egiteko hitzarmenen bitartez edo zuzenean **enplegu babestu** batera -ikasleak

gizarte eta lan-rolean eragin handia duen urritasun edo buruko nahaste bat duen kasu gehienetan gertatzen den bezala- edo **enplegu arrunt** batera igaroz gertatu daiteke.

### **HEZKUNTZA-PRESTAKUNTZA ZENTROEN HARREMANA LAN-MUNDUAREKIN ETA LAN-IBILBIDEAREKIN LOTUTAKO BESTE AGENTEekin**

Hezkuntza eta prestakuntzarekin hasten den zikloaren hurrengo garaia lan-munduan igarotzen da. Ondorioz, **hezkuntza-inguruneak eta enpresa-eremuak, bai normalizatuak bai babestuak, mantentzen dituzten harremanak** aretatuz begiratzen dira.

Horrela, **prestakuntza zentroen eta enpresen artean harreman on bat mantentzeko zailtasuna azpimarratzen da**. Baliabide gutxi daude *"personal tekniko urria"*, *"enpresekin harremanak mantentzeko beharrezko denbora"*, *"persona eta lanpostuaren arteko koordinazioa eta gehiegizko burokrazia"*, etab.- inguruko enpresekin harremanetan jartzeko eta **bitartekotzaren** berezko zereginak burutzeko. Enpresa sareak hautagaiak bilatzean ez ditu erreferente gisa kontuan hartzen, beraz, euren lanak hasieratik eragozpen bat aurkitzen du. Gainera, enpresa sarea *"laneratzeko zailtasunak dituzten pertsonak kontratatuzeko konpromisotik oso urrun"* dagoela uste da, oztopo nagusiak aurreiritziak eta ekoizpenari lehenetasuna ematen dion orientazioa direlarik.

Gaur egun, **merkatu arrunteko enpresak**, behar bereziak dituen ikasle baten kasuan prestakuntza zentroetan sartzeko gero eta zailtasun gehiago jartzen dituen mundu bat dira. **Praktikak egiteko aukera hauek adimen urritasuna edo buruko nahaste motaren bat duten pertsonen zuzenduak badira aukerak mugatu egiten dira**. Gehienetan, gainera, *"enpresek lan-praktikak egiteko konpromisoak bakarrik hartzen dituzte, etorkizunean lan-kontratu bat izenpetzeko aukerarik gabe"* ikasle guztientzat. Egoera hau are latzagoa da behar bereziak dituzten kolektiboentzat.

Zentroek pertsonaren urritasuna kontuan hartzen dute, bai bere profila identifikatzeko bai praktika egiteko garaian bitartekotza lanetarako. Hala ere, lanpostua pertsonaren arabera egokitzean *"arazoak aurkitu ohi dira normalean enpresa berean ez baitago tutore lanak egiten dituen inor"*. Eskatzen denaren eta espero denaren arteko desadostasunik eza, motibazio eza, porrot egin izanaren sentsazioa, bakardadea eta abar identifikatu dira, eta Prestakuntza zentroak ezin du lanpostuan tutore edo laguntzarik eza konpondu.

**Lan babestuko enpresekin** *"harremana gero eta estuagoa eta hobe da, hezkuntza behar bereziak dituzten pertsona askorentzat baliabide baliagari bat dira eta"*. Enpresa-eremu hau prestakuntza garaia ostean lan-munduan sartzeko lan-itxaropenei erantzun gehien ematen dizkiena da. Hortaz, lan babestuko erakundeak erreferente nagusia dira ikasle hauen portzentaje handi batentzat, ikasle hauek, sentsibiltate eta laguntza

nahikoak baliutuzte, enplegu arrunt bat lortzeko beharrezko gaitasunak izan zitzaizketen arren.

Hezkuntza zentroentzat, bai berezientzat bai arruntentzat, zentro okupazionalak eta enplegu zentro bereziak euren ikasleak lan-munduan sartzeko **ia erreferente bakarra** dira.

Hala eta guztiz ere, lan babestuko inguruneen buruzko iritzi kritikoak adierazten dira ere. Honela, zentro batzuen ustez, *"gero eta lan okupazional gehiago eskaintzen dute, ordainsaria eta gizarte segurantzia bame hartzen dituen kontratazioa alegia"*.

Era berean, aurretiko lan-eskarmentua eta buru nahastea edo adimen urritasuna duten pertsonentzat **ez da birziklapena** edo prestakuntza profesional espezifiko **-etengabeko prestakuntza-** lortzeko prestakuntza **esperientziarik aipatzen**.

Orobat, Azterketan parte hartu duten prestakuntza zentroei adimen urritasuna edo buruko nahastea duten pertsonentzako hezkuntza prozesu egokitu inguruan **beste hezkuntza zentroekin** edo Berritzegunerekin duten **harremanari** buruz galdetzen diegunean, ez dira lankidetzarako, kooperaziorako, praktika onak bateratzeko, eta abarrerako sare egonkorrak identifikatzen. *"Zentro bakoitzak bere praktikak aukeratzen ditu, indarrean dagoen arau-esparruaren barruan, eta ez da sinergiarik ematen hezkuntza agente ezberdinen artean"*. Gainera, Berritzegune kritikatzeko da *"ikasteko zailtasunak edo lanean baztertzea jasateko arriskua dituzten ikasleek enplegagarritasun prozesuetan konpromisorik hartzen ez duen"* hezkuntza eremuko baliabide bat bezala ikusten baita. Ikuspegi honen zergatia Azterketan parte hartu duten Berritzeguneei lan-munduari eta adimen urritasuna edo buruko nahastea duen ikasleak etorkizunean aurkituko duen errealitateari buruzko informazio edo daturik ez dutela da.

Hezkuntza bereziko zentroek, edo beste motako problematikak lantzen dituztenak, komunikazio maila hobe dute euren inguruko agenteekin, zeinak gizarteratze eta laneratze prozesuetan ere inplikatzeko diren. Honela, **udalak** eta, gertutasuna dela eta, delako Hezkuntza zentroarekin harreman bat izan dezakeen **ahaideen elkarteren** bat identifikatzen dira. Hala ere, ez dago *"neska eta mutilak elkartegintzaren eremurantz orientatzeko ahalgin berezirik egiten"* duen inolako zentrorik.

### **AZTERTZEN ARI GAREN KOLEKTIBOENTZAKO HEZKUNTZA ESTRATEGIAK**

Kontsultatutako hezkuntza zentroek adimen urritasuna edo buruko nahastea duten euren ikasleentzako, hezkuntza eta lan kontuetan, euren ustez positiboki eragiten duten hainbat praktika on identifikatzen dituzte. Jarraian hauetariko hainbat ekarpen jasotzen dira:

- o *"Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonen zentroan dauden lantegi profesionaletan parte hartzea bultzatzen da"*. Erdi

mailako edo goi mailako heziketa zikloak eskaintzen dituzten zentroek kolektibo hauek euren programazio edo lantegietarantz erakartzen dituzte. Horrela, gero kolektibo hauei laneratzen lagunduko dieten ikasketa teknikoekin trebatzen dira.

- o "Zereginak Ikasteko Geletako bigarren zikloko irakasleek eta erdi mailako edo goi mailako heziketa zikloetako irakasleek inguruko lan babestuko enpresak ezagutzen dituzte eta eurekin harremanetan jartzen dira" lan-merkatu aruntean sartzeko zailtasunak aurkituko dituzten pertsonen bertaratzeko laguntzeko.
- o "Zereginak Ikasteko geletan erabiltzen diren hezkuntza eta prestakuntza materialak bakoitzak bere kabuz sortzen ditu" eta honi esker lan pedagogikoa pertsonalizatu daiteke.
- o "Praktikak egiteko hitzarmen bat hitzartzen denean, baliabide asko erabiltzen dira lanpostua pertsonaren arabera egokitzeko". Horrenbestez, beharko diren gaitasunen eta azkenean lana hartuko duen pertsonaren identifikazioa zehatz-mehatz zaintzen da.
- o "Balio handia ematen zaio balorazio edo diagnostiko prozesuari". Honela, eta Berritzeguneak proposatzen duen balorazio eta curriculumaren egokitzapena izanda ere, zentroak beste balorazio bat egin dezake ikasle horrekin egin beharreko esku-hartzea hobeto doitzeko xedearekin.
- o "Familiak urritasunaren edo urritasuna eragin dezakeen nahastearen diagnostikoa bilatzera animatzen dituzte". Batzuetan, familiak ez dute errealitatea ezagutzen edo onartzen, eta ez dute urritasunaren baloraziorik eragiten ez urritasunaren onarpenik eskatzen. Egoera honen aurrean, familia prozesu hau hasteko motibatzen da, hau hasita prestakuntza hobeto aboratu ahal izango baita eta, ondoren, baliabide jakin batzuk eskuratzeko aukera gehiago izango baititu. Noizean behin, Lanbide Hastapeneko programan iterearrik gabeko geldialdiaren bat gertatu da.
- o "Jarraipen sakon bat egiten da, ikastaroan zehar bitarteko ebaluazioak eginez", hau familiei edo pertsona horien legezko arduraduneei jakinarazten zaie jakinaren ganean egon daitezen eta emaitzak baloratu ditzaten.

Genero-ikuspegiari dagokionez **esan daiteke oro har genero-ikuspegia ez dela sartzan aztertutako hezkuntza estrategietan, ez estrategien aplikazioan, ezta jasotako emaitzen inguruan egindako balorazioan ere.**

Hezkuntza eremuan **txertatzeri** dagokionez, Zentroek ez dute sarbidean inolako diskriminaziorik egiten. Izan ere, gizon eta emakumeen laneratzea berdina da egungo hezkuntza baliabide guztietan. Hala ere, formazko berdintasun hau behin bermatuta, hautematen da familiak direla erabakitzen dutenak adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duen euren ahaidea hezkuntza ingurune normalizatu edo hezkuntza inguru berezi batera eramatea aukeratzean.

Behin familiak aukeratutako **zentroan**, curriculumari dagozkion garapenak urritasun mota eta mailaren arabera bakarrik erabakiko dira. "Garapen edo estrategia horietan ez dira genero faktoreekin lotura duten elementuak sartzen, eta irakasleek ez dute prestakuntzarik genero kontuetan neska eta mutilek izan ditzaketan behar eta itxaropenei berariaz erantzun ahal izateko".

Ostera, gizon eta emakumeek egiten dituzten **heziketa zikloetan edo lantegietan maskulinizatorako eta feminizatorako nolabaiteko joera** hautematen da. Honela, joera soziala duten hainbat patroijarratzen dira, adimen urritasuna eta/edo buruko nahasteak dituzten pertsonentzat ere ezagunak direnak.

**Enpresetan praktikak** egiteko modalitatean txertatzeari dagokionez, kontsultatutako Zentroen ustez enpresek ez dituzte sexu zehatz bateko pertsonak eskatzen eskainitako enpleguetarako. "Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek praktikak egiteko aurkitzen duten eragozpen nagusia urritasun edo nahaste berak eragiten du, eta ez hainbeste pertsonaren sexuak". Kasu hauetan **gailentzen den aurreiritziak ez du zer ikusirik generoari lotutako arrazioekin.**

### **FAMILIAK LANEAN TXERTATZEKO ETA GARATZEKO PROZESUAN DUEN ERAGINAREN PERTZEPZIOA**

Elkarizketatu diren gainerako ingurune eta agenteek ere aipatzen duten bezala, hezkuntza eremuaren barruan, adimen urritasuna edo buruko nahastea duten euren ahaideen prozesu sozialean familiak duten rola "berezi erabakigarria da oro har prestakuntza prozesua erabakitzen duelako", eta baita curriculuma egokitzeko prozesu zehatza ere.

**Oro har prestakuntza prozesuan familia-inguruneak duen rolari** dagokionez, parte hartu duten hezkuntza eta prestakuntza zentro gehienek "familiarekin harreman estu bat mantentzeak" duen garrantzia azpimarratzen dute, bereziki hauek urritasunari edo nahasteari buruz duten ikuspegia, eta prestakuntza nahiz lan kontuetan etorkizunerako dituzten itxaropenak eta abar ezagutzeko. Euren iritziz, "garrantzitsua da familiak dituen pertzepzio eta itxaropenei buruzko informazioa izatea adostutakoa denen artean aboratzeko".

Halaber, familiak bere rol propioa hartu behar du bere ahaideren prestakuntzaren garapenean. Erantzukizuna zentroarekin eta zentroko profesionalarekin partekatzen dute, erantzukizun guztia ezin baita azken hauen esku utzi. Muturreko egoeretan, adibidez, euren ahaidearentzako aboratzeko espezifiko baten beharra ukatzen duten familia-inguruneak daude, ez baitute urritasun edo nahastea onartzen. Kasu hauek pertsonaren eboluzioa geldiarazten dute hezkuntza edo lan kontuetan.

Halaber, prestakuntza zentroek familiaren eragin kaltegarria identifikatu dute "familia-sistemak desegituraketa larri edo nariadura garrantzitsu bat jasaten duenean".

Aurkako muturrean, euren ahaidearen bizitza zikloa egituratzeko tresna bezala jendetasunari garrantzi handia ematen dioten familiak daude. "Autonomiarako eta independentziarako prestatzen dituzte eta zentroari lan-munduan sartzeara errazteko enpresak bilatzen laguntzen diote ere". Orobat, familia hauek soldata eta lan-baldintzen inguruan berdintasuna lortzeko aldarrikapenak egiten dituzte.

Esan dugun bezala, familiaren rola aipagarria da, eta ez bakarrik prestakuntza estrategia -zentro arrunta edo zentro berezia urritasun bat duten pertsonentzat- eta honen etorkizuna, familiaren laguntza gutxiago edo gehiagorekin, aukeratzen duelako. **Familia-ingurunea hezkuntza prozesuan zuzenean sartuta dago, curriculumaren egokitzapena bere mende dago eta.** Horrenbestez, familiaren rolak "garrantzi formal irabazten du hezkuntzaren inguruko egungo legeriak" adimen urritasuna duen pertsonaren hezkuntza ibilbidean egiten diren "curriculumaren egokitzapenak tutoreak sinatu behar dituela ezartzen duelako".

Honela, hainbat hezkuntza zentroek antzematen dutenez, euren seme-alabentzat nahi duten irakaskuntza aukeratzen dutenak gurasoak, edo legezko tutore lanak egiten dituen pertsona, izateak eragin handia du. Batzuetan eragin hau kaltegarria izan daiteke -kasu batzuetan horrela dirudi-, hauek aukeratzen dutena ez badator bat benetako hezkuntza beharrekin eta, puntu honetan, "nahitaezkoa da familiak zentroko profesional taldeak egiten duen balorazio psikopedagogikoa onartzea". Zentzu honetan, euren neska eta mutilen gaitasun kognitiboetan nahasteak daudela onartzen ez duten familien kasuak identifikatzen dira.

Azkenik, zentroko profesional taldeak iradokitzen duen lan babestuko enpresetara -enplegu zentro bereziak, laguntzadun enplegu estrategiak, etab.- bideratzeko proposamenaren aurrean nolabaiteko errefusa adierazten duten hainbat familia identifikatu dira ere. Errefusa bi arrazoi hauen ondorioz gertatzen dela igartzen da: euren ahaideak merkatua aruntari aurre egiteko baliabide pertsonal nahikoak ez dituela onartzen ez dutelako, edo ez dutelako pertsona hori are gehiago estigmatizatu nahi -gizarteak lan babestuko ingurune bat *ghetto* gisa ikusi dezakeelako-. Puntu honetan, gogoratzen da hainbat familiek, estrategia gisa, izaera bereziko hezkuntza zentroak baztertu dituztela, hain zuzen ere, euren ahaideak ez dituztelako berdin arteko inguruneetara bideratzen, non ez den gizarte mailan benetako integrazio bat gertatzen.

Familia eremuan hartzen diren erabakiek duten **genero-eraginari** dagokionez, neskek eta mutilak eskolatzeko joera berdina dela identifikatzen da. Hori bai, "neskek betidanik emakumezkoenak diren zereginak edo lanbideak aukeratzeko joera eta, kasu batzuetan, lorpenerako motibazio gutxiago dutela -gehiegi babestuta daudelako edo familiak gutxiago estimulatu dituelako izan daiteke hori-" identifikatzen da. Adin-nagusitasunera iristean, hemezortzi urte betetzen dituztenetik, neskek dituzten familietan mutilak dituzten familietan baino sarriago sortu ohi da enplegu bat bilatu edo etxean lan egitearen arteko dilema. Hala ere, zalantza hau **geroz eta gutxiago sortu ohi da eta lan-garapena aukeratzen da.**

## HEZKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA ZENTROEK LANERATZE-KO EGUNGO PROZESUAK HOBETZEKO EGITEN DITUZTEN PROPOSAMENAK

Kontsultatutako zentroetan nolabaiteko babesik eza sentitzen dela antzematen da, indarrean dagoen legeriak eta enpresek hezkuntza behar bereziak dituzten pertsonekin lan egiteko adierazten duten interes ezak mugatzen dituela ikusita. Horrez gain, ez dituzte lanpostua pertsonaren arabera egokitzeko tutoretza edo laguntza zereginetarako egitura eta baliabide nahikoak.

Hori dena dela eta, hurrengo proposamenak egiten dira:

- "Erakundeek enpresak are gehiago kontrolatu behar dituzte esleitutako plazak errespetatuz kolektibo hau kontratatu dezaten"
- "Enpresa kolaboratzaile gehiago adimen urritasuna duten emakume gehiagok lan-munduan sartzeko aukera izan dezaten"
- "Kontzientziazio kanpaina gehiago kolektibo honek lan-munduan txertatzeko aukera gehiago izan ditzan"
- "Enpresak gehiago egokitu daitezela kolektibo honek dituen mugetara"
- "Enpresetan tutoreak ezartzea, kolektibo mota honen zereginen egokitzapena erraztearren"
- "Garapeneko nahasteen diagnostikoak gehiago zehaztea, arazoa hobeto aboratzeko eta prestakuntza prozesua pertsona bakoitzaren errealitatera hobeto egokitu dadin"



## 7.4- OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUAK.

### OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUAK

#### ZERGATIK DA AIPAGARRIA BERE ROLA?

Izaera publikoko gizarte zerbitzuen ingurunea interesgarria da zerbitzu horiek jasotzen dituen pertsonaren lan eta gizarte mailako garapenean, hurbiltasuna dela eta, duten eragina ezagutzea beharrezkoa delako.

#### NOLA IKUSTEN DU ADIMEN URRITASUNA ETA/EDO BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN LAN-EGOERA?

Buruko nahastea duten emakumeen lana **elementu terapeutiko** bat -ez dute adierazten lanak adimen urritasunerako inolako garrantzirik duen- bezala ikusten da. **Nahastea** duten emakumeen **enplegagarritasunari** dagokionez, **tratamendu medikoarekin konpromisoa** eta egonkortasun emozionala mantentzea gehien laguntzen duten faktoreak bezala azpimarratzen dira.

**Buruko nahasteari** dagokionez, nahastearen fenomenoaren inguruan dagoen estigma eta ezjakintasuna dira balazta nagusia **lan-merkaturako kalitate oneko sarbide** bat edukitzeko. Zailtasun hau are handiagoa egiten da lanpostua ez denean pertsonaren arabera egokitzen eta emakumeek lanean euren **nahastea onartu** behar izateari uko egiten diotenean. Buruko osasunean orekarik eza sorrarazten ez duen ingurune lasai eta familia bizitza lasai bat edukitzeak **motor eta motibazio** gisa jotzen du.

**Buruko nahasteari** dagokionez, **nahaste beraren**, badago, **eraginak** lana mantentzea eta garatzea zailtzen du. Halaber, pertsonak hartzen duen **lan motak** -eskatzeko den eritimoa, ordutegia, lan giroa- ere bere eragina du. Gogo-aldartean aldaketa ekarri dezakeen edozer lan bertan behera uzteko edo kontratua amaitzeko aukera anitzekin lotuta dago.

Buruko nahastea duten emakumeen familiek bai motor gisa -adorea ematen badiete- bai balazta gisa -gehiagi babesten badituzte edo helburu hori lortzeko gogoia galarazten badiete- eragin handia dutela dirudi.

#### NOLA IKUSTEN DU BERE ROLA LANEAN TXERTATZEKO ETA GARATZEKO PROZESUAN?

Oro har, emakumeen kolektibo hauek ez dute oinarrizko gizarte zerbitzuengana jotzen laneratzeko aktiboki lagunduko dien norbaiten bila daudelako. Oinarrizko gizarte zerbitzuengana jotzen dute euren urritasunaren **balorazio ofizial** bat behar dutenean **eta ez lan-eremuarekin harreman estuagoa duen agente bat bezala**. Gehienetan **informazioa ematea, orientatzea, bidezko dokumentuak izapidetzea eta, beharrezkoa bada, dagokion agentearengana bideratzea** besterik ez dute egiten. Onartzen da lan hau, **egia esan, ez dela sarean egiten** eta kolektibo hauei nahiz euren lan-ibilbideari buruzko ezagutza sakonik ez dagoela. Noizean behin bakarrik egin daiteke **jarraipen** lan bat pertsona lan egiteko kontratatu duen enpresa edo erakundearekin. "

**Nekazaritza eremuan** bizitzeak inguruko gainerako ballabide eta agenteekin **sareko lana errazten** duela azaltzen da.

Ez dute uste genero-ikuspegiarekin lan egiten denik enpleguarekin lotutako prozesuei dagokienez.

### ZER PROPOSAMEN EGITEN DIRA PROZESU HAU EUREN JARDUERA ESPARRUAN HOBETZEKO?

Oinarrizko gizarte zerbitzuek **ez dituzte euren buruak agente aktibo gisa ikusten laneratzeko prozesuetan**. Horrenbestez **proposamen guztiak agente hauei zuzentzen dizkiete: (1) buruko osasuneko zentroei, buruko nahastea gertatzen den kasuetan, emakumeak enplegura bultzatzeko konpromiso gehiago hartzea eta lanean dauden emakumeen egoera eta egokitzapen prozesuaren jarraipena** egitea eskatzen zaie, **(2) Administrazioari enpresa sarea** lanean txertatzeko eta garatzeko prozesuan **parte hartzera** bultzatzea eskatzen zaio, **eta (3) orokorrean enpresa-eremuari, lan-baldintza malguak** -lan zamak, erantzukizunak eta exijentzia, etab.-, lanaldi partziala, eta bidezko kontratuzko harreman eta ordainsariak, motibazioa hobetzearen eta lana bertan behera uzteko joera murriztearen, eskatzen zaio. Buruko nahastea duten emakumeen ibilbide profesionala bereralkitzeko **hasiera edo abiapuntu gisa zentro okupazionalak** duten garrantzia aldarrikatzen da.

Proposamenak zehazki ezagutzeko, Azterketaren bertsio luzea kontsultatzea aholkatzen da.

#### SORTZEN DEN HAUSNARKETA

Emakume erabiltzaileek gizarte zerbitzuak hobeto ezagutzea ahalbidetzen duten informazio sistemak falta dira. Orobat, lan-prozesuetan eta eskainitako arretan genero-ikuspegia sartzeko beharra antzematen da.

Adimen urritasuna duten emakumeek bizi duten errealitatea gutxiago ezagutzen da, uste denez ez dutelako gizarte zerbitzuengana hairbeste jotzen, baina bai berriz enplegu babestuko elkarte edo erakundeengana.

Eremu honen ikuspuntutik lana buruko nahastea duten emakumeentzat elementu terapeutiko bat bezala ulertzen da.

Gizarte zerbitzuak lehen erreferentzia dira urritasuna egiaztatzen duen ziurtagiria izapidetzeko, baina ez lanean txertatzeko eta garatzeko prozesuetan parte hartzen duten agente gisa. Informazioa ematen dute, orientatzen dute eta bideratzen dute, baina ez dute rol aktiborik hartzen.

Enplegurako sarbidean, aurreiritziek, nahastea ez onartzeak, lanpostua pertsonaren arabera ez egokitzeak, eta abarrek eragin kaltegarria dute. Berriz, inguru hurbilak eta familiak eragin positiboa dute egonkortasun emozionala ematen badute. Enplegua mantentzean nahastearen eraginak, prozesu terapeutikoarekin hartutako konpromisoak eta lan-baldintzek eragiten dute.

Lan-eremuarekin lotutako agenteen artean ez da sareko lanik egiten. Nekazaritza eremuek, hurbiltasuna dela eta, sareko lana gehiago bultzatzen dute.

Buruko osasunaren, administrazio publikoaren eta enpresaren eremuentzako proposamenak egiten dira.

## 7- PROTAGONISTEN INGURUNE HURBILAK

### 7.4- OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUAK

#### OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUAK

Izaera publikoko gizarte zerbitzuen ingurunea interesgarria da zerbitzu horiek jasotzen dituen pertsonaren lan eta gizarte mailako garapenean, hurbiltasuna dela eta, duten eragina ezagutzea beharrezkoa delako.

Oraingo honetan, Oinarizko Gizarte Zerbitzu ezberdinen, bai udalarenak bai mankomunatuak, bai nekazaritza eremuak bai hiriguneetakoak, lankidetzaz izan dugu. Azterketan parte hartzeko gonbidapena hurrengo langileei bidali zaie: Gizarte-laneko profesionalak, laneratzean laguntzen duten langile teknikoak eta gizarte zerbitzuekin sarean lan egiten dutenak, laneratze prozesu horietan ere parte hartzen duten berdintasuneko teknikariak, eta abar. Betidanik profil hauek izan dira emakumeentzako lehen erreferenteak eurentzat interesgarriak diren alderdi anitzetan aholkua eskatzeko, besteak beste, enplegu eremuan.

#### OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUENGANA JOTZEKO MOTI-BAZIOAK

Ia orokorrean, gizarte zerbitzuek ez dute informazio sistematizaturik adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak zerbitzu hauetara jotzera eramaten dituzten motibazio nagusien, edota bilatzen dituzten laguntza zehatzen inguruan. Zentzu honetan, adierazten da "gizarte-langileek ez dugu hainbeste informazio berririk hartzen duen erabiltzaileei buruzko erregistrorik, ez dugu berariazko software bat, ez emakume horiek hobeto ezagutzeko aukera emango liguketen errekurtsorik", edo "eguneroko lanak gainezka egiten digu eta gainera ez da gugana hurbiltzen den kolektibo bat. Ez dugu errealitatea ezagutzen, gure gainetik dagoen erakundeak ez digu daturik ematen, gizarte zerbitzuentzat kolektibo ezezagunak dira". Halaber, hauxe azaltzen da: "ezin ditut datu aipagarriak eman azterketarako. Kolektibo honekin ez dago lan sistematizaturik". Kasu batzuetan, urritasun fisikoa zuten emakumeekin egindako berariazko lana gogoratzen da. Hau Europako egitasmo baten emaitza izan zen, non "burutu zen prestakuntzaren helburua kolektiboaren autoestimua eta laneratzea sustatzea zen".

Ostera, profesionalen ezagutza teknikoaren emaitza gisa, adierazten da adimen urritasuna duten emakumeek eta buruko nahastea duten

emakumeek oro har ez dutela oinarizko gizarte zerbitzuetan jotzen euren laneratzean lagunduko dien norbait bilatzen dutelako. Horrenbestez, hainbat langile teknikoak, horrelako galderen aurrean, hauxe erantzuten dute: "adimen urritasuna duten emakumeek ez dute nigana jotzen".

Gizarte zerbitzuak ez dira enplegu edo laguntzadun enplegu eskaerari sostengua ematen dion agente edo baliabide gisa identifikatzen, bere esperientziaren arabera, pertsonak badakitelako zeintzuk diren horretarako baliabide egokienak. "Adimen urritasuna duten eta enplegu bat eskatzen duten edo enplegu bat izateko aukerak dituzten pertsonen erreferentziako elkartera jotzen dute. Adimen urritasuna protokolo baten mende dago, pertsonak badaki norengana jo behar duen laguntza bila".

Honela, gizarte zerbitzuek laneratzearekin lotura duten baliabide edo agenteei buruzko berariazko informazio eskaera egiten denean -kasu gutxienak- bakarrik informatzen dute. "Pertsonak gizarte zerbitzuetara jotzen dute mendekotasunaren edo urritasunaren balorazioa eskatzeko, ez diote lehenetsirik ematen laneratzeari. Gizarte-langileak laneratzeari buruz informatzen du erabiltzaileak zuzenean eskatzen diotenean".

**Buruko nahastea duten emakumeen** kasuan, berariaz ondorioztatu daiteke kolektibo honek enplegua eskatzeko laguntza baliabideei buruzko informazio gutxiago izan dezakeela, hainbat baliabide -enplegu zentro bereziak adibidez- urritasuna duten pertsonentzat eta ez buruko osasuneko arazoak dituzten pertsonentzat direla uste dutelako. Zentzu honetan hainbat egoera ezberdin aipatzen dira:

- o Gizarte zerbitzuetara nagusiki urritasuna baloratzeko jotzen dute: "Nigana ez da emakumerik etorri bere buruko nahastea dela eta. Buruko gaixotasun bat izan dezakeen emakume batekin harremana izan dezakezu, baina bera ez da horregatik etortzen eta are gutxiago lanagatik". "Buruko nahastea duten pertsonen gizarte zerbitzuetara jotzen dute mendekotasunaren edo urritasunaren balorazioa eskatzeko, baina ez diote laneratzeari lehenetsirik ematen. Gizarte-langileak laneratzeari buruz informatzen du zuzenean eskatzen diotenean". "Buruko gaixotasunak dituzten pertsonen gizarte-langilearengana jotzen dute, urritasunaren balorazioa eskatzeko. Pertsona horrek lan egin nahi badu, laneratzeo teknikiarengana bideratuko dute. Honek bere aldetik enplegu babestu eta enplegu normalizatura bideratuko du. Baina behin urritasuna baloratuta, normalean ez dute enplegurik izan nahi ezta buruko gaixoak bezala seinatu dituzten", etc.
- o "Buruko nahastea duten pertsonen, lan egin nahi dutenean, batzuetan gizarte zerbitzuetara jotzen dute. Baina batez ere garai bat konpentsaturik igaro dutenean. Konpentsazioa galdu badute, ez dira etortzen".



Bi emakumeen kolektiboak, zentzu honetan, ados jartzen direla dirudi: **oinarrizko gizarte zerbitzuetara jotzen dute euren urritasunaren balorazio ofizial bat behar dutenean eta ez dute inola ere eurengana jotzen lanarekin lotutako agente gisa.**

### **NOLA IKUSTEN DIRA LANA ETA ENPLEGAGARRITASUNA-REN KONTZEPTUA GIZARTE ZERBITZUETAN**

Laguntza baliabide honetan, oinarritzko gizarte zerbitzuko langileei, **adimen urritasuna** duten emakumeei dagokionez, **lanak duen esanahiari** buruz galdetzen zaienean, ez dute lana definitzeko elementurik ematen. "Adimen urritasuna duten pertsonak ez ohi dira Gizarte zerbitzuetara etortzen".

Hala eta guztiz ere, kontsultatutako profesionalentzat agerikoa dirudi, **buruko nahastea duten emakumeentzat, lana** lehen mailako **elementu terapeutikoa dela**. "Zerbitzu honetan buruko gaixotasun bat duen pertsonak lan egitea terapeutikoa dela uste da. Eguneko egoitzak eta aisialdia tratamenduaren parte bat bezala hartzen dira patologiarekin araberak. Baina lanaren alderdi ekonomikoa ere garrantzitsua dela uste da".

Gainera, hainbat emakumek nahaste bat dutela adierazten duen diagnostiko fidagarri bat eskuratzeari uko egiten diotela ikusten da. Eta hau beharrezko oinarria da askotan buruko nahaste bat duten pertsonentzako lan eta gizarte mailako esku-hartze kontzienteko prozesu bat hasteko. "Gainera, ikusi dugunez, patologiarekin bat dagoela sumatzen denean, pertsonak ez dute buruko osasuneko zentroetara joan nahi diagnostikoa jasotzeko beldurragatik. Euren lehen interesa ez da lana, laguntza ekonomikoa edo gizarte-laguntza bilatzea. Hasierako fasean arazo bat dagoela ezeztatzen dute".

Orobat, oinarritzko gizarte zerbitzuetako langileei **buruko nahastea** duten emakumeen **enplegagarritasuna** erabakitzen duten faktoreen inguruan galdetzen zaienean, ez dute hau definitzeko elementurik ematen, adimen urritasuna duten pertsonen alderdi hau zuzenean lantzen ez dutelako eta, ondorioz, errealitate hori ez dutelako ezagutzen.

**Buruko nahastea** duten emakumeei dagokionez eta, informazio kontrastatua falta den arren, **tratamendu medikamentosoarekin hartutako konpromisoa** eta **egonkortasun emozionala** kolektibo honen enplegagarritasuna erabakitzen duten faktore nagusiak direla azpimarratzen dute. Horrenbestez, hauke adierazten da: "enplegagarritasuna buruko gaixotasuna duen pertsonak medikamentuak hartzearen edo ez hartzearen mende dago" edo "enplegagarritasuna buruko gaixotasuna duen pertsonaren egonkortasun emozionalaren mende dago".

### **OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUEK GARATUTAKO LAN LERROAK**

**Adimen urritasuna duten pertsonen** kolektiboari dagokionez, oinarritzko gizarte zerbitzuetako sailekin duten harreman eskasa komentatzen da. Laneratzearekin eta enpleguarekin lotura duten arazoak konpontzeko hurbileko agentearengana jotzeari lehentasuna ematen diote. Figura hau adimen urritasuna duten pertsona eta familien elkarteek osatzen dute, oinarritzko gizarte zerbitzuetan pertsona hauek lan eremuan dituzten arazoak sakon ezagutzen ez dituztelarik. "Ez dugu adimen urritasuna duten pertsonekin lan egiten, funtsean buruko nahaste larriak dituzten pertsonekin lan egiten dugu".

Oinarritzko gizarte zerbitzuetan enpleguaren inguruan adimen urritasuna duten emakumeekin egiten dena, gehienetan, **informazioa ematea, orientatzea**, bidezko dokumentuak **izapidetzea eta, beharrezkoa bada**, dagokion agentearengana **bideratzea** besterik ez da. Esaterako, "udaleko enplegu zerbitzura, elkarte/erakunde espezializatueta edo antzeko agentearengana bideratzen dituzte".

Hala ere onartzen da, egia esan, lana ez dela sarean egiten eta kolektibo hau ez dutela sakon ezagutzen. "Zuzenean dagozkien elkarteetara bideratzen ditugu, baina ezin dugu esan sarean lan egiten dugunik".

**Buruko nahastea duten pertsonen** dagokionez, ez dute beti euren inguruko gizarte zerbitzuekin harreman bat mantentzen. Zerbitzu hauetara gerturatzeko arazo nagusia **euren nahasteari lotutako urritasunaren balorazioa egiteko izapideak** eskatu edo betetzea, edota gai ezberdinetako laguntzen inguruan aholkua eskatzea da. Gai hauen artean lana aurkitzen da, baina gai hau gutxiago lantzen dute. Kasu batzuetan hau azaltzen dute: "hemen, gehienez, lanpostu bat bilatzeko euren curriculum-a bidaltzen laguntzen diegu".

Buruko nahastea duten emakumeentzat, gizarte zerbitzuek modu berean laguntzen dute -informatzen, orientatzen, eta deribatzen, beharrezkoa bada: "kolektibo hauekin jarraitzen dugun jarduera larria hauke da: informazioa ematen diegu, orientatzen ditugu, beharrezko baliabideak izapidetzen laguntzen diegu eta, beharrezkoa bada, bideratzen ditugu". Kasu honetan ere benetan sareko lan koordinatua egitearen kontzientzia gabe. "Gizarte zerbitzuek, hiru edo lau hilero, buruko osasuneko zentroarekin jarraipen bat egiten dute. Hori egiten den arren, ez da sarean lan egiten, jarraipen bat besterik ez da egiten. Buruko gaixotasunak dituzten pertsonekin egiten den jarraipena beste edozein kasuan egiten dena bezalakoa da: jarraipenerako hitzorduek, beharrezkoa bada, eta beste erakundeekin koordinatzea", "udaleko enplegu zerbitzura, elkarte edo erakunde espezializatueta, buruko osasuneko zentrorak, eta abar, bideratzen ditugu", "beti Lanbidera bideratzen ditugu, guru inguruan esanguratsuen den elkartearen enplegu zerbitzura: oso ondo lan egiten dute eta tratu pertsonalizatua ematen dute. Enplegu babestura ere bideratzen ditugu".

Noizean behin bakarrik egin daiteke **jarraipen** lan bat pertsona lan egiteko kontratatu duen enpresa edo erakundearekin. *"Zerbitzu honetan enpresarekin elkarizketa bat egitera joatean laguntzen ditugu eta lanpostuaren jarraipena egiten dugu"*, *"noizbehinka enpresekin hitz egiten dugu pertsona nola doan ikusteko"*, *"gure datuen arabera, zazpi izan dira laneratu direnak eta hauetako bik bakarrik mantendu dute euren lanpostua"*.

Toxikomaniek biztanleriarengan duten eragina buruko nahastea duten pertsonak lan-munduan duten presentziaren egonkortasun ezarekin loturik dago ere. Honela, **nahaste duala** -kontsumoak buruko nahasteekin konbinatzen dituena- lan-merkatuan txertatzeko eta mantentzeko zailtasunekin identifikatzen da: nahaste duala oinarriko gizarte zerbitzuetan gero eta eragin eta presentzia gehiago duen errealitate bat da, baina ez zaio erantzun koordinatu bat ematen. *"Oraingoz, buruko gaixotasuna duten eta drogak kontsumitzen dituzten pertsona askorekin aurkitzen gara: patologia duala alegia"*.

Azkenik, **nekazaritza eremuan** bizitzeak inguruko gainerako baliabide eta agenteekin **sareko lana errazten** duela azaltzen da. Horrenbestez, hauxe adierazten da: *"nekazaritza eremuetan sarean lan egiten da inguruko baliabideekin"*, *"udalarekin, Gizarte Zerbitzuetako zinegotziarekin sarean lan egiten da, eta inguruko baliabideak erabiltzen dira, esaterako, hemen gertu ditugun lantegi babestuak. Toki txikitatzen, denok elkar ezagutzen dugu"*.

### LAN-MUNDUAN TXERTATZEAN ERAGINA OMEN DUTEN FAKTOREAK

Jakinarazi den bezala, **adimen urritasunaren** fenomenoak gizarte zerbitzuek gutxi ezagutzen duten errealitate bat da eta are gehiago lan-egoerari dagokionez.

Bestetik, adostu egin da **buruko nahastearentzat** gizartearen **aurreiritzia**, estigma eta buruko nahastearen fenomenoaren ezjakintasuna lan-**merkaturako** kalitate oneko sarbide bat izateko balazta nagusiak direla. *"Kontratatu duen pertsonaren aurreiritzi sozialak. Buruko nahasteei beldurra diegu"*.

Lan arrunt bat lortzeko zailtasuna are handiagoa da lanpostua sartuko den pertsona berriaren arabera egokitzea bultzatzen ez denean -*"lanpostua ez da buruko gaixotasuna duen pertsonaren arabera egokitzen bere buruko gaixotasuna eta honen berezitasunak ez direlako kontuan hartzen"*- baina, batez ere, are zailagoa bihurtzen da pertsonen euren buruko **nahastea** lanean -batez ere eremu arrunteko lana bada- **onartzeari** uko egiten diotenean. Modu honetan, hauxe azaltzen da: *"oso emakume gutxi laneratzen dira, lehenik, ez dutelako enplegurik eskatzen eta, bigarrenik, ez dituztelako lan elkarrizketak gainditzen"*, *"laneratzeak beldurra ematen die, lan-ingurunean euren buruko gaixotasuna onartzeri behartzen dituelako"*.

### protagonisten ingurune hurbilak

Buruko osasunean orekarik eza sorrarazten ez duen ingurune lasai eta familia bizitza lasai bat edukitzeak **motor eta motibazio** gisa jokatu du. *"Euren familia bizitza eta ingurunea lasaiak badira ez ohi dira berriro erortzen. Horrek asko animatu ditzake"*. Honela, egonkortasun emozionala ez izatearen beldurrak balazta gisa eragiten du emakumeen enplegurako orientazioan. *"Eurengan konfiantza izateak eta giro erlaxatua izateak (eraso eta garrasirik gabeko giroa) buruko gaixotasuna duten pertsonen, baita eskizofrenia duten pertsonen ere, oreka galtzea saihesten du"*.

### LAN-MUNDUAN MANTENTZEAN ERAGINA OMEN DUTEN FAKTOREAK

**Adimen urritasuna** duten emakumeei dagokienez, ez da informaziorik ematen hauek lan-munduan mantentzean eragiten duten faktoreei buruz, oinarriko gizarte zerbitzuek errealitate hau ez baitute sakon ezagutzen.

**Buruko nahastea** duten emakumeei dagokienez, lanean mantentzea eta garatzea zailtzen duten faktore kaltegarri gisa aurretik jakin ezin den **nahaste beraren eragina** identifikatzen da, baldin badago -honi dagokionez, parte hartu duten profesional batzuek emandako irizpiz hainbat aurreiritzi agerian jartzen dira-. *"Buruko gaixotasunak dituzten pertsonak ez dira oso imoak"*.

Bestetik, eta lan tipologiari dagokionez, pertsonak hartzen duen **lan motak** -eskatzen den eritmoa, ordutegia, lan giroa- bere eragina du ere. Gogo-aldartearen eta aldarte emozionalaren aldaketa ekarri dezaketen lanaren alderdiak lana bertan behera uzteko edo kontratua amaitzeko aukera anitzekin lotuta daudela dirudi. Honela hauxe gehitzen da: *"ez dugu datu zehatzik. Baina susmatzen dugu buruko gaixotasunak dituzten pertsonen halako estres maila bat sortzen duen lan mota batean zortzi orduko lan eritmoa ezin dutela jarraitu. Kontzientek dira, eta horrek gaizki sentiarazten ditu. Etekin ateratzeko eta lanegun osoan %100ean adi egoteko beharra sentitzen dute"*. Bestetik, *"gainera jasotzen duten soldata txikia da, eta batzuetan ez du merezi"*.

### FAMILIAK LANEAN TXERTATZE ETA GARATZEKO PROZESUAN DUEN ERAGINAREN IKUSPEGIA

**Adimen urritasuna** duten emakumeei dagokienez, ez da informaziorik ematen hauek lan-munduan mantentzean eragiten duten faktoreei buruz eta, ondorioz, familia-inguruneak duen eraginari buruz, oinarriko gizarte zerbitzuek errealitate hau ez baitute sakon ezagutzen.

**Buruko nahastea** duten emakumeen familiek bai motor gisa -lan egitera animatzen badituzte- bai balazta gisa -gehiegi babesten badituzte edo

helburu hori lortzeko gogo galarazten badiete- eragin handia dutela begi bistakoa dela dirudi. "Familiek ere gehiegi babesten dituzte, ez dutelako beti ondo ikusten buruko gaixotasunak dituzten euren ahaideak lanean jarri daitezela". Nolanahi ere, eragin honetan ikuspegi positibo bat lortzeko beharrezkoa dirudi familiek laguntza jasotzea. "Familiak etsita egon ohi dira, laguntza behar dute. Eta eurentzat buruko gaixotasun bat duen euren ahaideak lan egin nahi duela sentitzea, familiak lan egitera bultzatzen badu baino positiboagoa da".

### HURBILEKO GIZARTE ZERBITZUEK EGUNGO LANERATZE PROZESUAK HOBETZEKO EGITEN DITUZTEN PROPOSAMENAK

Oinarritzko gizarte zerbitzuek ez dituzte euren buruak agente aktibo gisa ikusten adimen urritasuna eta buruko nahastea duten emakumeak laneratzeko prozesuetan. Honela, euren proposamen guztiak buruko osasuneko zentroi -nahaste egoeratarako-, Administrazioari eta enpresa-eremuari, orokorki, zuzentzen dizkiete.

- o Zentzu honetan, **buruko osasuneko zentroek** buruko nahastea duten emakumeei enpleguari aurre egiten laguntzeko **konpromiso gehiago** hartzea beharrezkoa dela uste da, emakumeen buruko osasuna egonkor mantendu dadin. Emakume horien egoeraren eta lanpostura egokitzeko prozesuaren **jarraipena** egitea gomendatzen da, paraleloan kolektibo honentzako laguntza taldeak erabili daitezkeelarik.

Horrenbestez, hauxe adierazten da: "buruko gaixotasun bat duten pertsonen egonkortasuna lortzeko, eguneko egoitza eta tratamendu psikiatrikoa konbinatzea gomendatzen da", "gainera, buruko osasuneko zentroi arreta personalizatuagoa, buruko gaixotasun bat duten pertsonen jarraipen hobea eta laguntza taldeekin lan egiteko aukera eskatuko nieke", "buruko gaixotasun bat duten pertsonentzat jarraipen hobea", etab.

- o **Administrazioari**, buruko nahastea duten pertsonak lanean txertatzeko eta garatzeko **enpresa sarearen konpromisoa** bultzatzearen, enpresei eta langileei eremu honetan prestakuntza emateko adorea ematen zaio.

Honela, "Administrazioari buruko osasuneko zentroek buruko gaixotasun bat duten pertsonekin lan egitea eta pertsona horiek enplegu bati ekiteko prestatu ditzen gomendatuko nioke. Orekatuta badaude laneratzeko gai dira", "halaber enpresek (hau da, arduradunek, profil teknikoek eta lankideek) buruko gaixotasun bat (pertsona horren gaixotasuna ezagutzea, nola erantzun jakitea. Ez baita gauza bera depresioa, nahaste bipolarra edo eskizofrenia) duen pertsona batekin arazo bat izatean nola erantzun behar den ikastea gomendatuko nioke

Administrazio Publikoari. Eta horretarako prestakuntza beharrezkoa da", "orobat, enpresek lanpostua buruko gaixotasuna duen pertsonaren arabera egokitzea eskatzen zaio administrazioari".

- o **Merkatu arrunteko enpresei**, euren aldetik, **lan-baldintza malguak**, lan zamei, hartu beharreko erantzukizunei eta exijentzia mailai, eta abarri dagokionez, hala nola, lanaldi luzeak egitea saihesten duen lanaldi partziala eskatzen zaizkie. Enpresek kontratuzko harremana eta ordainsaria ere kontuan hartu behar dituzte motibazio gehiago lortzeko eta lana uzten duten pertsonen portzentajea murrizteko.

Honela, "irtenbide bat izango litzateke buruko gaixotasun bat duten pertsonen lanaldi partzialean eta erantzukizun asko ez duten lanpostuetan soilik lan egitea izango litzateke, euren jokabidean pertsona oso zorrotzak, perfekzionistak eta, ondorioz, arduratsuegiak izan ohi baitira. Tentsio honek oreka galarazi diezaieke", "lan-baldintza malguagoak, erritmo lasaiagoan lan eginez", "lanan ematen dituzten orduekin eta lan-kontratuarekin bat datorren soldata emanez egiten duten lana onartzea", etab.

- o Bestetik, buruko nahastea duten emakumeen ibilbide profesionala berreraikitzeko **hasiera edo abiapuntu gisa zentro okupazionalak** duten garrantzia aldarikatzen da.

Azkenik, "halaber, ordutegia errespetatzera, pixkanaka zereginak betetzera ohitu dadin, pertsonak lanbide hastapeneko lantegi batera joateko aukera izan dezala".

Azterketan hurbileko gizarte zerbitzuen partaidetza aztertzean, euren hitzetan ere nolabaiteko hobetzeko beharra identifikatu daiteke, hau da, **erabiltzaileen datuen analisisa egiteko baliozko informazio sistemak izatea**, sexuen arabera ondoriozko joerak identifikatzeko, hala nola, azterketa eta ikerketetan kalitate oneko informazioa eman ahal izateko.



## 7.5- BURUKO OSASUNAREN ARRETAREN INGURUA.

### BURUKO OSASUNAREN ARRETAREN INGURUA

#### ZERGATIK DA GARRANTZITSUA HORIEN EGITEKOA?

EAEko Buruko Osasunaren Estrategiak ikuspegi integrala sustatzen du buruko osasunarekiko, eta bertan hori bultzatu, nahasteak aurreikusi, diagnostikoa egin eta tratatu, modu inter eta intrainstituzionalean koordinatu, eta buruko nahasteak dituzten pertsonen laneratze eta gizarteratzea sustatzeko neurriak hartzen dira.

#### NOLA HARTZEN DUTE ADIMEN URRITASUNA EDOTA BURUKO NAHASTEAK DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA?

**Lana** emakume hauentzat beren lan eta harreman izaeraren arabera deskribatzen da bereziki.

Zailtasun asko daude lana lortu eta mantentzeko, batez ere buruko osasuna egokiena ez denean. **Lanean txertatzeko eta hura mantentzeko oztopoak pertsonengan** daude –trebetasun sozialak okerrera egin, nahastearen bilakaera, etab.- baita **enpresa** enplegatzailetan –estigma eta aurreiritziak, banaka ez laguntzea, etab.-. **Nahaste dualaren** garapenak eta **abordatze terapeutikoarekiko konpromisoak** ere lagundu edo mugatzen dute emakumeak lanean txertatzea edo hura mantentzea.

#### NOLA HARTZEN DU BERE EGITEKOA LANEAN TXERTATU ETA GARATZEKO PROZESUAN?

EAEko Buruko Osasuneko Estrategiak komunitarioa den eredia hartu nahi du buruko osasunaren arretarako, eta sartutako **printzipioen** artean hauek nabarmentzen dira: (1) **Autonomia:** Laneratzea independentzia eta autosufizientziaren zerbitzura, gizarteko bizitza bultzatuta, pertsonaren alde positiboa indartzea, diskriminazio eta estigmaren aurka egitea, etab. (2) **Arreta integrala:** Prebentzioan, tratamenduan eta birgaitzean, nahasteak sortutako behar guztiak lantzea, besteak beste, lanik ez izatea, lana galtzea, lanaren beharretara egokitzea, etab. (3) **Norbera leheneratzea:** Izaera klinikoko lan prozesuaren ondoan, beste prozesu bat egon behar da norbera aldatu eta hazteko, autonomia eta afiliatorako, nahastearen ondorio negatiboak gainditzeko, etab. Norbere gaitasunak berreskuratu behar dira gizabanako eta herritar bezala. (4) **Kalitatea:** Norberak minusbalotasunaren erabilera sustatzea, baita lan merkatuan sartu eta mantentzea ere. Abordatze horrek **kooperazioa eta lankidetzaren handiagoa** behar du lanean txertatu eta garatzeko prozesuaren aldi guztietan.

Bestalde, **Buruko Osasuneko Zentro** gehienek azaldu dute ez dutela kalitatezko informaziorik buruko nahastea duten emakumeen lan egoerari buruz; alabaina, lanean sartu eta hura mantentzeko zailtasunak ezagutzen dituzte, baita zailtasun horiek gainditzeko **lan eskasia sarean**. Eta, Estrategiak **genero-ikuspegia** sartzen badu ere, prozesu zehatzei heldu behar zaie emakumeentzat eta horiek lanean txertatzera bideratuta.

### ZER PROPOSAMEN EGIN DIRA DAGOKION JARDUERA EREMUAN PROZESUA HOBETZEKO?

Buruko Osasunaren Estrategiaren markoak hobetzeko arlo hauek identifikatu ditu: (1) **estigma** kentzea, (2) buruko osasuna **sustatzea** eta buruko gaixotasuna prebenitzea, (3) buruko nahastei **arreta** egitea –patologia dualen eta buruko nahaste larriaren diagnosia/tratamendua hobetzea-, (4) **koordinazio interinstituzional eta intrainstituzionala**, -buruko osasuneko sarean bertan lurralde bakoitzean, haien artean eta gainerako eragileekin, maila instituzional/politikoak gaindituz, (5) **buruko osasunean ikertzea eta langileak trebatzea**.

Buruko osasuneko zentroek proposamenak ekartzen dituzte: (1) beste eragile batzuekin **kolaboratzea** eta **diziplina anitzetik**, (2) **gizarteratze prozesuetan laguntzea**, (3) lan prozesua **sarean abordatzea**, eta (4) **abordatze terapeutiko osoa** esku-hartzean medikuntza-ikuspegia edo **medikamentoso** gainditzeko.

Proposamenak gehiago zehazteko, Azterketaren bertsio zabala ikustea aholkatzen da.

#### SORTUTAKO HAUSNARKETA...

Estrategia publikoak plano teorikoan daude kokatuta eta praktikan urraska zabaldu nahi dira. Horientzat, enplegua prozesu terapeutikoaren zati bat da. Buruko osasunaren zentroetan eguneroko abordatzean, hala ere, ez dituzte laneratze-prozesuak zehatz-mehatz aztertzen. Beraz, estrategia eta praktikaren arteko desfasea gertatzen da.

Genero ikuspegia dago buruko osasunari arreta egiteko estrategia formulatzean. Nolanahi ere, ez da ematen ohiko abordatze profesionalen.

Ez da identifikatzen, oro har, alderdi soziolaboralrik Psikiatriako profesionalen lanean, prozesu terapeutikoaren zati bezala, baina bai Gizarte Laneko eta, neurri batean, Psikologiako profesionalengan. Bi diziplina horien profesionalen lan eskusibotzat hartzen dira.

Buruko osasunaren adierazleak ez dira horren positiboak emakumeentzat. Okerrera egiten dute, halaber, egoera sozioekonomiko txarretan. Emakumeen kasuan, era berean, buruko nahaste larriaren pronostiko hobea dago.

Koordinazioa eta sareko lana modu zabalean landu behar dira buruko osasunari eta enpleguari lotutako prozesuen barruan dauden beste eragileekin. Honelako alderdiak landu behar dira: buruko osasunaren egoeraren gorabeherak eta konpromisoa abordatze terapeutikoarekin eta pertsonaren gizarteratzea eta laneko garapena.

Nahaste Duala gero eta gehiago agertzen denez, diagnosiak, tratamenduak eta abordatze komunitarioak hobetu behar dira.

Batera landu behar da estigma soziala eta bere eragin nabaria lan arloan.

## 7- PROTAGONISTEN INGURUNE HURBILAK

### 7.5- BURUKO OSASUNAREN ARRETAREN INGURUA

#### **EUSKADIKO OSASUN MENTALEKO ESTRATEGIA ETA HORREN HARREMANA BURUKO NAHASTEAK DUTEN PERTSONEN LANERATZEAREKIN.**

2010ean **EAEko Buruko Osasuneko Estrategia-2010** gauzatu zuen Euskadiko Buruko Osasunaren Kontseilu Aholkulariak. Buruko Osasuneko Helsinkiko Adierazpena eta Osasunaren Sistema Nazionalaren Buruko Osasunaren Estrategia kontuan hartuta, estrategiak hauxe hartzen du: "buruko osasuna sustatu, buruko nahasteak aurreikusi, bezeroak diagnostikatu eta tratatu, modu inter eta intrainstituzionalean koordinatu, eta nahasteak dituzten pertsonen laneratze eta gizarteratzea sustatzeko neurriak hartzen dituen ikuspegi integratua".

Modu komunitarioan antolatutako eredu bat hartzen du buruko osasunaren arretarako, eta printzipio batzuen lan ildoak eta beren helburuak zehazten dira. **Printzipio hauek garrantzi handikoak dira, lkerketa honen arabera:**

- o **Autonomia:** buruko osasuneko lanak "pertsonen independentzia eta autosufizientzia errespetatu eta sustatu" behar ditu, eta balio horretan nabarmen eragiten du **lan egoerak edo egoera sozio-laboralak**. Horren helburua da gizarteko bizitza bultzatzea, pertsonaren alde positiboa indartzea, diskriminazio eta estigmaren aurka egitea, etab.
- o **Arreta integrala:** Prebentzioan, tratamenduan eta birgaitzean eragiten duten faktoreei heldu behar zaizkie, eta **"buruko nahasteak sortutako behar guztietarako laguntza jasotzeko eskubidearen aldeko"** lana bultzatzen da. Behar hauen artean daude, besteak beste, lan bat ez izatea, buruko nahasteak sortutako eraginagatik gaitzea, lan baten eskakizunak egokitu behar izatea, etab.
- o **Norbera leheneratzea:** bi lan-prozesu daude, bat izaera klinikoa duena, eta bestea "norberaren aldaketa eta hazkuntza, autonomia eta afiliazioan oinarrituta, buruko nahasteek norbere garapenean askotan

dituzten ondorio negatiboak gainditzeko bideratuta. *Beraz, bizitzaren ibilbidea berriro hartu eta norbere gaitasunak erabat berreskuratu behar dira, **gizabanako zein herritar bezala***".

- o **Kalitatea:** Buruko osasunaren sareak oro har eskaintako zerbitzuen kalitatea izatera bideratutako printzipio soil bat bezala uler badaiteke ere, zehazten denez, "buruko nahasteak dituzten pertsonak beren ezintasunak maneiatzeko gaitasuna emateko esku-hartzeak erabiltzea" izan daiteke. Gaitasun hori egon behar da neurri batean edo bestean pertsonak **lan merkatuan sartu eta mantendu** nahi duenean bere egoera edo buruko nahastea nola edo hala kontrolatuz.

**Euskadiko Buruko Osasunaren Estrategia osatzen duten zazpi ildo estrategikoak behin baloratuta, ondoren lan markoa identifikatzen da neurriak eta ekintzak hartzeko, eta horiek ESM-2010ean berariaz aipatzen ez badira ere, koherenteak dira printzipio, lan-ildo eta helburuekin, eta lkerketa honetan aurkeztutako baldintza eta aholkuetan ere badaude. Hauek dira lan ildoak:**

- o Buruko osasuna sustatu
- o Buruko gaixotasuna aurreikusi
- o Estigma errotik kendu
- o Buruko nahastei arreta egin.
- o Modu interinstituzional eta intrainstituzionalean koordinatu
- o Profesionalak prestatu
- o Buruko osasuna ikertu

**Ondoren jasotzen dira Osakidetza – Euskal Osasun Zerbitzuko Arreta Psikiatriko eta Buruko Osasunaren Buruzagitzak** lkerketari egindako ekarpenak, eta aurretik azaldutakoarekin bat datoz.

#### **LAN EREMUKO PRESENTZIAREN AHALMENA BURUKO NAHASTEAK DUTEN PERTSONENGAN**

Antza denez, argi dago lan eremuko presentziak eragin guztiz positiboa duela buruko nahasteren batekin diagnostikatutako pertsonentzat. Buruko gaixotasuna duen pertsona batentzat, lana izateak **indar egituratzaile eta orekatzailea** izatea dakar.

Bere eragina "medikazioaren bitartez lortutakoaren antzekoa" izan daiteke –hala ere buruko nahaste larrietan gizarteratzea eta laneratzea zailagoa da-, maila zientifikoan argi dago "baina lan eremua kasuaren kudeatzaileari ematen zaio". Gertakari hori hobetzeko arloa da esku-hartze sanitarioan, eta kontuan hartu beharko da abordatze terapeutikoak diseinatzeko.

**protagonisten ingurune hurbilak**

Buruko nahastearen sintomatologiak oso ondorio desegituratzaileak ditu bere inguruan, eta pertsonen lan egoera da lehen kaltetuetako bat.

Hala ere, "erabakiak hartzeko gaitasunak ez du eraginik" eta zeregin garrantzitsua dute bai gizarte-estigmatizazioak bai "**autoestigmaren** ondorioak, eta horrek pigmalion ondorioak bezala, gure garapen pertsonala zehazten du": Buruko nahastea duten pertsonak askotan ez dute aurkitzen, beren inguruan, beharrezko babesak lan arloan parte hartzeko erabakiaren **jabe izateko**. "abordatzeak eta ibilbideak homogeneizatzea jotzen badute ere, familiak oraindik pisu handia dute". **Beharrezkoa da, beraz, pertsonaren hurbileko eragileak edo inguruak izatea, egoki laneratzeko bai bere bizipen propioarako bai bere osasunaren garapenerako.**

**SAREKO LANA BESTE ERAGILE ETA INGURUEKIN**

Osakidetzak—Euskal Osasun Zerbitzuak "ez du protokolo orokorrik laguntza-zirkuituaren izaera gidatu edo sistematizatzeko", eta tratamenduaren arduradunek deribatu ditzakete prestakuntza, okupazio edo lan arloan modu babestuan zein arruntean. "**Laguntzaren koordinazioan gabezia**" onartzen da, eta Buruko Osasunaren Estrategiak emandako tresnekin zuzendu beharko da.

"Benetako bideragarritasuna dago lurralde historikoetan ez ezik, buruko osasunaren zentro batean ere hurbileko beste baten aurrean" **Maila instituzionalean harreman estuak daude Buruko Osasunaren eragileen -erakundeak, langileak, etab.- eta lan babestuen inguruen artean—lan zentro bereziak, lanbide zentroak eta zentro mistoak-.**

**Lan prozesuak homogeneizatzeko** saiokak egon dira, esaterako PIR tresna erabiltzea —edo gehiago landutako beste batzuk, arloen arabera— buruko nahaste larria duten pertsonak birgaitu edo tratatzen laguntzeko, *HoNOS* Eskalan oinarrituta. Horren bitartez, arlo arazotsuak identifikatu —esaterako, laneratzea- eta hortik abiatuta jarraitzeko helburuak zehaztu. "Eragile enplegatzaileekin beharrezko kontaktuak ezartzen laguntzen dugu, bai prestakuntzarako bai laneratzeko".

Ildo horretan, buruko nahastea duten pertsonen erreferentzia nagusiak hauek dira: buruko osasunaren zentroa buruko nahaste arrunterako eta sare komunitarioa eta zentro psikiatrikoak buruko nahaste larrietarako.

Lan arloko lehen mailako laguntza horretan, aholkua eman ahal zaie pertsonari **minusbaliotasun eskabidea** tramitatzen, ospitaleratzetik egon bada, esaterako. "Ohikoa da aitorten hori eskatzea; izan ere, horren bitartez beren egoera ekonomikoa edo laneko egoera hobetu ahal dute beste baliabideetara ez badira iristen". Egingando diagnostikoarekin urritasuna aitortzen bada, pertsonak estaldura-aukera handiagoarekin jo dezake babestutako enplegurako erakundeetara.

**BURUKO NAHASTEAREN GAINEAN ESKU HARTZEKO ESTRATEGIAN DAGOEN GENERO IKUSPEGIA**

"Buruko osasunaren eta lan arloaren arteko harremanari dagokionean, ikerketa ugari egon dira. *Hala ere, ez dago modu kontzientean genero faktoreari heltzen dion ikerketarik*". Orain arte ez da programarik garatu lan arlo horretan.

Azaldutako Buruko Osasunaren Estrategian, bestalde, sartu diren ekintza batzuen helburua emakumeak dira. Nolanahi ere, "eragin txikiagoa sumatzen da emakume eta gizonen arteko aldeetan; izan ere, etxeko rolen edo mendetasun rolen eragina ez da aurreko hamarkadetan zegoena". Agian, emakumearen buruko nahastearen eragina egoera ahulenetan dauden gizarte-profiletara jotzen eta haietan eragiten ari da —kualifikazio baxuko profila, etab.-, Ikerketa horretan erakusten zen bezala, Euskadiko Osasunaren 2007ko Inkestako datu batzuk ekarrita. Halaber, dirudienez, "buruko nahaste larriak ibilbide arinagoa dauka emakumeengan", beraz lan merkatuan, arruntean ez bada babestuetan, sartzeko estrategia zehatzei heltzen indar gehiago jar liteke.

**BURUKO OSASUNAREN ESTRATEGIA ETA SARTU ETA MANTENTZEKO PROZESUAN GEHITU BEHARREKO HOBEKUNTZAK LAN ARLOAN**

Euskadiko Buruko Osasunaren Estrategiak proposatutako lan ildoak kontuan hartuz, Arreta Psikiatriko eta Buruko Osasunaren Buruzagitzak Ikerketan parte hartzeagatik sortutako aholkuak taldeka bildu daitezke. Ondoko hauek nabarmendu ziren:

- o **Estigma erotik kentzeko**
  - Buruko nahastea duten emakumeak laneratzeko esparruan estigmaren zama murriztea lehentasuna dela dirudi. Auresuposatzen da genero faktoreak nahasteak baino eragin txikiagoa duela; beraz, buruko nahastearen arloan jendartearen dagoen aurreiritzia lantzeak "erantzun bateratuak eta indartsuak behar ditu". Konpromiso orokorra nahastearen normalizazioarekin gizarte-mailan.
  - Ezjakintasun handia dago buruko nahastearen luze-zabalean, eta aurre egin behar zaio familialtik, arlo terapeutikotik eta enpresatik. "Egiten ari ez den lana".
  - "Jokabide estigmatizatzaileak daude, arbuizazetik paternalismorik klasikoenera". "Buruko gaixotasuna duten pertsonak ikusgai jarri, eta lanpostu betekin guztiz bateragarriak direla erakutsi behar da"
  - Antza denez, oso garrantzitsua da "gaixo" bezala etiketatzea

lehenengo aldiz laneratu aurretik ez gertatzea. Kasu horretan, estigmaren zama areagotu egiten da pertsonaren laneko bilakaeran.

- o **Buruko osasuna sustatzeko eta buruko gaixotasuna aurreikusteko.**
  - “Lanpostuak eta exijentzia eta errendimendu mailak buruko osasunarekin bat datozen ereduetera egokitu” behar dira. “Enpresa bakoitzeko Lan Osasunaren Sailak lanpostuak, balorazioa eta abar egokitzea” aholkatzen da. **Buruko osasunak eta lanpostuko osasunak harreman estua dute.**
- o **Buruko nahastei arretea egiteko.**
  - Patologia dualak diagnostikatzen eta tratatzen hobetu behar da; izan ere, buruko gaixotasuna dunenen erdiak dira. “Patologia dualari aurre egiteko tratamendu ereduak beharrezkoak dira. *Patologia duala larriagoa da lanik ez dagoenean*”.
  - Halaber, buruko nahaste larriekin ez dago enplegu baten ikuspegia bane hartzen duen erantzun egokirik, eta gainera, nahaste mota honek tratamendurik ez badu, bere bilakaerak okerrera egiten du.
- o **Modu interinstituzional eta intrainstituzionalean koordinatzeko**
  - Zalantzarik gabe, “koordinazioa hobetu daiteke lurralde bakoitzeko buruko osasunaren sarearen barruan eta inplikaturak dauden gainerako eragileekin”. Maila instituzionalean lankidetzak dago, baina komeni da lankidetzak hori pertsona eta langileak dauden mailara hurbiltzea.
- o **Buruko osasuna ikertzeko eta langileak trebatzeko**
  - Egokia da buruko nahaste edo gaixotasunak dituzten pertsonen lan egoerari buruz informazioa jasotzea komeni da, ez bakarrik beren laneratzeaz, baita lortutako **enpleguaren kalitateaz** -kontratazioa, ordainsaria, egindako lanaren balorazioa, etab.- eta  **jardueraren adierazleaz** ere –absentismoa, errendimendua, etab.-; izan ere, datu garrantzitsuak eta estigmatizazioaren aurkakoak eman ditzakete.
  - Era berean, ikerketa mota hau esku-hartze terapeutiko bakoitzaren kudeaketa arduradunei jakinarazi behar zaie, ezagutu eta kontuan har dezaten esku-hartze estrategia horren barruan.

## BURUKO OSASUNAREN HURBILEKO ZERBITZUAK

Buruko osasunaren eta pertsonarengandik hurbilen dauden laguntza-baliabideen esparrua inguru interesgarria izaten da garapen sozio-laborean

## protagonisten ingurune hurbilak

nola eragiten duen ezagutu ahal izateko, pertsona horrek buruko nahasteren bat duenean: Buruko osasunak eta jasaten dituen abordatze terapeutikoek eragina dute lan munduan dagoenean, eta erabakigarria da, beraz, agerpen hori zehazten dituzten mekanismoak ezagutzea.

**Buruko Osasunaren Zentro** gehienak izaera publikoa dute eta landa zein hiri eremuetan daude –ikerketan ez dira ospitale zentroak bane hartu-, eta hurbilketa honetan bertan dauden profil profesional guztiak sartu eta parte hartzea bilatu da –Psikiatria, Psikologia, Gizarte Lana, etab.-; alabaina, azkenean garrantzi handiagoa eman zaio azken bi diziplina horiei. Bestalde, argitu da hurbileko buruko osasunaren inguru honetan ez dela kontuan hartu adimen urritasuna duten pertsonen zuzendutako esku-hartze terapeutikoa; izan ere, horiek ez dira maiz joaten baliabide horretara –bakarrik joaten dira urritasun hori egonezin psikiko garrantzitsuekin batera baldin badator-.

## MOTIBAZIOAK HURBILEKO BURUKO OSASUNAREN BALIABIDEETARA JOTZEKO

Buruko osasunaren baliabideetara hurbiltzeko erabiltzaile adina arrazoi daudela uste badugu ere, buruko osasunaren zentro hauek ez dute informazio kualitatibo edo kuantitatiborik pertsona eta zerbitzuaren arteko harremanean sortutako eskari nagusiei buruz. “Zerbitzura jotzen duten emakume asko daude: *buruko gaixotasuna duten emakume horiek lan egiten dute eta baja hartzen dute hobetu arte, eta buruko gaixotasuna duten beste batzuek ez dute inoiz lanik egin eta lana bilatzen ari dira*”. Bereziki interesgarria zen ezagutzea buruko nahastea duten emakumeek jasotako erabileren artean ea orientazioa edo babesba zeuden lan prozesu erreale edo hipotetiko batean.

Oraindik informazio gutxi daukagu horren inguruan, eta kontsultatutako buruko osasunaren sareak duen iritzi orokorra hauxe da: askotariko emakumeak joaten direla laneko gaietarako, baina ez dute berariaz egiten beren agerpena edo laneko garapena bultzatzeko beharragatik. “*Hauxe da buruko gaixotasuna duen eta zentrorra datorren emakumearen batez besteko profila: 45-60 urte bitarteko emakumea, eta prestakuntza maila txikia. etxeko andreak, saltzaileak, administrariak, garbitzaileak, zaintzaileak, etxeko etxeko zerbitzuko laguntzaileak...*”. Hala ere, gogoratu behar da profil horiek profesionalak egunero izandako kontaktuagatik jaso direla, eta ez erabiltzaileen informazioa jaso eta tratatzeko prozedura sistematizatu fidagarri batek jasotako datuei esker.



## NOLA ULERTU LANA ETA ENPLEGAGARRITASUN KONTZEP-TUA BURUKO OSASUNAREN ZENTROETAN

Hurbileko buruko osasunaren inguru honetan, lanak indar handia dauka gaitasun pertsonal eta interpersonalak garatzeko eta autokontzeptua eta autoestimua hobetzeko. Horrela, "laneratzeak gizakiari trebetasunak ematen dizkio autonomia, autoestimua, integrazio psikosoziala eta abar indartzeko" eta "lanak bizimodua egituratzen du, itxura ematen dio, eta buruko gaixotasuna duen pertsonaren barnea aberasten du. *Lanak frustrazioa zein euforia sentiarazten dizkio, pentsarazten dio, eta pertsona bezala hazten du*".

Ordainsariaren balioa ere hartzen da kontuan, baina horren gainetik nabarmetzen da **enpleguaren balio okupazionala**. "Gure lanaren definizioan ordainsaria kontuan hartzen dugu, baina batez ere horren alderdi okupazionala".

Ildo horretan dago **lanaren ikuspegi terapeutikoa** edo buruko nahastean esku hartzeko prozesu osoa laguntzea –"lana elementu terapeutikoa da, buruko gaixotasuna duen pertsona birgaitzeko atal bat bezala. *Nolanahi ere, lana birgaitzearen benetako atalitzat hartuko balitz, asko aurreztuko litzateke bestelako gastuetan. armakoak, laguntza ambulatorioa, ospitalekoa...*"- eta ez da inolako hausnarketarik kontuan hartzen lan merkatuak edo buruko osasunaren arretak pertsona bat enplegagarritzat jotzeko baldintzei buruz –"ez dugu lanaren alderdia lantzen enplegagarritasunaren ikuspuntutik"-.

## BURUKO OSASUNAREN ZENTROEN IKUSPEGIA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN LANERATZE PROZESUEN EGUNGO EGOERARI BURUZ

Erakunde parte-hartzaileek **ez dute informazio kuantitatiborik** buruko nahastea duten pertsonen eta, bereziki, emakumeen lan egoerari buruz. Hori bezalako informazioa ez da sistematikoki jasotzen. "*Lan egoerari buruz jasotako datuen harira, pazienteak berak garrantzitsutzat jotzen dituen alderdietan oinarritzen gara batez ere*".

Batzuetan, formatuan edo identifikazio-fitxan sartzen dira pertsonaren lan egoera eta betetzen duen edo beteko lukeen lan mota langabezia edo inaktibitate egoeratik irtengo balitz.. Ildo horretan, pertsonak askatasuna dauka egoera horri erantzuteko. "Ez ditugu laneratze politikak lantzen, gizarte gaitasunetan gabezia egon ezean, esaterako, jendaurrean hitz egiteko zailtasuna, lan elkarrizketa bati aurre egiteko arazoak, etab., edo nahaste espezifikoaren bat, adibidez laneko fobia bat. *Hauxe da gure jokaera protokoloa enpleguari dagokionean. betetzen duen edo bete lezakeen lanbidea eta une horretan pertsona hori aktibo dagoen jasotzen dugu. Gutxi gehiago*".

Informazio kualitatiboa, bestalde, eguneroko esperientzia profesionalak ematen du, eta ildo horretan, jakin badakite pertsonak, eta bereziki emakumeek, batzuetan **zailtasunak** dituztela lanpostu bat lortu eta mantentzeko, buruko osasuna bere onenean ez baldin badago.

Horregatik, oro har baieztatu ahal da buruko osasunaren zentroek **ez dutela lantzen modu kontziente eta sistematikoa buruko nahastea duten pertsonak laneratu edo lanpostura egokitzeko prozesua**. "Ezin dizuegu informazio garrantzitsurik eman hemen ez ditugulako laneratzeari dagozkion praktika edo politika zehatzak lantzen". Lan arlo honetan, beraz, **gizarte langileak** bete beharko luke eginkizun hori, eta ez horrenbeste psikologia edo psikiatriaren mailan: "laneratzeko politikai dagokienean, gizarte langileak gai horien ardura hartu beharko luke buruko osasunaren zentroetatik".

## LAN MUNDUAN SARTZEKO ERAGIN DEZAKETEN FAKTOREAK

Adierazi den bezala, lan munduan sartzeko prozesuari buruz daukagun informazioa parte hartzen duten langileek egindako landa lanak eman du. **Esperientzia individualak ezagutzeko zailtasun** batzuk daude; izan ere, emakumeek eurek sentitu behar dute lan arloko esperientziak partekatzeko beharra. Gai hauei heltzea arretarako banan-banako prozesu bati erantzuten dio; beraz, protagonista bakoitzari dagokio horretan sakontzea. "Lan munduan sartzen direnean, oro har, buruko gaixotasuna duten pertsonak ez dute argi eta garbi adierazten buruko gaixotasuna daukatela. *Buruko gaixotasuna duen pertsonarekin elkarrizketa batzuk egin ostean, agian kontatuko dizkizu bere bizitzako alderdi batzuetan izaten ari den arazoak, laneoak besteak beste*".

Oztopoak igartzen dira buruko nahastea duten emakumeak laneratzeko orduan, baina ez da oztopo berezirik ikusten buruko nahastea duen pertsonaren sexuaren arabera: "Laneratzeko antzeko zailtasunak ikusten ditugu buruko gaixotasuna duten emakume eta gizonen artean", "ez dugu zailtasun berezirik igartzen buruko gaixotasuna duten eta gure kontsultara datozen emakumeak laneratzeko".

Laneratzeko oztopo hauek daude **bai pertsonengan** –"nerabezaroen agertu ohi da, beraz pertsonen arteko harremanak izateko zailtasunengatik, edo medikazioa ez egonkortzeagatik, lan mundura sartzea gero eta zailagoa da"- **bai enpresetan** -"kasu bakoitza banan-banan aztertu eta pertsona bakoitzarengan egokitu behar da, eta lan merkatuak eta enpresek ez dute hori egiten"- izan ere, bi muturretan lan harremana mugatzen duten aurreintziak daude. -"nire ustez, bi alderdiek, bai buruko gaixotasuna duten pertsonak bai enpresak, zailtasun handiak dituzte laneratzearan"-.

Bestalde, **nahaste duala eta prozesu terapeutikoarekin edo medikazio prozesuarekin konpromisoa hartzeko garrantzia** dira kontuan hartu beharreko gertakari nagusiak. "Ikusi dugu buruko gaixotasuna duten emakume gero eta gehiagok toxikoak kontsumitzen dituztela, gero eta nahasketa handiago dagoela patologia duala diagnostikatzean eta, hortaz, tratatzean eta esku hartzeko aukeretan". Toxikomanieta espezializatuta dauden buruko osasunaren zentroetan, alkoholismoa nabarmentzen da, eta modu berezian landu beharko litzatekeen toxikomanieta bat da: "esaterako, alkoholismoa legearentzat balio gabetzen duen gaixotasuna da, eta horregatik, patologia hori duten pertsonak ez dute ziurtatutako minusbalioasunik, eta adibidez ezin dira lan edo etxebizitza programetan sartu. *Horrelako arazoak dituzten pertsona batzuek ezin dute laguntzarik jaso*".

Azkenik, dirudienez harremana dago **maila sozioekonomikoaren** eta lan arloan arrakastaz jardutearen artean. "adibidez, ikusi da kontsulta pribatu batera maila sozioekonomiko ertain-altuko pertsonak joaten direla, normalean titulazio akademikoak dituztenak, eta lan munduan hobeto txertatuta daudenak".

### **LAN MUNDUAN MANTENTZEKO ERAGIN DEZAKETEN FAKTOREAK**

Lehentasunez identifikatu dira, lanpostuan eta oro har lan merkatuan mantentzeko, **buruko osasunaren bilakaerari lotutako faktoreak**, eta nabaritu da nahastetik datozen egonkortasun faltak, berriro gaixotzeak edo bestelako gorabeherak laneratzea zailtzen dutela. "Esaterako, kroniko bihurtu den ia edozein koadro psikiatrikotan trabak daude lanpostuan mantentzeko. *nahaste psikotikoak, errealitatearekin moztzen baitute, bai pertsonalitatearen edozein nahaste, ingurura egokitzea behin eta berri zailtzen baitu*". Hala ere, buruko osasunaren zentroek nahastearen gorabeherak aurreikusteko eginkizunetik kanpo ikusten dute euren burua: "buruko gaixotasuna duten pertsonak ez dute lanean irauten, berriro gaixotzen direlako eta lana galtzen dutelako... baina hemen ez ditugu horiek aurreikusten. *Beste batzuk lan egiten dute eta aldi baterako hartzen dute baja, baina guri arazoa behin burututa heltzen zaigu*".

Horrela, nahaste dualatan, desintoxikatzeko prozesuaren arrakastak edo porrotak eragin handia dauka –"buruko gaixotasuna duten emakumeak lanetik botatzen dituzte lanera ez joateagatik, batzuetan mozketuta egoteagatik... Edalea oso aldabera da"-.

Dena dela, ahots bakan batzuek nabarmentzen dute lan merkatuan ez mantentzearen ardura partekatua dela. "nire iritziz, lanpostua mantentzen eragiten duten hainbat faktore daude, eta hemen ere bi alderdiek, pertsonak eta enpresak, arazo asko erakusten dituzte elkarrekiko":

### **BURUKO OSASUNAREN ZENTROEK MANTENDUTAKO HARREMANA LAN ARLOARI LOTUTAKO BESTE ERAGILEEKIN SAREKO LANA**

Parte hartzaile gutxi esaten dute hurbileko buruko osasunaren baliabideetan sarean egiten dutela lan beste eragile batzuekin, behintzat sarearen zentzu sistematikoan eta partekatutako konpromiso batzuekin. Sistematizazio horretatik kanpo bakarrik identifikatzen dira beste eragile batzuk; izan ere, buruko osasunaren zentroak, oro har, ez dira definitzen lankidetzako lan sare baten nodoak bezala. "sarean egiten da lan Autonomia Erkidegoaren baliabideekin", "desintoxikazio erakundeekin lan egiten dugu", "babestutako lan tailerretara jotzen dugu batzuetan", etab.

## **PROPOSAMENAK BURUKO OSASUNAREN ZENTROETATIK LANERATZEKO EGUNGO PROZESUAK HOBETZEKO**

Argi eta garbi, bi proposamen ildo identifikatzen dira, eta buruko osasunaren zentroen eta arlo bereko beste balibideen iritziz, lehentasunezkoak izan behar dira:

- o Buruko nahastea duten pertsonen lan fenomenoaren abordatzea indartu, **beste eragileekin lankidetzan eta diziiplina askotatik.**

Hortaz: "beste instituzioekin sareko lana erraztu eta indartu", "beste erakundeekin lankidetzan hitzarmenak egin", "osasun zentro komunitarioaren ildo jarraitu, diziiplina anitzeko talde batekin", "sarean lan egin, buruko osasunaren zentroak, enpresa mundua eta gizarte zerbitzuak mundu estankoa baitira", "eragile guztiok barruan gauden jarduera-protokolorik ez dugu buruko gaixotasuna duen pertsona laneratzeko", etab.

- o Laneratzeko prozesuetan lagundu, lan munduan aintzat hartzen diren gaitasun eta trebetasunak garatzen babestu, prozesuan lagundu edo bermatu, etab.

Hortaz, "trebakuntza eman garapen profesionala lortzeko eta luzaro jarraitzeko", "buruko gaixotasuna duten adin ertaineko emakumeak -40 urte- prestatu", "laneratzeko edo lana mantentzeko irizpideei dagokienean: *buruko gaixotasuna duten emakumeen jarraipen-kontsultak maizago egin, lanean hasiko den enpresarekin kontaktatu, lehen egunean buruko gaixotasuna duenari enpresara lagundu...*", etab.

Ikerketa egitean jasotako ekarpen gehienetan ikusten denez, eragile guztien koordinazioa eta lan prozesua **sarean abordatzea** lehentasunez hobetu behar direla. Gure iritziz, **abordatze terapeutikoa ez da integrala** izaten ari, eta bertan esku hartzean alderdi medikoa edo **medikamentoso**a gehiago bultzatzen da.

Hortaz, "buruko gaixotasunerako programa espezifikoak prestatu", "etiketazioa saihestu", "gomendatuko genuke, hitzaren zentzu medikoan, buruko gaixotasuna duen pertsona modu globalean tratatzea, eta ez horrenbeste medikuntza-espezialitate egotea, horietako asko asmatzen baititugu", "lana txertatu birgaitzeko tratamenduaren zati bezala, lan egiteko ohiturak eta errutinak gizabanakoari ordena eta beraz normalizazioa ematen baitio", "buruko gaixotasunean pertsona modu integralean landu behar da gizarte, enplegu eta garapen pertsonalaren arloetan, osotasun bat bezala", "halaber, gomendatuko nuke buruko gaixotasuna duenarekin mentalitate globala erabiliz lan egitea, hau da, osasun arioko kide guztiek taldean lan egitea", "legea aldatu, alkoholismoa kanpoan uzten duelako, eta ez delako ikusten gaixotasun balio gabetzaille bezala, beraz, minusbalioetasun ziurtagiririk ez duenez ezin da inora heldu".



# 8

## ENPLEGUAREN EREMUA: INSTITUZIO ERAGILEAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK

Lan babestuko erakundeak .....	126
Enpleguaren politika publikoak .....	138
Erakunde sindikalak .....	144
Tokiko garapenerako agentziak .....	150
Emakunde – emakumearen euskal institutua, eta gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako politikak .....	156
Berdintasunarekin konpromisoa duten enpresak .....	162





## 8.1- LAN BABESTUKO ERAKUNDEAK.

### EHLABE LAN BABESTUKO ERAKUNDEAK

#### ZERGATIK DA GARRANTZITSUA HORIEN EGITEKOA?

EHLABE –Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarteak zazpi enplegu zentro berezik osatzen dute; guztien artean ehun lantoki baino gehiago dituzte, eta orotariko urritasuna duten 8.000 lagun baino gehiagori ematen diete enplegua. Ezagutza baliotsua eskaintzen dute adimen urritasuna duten pertsonen laneratze eta laneko garapen prozesuei dagokienez, hala erakunde barruan, nola merkatu arruntean.

#### NOLA HARTZEN DUTE ADIMEN URRITASUNA EDO TA BURUKO NAHASTEAREN DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA?

Lan horrek **integrazio eta autonomiarako pausua dakar, eta gizartearen egunerokotasunez jardutea ahalbidetzen du. Buruko nahastea duten pertsonentzako ere elementu garrantzitsua da, nolabaiteko egonkortasuna dakarkielako. Zentzu horretan, mundu guztiak dauka enplegua edukitzeko aukera; horretarako, laguntza espezifikoak behar dira zenbait kasutan, lanpostua okupatu eta lanpostu hori etorkizunean mantentzeko.**

Itxura batean, **adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek bizi duten lan-egoerari buruzko (berdintasun eza eta diskriminazioa) ezagutza zabala dago eta, zentzu horretan, laneko ildo espezifikoak jorratu ere egiten dira.** Hala ere, laneko errealitatea zehazten duten fenomenoengatik inguruko **ezagutza handiagoa lortzeko eskaera** sortu da.

**Lan babestutik enplegu arruntera igarotzeko egun bizi dugu momentuari dagokionez, pauso hori berriz aktibatzeak eta horri buruzko informazio kuantitatiboa edukitzeko beharrezkoak sumatzen da.** Hala ere, **badirudi buruko nahastea duten pertsonak direla lan babestuko**

#### NOLA HARTZEN DU BERE EGITEKOA LANEAN TXERTATU ETA GARATZEKO PROZESUAN?

Oro har, lan babestuko inguruneetan jarraitzen den prozesu teknikoa honakoa da: hasiera batean enplegu zentro berezien testuinguruaz ballatzea, ondoren, laneko enklabeetan parte hartzeko aukera ematea eta, **azkenik, merkatu arrunterako pausoa ahalbideratzea.** Orokorrean, ez da lortu pauso edo urrats hori ematea.

**Genero-faktoreek erabakiak hartzeko orduan eta enplegura bideratzerakoan** duten eragina ikusirik, nahitaezkoa da **emakumeek beraiek enplegu hori lortzeko duten motibazioa lantzea.**

Adimen urritasunari aurre egiteko moduak buruko nahastearen aplikatzeko arriskuari dagokionez, **buruko nahasteren bat duten emakumeek baliabide zorrotzagoak behar dituzte, beraien laneko egoera oso konplexua delako.**

Orain arte, eta **beste eragile batzuen laguntzarekin, pertsona horien enplegarritasuna sustatu nahi izan da, bai eta lan babestuko erakundeetara bideratu ere,** hori baita, kolektibo horientzat, lan merkaturara sartzeko bide nagusia.

**Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonen merkatu arrunteko enpresetan duten presentzia areagotzeko**

**ekimenak** ere garatu dira, **lagundutako enpleguaren formatuan edota enpresetako praktika moduan.**

Hala ere, eta **orokorrean esanda, ekimen horietan guztietan genero-ikuspegia txertatu beharra dago oraindik ere.**

#### ZER PROPOSAMEN EGIN DIRA DAGOKION JARDUERA EREMUAN PROZESUA HOBETZEKO?

Proposamen-zerrenda: (1) Lan babestuko enpresetan adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten **emakumeei zuzenduriko lan-prozesuak ahalbidertu eta erakunde horietan dauden politika eta praktiketan berdintasunarekiko konpromisoa zeharka txertatzea,** (2) Laneratze prozesuen hausnarketan aurrera egitea, eta diskriminazioa nahiz diskriminazio anitza jasaten duten pertsonen harremanak garatzea (urritasun soziala, malgutasuna eta segurtasuna...), (3) **Ekonomia eta enpresa alorrean neurri integralak sustatzea: Merkatu arrunta, eragile ekonomikoak, lan babestuko erakundeak, enpresa publikoak, etab.:** enplegua sortzea, lanpostuak erreserbatzea, pizgarriak, eragileen arteko koordinazioak, enplegu eta kontratazioarako erantzukizunikidetzak, auto enplegua, enklabeak eta lagundutako enplegua sustatzea, Administrazioaren kontratazioa, etab. (4) **Eremu guztietako eragileen arteko lankidetzak ahalbidertzea,** (5) **Pertsonarengandik hurbil dauden inguruneekin modu integralean lan egitea** (sentsibilizazioa, zerbitzuen garapena, bizitza independentea sustatzea, buruko nahastea desestigmatzea...); (6) **Gizarte osoa sentsibilizatzea** (laneko gaitasunera gerturatu eta gaitasun hori ikusaraztea, etiketak kendu eta deskonfikatzea, etab.).

Proposamenak gehiago zehazteko, Azterketaren bertsio zabala ikustea aholkatzen da.

#### SORTUTAKO HAUSNARKETA...

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak merkatu lanean txertatu eta bertan garatzeko aukera ematearen inguruan merkatu arrunteko eragileei nahiz eragile ekonomikoek egoera horren berri eman eta inplikazioa eskatzeko beharrezkoak dago. Lan babestuko inguruetik enplegu arruntera igarotzen den pertsonen kopurua oso txikia da; zentzu horretan, aurreiritziak egon ohi dira, eta ez da aprobetxatzen lagundutako enpleguak eskaintzen duen laguntza.

Eragileen arteko lankidetzak-harremanak indartu eta harreman horiek instituzionalizatu/sistematizatu beharra dago.

Lan babestuko erakundeek buruko nahasteak eragiten dituen beharrezko zehazteak erantzuna emateko lan-prozesuak garatu behar dituzte, hasiera batean adimen urritasunerako pentsaturiko prozesuak aplikatu ordez.

Genero-erolek eragin handia dute, zailtasun gehigarria: zeharkako banaketa, desjabetasuna, familia zaindu behar dutelako enplegua uztea, etab. Eragin horiek duen indarra jakinda ere, nahitaezkoa da horren inguruko ezagutza areagotzea.

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek egindako lana oso ondo baloratuta dago eta lan-uzte gutxiago gertatzen da horientzat, gizonetaz baino.

Orokorrean, genero-ikuspegia txertatu beharra dago erakunde horietako prozesu guztietan. Erakunde bakoitzak aurrerapen-eritmo propioa dauka.

## 8- ENPLEGUAREN EREMUA: INSTITUZIO ERAGILEAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK

### 8.1- LAN BABESTUKO ERAKUNDEAK

#### AZTERLANEAN PARTE HARTU DUTEN EHLABE ERAKUNDEAK

EHLABE –Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarteak zuzpe enplegu zentro berezik osatzen dute; guztien artean ehun lantoki baino gehiago dituzte, eta orotariko urritasuna duten 8.000 lagun baino gehiagori ematen diete enplegua EAEn. Honako hauek dira EHLABE osatzen duten zuzpe erakundeak: Katea Legaia S.L.L., Gureak Taldea, Lantegi Batuak Fundazioa, Usoa Lantegia, Ranzari, Indesa eta RAEP. Ezagutza baliotsua pilatzen dute urritasuna duten pertsonen laneratze eta laneko garapen prozesuei dagokionez, hala erakundeetan bertan, nola merkatu arruntean; horietan eskaintzen dute: laneko enlabeak, lagundutako enplegua, praktikak, zerbitzu eta produktuen azpi kontratazioa, etab.

Horiek guztiek, Ranzari, Indesa eta RAEP izan ezik, Baliabideen Zentro Integralean (CIR) parte hartzen dute; langileen artean adimen urritasuna duten 1.526 emakume eta buruko nahastea duten 306 emakume zituzten, Azterlana egiteko unean.

#### LAN BABESTUKO ERAKUNDEEN LAN EGITEKO MODUA

Lana edo enplegua definitzeko moduak erakusten dutenaren arabera, lan babestuko erakundeek badute definizio hori bere gain hartzen duten ardatz komuna, hau da, **lana edukitzeak aurrerapausoa dakar integrazioaren era autonomia pertsonalaren bidean**. "Integrazioan eta bizitzan auto determinazioa lortzeko funtsezkoa aukera da", "egonkortasuna ematen du, segurtasuna, erabateko bizitza autonomia eraikitzeko lehen pausoa da". Gutxienez, autonomia ekonomikoa, "hori da laneratzearen arrazoi nagusia. *Laguntza ekonomikoa dakar, gastu txikitarako, familiarekiko mendekotasuna geroz eta txikiagoa izateko*", bai gizonezkoentzat, bai emakumeentzat: "lanak integrazioarako urratsa eman arazten du. *Horren bidez lortzen da: autonomia, harrotasun-sentimendua, harremanak, ohiturak hartzea,...* horiek denak pertsona guztien gain komunak dira, sexua edota generoa edozein izanda ere".

**Laneko sistema ekonomiko** baten baitan egoteko beharrezko dute herritar gehienek. Bigarren maila batean, enpleguaren bidez lortzen diren helburuak aipatu behar dira, hau da, **lan babestuko inguruneetan dauden kolektiboentzat espezifikoak** direnak: **gizartean gauzatu beharreko eguneroko jarduera** bat eskaintzea. "Lanaren bidezko ekarpen ekonomikoaren ostean, eguneroko jarduera bat izatea da garrantzitsua, ohitura alegia. *Harreman sozialetarako beharrezko ere ezartzen du, gainera*". Ustez isolatuak diren beste kasu batzuetan, denbora pasatzeko zerbaitekin ez da: "zenbait kasutan, okupazioari baino ez zaio ematen garrantzia, pertsonak berak edota horren familiak eguna okupatuta izateko beharrezkoari, alegia".

Lana ulertzeko modu desberdinei dagokionez, lan hori adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen zuzenduta badago, edota enplegua bera emakumeei edota gizonezkoen zuzentzen bazaie, zenbait inbentario egin daitezke; horien bidez baieztatzen direnez, **esanahi bat edo beste izango du, hausnarketaren oinarri izan den pertsonaren arabera**.

Hori horrela, **buruko nahastea duten pertsonentzako elementu garrantzitsua da enplegua, nolabaiteko egonkortasun pertsonala dakarkielako**. "Azterlanek diotenaren arabera, lana da buruko gaixotasuna dutenentzako laguntzarik onena".

Horrez gain, lan babestuko erakunde barruko lan-prozesuetan ere nolabaiteko **auto kritika** dago; izan ere, azterlan honetako xede diren fenomenoetan ere antzeko bideak erabiltzen dituztela baieztatzen dute: adimen urritasuna eta buruko nahastea. Modu horretara, "adimen urritasunaren eta buruko nahastearen kasuan lanak betetzen duen helburua berdina izango da errealitate bi-bientzat. *Kolektibo horietako bakoitzarentzat, hala ere, egin beharreko bidea eta jaso beharreko laguntza bereizita egon beharko litzateke. Eta beti ez da hala gertatzen*".

Gizon eta emakumeen arabera lanaren kontzeptuari dagokionez, badirudi ez dela ikuspegi desberdinek ematen; zentzu horretan, enplegua lortzeko orduan antzekotasuna dagoela uste da. Hala ere, lanaren kontzeptua pertsona bakoitzaren sexuaren arabera zehazteko orduan, **gizartean edota familia ingurunean nolabaiteko arreta berezia jartzen da**. "Gizonezkoen kasuan, normalizat jotzen da lana edukitzea; eskubidea ez ezik betebeharra ere bada ia-ia. *Emakumeen kasuan ez da hala gertatzen: etxean egonda ere, ez da ezer gertatzen*".

**Hausnartu beharreko beste ekarpen bat, gizartean lanari ematen zaion garrantziaren ingurukoa** da: Zentzu horretan, baliteke lana edukitzeari sekulako garrantzia ematea; halaber, gizarteratzea lortzeko



ahalegin guztiak laneratzearen eta integrazio ekonomikoaren bidez bideratuz. **Pertsona bat trukean ordainsaria jasotzen duen laneko ingurune batean egotea pertsona horren integrazio-maila neurtzeko adierazlea dela ematen du.** "Zenbait kasutan, zentro okupazional batean dagoen norbait enplegu zentro batera iristea nahi izaten da, bai ala bai. Hala uste dute, sarritan, familiek ez ezik, baita kudeatzaile nahiz teknikariek ere. Lanari ematen ari gatzazkion garrantzia izugarri hori buruz hausnarketa egin beharko genuke; eta ea lan horrek mesederik egiten dien pertsona horiei". Izan ere, "geroz eta ekonomisizta zaleagoak gara".

### **NOLA ULERTZEN DA ENPLEGAGARRITASUNA KONTZEPTUA LAN BABESTUKO ERAKUNDEETAN**

Lanpostu baten bidez **lana eduki eta lan arloan garatzeko gaitasuna** da enplegagarritasun kontzeptuaren ardatza; kontzeptu hori da, hain zuzen ere, lan babestuko ingurune desberdinetan erabiltzen dena.

Hori horrela, **adimen urritasuna edota buruko nahasteren bat duten pertsonak enplegarriak direla uste da, lanpostua okupatu eta bertan mantendu ahal izateko laguntza espezifiko behar izan zein ez.** "Enplegagarritasunaren kontzeptuaren inguruan dugun oinarriko ideia honakoa da: urritasun bat duen orok egin dezake lan, behar beste laguntza edukiz gero".

Kontzeptu orokor horren parean, "enplegagarritasun kontzeptua ez da behar beste landu gizartean", erantzun bakoitzak bere ñabardurak erantsi ditu; izan ere, zenbait eragilerentzat **enplegagarritasunaren azken helburua lan merkatu arruntean dagoen artean**, beste batzuen helburua lan babestuko espazioetara mugatzen da. "Merkatu arruntera iristea da gure helburua, askotan hori gertatzen ez bada ere".

Ñabardura desberdin horiek eragina dute erakunde horiek lorturiko helburuak ebaluatzeko orduan; eta ñabardura horiek adierazten dute, era berean, **adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonak adierazitako helburuekin bat datozen ala ez.** "Lan merkatu arruntera iristea da gure helburua. Baina, pertsona horiek guztiak helburu bera al dute?"

### **LAN BABESTUKO ERAKUNDEEK EGUNGO LANERATZE PROZESUEI BURUZ DUTEN USTEA**

Erakundeek ondo dakiten moduan, urritasun mota ugarien artean adimen urritasunak **zailtasun handiagoak agertzen ditu integrazioari eta laneko garapenari dagokionez.** Buruko nahasteak, bestalde, are errealitate koplexuagoa islatzen du, laneratze eta lanean mantentzeko

aukerak murriztu egiten direlako, estigma sozialen eta aurreiritzien eraginez, hein handi batean.

**Kolektibo horietako emakumeek, era berean, badakite generoa dela-eta zer nolako zailtasunak izaten dituzten lan-esparruan.** "Horien egoeraren berri izateko ekimenetan parte hartzen dugu". "sexuaren arabera datuak ditugu. Esaterako, urritasuna, emakumea eta landa-eremua uztartzen duten datuak".

Azterlan, proiektu, esperientzia eta abarren existentziak ezagutza zabala eskaintzen die **lan babestuko erakundeei adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek bizi izandako laneko esperientziari** dagokionez. "Egoera ezagutzen dugu. Buruko gaixotasuna duten emakumeen artean diskriminazio handiagoa dago. Berandu hasi gara emakume horiekin lanean, eta badakigu zeintzuk diren beraien trabak. Equal-Hazilan asko lagundu gintuen buruko gaixotasuna duten emakumeengana hurbiltzeko", "Bai, informazioa egon badago. Iraganean, errealitate hori ezagutzeko nahia egon da".

**Buruko nahastea duten emakumeek** bizi duten berdintasunik ezaren aurreko ezagutza horrek, esaterako, horientzako **laneko ildo bereziak garatzera** bultzatu ditu lan babestuko zenbait erakunde. Hori horrela, "hurbileko jarraipena egiten diegu zuzeneko kontratazio-prozesuei; horrez gain, hamar urtez martxan dagoen buruko gaixotasunari laguntza emateko enplegu-programa ere badugu".

Hala ere, eta lan babestuko espazioetan buruko nahastea duten pertsonak lanean txertatzerakoan egun sortzen ari diren arazoak ikusita, **fenomeno horiek hobeto ezagutzeko eskaera handitu egin da erakunde horietako teknikari eta kudeatzaileen aldetik.** "Buruko nahastearen gaia asko hazi da bat-batean. Zenbait kasutan, erantzun berdina ematen ari gara adimen urritasunaren eta buruko nahastearen kasuan, medio eta laguntza espezifikoak behar dituztela jakin arren. Arazo berriak sortzen direnean, hasiera batean inprobisatu egiten dugu". **Buruko nahastea duten emakumeen laneratzeak** duen eraginari dagokionez, eragin horren inguruan dagoen **ezagutzan sakondu beharra** dagoela ikusi da: "uste dugu ez dakigula, zehatz-mehatz, emakume horiekin zer gertatzen ari den".

**Estigma soziala** (buruko nahastearen existentzia ezkutatu arazten duena) **eta intimitatearen babes**a (datuen babesari eta informazio pertsonalaren babesari buruzko legeria) **ere identifikatzen dira, enplegu arruntetan buruko nahastea duten pertsonen lan egoerari buruzko ezagutza mugatzen duten oztopo gisa.**

Hori horrela, estigma sozialak zera baieztatzen du "errealitatea ezkututzen da. Jendeak buruko nahastea duela sumatu arren, ez da ezer esaten. Familiek ere ezkutatu egiten dute hori, ikusi nahi ez dutelako, edota familiako kidea babesteko". Eta intimitatearen babesari dagokionez, aipatzekoa da horren inguruan **lan babestuko erakundeek** duten informazio urria, bai

eta buruko nahastea dutenen presentzia txikia ere: "hemen badakigu zer den buruko nahastea duten pertsonen gertatzen zaiena. Ez dugu zertan diagnostikoa ezagutu behar, baina adimen osasunetik datozten pertsonak badira, badakigu nahaste baten aurrean gaudela, zehatz-mehatz zein den ez badakigu ere. Hemendik kanpora, ordea, lan aruntetan, pertsonak ez du zertan gertatzen zaiena adierazi behar. Are gehiago, ezkutatu egingo du, bestela ez baitute kontratatuko. Modu horretara oso zaila da laneko baldintzek adimen osasuna errespetatzea; ondorioz, egokitze arazoak sortu eta sarritan, lanpostua uzten dute". **Datuak babesteari** buruzko legeriak ere halako oztopo bat erakusten du, lan merkatu arunta ezagutzeko ez ezik, baita kalitatezko laneratze eta lanpostuan mantentzea gauzatzeko **beharrezkoak diren laguntzak eskaintzerakoan** ere: "datuen babesari buruzko legea paradoxa bat da. Pertsonak babestea du helburu, baina babes horretan oinarrituta buruko egoera zein den jakiterik ez dagoenean, oso zaila da beharrezkoak diren laguntzak eskaintzea".

### **LANEKO ERREALITATE HONETAN BESTE ZENBAIT ERAGILEK DUTEN EGITEKOARI BURUZKO EZAGUTZA**

Modu Nabarian, **lan babestuko erakundeek harremanetarako sare zabala bezain estua** dute inguruko eragile sozial eta sanitarioekin, honakoekin: elkarte eta fundazioak, udal edota mankomunitateetako oinarizko gizarte zerbitzuak eta ospitaleaz kanpoko adimen osasun zentroak. "Sareko lana egon badago, eta modu arin eta eraginkorren, egon ere. Eragileek batera egiten duten lana da". Laguntza emateko gizarte eta osasun arloan, esaterako, "geroz eta harreman gehiago dugu inguruko adimen osasuneko zentroekin. Adimen gaixotasuna dutenak etortzen zaizkigu orain gehienbat", eta hezkuntzaren alorrean ere badirudi suspertu egin dela sareko lana: "historikoki eskola porrota edota arazoren bat duten neska-mutikoekin diharduten ikastetxeekin harremanetan egon gara".

Badakite zer nolako lana egiten den zentro horietan, baldin eta lan hori lan babestuko erakundearekin berarekin lotuta baldin badago ("aldundiko gizarte zerbitzuekin koordinazioa dago, orientazioari eta balorazioari dagozkion zereginetan batez ere. Oso erraz iristen gara beraiengana", hala ere, **harreman horiek profesionalen artean izan ohi dira gehienetan, erakundeen arteko maila instituzionalean izan beharrean:**

*"Elkarteekin etengabeko elkartrukea dago. Pertsonak bidaltzen dizkigute. Era berean, norbait modu independentean iristen zaigunean eta erantzunik eman ezin diogunean, gure ustez laguntza gehien emango dion erakundera bideratzen dugu".*

*"Gizarte zerbitzuekin eta osasun mentaleko zentroekin harremanetan gaude, laneratzeari dagokionez. Gizarte langileak dira, ordea, gizarte orientazioko zereginak gauzatzen dituztenak. Psikiatreek eta psikologoek bestelako lan-lidoak dituzte. Horiekin ez dugu harreman handirik".*

*"Gizarte zerbitzuetatik, adimeneko osasun zentroetatik eta elkarteetatik igortzen dizkigute pertsonak. Baita CIP edota lanbide hastapeneko zentroetatik ere. Orain, lehen ez bezala, harreman asko dugu horiekin. Gure kasuan psikologoak sustatu du sarekoa lana. Orain pertsona bakoitzari etengabeko jarraipen bateratuta egiten saiatzen gara, prozesuan zehar".*

Ikus daitekeenez, adierazitako harreman-mota eratorritako izan ohi da; eta zenbait kasutan, pertsona horren jarraipena koordinatzen dugu. Hala ere, **eragile edo ingurune horien lan estrategikoena ez da ezagutu ere egiten.** Hori horrela, ez dakigu lan mundura gerturatzea sustatzen duten ala ez, orientazio-prozesu kontzienteak egiten dituzten ala ez, etab. "Egia esateko, ez dakigu beste eragileek zer egiten duten. Are gehiago, ez dakigu haiekin zer egin genezakeen sareko lana eta, ondorioz, emakume horien enplegu-maila hobetzeko".

Enpresa munduari dagokionez, **lan babestuko erakundeen eta merkatu arunteko elkarteen arteko harremana etengabekoa da;** horien bidez sustatzen dira: laneko enklabeak, lagundutako enplegua, kontratazioan edota zerbitzuen kontratazioan bukatzen diren ibilbideak, etab. "LISMI legegaren bidez pertsonen kupoa zerbitzuen kontratazioarekin eta babesleekin ordeztu daitezke; Enpresen Gizarte Erantzukizuneko politiken bidez, bestalde, bestelako jarduerak ere gauzatu dira: babes edota laguntza jarduerak, diru-laguntzak, posta zerbitzurako kontratazioa... baina haratago joan gabe. Aurrerapausoak dira, bai, baina ez laneratze erreala lortzeko bestekoak.

Gertuko ezagutza horrek **paradoxa** bat sortzen du; izan ere, enpresa aruntan errealtatea gertutik ezagutu arren, **oso zaila da erakunde horietako inertziatik aldentzea.** "Laneko enpresak egiten duten ahalegina ez da nahikoa. Nahitaezkoa da laguntza espezifikoa eskaintzea, enpresa horiek aipatu ahalegina egitera animatu daitezten. Gertaera jakin bat, laguntza bat edota baliabide espezifiko bat baldin ez badago, merkatu arunteko enpresak ez du erantzunik ematen pertsona horiei estaldura emateari dagokionez". "Zergatik kontratatzen du enpresak? Irudia hobetzeko baldin bada, berdin dio adimen urritasuna duen norbait kontratatuta ere. Buruko nahastea ez da horren kontratagarria, eta ez dute halakorik nahi".

Azkenik, eta arestian esan bezala, lan babestuko erakundeek **zenbait proiektuk edota eragile anitzeko ekimenek sorrarazten duten eragina aziparratu nahi dute, bai eta laneratze-prozesu berdinean murgilduta dauden beste eragileen inguruko ezagutzak** dakarren laguntza ere. "Equal hartan egoteak eta buruko gaixotasunaz eta generoaz hitz egiteak asko lagundu zigun zenbait egoera ulertzeko eta alor horretan lan egiten duten beste pertsona batzuk ezagutzeko".

## LAN BABESTUKO ERAKUNDEEK GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREKIN DUTEN KONPROMISOA

Lan babestuko erakundeek, orokorrean, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alde duten konpromisoa erakusten duten ekintzak gauzatzen dituzte. Gizarteko alor desberdinetan diskriminazioa jasaten duten kolektiboekin egindako lanaren ondorioz, badakite zeinen garrantzitsua den lan hori sistematizatzea eta berdintasun prozesuan lagunduko duten zeharkako ikuspegiez hornitzea.

**Hori horrela, konpromiso hau nolabaiteko egituraz hornitzen duten berdintasun-plan eta laneko ildo egonkor ugari daude.** Zenbait kasutan legeak hala agintzen duelako (*"berdintasun-plana daukagu beraien tamaina dela-eta horren beharizana duten enpresetan. Gure gainerako enpresek interesa erakutsi dute eta, zenbait alorretan, enpresa handien urratsak jarraitzen ari dira"*) eta, beste kasu batzuetan, aldaketarako tresna horretan **benetan sinesten** dutelako: *"Hasiara batean, legea bete beharra zegoelako eta enpresa batzordearekin hala negoziatu zelako egin genuen berdintasun-plana. Gure egungo asmoa, ordea, Plana bera berrantolatzea da: zeharka garatzea, enpresako jarduera normaletan genero-ikuspegia modu errealean txertatuz".* Parte hartu duten zenbait erakundetan, bestalde, **bilakaera** bat gertatu da berdintasunaren fenomenoarekin hartutako konpromisoari dagokionez, *"hamar konpromiso barne hartzen zituen plana geneukan. Gaur egun, berriz, berdintasun-plan berria idazten ari gara, enpresaren kudeaketa-eremu desberdinak kontuan hartuta"* edo *"berdintasunari buruz geneukan ikuspegian bi mugari zeuden: buruko gaixotasunari, emakumeari eta laneratzeari buruzko Equal Hezilan, eta 3/2007 Legea, berdintasun-plana edukitzeko bidean jarri gaituena"*.

Erakunde bakoitzak **helburu eta jarduera sorta zabala barne hartzen du berdintasun planean**; horien artean, azpimarratzekoak dira erakunde guztiari zuzendurikoak. **Prestakuntza eta sentsibilizazioa** lantzen ari dira, sexuka banatutako **datuak** erregistratu dira, berdintasun-**batzordeak** eratu, eta zenbait hobekuntza aplikatzeari ekin zaio...

Aipatzekoak dira **diskriminazio positiboan oinarrituriko ekintza** edota prozesuak; lan esparru arruntetan horren presente ez dagoen zerbitu, alegia. Adibidez, *"diskriminazio positiboa gauzatu dugu enplegua sustatzean, bai eta kontziliazioaren alorrean ere"* edo *"lantaldeko arduradunaren postua estaltzeko orduan diskriminazio positiboa aplikatzen dugu. Orduan balorazioa egin eta, konturatzen gara, zeinen garrantzitsua den emakumeen presentzi gizon hutsez osaturiko kolektibo batean. Lantaldeak mistoak izan behar direla deritzogu, eta lantalde jakin horretan bereziki garrantzitsua zen buruan emakume bat edukitzea"*. Ekintza positiboak berez duen izaeragatik, garrantzitsua da **denbora jakin baterako** izatea, aldatu nahi den egoera gainditu dela egiaztatu arte, alegia: *"Emakumeenganako diskriminazio positiboa egin genuen, baina dagoeneko ez dugu halakorik egiten;*

*kontratatzeko orduan oreka bilatu nahi genuen, eta lortu dugula uste dut: gure enpresarako sarbidea normalizatuta dago orain"*.

Hala ere, eta erakundeek beraiek uste dutenaren arabera, badira **berdintasun-planen garapena mugatzen duten zenbait ahultasun**:

- o Badirudi ez dela berdintasunaren alorrean sakontzeko unerik aproposena, erakundeek bizi duten egoera ekonomikoagatik, batik bat.
- o Berdintasun-planek nahitaez ekintza positibora bideraturiko neurriak bane hartu behar dituztela ustea da, hau da, zenbait estamentutan uko egiten den ikuspegia.
- o Uste orokorraren arabera, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna kontzienteki landu gabe ere, erakundeetako prozesu guztietan modu egokian gauzatzen ari da gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren kudeaketa.

## GENERO-ERAGINA ETA ADIMEN URRITASUNA NAHIZ BURUKO NAHASTEAREN LAN BABESTUKO ERAKUNDEETAN

### LAN BABESTUKO ERAKUNDEAK ETA LAN MUNDUAN SARTU ETA MOTIBATZEKO BIDEAK

Lan Babestuko erakundeak **lehenetsitako aukera dira gaur egun, adimen urritasuna duen pertsona batek lan mundura gerturatzea erabakitzen duenean**. Hori horrela, lan babestuko inguruneek aintzatetsitako eta ordaindutako lana garatzeko aukera ematen die pertsona horiei, hau da, kotizatzeako kontratu-aukerak eta gizarte nahiz laneko segurtasuna.

Hori horrela, badirudi **urritasuna duten pertsonak lan babestuko erakundeetara hurbiltzen direnean sexuaren araberako zenbait bereizketa** egin daitezkeela: Aipatzekoak dira, zentzu horretan:

- o **Gizonezkoen aldetik enplegu-eskari handiagoa** egon ohi da, bai eta adinarekin eta droga mendekotasunak eragindako buruko nahasketei dagokionez ere (patologia duala).
- o **Zeharkako segregaziorako** edota gizon eta emakumeen arteko banaketa ez parekoa gauzatzeko joera, sektore eta jarduera jakin batzuetan; egoera hori **malgutu egiten da adimen urritasuna dutenen kasuan**.
- o **Murgildutako lanaren feminizazioa** eta, horren ondorioz, bide instituzionalen bidezko enplegu-eskaera txikiagoa emakumeen aldetik.

Lan babestuko erakundeek **genero ikuspegia lantzeko interesa** dute, **bai gerturatzean, bai bertara jotzen duten pertsonak bizi duten**

**lehen kontaktuan.** *"Kontuan izan behar da sexu bakoitzak hasiera-puntu desberdina duela; modu horretara, autonomia pertsonala, garapena eta abar modu egokitan garatzeko tresnak erabili ahalko dira. Modu oso eraginkorren eragin daiteke, baldin eta modu espezifikoan garatzen badugu".* Hala ere, zenbait erakundetan sumatzen denez, **gizarte inguruneak zeresan handia dauka.** Hori horrela, zera baieztatu daiteke *"erreakzioei erantzuten diegu, ahoz ahokoaren bidez iristen zaigu dena, eta hortik abiatuta gauzatzen da kontratazioa, profil zehatzik bilatu gabe eta benetako laneraterik gauzatu gabe".*

Lan babestuko erakundeek aipatzen dituzten zenbait **praktika egoki:** emakumeak lanpostu maskulinoetan txertatzea, enpleguan segurtasun handiagoa edukitzea, buruko nahastea duten emakumeei prestakuntza ematea (horren bidez %6 igo zen horien kontratazioa), etab.

Zentzuren batean edo besteak ekintza positiboak gauzatu zein ez, aipatzekoa da **enplegurako motibazio hori lantzeko** dagoen beharra; izan ere, eta modu espezifikoan, **badirudi genero-faktoreek eragina dutela erabakiak hartzeko orduan** eta, ondorioz, kontuan hartu eta landu egin daitezke, Azterlanaren xede diren kolektiboan diskriminazio aritza mugatzeko. Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten **emakumeen gain familiek duten eragina** ere erabakigarria da emakume horiek laneko inguruneetara gerturatzeari dagokionez; bai familiek, bai emakumeek beraien, badakite generoan oinarrituriko estereotipoak sortze direla gizartearen; hala ere, eta lan babestuko erakundeen ustez, *"estereotipo horiek geroz eta gutxiago ematen direla uste dugu. Familian rola zuten eragina erabat konfirmatuta zegoen duela hamar-hamabost urte. Orain, familian eragina ez da horren agerikoa. Alabaren auto sufizientzia beharrianaz jabetu eta hori lantzen dute".* Zenbait familian gertatzen den gehiegizko babesak benetako oztopoa ekarri du emakumeen laneko aukerari dagokionez; kasu horietan, gainera, modu tradizionalari jarraiki *"etxeko lanak egitera eta zaintza beharra duten familiako gainontzeko kideak zaintzera bideratu dituzte".*

Bai **orientazio lanetan, bai lanpostu bakoitza pertsona jakin bati esleitzeko orduan,** pertsonen gaitasunei ematen zaie lehentasuna. Modu osagarrian, lanpostuak esleitzerakoan zenbait erakunde **sexuaren araberrako lantalde mistoak** eratzeari ere garrantzia ematen diote (*"nahitaezkoa da egiteko guztietan emakumeak nahiz gizonak txertatzen, lantalde mistoek askoz hobe funtzionatzen baitute"*); eta, era berean, lanpostu eta sektore jakin batzuetan gertatzen diren maskulinitasun eta femininitasun inertiak gainditzearen alde egiten dute.

**Laneko enklabeak antolatzen** orduan, bestalde, indarreko araudiak dioena errespetatzen da; bertan dago jasota nola eratu lantaldeak, eta ez da amorerik ematen enpresa eta bezeroaren artean gerta litezkeen eskaeren aurrean (nahiz eta normalean halakorik gertatu ez).

Ohikoa da **gainerako eragileekin lankidetzan** prozesu, kanpaina edota prozesuak gauzatzea, **pertsonen enplegarritasuna garatu eta**

**persona horiek lan babestuko erakundeetara gerturatzen;** egoera hori lana bilatzeko zailtasun bereziak dituztenen gain gertatzen da gehienbat: adimen urritasunak eta buruko nahasteak. Normalean, honelakoak bezalako harremanak ematen dira:

- o Ingurune **eragile eta baliabide ugarekin** lankidetzan: udalak, elkarteak, gizarte zerbitzuak, enpresa eragileak, etab. Zenbait kasu jakinetan, bestelako eragileekin ere kontaktuak izan ohi dira: berdintasun arlokoak, emakumeen elkarteak, etab.
- o **Esklusiboki gizarte eta osasun arloko baliabideekin** lankidetzan: adimeneko osasun zentroak eta buruko osasunari arreta emateko gainerako sarea, eta udal edota mankomunitateetako gizarte zerbitzuak. *"Harremanak oso estuak izan daitezke, baita bideratzea gertatu eta gero ere". "Informazioak eta datuak kontrastatzen dira, krisi egoerei baterako erantzuna eman, ... Gizarte eta osasun arloko zerbitzuen mundu honetan, ordea, errotazio-maila oso altua da. Lankidetzan egon ala ez, pertsona konkretuen mende dago gehienetan, pertsona horrek duen konpromiso, inplikazio eta lankidetzan mailaren arabera, alegia... Pertsona hori desagertzen dena, lankidetzan eta aurretik egindako guztiak eragina jasaten du, eta ez dago jarraikakotasun".*

Hala ere, eta orokorrean esanda, **ekimen horietan guztietan genero-ikuspegia txertatu beharra dago oraindik ere.** Zentzu horretan baieztatzen denez *"beste eragile batzuekin sarean lan egiten dugu, urritasuna duten pertsonen kolektibo guztien alde, sexua kontuan hartu gabe eta urritasun edota arazo zehatzak landu gabe".*

Enpresa pribatu nahiz publikoek osaturiko **merkatu arruntera** bidean ere, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonen presentzia **lantaldeetan areagotzera zuzenduriko proiektu edo ekimenak** era lantzen dira. Batez ere, **lagundutako enpleguaren edota enpresetako praktiken** formatupean:

*"Lagundutako enplegua eta laneko prospekzioa eskaintzen dugu, adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen lehentasuna emanez. Lagundutako enplegua, gaur egun, kolektibo bi horientzako baino ez da. Sexuka, ez da ezer ezartzen, eta esan genezake zentzu horretan proportzioa mantentzen dela. Pertsona da baloratzen. Prospektoreak eskabidea bidali, eta hautaketa bertan egiten dugu. Enpresak ez du inolako hautaketarik egiten. Ondo pentsatutako prozesu baten ostean bidaltzen dugu jendea; hala ere, egia da hor ez dugula emakumeen laneratzea lehenesten".*

**Beste behin, azpimarratu beharra dago, buruko nahasteren bat duten emakumeek garapen sakon eta espezifikokoagoak behar dituztela, horien laneko egoera askoz konplexuagoa delako.** Beraz, enplegura bidean positiboki eragin zaien zenbait esperientzia aipatu daitezke:

- o Adimen osasuneko zentroekin lankidetzan gauzatutako lana: *"Emakumeak bideratzeko orduan, inguruko adimen osasuneko zentroekin koordinatutako jarduerak-ildoak ditugu. Honakoak lantzen ditugu: adimen osasunaren konpentsazioa, motibazioa... pertsona jakin batzuen gaineko laneratzeko eta ondorengo jarraipenean harremana mantentzen dugu".*
- o Familiarekin lankidetzan egindako lana: *"Emakumeen eta horien familiekin lan egin dezakegu, baldin eta hori beharrezkoa eta positiboa bada".*

Jatorrizko adimen **osasuneko egiturekin dauden harremanei eta koordinazio-mekanismoei** esker, eragina oso positiboa izatea lortu da. *"Adimen osasunak buruko nahastearen aldeko errebindikazioa egiten du, integratu dadin; zentzu horretan, kolektibo horrentzako laneratzeko hitzarmenak lantzen ari da. Ospitaleaz kanpoko zenbait zerbitzutan esperientzia positiboak bizi izan ziren enpleguari dagokionez. Baterako lana egin zen; hala ere, oraindik ez dago hori sistematikoki eusteko moduko lankidetzak-esparru ofizialik".*

Buruko nahasteren bat duten emakumeen lan aukerari dagokionez, lan babestuko enpresek nahiz merkatu arruntekoek **eskatzen dituzten profilak** eduki ohi dituzte. Prestakuntza akademiko eta profesionala, eta pertsona bakoitzaren gaitasunak dira buruko nahastea agertu orduko laneko esperientzia izan duten edota lan merkatutatik at geratu ez diren emakumeen gain gehien baloratu dena. Hala ere, eta buruko nahastea duen pertsonak gaitasun tekniko zehatzak eduki arren, **lan arrunteko merkatuak ez ditu profil horiek txertatzen**. *"Prestakuntza teknikoak edukiz gero askoz ere samurragoa da lana aurkitzea... adimen gaixotasuna dutenen kasuan izan ezik".*

Horrez gain, emakume horietako bakoitzari modu espezifikoan arreta emateko beharrezkoa ere nabaritu da; emakume horien kasuan **ez dute ezertarako balio adimen urritasuna duten pertsonentzat pentsatu ziren prozesuek**. Azkenik, **patologia duala** diagnostikatu zaien pertsona-kopuruak gora egin duela ikusita, lan babestuko erakundeek ohartarazi dute, fenomeno hori modu sakonagoan diagnostikatu eta ezagutu beharra dagoela, arazo horretara egokitutako lan-prozesuak sortu ahal izateko. *"Fenomeno horri aurre egitea oso konplexua da, eta sarritan ez da diagnostiko egokia egiten".*

## LAN BABESTUKKO MERKATUAN MANTENTZEA ETA MERKATU ARRUNTERA IGAROTZEA

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen lanean mantentzeko eragina duten mekanismoei dagokienez, **generoak emakume horien lanean duen eragina nabarmendu beharra dago**.

Hori horrela, badirudi erakunde horientzat **etxeko rolak edota zaintzara zuzendurikoak** eragina duela emakumeen lan munduan mantentzeari dagokionez, bai familiako kideak zaindu behar dituztelako (adin txikiak eta gaixotasun kronikoak dituzten adin nagusiak edota zaharrak), bai **ordutegi** arazoak direla-eta bizitzako alor bi-biak uztartu ezin dituztelako. *"Jarduerak interesa galduta arazten diete. Txandakakoak ez diren lanetan eta ordutegi malgua dutenetan, errazagoa da emakumeak bertan mantentzea".*

Hala ere, eta arestian esandakoa kontuan hartu arren, aipatu beharra dago lan babestuko erakundeek nolabaiteko **egonkortasun handia nabaritu dutela emakumeen artean gizonen artean baino**. Azken horien kasuan, eta esperientziak erakutsi bezala, errotazio maila handiagoa izan ohi dute, are gehiago buruko nahastea ematen den presuetan: *"Emakumeak askoz egituratuagoak eta egonkorragoak dira, adimen gaixotasunaren aurrean"*. Honako baieztatpena ere entzuten da, *"epe luzera, emakumeak askoz fidelagoak dira lanaren aurrean. Lan-uztearen maila askoz handiagoa da gizonen artean"*. Emakumeek egindako lanaren balorazioari dagokionez, eta urritasuna duten pertsonen errendimenduari buruz egindako beste azterlan batzuek baieztatzen dutenez, **oso positiboki baloratzen da emakumeek lan babestuko erakundeetako egindako ekarpena**, eta errendimenduari dagokionez, ez da inolako alderik nabaritzen emakumeen eta gizonen artean.

Zenbait kasutan, zehaztasun-maila handiagoa lortzeko eta **lan-uztea eragiten duten baldintzak landu ahal izateko (orokorrean, kontziliatorako eta etxeko laguntzarako beharrezan)**, lan babestuko erakundeek jarrera proaktiboak hartzen dute. *"Borondatezko bajetan, kasu batzuetan, ez dira horren arazoak ezagutzen; pertsonak autonomoak direnean, ez da horrenbesteko harremanik egoten familiekin edota enpresara igorri dituzten jatorrizko eragileekin"*, *"baliabideak eman, sustatu, beste eragileekin harremanetan jarri... hori da lortu nahi dena, lanean mantendu daitezten... eta bertan jarraitzeko beste biderik aurkitzen ez denean, lan uzte hori ahalik eta baldintza onenean gertatzea ahalbideratzen da"*. Hala ere, erakunde guztietan ez da hala gertatzen: kasu batzuetan ez dira generoaren inguruko rol tradizionalen ondoriozko lan-uzteak jorratzeko jarduerak espezifikoak bane hartzen. Hori horrela, *"baja kasuetan, ez dago emakume izateagatik inolako babesik"*.

Ingurune babestuetan emakumeek duten ibilbide profesionalari dagokionez, lanpostu eta lan motaren **maskulinitasun eta feminitasun prozesuak** eragiten dituzten inertiak gertatzen dira oraindik ere; hala ere, hobekuntzak sartu dira lanpostuak eta zereginak esleitzeko prozeduretan, gizartearen joerarekin hausteko. *"Tradizioz maskulinoak diren egitekoen aurrean emakumeak ez lirateke atzean geratu behar. Bertan eskaintzen diegu lanpostu bakoitzerako beharrezkoa den prestakuntza espezifikoak."*

Lan babestuko erakundeetan geroz eta **balio-aniztasun prozesu** gehiago txertatzen dira. Azken etapetan txertatze hori gauzatu bada ere, erakundeen

beraien ustez, prozesuak **genero-ikuspegian gehiago sakonduz** landu behar dira; balio-aniztasun horrek, izan ere, halako bermea eskaintzen du laneko egonkortasunari begira, bai eta sustapen ekonomiko nahiz laboralari dagokionez ere. *"Balio aniztasun, errotazio eta barmeko mugimendu horietarako azterlana ez da genero-ikuspegia kontuan hartuta egiten. Nahiz eta promozioa balio aniztasunarekin erabat lotuta egon!"*.

Enplegu arruntera igarotzeari dagokionez, oro har, lan babestuko inguruneetan jarraitzen den prozesu teknikoak honakoa da: hasiera batean enplegu zentro berezien testuinguruaz baliatzea, ondoren, laneko enklabeetan parte hartzeko aukera ematea eta, **azkenik, merkatu arrunterako pausoa ahalbideratzea**. Hala ere, laboratze eta laneko garapenaren ziklo honetan, aukera mistoak daude, eta aurreko faseren batera itzultzea ere posible da.

**Enplegu arruntera igarotzeko egun bizi dugu momentuari** dagokionez, pauso hori **berri aktibatze**ko eta horri buruzko informazio kuantitatiboak edukitzeko beharrezana sumatzen da: *"une honetan ez da oso ohikoa merkatu arruntera igarotzea. Ekonomia goragoko puntu batean, bai gertatzen dira igarotze horiek; baina azken bi-hiru urteetan oso kasu gutxi gertatu dira"*.

**Alde batetik, merkatu arrunteko enpresek oso interes gutxi erakusten dute** (pertsonaren sexua edozein izanda ere), **baina zenbait kasutan, protagonista beraiek dira igarotze horri ukoa egiten diotenak**.

*"Beldurra edota adimen urritasunari ematen diogun gehiegizko babesa oztzopoa izan daiteke lan arrunta onartzerakoan"*.

*"Giro batetik bestera igarotzeko halako ukatzea dago. Kanpoan bestelako exijentziak daude, pertsonen arteko harreman desberdinak... Enpresa arrunterako pausoa ematen dutenen artean, batez ere buruko gaixotasuna dutenak dira berriz itzultzen direnak. Eta batez ere, egokitzen ez duten lan-prozesuetan aldatetako gertatzen direlako"*.

**Badira markatu arruntera igarotzerakoan eragina duten zenbait faktore**, esaterako: emakumearen autonomia-maila (*"zenbat eta autonomia gehiago, aldatetarako gogo gehiago"*), adina, eta gizartearen baldintzak, bai eta profesionalki garatzeko interesa ere (*"zenbait emakume ezin dute merkatu arruntera iritsi; beste batzuk, ordea, egon dira, eta berriz bueltatu dira, aldatetako ez dielako konpentsatu"*), ordainsaria (*"lan arruntera igarotzeko proposatu dizkiguten azken kasuak, egoerako ekonomiko kaskarragora igarotzea zekarten"*), etab.

Lan arruntera **pausoa emateko motibatze**ko asmoz, lan babestuko zenbait erakundetan bada kontratu-baldintza bda; horren arabera, pertsonak babestutako ingurunera itzultzeko aukera dauka, baldin eta aldateta ez

bada modu arrakastatsuan gertatzen. *"Hitzarmen kolektiboan jasota daukagu: enpresarekin kontratua indarrean dagoen tartean lanpostua gordetzen diegu; modu horretara kanpoan probatu dezakete, lasai, lanpostu berria ondo egokitzen ez diren kasuetan kalean gelditzeko beldurrik gabe. Lanpostua bost urtez gordetzen dugu gehienez, eta batzuetan baita gehiago ere. Hori da pausoa emateko eskaintzen diegun babesa"*.

Buruko nahastea duten pertsonen kasuan ere, zailtasun gehigarriak daude merkatu arruntera igarotzerakoan. **Gaur egun adimen urritasunak indize txarragoa du laneratzeari dagokionez; urritasun fisikoa eta zentzumenezkoa, ordea, "kolektibo atsegina" bilakatu dira merkatu arrunteko enpresa askorentzat. Enpresariak buruko nahasteari uko egiten diote oraindik ere, eta gauza bera gertatzen da lantalde barruan:** lanpostu berria txertatuko den pertsonaren lankideak. *"Buruko gaixotasuna oso estigmatizatuta dago. Gainera, enpresa arruntak onartzen ez dituen aldezkatiko tartek izan ohi ditu. Enpresak ez daude buruko nahastea txertatzeko prestatuta"*. Hala ere, **buruko nahastea duten pertsonak dira lan babestuko merkatutik merkatu arrunterako urratsean ondoen egokitzen direnak:** *"Pertsona bakoitzak bere errendimendua dauka, baina enpresa arruntaren kasuan buruko gaixotasuna dutenak dira ondoen txertatu direnak"*.

## **EGUNGO LANERATZE-PROZESUAK HOBETZEKO LAN BABESTUKO ERAKUNDEEK EGINDAKO PROPOSAMENAK**

Ondoren, eta etorkizunera begira, zenbait jarduera proposatu dira; positiboak litzateke Azterlanean parte hartu duten lan babestuko erakundeen teknikari eta zuzendariak duten iritzieren arabera lantzea:

- o **Lan babestuko erakundeetan** adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten **emakumeen laneko prozesuak erraztera bideraturiko ekintzak**.

*"Gauza asko egin daitezke, baina zera da garrantzitsua; hemen, gure erakundeetan, kontzientzia hartu eta gauza zehatzak burutzea"*.

*"Kolektibo horietako emakumeak lanpostu kualifikatuagoetara orientatzea erronka bat da"*.

*"Emakume kopuru handiagori orientazio hori eskaintzea aurrekusi da. Familietako rol tradizionala aldatuz doa. Laneko zailtasunak dituzten geroz eta emakume heldu gehiago iristen zaizkigu. Horiei erantzun egokia eman behar zaie"*.

- o Lan babestuko erakundeetan abian jarritako politika eta praktiketan **gizon eta emakumeen arteko berdintasunarekiko konpromisoa orokortu eta zeharka garatzea** ahalbideratuko duten ekintzak

"Beharrezkoa da konpromiso hori laneko prozesu guztietara esportatzea", "Kudeaketarako sistema integratua daukagu, baina bertan ez dago berdintasuna modu naturalean txertatuta", "teknikariei berdintasunaren alorreko oinarrizko gaietan prestakuntza eman behar zaie", etab.

"Oso garrantzitsua da **adierazleak** edukitzea".

"Nahitaezkoa da **konpromisoa ikustaraztea**, gai honen inguruan aintzatespen publikoa lortzeak konpromisoa bera ingurunean txertatzea ahalbidertzen du, udalerria alegia"

- o Laneratze prozesuen hausnarketan aurrera egiteko zuzenduriko ekintzak, eta diskriminazioa nahiz diskriminazio anitza jasaten duten pertsonekin duen harremana

"Enplegurako politika aktiboetan pertsonen kolektibo zabala barne hartzea: %33ko mugan dauden adimen urritasuna duten pertsonak, sarri askotan minusbalotasunik aintzatesten ez zaienak, baina porrot soziala edota **Urritasun Soziala** pairatzen dutenak".

"Gure erakunde batzuek buruko gaixotasuna duten pertsonak txertatzen dituzte **zentro okupazionalen**. Beste batzuek ez dute halakorik egiten. Zergatik erabiltzen ditugu irizpide desberdinak?"

"Badago **malgutasun eta segurtasunaren** fenomenoari buruzko irakurgai edota bibliografia espezifikorik. Zuzentzen gatazka kolektiboentzako lagungaria izan daiteke"

- o Eremu ekonomikoa eta enpresa eremuan **neurri integralak sustatzera bideraturiko ekintzak**: merkatu arruntean, eragile ekonomikoetan, lan babestuko erakundeetan, enpresa publikoetan, etab.

"Baliabide tradizionalak: (1) **enplegua sortzea**, (2) **lanpostuak erresebatzea** eta horren jarraipena egitea, (3) **diru-laguntzak emate**, kontrataturiko pertsona urrituen arabera, (4) kontratazioarako **pizgarriak**, (5) beste eragile batzuekin **koordinatzea** -EHLABE, enpresa elkarteak, ... Harreman ona dago, baina ez benetako koordinaziorik"

"**Gizarte mailan instalatu den akats bati aurre egin behar zaio, hau da, eragile guztiek uste dute lan babestuko erakundeek landu beharreko gaia dela...**"

"Egiten ditugun **Memoriak** ez dira ekonomikoak soilik. Barrura begira ditugun **bestelako erronkak** baloratu eta ikusi arazi behar ditugu"

"Buruko nahastea duten pertsonen osaturiko kolektiboetan lan egiteko interes ekonomikoa dago. Ez da **bitartekaritza**rik **gabeko esku-hartzeari** buruzko azterlanik ezagutzen. Sarritan nahikoa da giro egokia ahalbidertzea eta krisi egoeretan tinko eustea"

"**Enklabeak eta lagundutako enplegua sustatzea, oro har**, laneko merkatu arruntean jarduteko egoeran ez dauden pertsonentzako"

"Enpresa guztiek neurri espezifikoak garatu beharko lituzkete. **Laguntza espezifikoaren** bidez sustatu ahalko litzateke hori, baita **Enpresen Gizarte Erantzukizunaren** bidez ere".

"**Pertsonen** gaineko ikuspegiak garrantzia handiagoa izan behar du Enpresen ikuspegi ekonomikoak baino".

"Datuen babesari buruzko legea paradoxa bat da. Buruko nahastea duten pertsonak ez dute gertatzen zaiena azaldu nahi; hemen laguntza ematen diegu. **Konfiantzaren eta laguntza emateko beharrezkoa den informazioaren artean** halako borroka sortzen da. Enpresa eta langileen arteko harremana hobetu beharra dago"

"Ez dago **auto enplegurik**. Eta oso gutxi dira adimen urritasuna izanik INEMen izenda emanda dauden pertsonak"

"**Enpresa arrunten laneratzen** lan gehiago egitea".

"Kontzientzia sozial handiagoa litzateke enplegu arrunteko enpresen aldetik kontratazioa sustatzeko motorra. Lan egiteko aukera baino ez diegu eskatzen. Ez dugu laguntzarik eskatzen eta ez dugu gizartearentzako karga bat izan nahi. **Gastuaren aurrean, inbertsioari** ematen diegu garrantzia"

"Down Sindromea duten pertsonak irekitzen ari diren bidea aprobeixatu beharra dago, merkatu arrunteko enpresetan txertatzeari dagokionez".

"Buruko nahastea dutenen arazoa, **medikazioa** uzten dutenean baino ez da azaleratzen. Egia esan, lan babestuko erakundeetan egun daudenen artean lanerako kemen gehien dutenak dira"

**Administrazioak** laguntza gehiago eman beharko luke. **Administrazioan bertan** txertatu beharko lituzkete kolektibo horretako langileak"

- o **Eragileen arteko koordinazioa** nahitaez behar duten ekintzak:

"**Osasun zentroen, gizarte zerbitzuen eta elkarten** arteko harremana indartzea".

"**Eragile** guztiak dira beharrezkoak. Enpresa mundua, kontzientzia soziala, udal eremua, instituzioak", "Administrazio publikoa, Garapen Enpresak, Komunikabideak, Enpresa elkarteak,..." , "Elkarteekin lan egitea, fundazioekin, gizarte zerbitzuekin, adimen osasuneko zentroekin... okupazioa da azken helburua, enpresa esparrua edozein izanda ere. Lanera gerturatzea dakarren prozesu oso lagunduko dute. Faktore ekonomikoa faktore eragilea da eragile edo agente guztientzat"

- o **Pertsonaren inguruneak sentsibilizatu** eta modu integrarean lantzerantz zuzenduriko ekintza.

"familiekin, eragile sanitarioekin eta hezkuntzakoekin lan egitea, horiek **sentsibilizatze**ko".

"Buruko gaixotasunaren gorakadaren eta urritasun fisikoaren beherakadaren aurrean, **zerbitzu integralak eta teknologia berriak** eskaintzea".

"Adimen osasuneko zentroekin harreman ona dago, tratamendua zabalentzat jartzen ez den bitartean. **Gizarte langileekin** egon ohi da harremanik onena. Hori gehiago esplotatu beharko litzateke"

"**Bizimodu independentea** sustatu beharko litzateke, elkarren arteko laguntza oinarritutakoa"

"**Gaixorik ez dauden** ideia landu dezagun buruko nahastea duten pertsonekin"

- o **Gizartea sentsibilizatzea** bideraturiko ekintzak

"Hemen aztergai dugu **errealitatea gizartera hurbiltzeko proiektuak** behar dira"

"Kanpaina bereziak eta informazio **kanpainak**, adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen **lanerako gaitasuna** aintzatesten dutenak"

"**Etiketen aurka borrokatzea, kronikotasun ideiaen aurka, buruko gaixotasuna gaizki ikusi eta ulertu arazten dutelako**".









## 8.2- ENPLEGUAREN POLITIKA PUBLIKOAK.

### ENPLEGUAREN POLITIKA PUBLIKOAK LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA

#### ZERGATIK DA GARRANTZITSUA HORIEN EGITEKOA?

Enplegu politika publikoek estrategia, programa eta jarduera zehatzak bultzatzen dituzte enplegagarritasuna eta kontratazioa sustatzeko, bai herritarrena orokorrean bai behar bereziak dituzten taldeena, eta horretarako, balibide ekonomikoak eta teknikoak bideratzen ditu.

EAEEn garrantzia berezia dauka Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren estrategiak.

#### NOLA HARTZEN DUTE ADIMEN URRITASUNA EDOTA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA?

Ezaguna da enpleguari lotutako adierazlerik txarrenak –langabezia, inaktibitatea, ezkutuko ekonomia, desberdintasunak kontratazioan, etab.- oro har emakumeei eta bereziki bi talde horiei dagozkiela

Enplegagarritasuna sustatzeko eta kontratazioa, prestakuntza eta gaitasun profesionalen aitortza bultzatzeko **prozesuei lagundu** behar diegu, bai eta lana egonkortu eta ezkutuko ekonomia azaleratu ere.

#### NOLA HARTZEN DU BERE EGITEKOA LANEAN TXERTATU ETA GARATZEKO PROZESUAN?

Duela gutxi Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak egindako hausnarketa estrategikoak azpimarratu duenez, hurrengo lan ildo hauetan jarduerak gauzatu behar dira:

- (1) **enplegua sustatzeko**, kontratazioa bultzatu eremu arruntan eta enplegurako zentro berezietan, enplegu programak adimen urrituak, buruko nahastea dutenak edo laneratzeko zailtasunak dituztenak edo bazterketa egoeran edo arriskuan daudenak laguntzeko, eta bestelako jarduerak.
- (2) **enplegurako prestatzeko, kualifikazio profesionala hobetu**, gaitasun profesionalak aitortu, prestakuntza ibilbideak egokitu eta bestelako jarduerak.
- (3) **orientatu eta bitartekari izateko**, enplegagarritasuna egoki baloratu eta ibilbide pertsonalizatuak diseinatu, lan eskariak abordatzean bitartekari izan, eta
- (4) **enpresen zerbitzuan**, urritasuna duten pertsonak laneratzeko zerbitzuak eskaini Enpresaren Gizarte Erantzukizunaren politika eta praktikei lotuta.

Era berean, funtsezkoa da **genero ikuspegia** zaintzea. Zeharkako ikuspegia erabili daiteke zerbitzu eta programa desberdinekin, edo jarduera espezifikoei helduz, emakume eta gizonen arteko aldeak gainditu ahal izateko.

#### ZER PROPOSAMEN EGIN DIRA DAGOKION JARDUERA EREMUAN PROZESUA HOBETZEKO?

*Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren hausnarketak hurrengo urteetan hartu litezkeen proposamen nagusiak identifikatu ditu. Proposamen horien artean daude lana sustatzea, prestakuntza, orientazioa eta bitartekaritza eta enpresei laguntzeko zerbitzu espezifikoak.*

Proposatu da, halaber, lan babestuko erakundeek enplegagarritasun prozesuan eta kontratazioaren sustapenean sartu behar dituztela bai enpresaburuak –edo nagusien ordezkariak- bai erakunde sindikalak, Administrazio Publikoarekin batera, orain arte egin den bezala.

Proposamenak gehiago zehazteko, Azterketaren bertsio zabala ikustea aholkatzen da.

#### SORTUTAKO HAUSNARKETA...

Duela gutxi, enplegu politika aktiboen arloan eskumenak ekarri direnez, Eusko Jaurlaritzak hausnarketa prozesua bete behar izan du programa eta zerbitzu guztien ikuspegi estrategikoa eman ahal izateko, urritasuna edo beste egoera pertsonal batzuk dituzten pertsonak enplegatu eta kontratazioa sustatzeko, laneratzeko edo laguntza zehatz espezializaturik gabe garatzeko zailtasunak baitituzte.

Lan arloak identifikatu dira bai kontratazioa sustatzeko –inguru arruntetan nahiz enplegurako zentro berezietan, eta lagundutako enpleguarekin- bai egokitutako prestakuntzarako, kualifikazio profesionalak, orientazioa eta bitartekaritza aitortuta.

Proposatu da, era berean, laguntza zerbitzuak ematea pertsona talde horiek, espezializazio handiagoarekin, sartzen dituzten enpresei

**Genero ikuspegia** beharrezkoa da, eta zeharka aplikatuko da programetan, edo ekintza zehatzen bitartez.

Administrazio Publikoarekin eta lan babestuen erakundeekin eta EHLABE bere erakunde nagusiarekin batera, enpresaburuak eta sindikatuak ere bertan egon eta parte hartu behar dute, eragin handiagoko sareko lanaren alde.

## 8- ENPLEGUAREN EREMUA: INSTITUZIO ERAGILEAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK

### 8.2-ENPLEGUAREN POLITIKA PUBLIKOAK

#### **EKINTZAREN ESTRATEGIA GLOBALA URRITASUNA DUTEN PERTSONAK LANERATZEKO 2008-2012 ETA III EKINTZA PLANA 2009-2012**

Ekintzaren estrategia globala urritasuna duten pertsonak laneratzeko 2008-2012 idaztea bultzatu zuten hainbat faktore egon ziren, besteak beste, arlo horretan indarrean dagoen legedian azken urteotan sartu diren xedapenak, egungo garaietara egokitzeko beharra eta Espainiak hartutako nazioarteko konpromisoa, 2006ko abenduaren 13ko urritasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazio Batuen Hitzarmena berretsita.

Horrela, Estrategia globalaren helburu nagusiak dira urritasuna dutenen jarduera eta okupazio tasak areagotzea, enpleguaren kalitatea hobetzea eta bazterketa ezeztatzea lanaren baldintzak duin bihurtuz. Interesgarria izan daiteke helburu espezifikoak ezagutzea, baita .

#### Helburu espezifikoak

**Laneratzea** zailtzen duten mota guztietako oztopoak (...) kentzea.

Hezkuntza eta prestakuntza indartzea **enplegagarritasuna** bultzatzeko.

**Enplegurako politika aktibo berriak** diseinatzea, urritasuna dutenen beharretara hobeto egokituta.

Kontratazio handiagoa sustatzea **enplegu arruntean**

**Enplegu babestua** berritzea, lortutako enpleguaren sorkuntza mantenduta eta enplegu arrunterako aldaketa bultzatuta

Enpleguan **kalitatea** hobetzea

Enpleguari eta urritasunari buruzko **informazio** sistemak hobetzea

#### Zeharkako ildoak

Informazio eta komunikazio **teknologia berriak** erabiltzea enplegua bultzatzeko

Inaktibitate egoera okertzen duten aldagaiak eta bereziki **emakumeak kontuan hartzea beren diskriminazio bikoitzagatik**.

Gaur egun, urritasunaren arloko gizarte eragileek Estrategia hau aplikatzearen ondorioz, CERMIk **Urritasuna duten Pertsonen Ordezkarien Espainiako Batzordea- eta Autonomia Erkidegoek ordezkatuta, III Ekintza Plana** urritasuna duten pertsonentzat daukagu. III Planak azaltzen duenez, "helburua da norberaren autonomia sustatzea, urritasuna giza aniztasunaren osagaia dela jakinik, eta politika publikoak sortuz eta ezarrit, urritasuna dutenek ginerako herritarrek adinako onura lortu dezaten; horrela, beren eskubide zibil, politiko eta sozialak erabili eta gozatuko dituzte, gizarte konplexu baina kohesionatu batean". Eta "horregatik, gobernuaren estrategia bezala, Gobernua behartu eta Autonomia Erkidegoen eta GKEen politikak zuzendu eta orientatzeko plan bezala aritzen da".

Interesgarria da, halaber, helburu hori lantzeko bi norabideen definizioan berriz ezartzen dela **genero ikuspegia Planaren ardatz nagusi bezala**. Horrela, "helburu hori lortzeko, norabide bikoitzean esku hartu behar da. (1) *gizarte babesaren eta politika publikoen sistemen gainean, horiek malgutzeko eta gehien behar dituztenek baliatzeko, eta horretarako urritasunaren aldagaia sartu behar da genero ikuspegiarekin, eta*

(2) urritasuna dutenen gainean, **emakumeak bereziki**, ekintza positiboen neurrien bidez isolamendutik irten, gizarteratu eta gizarte bizitzaren alor guztietan parte hartu dezaten.

## ENPLEGU POLITIKAK EAE-N

2005ean eta 2007-2010 Enplegu Planean daude urritasuna dutenen enplegagarritasuna bultzatzeari buruzko erreferentziarik berrienak.

2005ean onartu zen **Urritasuna duten pertsonak lan merkatu arruntean sartzeko plana**, eta horren helburua zen pertsona hauek aurre egin beharreko arazo zehatzei erantzutea, merkatu arruntean oso gutxi parte hartzen baitute. Hona hemen Planaren ardatzak: ikerkuntza, sentsibilizazioa, enplegurako informazioa eta orientazioa, lanbide heziketa, enpleguaren sustapena enpresa arruntera sartzeko, Administrazio eta enpresa publikoetako enpleguaren sustapena eta gizarteratzeko legea betetzen dela ziurtatzea.

Eta **2007-2010 Enplegu Planean** 3.3. atala gehitu zen: Planaren ardatz estrategikoa, jarduera ildoak eta neurriak urritasuna duten pertsonen enplegagarritasun adierazleak handitzeko. Bertan, ondoko helburuak zeuden:

- o Enplegua benetako aukera izatea urritasuna dutenentzat, gizarteratzeko tresna bezala eta enplegu tasak hobetzeko.
- o Enpresa sarea sentsibilizatu eta bultzatzea urritasuna duten pertsonentzat lan aukerak sortzeko.
- o Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Sailaren eginkizuna finkatzea praktika onen bultzatzaile eta erreferente gisa urritasuna dutenak kontratatzeari buruz.

Gaur egun, enpleguaren politika aktiboaren eskumenak duela gutxi eskualdatu eta **Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua** horien ingurua sortu dela, aurrerantzean jarraitu beharreko estrategiak identifikatzen ari dira. Marko honetan gertatzen dira lan arloan behar bereziak dituzten taldeei ere dagozkien hausnarketak.

## HAUSNARKETA ESTRATEGIKOAK ADIMEN URRITASUNA EDOTA BURUKO NAHASTEA DUTEN PERTSONEN ENPLEGUA SUSTATZEKO EAE-N

Orain dela gutxi, 2011ko martxoan, **Enplegu Zentro Berezetan urritasuna duten pertsonen enplegua mantendu eta sortzeko laguntza plana** jakinarazi zuen Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietarako Sailak. EAEn enpleguaren kalitatea hainbat frontetan indartzeko beharagatik sortu zen ekimen hori. Politika berritzaile horiek "ekonomia gero eta emakorrako eta lehiakorrako batera eraman behar gaituzte", eta hogeita hamazazpi milioi euroko aurrekontua izan beharko du.

Enplegu eta Gizarte Gaietarako sailburu Gemma Zabaleta eta *Lanbideko Lan Aktibaziorako* zuzendari Mariano Cortés izan dira planaren buruak, eta aurkezpenak nabarmendu zuenez, parte hartze publikoa behar da Enplegu Zentro Berezien bideragarritasunerako epe ertain eta luzean. Baliabide horrek, 1985ean hasi zenetik, urritasuna dutenei eskainitako zerbitzuak handitu ditu, besteak beste, Zentro Okupazionalen kudeaketa, merkatu arrunteko enpresetan lagundutako enplegua, lantokiak, pertsona-lanpostua egokitzeak berrikuntza teknologikoa, etab.

**2010**ean garrantzitsua izan da Enplegu Zentro Bereziei emandako laguntza ekonomikoa 5.500 enplegu baino gehiago mantentzeko eta pertsona urrituak kontratatu zituzten proiektu berriak finantzatzeko. Era berean, Jarduera Profesionala Laguntzeko Unitateak bultzatu nahi izan genuen -laneratzeko zailtasun gehiago dituzten langileen babes eta sustapen profesionalerako prozesuei heltzen baitiete- eta, talde hori merkatu arruntean egoteko asmoarekin, urritasuna duten pertsonen enplegu egonkorra bultzatu eta enplegu babestutik enplegu arruntera igarotzeko kontratazioa lagundu zen.

Hala ere, **enplegu politika aktiboak Eusko Jaurlaritzari eskualdatzeak agertoki berria** bultzatu du pertsona urrituentzat. Ildo horretan, langabetuen eta behar bereziak dituzten taldeko pertsonen lan aktibaziorik handiena lortzeko helburuarekin, hainbat ekimen jarri ahal izango dira martxan:

Arloa	Balizko ekintzak
Enpleguaren sustapena	<p><b>Kontratazioa:</b> Enplegu zentro bereziak sustatu, eremu arruntean kontratatu, Gizarte Segurantzako kuotak diruz lagundu beren langabezia kapitalizatu nahi dutenentzat, etab.</p> <p><b>Enplegu babestuaren programa berria</b> diseinatu adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonentzat. Era berean, laneratzeko arazoak eta bazterketa arriskua duten pertsonak sartzeko beharra dago, urritasunaren aitorpenik ez badago ere.</p>
Enplegurako prestakuntza	Adimen urritasuna eta buruko nahastea dutenen <b>kualifikazioa hobetzeko</b> beharren aurrean –talde estrategikoak, arlo honetan-: profesionaltasun ziurtagiriak, gaitasun profesionalen aitorpena, egokitutako prestakuntza ibilbideak – laburrak, egokituak, praktikoak, etab.-, diru-sarrerak bermatzeko errentaren kudeaketa, etab.
Orientazioa eta bitartekaritza	<p><b>Orientazio</b> programak lan eskaerak eta eskaintzak kudeatzen ditu eta Lanbideren baliabide eta zerbitzuetarako sarbidea da: enplegarritasuna baloratu eta balizko ibilbidea diseinatu, orientaziorako profesionalen sare propioa eta talde zehatz batzuen (EHLABE, gizarte arloko eragileak, etab.) laguntzaile espezifikoen sarea izatea</p> <p><b>Bitartekaritza</b> edo bigarren mailako orientazio programa: enplegu eskariei heltzea espezializazio gehiagorekin eta Lanbidek diseinatutako ibilbideekin, etab.</p>
Enpresentzako zerbitzuak	Enpresentzako zerbitzuen karta, urritasuna duten pertsonen <b>laneratzeko bultzatzeko</b> helburuarekin Enpresaren Gizarte Erantzukizunaren politika eta praktikei lotuta.

Pertsona urrituen jarduera eta okupazio tasak gainerako heritarrenak baino baxuagoak direla jakinik, bereziki emakumeen kasuan, Euskal Enplegu Zerbitzuak zehazten duenez, Lanbideren erronka bat da **“sektorearen jarduera eta okupazio tasa handitzea pertsona urrituak laneratzeko helburuarekin, eta pertsona horiek merkatu arruntean kontratatzea bultzatuz”**.

Lortu beharreko beste erronka bat da Enplegu Zentro Bereziak finkatzea, bai lantoki bezala, baita laneratzeko ibilbidearen beste maila bat bezala ere. “Sektorearen estrategiak urritasunen araberako tipologietarako pentsatuta dauden programen etapa luzea gainditu, eta gaitasunetan eta laguntzeko behar indibidualtan pentsatu behar du, betiere lan merkatuan sartzeko zailtasun berezia sortzen duen urritasuna edo arazo sozio-pertsonala edozein dela ere”.

Pertsona urrituen enplegarritasun eta lehiakortasun maila ere gai interesgarria da Eusko Jaurlaritzarentzat; izan ere, erronka bezala, beren prestakuntza eta garapen profesionala bultzatuko du.

Horretarako, aurreko garaietan ikusi den bezala, izaera publikoko bultzada finantzarioa behar da. Horrela eskatzen du ez bakarrik proiektua martxan jartzeak, baita bestelako politikak gauzatzeak ere, enpleguaren kalitatea eta lan baldintzak hobetzeko, prestakuntza eta ezagutza bultzatzeko eta jarraipen eta zaintza sistema izateko, hala badagokio, estrategiak eta politikak beriz orientatzeko. Modu berean, **aniztasuna kudeatzeko** unitate berezia sortzea proposatu da. Horrek arreta jarriko du pertsona urrituengan, eta bere lana zeharkakoa izango da Euskal Enplegu Zerbitzuaren arlo eta programa guztietan.

Azkenik, beste ekimen batzuk proposatu dira haztegi egokia izateko kalitatez pertsona urrituen presentzia garatzeko lan merkatuan.

- o **ikuskapenak** indartzea berrogeita hamar langile baino gehiago dituzten enpresetan pertsona urrituentzat gordetako kuota betetzen dela ziurtatzeko.
- o **informazio kanpainak** eta sentsibilizazio prozesuak egitea enpresa handi, txiki eta ertainei zuzenduta.
- o **motibazio kanpainak** egitea pertsona urrituei zuzenduta
- o **ikerkuntza, garapena eta berrikuntza** bultzatzea lan-eremuan babesteko irisgarritasun integralean, diseinuan eta teknologian
- o **zerbitzu berritzaileak** sustatzea
- o etab.

Ekimen horiek eta beste batzuk martxan jartzeko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak harreman ona izan behar du EHLABErekin, Administrazioarako erreferentziatzeko eragile gisa. Hala ere, ahalegina egin behar da solaskide hauek enpresaburuak eta sindikatuak bultzatu ditzaten. Ildo horretan, sareko lanarekin bakarrik lotu ahal izango dira anbizio handiagoko helburuak.

Bestalde, egindako hausnarketek eta proposatutako babesteko Planak kontuan hartzen dute **emakume eta gizonen artean lan merkatuan agertzeak duen eragin bereizgarria**. Beraz, 2012rako programak eta aurrekontuak zehazteko une honetan, planteamendu mistoa aurreikusi da: hurrengo programetan genero ikuspegia sartu ahal izango dira, bai zeharka bai ekintza espezifikoekin. Esaterako, hausnarketa sortu da ezkutuko ekonomia duten enpleguetan lanean ari diren emakumeei laguntzeko moduaren gainean, azaltzeko eta ekonomia formala sustatzeko.

Azkenik, nabarmena da hemen azaldutako EAEko enplegu politika publikoen planteamenduak ez du defendatzen **abordatze espezifiko**en planteamendu bat **adimen urritasuna** duten pertsonentzat, gainerako urritasun fisiko eta sentsorialen aldean. Nolanahi ere, lan arloan **buruko nahastea duten edo gizarte-bazterketarako egoeran edo arriskuan dauden pertsonen** beharrak hartzen dira kontuan zehatz-mehatz, urritasunaren aitorpenik ez baitute.







## 8.3- ERAKUNDE SINDIKALAK.

### ERAKUNDE SINDIKALAK

#### ZERGATIK DA GARRANTZITSUA HORIEN EGITEKOA?

Sindikatuak behar-beharrezko eragileak dira: Orotariko enprekin (sektore publikoak, sektore pribatukoak, lan babestukoak, etab.) eta bestelako eragile sozio-ekonomikoekin egiten duten lanaren ondorioz, ikuspegi nahiko erreala dute lan merkatuko alderdi guztien beharrian eta igurikimenei dagokienez, eta beraz, baita aztertu ditugun kolektiboek dagokienez ere.

#### NOLA HARTZEN DUTE ADIMEN URRITASUNA EDOTA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA?

**Zenbait zailtasun eta oztopo aurkitu dira, enplegu arrunta eskuratu eta enplegu hori mantentzeko orduan** batez ere. Arazoa ez da horren larria pertsonen babesa handiagoa den eremuetan, hau da, lan babestuko enpresetan eta laneratze enpresetan. Langile izaera ukatzen zaie eta, zenbait kasutan, enplegu bidezko gizarteratzean baino laguntza-zirkuitu batean ikusten dute beraien burua.

Eragile sindikalek, **enplegarritasunari aurre egiteko, sentsibilizazioa, edota aurreiritzi eta trabak gainditzea bezalako ekintzak** garatzen dituzte, laneko eskumenak identifikatu eta pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokitu ordez. Ikuspegi horrek ekarpen esanguratsua dakar; horren bidez, izan ere, oztopo sozialak gainditu eta, gero, lan merkatuko eskaintzara egokitzea lortzen da.

Emakume horientzako, enplegua edukitzeak esan nahi du, **langile gisa dagozkien eskubide eta betebeharrak aintzatestea, eta zenbait konplexu edota estigma baztertzeko motibazioa** edukitzea.

#### NOLA HARTZEN DU BERE EGITEKOA LANEAN TXERTATU ETA GARATZEKO PROZESUAN?

Hauak dira sindikatuek jorratzen dituzten lan-ildoetako batzuk: Sindikatua **lanerako eremu espezifikoak** hornitzea, ahal dela genero-ikuspegia zeharka landuz; **enpresaburuak eta enpresa batzordeak sentsibilizatzea**; diskriminazio-egoerak salatzeke kanpainak; **elkarrizketa sozialean** kolektibo horientzako beharrian espezifikoak txertatzea; **botere legegile eta beteazlearekin kolaboratzea**; **hitzarmen kolektiboan** diskriminazioa jasaten duten kolektiboan laneko eskubideen defentsa sustatzea; lan babestuko enpresetan **sindikatuaren presentzia areagotzea**, urritasuna duten pertsonen aholkua eta orientazioa emanez; antsietatea, depresioa, estresa eta antzekoak sorrarazten dituzten **arriku psikosozialen aurreko prebentzio-ekintzak** garatzea...

Lan babestuko erakundeen kasuan, laneratzea horren zaila suertatzen zaie kolektibo horiei egindako lan-ekarpina hartzen da kontuan; hala ere, kritika moduan, ibilbide sozial eta profesional horren muturrean ez da enplegu arrunta izaten. Enplegua sortu eta mantentzearen alde egiten da, laneko kalitateari eutsiz.

#### ZER PROPOSAMEN EGIN DIRA DAGOKION JARDUERA EREMUAN PROZESUA HOBETZEKO?

Honako proposamenak egin dira: **Lanerako orientazio-sistema** sortzea, laneratzeke arazoak dituztenei laneko errealitatea hurbilduko diena, eta

eskaintza eskariarekin bateratzea ahalbideratuko duena; **enplegu zentro bereziak babestea, enplegua lortzeko lehen urratsa diren heinean, eta laneko merkatu arruntera sartzeko ibilbide erreala** sortzea; eskubideak modu errealean parekatuko dituen **negoziazio kolektiboa** gauzatzea; adimen urritasuna duten pertsonentzako **eskuragarriak diren edukiak** diseinatzea, teknologiak errazago erabili ditzaten, etab.

Horregatik, nahitaezkoa da **estrategia koordinatu eta bateratua** gauzatzea, parte hartzen duten eragile guztien artean: Elkarrekin, sindikatuak, enpresak, botere publikoak, lanerako orientazio-zerbitzuak eta, gizartea orokorrean.

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeko begira **enpresak motibatzeke** orduan, **araudi berria** proposatu da: pertsona horien kontratazio pizteko, **Enpresen Gizarte Erantzukizunaren** alorrean politika eta jardueren merkatuaren logikarekin bat etortzeko, **lan babestuko** enpresen bidez lanerako aurre-esperientzia ziurtatzeko, **trebakuntzak aintzatesteko**, eta legezko betebeharra izan arren gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko LISMI legea aplikatzen ez duten erakundeak **zaindu eta, hala badagokio, salatzeke**.

Proposamenak gehiago zehazteko, Azterketaren bertsio zabala ikustea aholkatzen da.

#### SORTUTAKO HAUSNARKETA...

Generoari dagokionez sentsibleak diren alorrak garatu dira, sindikatuen gaitasunari dagokionez; horren asmoa da, laneko ildo bi-biak zeharka lantzea. Hala ere, sindikatuko alor horietako bakoitzetik egindako bakoitzaren errebinkazioak eta orain arte egindako lana hobeto ezagutzeko beharriana dago.

Enplegarritasuna ez da pertsonen gaitasun eta trebakuntzen arabera definitzen, enpresa-ehunaren eta erakundearen sentsibilizazio eta konpromisoaren arabera baizik. Emakume horiek langile-rola egikaritzeko duten eskubideari dagokion balioa emateko beharriana dago.

Eragile sindikal tipiko horiek zenbait jarduera gauzatzen dituzte: Enpresak sentsibilizatu; gizarte elkarrizketa sustatu, kolektibo horien beharrian espezifikoak erantzuna emateko, etab. Lan babestuko erakundeak ere sindikatuen indarrak hornitu dira. Ez da lortu enpresa arruntetako enpresa batzordeek adimen urritasuna duten pertsonen kontratazioa errebinkatzerik. Era berean, enpresei zuzenduriko araudiak gehiago garatzea eskatu da, Enpresen Gizarte Erantzukizuna sustatzea, babestutako inguruneetan lorturiko prestakuntza profesionali aintzatespena ematea, etab.

Ahal den neurrian, laneko ingurunean arriku psikosozialen prebentzioan lan egiteko beharra ikusi da, herritarren buruko osasunean eragin negatibo handiagoko duelako.

Eragileen arteko koordinazio beharra ere nabaritu da.

Lan babestuko erakundeek behar dutena da, enplegu arrunteko bidea izatea ibilbide sozial eta profesionalen gailurra; ez dira kolektibo horientzako enpresa estanko bilakatu behar.

## 8- ENPLEGUAREN EREMUA: INSTITUZIO ERAGILEAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK

### 8.3- ERAKUNDE SINDIKALAK

Sindikatuak nahitaezko eragileak dira Azterlan honetan, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoera ezagutu ahal izateko. Orotarik enpresekin (sektore publikokoak, sektore pribatukoak, lan babestukoak, etab.) eta bestelako eragile sozio-ekonomikoekin egiten duten lanaren ondorioz, ikuspegi nahiko erreala dute lan merkatuko alderdi guztien beharizan eta igurikimenei dagokionez.

Zehatzago esateko, honako Azterlanean parte hartu nahi izan duten Sindikatuak beraien Politika Sozialen esku-hartze eremuez baliatu dira; horietan daude, izan ere, gizon eta emakumeen arteko berdintasun arloko eskariak, aniztasunari buruzkoak, etab. Hauek dira ezagutza eta hausnarketen inguruko ekarpena egin dutenak: , ELA Sindikatua, LAB Sindikatua eta

#### **ADIMEN URRITASUNAREN ETA BURUKO NAHASTEAREN EZAGUTZAREN EGUNGO EGOERA ERAGILE HAUETAN, ETA KOLEKTIBO HORIEN LANEKO ERREALITATEA**

Badirudi logikoa dela ingurune horietan adimen urritasuna eta buruko nahastea bezalako kontzeptuak ezagunak izatea; are gehiago honako Azterlana egiteko bitartekariak sindikatu parte hartzaileen Politika Sozial / Berdintasun / Urritasuna / Aniztasuna sailak izan badira. Beraz, erakunde horiek kontzeptuok ezagutzen dituztela baieztatu daiteke; horrez gain, eta **gizartean dauden estereotipo soilez haratago, genero-ikuspegia ere barne hartzen dute beraien diskurtsoetan**. Hala ere, badirudi **halako distantzia** bat dagoela sindikatu barruan genero-politika alorra jorratzen duten profesionalen artean, alde batetik, eta urritasunarekin lotutakoan artean, bestetik.

Modu sakonagoan, aipatzekoa da kolektibo horietako pertsonen enplegua lortzeko orduan dituzten zailtasunen inguruko ezagutza ere, emakumeen kasuan batez ere. Badirudi nolabaiteko aho baterakotasuna dagoela **zailtasun eta oztopo horien aurrean, enplegu arrunta eskuratu eta enplegu hori mantentzeko orduan batez ere. Arazoa ez da horren**

**larria pertsonen babesa handiagoa den eremuetan**, hau da, lan babestuko enpresetan eta laneratze enpresetan. "Gure ustez lan gehiago egin da babestutako enpresetan eta laneratzearen alorrean lan egiten duten enpresetan; eta gutxiago, ordea, lan merkatu arrunteko enpresetan". Emakumeen kasuan, espezifikoki, "enplegu arruntan genero-inpaktu negatiboa gertatzen da.

"Buruko gaixotasunarekin gertatzen dena are okerragoa da. Badirudi egungo egoerari aurre egiteko irtenbidea lanean integratzea dela; hori, ordea, ez da lortzen, "familiek beraiek ez dutelako buruko gaixotasunaren arazoa gaintzen.

**Buruko nahasteren bat duten pertsonen "langile estatusa ukatzen zaiela"** uste da. "Noraezean" ibiltzen dira, laguntza eske; baina laguntza hori oso urria izan ohi da. "Ez dago arazo horretara bideraturiko baliabide errealik: **eta azkenean, enpleguaren bidezko gizarteratzean baino, laguntzara bideraturiko zirkuitu batean bukatzen dute**

#### **ENPLEGAGARRITASUNAREN KONTZEPTUA ETA KORREK ENPLEGUARI EGITEN DION EKARPENA**

**Enplegagarritasun** kontzeptuari dagokionez, sindikatuen ingurunean asko jorratu den kontzeptua da. Kontzeptu hori ikuspegi desberdinetatik garatzeko eremu desberdinetatik burutzen ari diren lana ere aintzatetsi da. "Eremu instituzionalean (...) urritasuna duten pertsonen gizartean duten presentzia indartzeko, lan merkatuan duten egoera eta baldintzak hobetuz. Baina arestian aipatu bezala, hala ere, enpresa arruntetan aurre egin beharreko ikasgaia da oraindik orain.

Oso garrantzitsua da nabarmentzea, **eragile sindikalek, enplegagarritasunari aurre egiteko, sentsibilizazioa, edota aurreiritzi eta trabak gaintzea bezalako ekintzak garatzen** dituztela, laneko eskumenak identifikatu eta pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokitu ordez. Ikuspegi horrek ekarpen esanguratsua dakar; horren bidez, izan ere, oztopo sozialak gaintu eta, gero, lan merkatuko eskaintzara egokitzea lortzen da.

Sindikatuak galdetzean ea adimen urritasuna edota buruko nahastea duen emakume bat lan munduan txertatu eta bertan mantentzeak zer nolako ekarpena egingo lukeen galdetzean, aho bateko erantzuna eman dute honakoari dagokionez: lan egiteak **langile gisa dituzten eskubideen aintzatespena** dakar, hau da, "gainerako langileek dituzten eskubide eta

betebehar bereberkin". Horrez gain, "gainerako langileek duten aukeraberdintasuna izan behar dute; horretarako, funtsezkoa da beharrezkoak diren ekintza-neurri positiboak existitu ez ezik horiek ere aplikatzean, lan merkatuan sartu eta bertan mantendu ahal izateko"

Azkenik, lan egiteak dakarren **motibazioa** aipatu beharra dago "izan ere, zenbait kasutan konplexuak edota estigma zehatzak uxatzeko eragingarria izan daiteke".

### **SINDIKATUEK EGITEN DUTEN BALORAZIOA LANEKO ERAGILE DESBERDINEK EGINDAKO LANAREN GAINEAN: LAN BABESTUKO ENPRESAK, LANERATZE-ENPRESAK, ENPRESA ARRUNTA, PUBLIKOAK NAHIZ PRIVATUAK**

Sindikatuak badakite enplegua ematen duten eragileak (enpresa pribatu eta publikoak, lan babestukoak, laneratzearen alorrean dihardutenek etab.) zer nolako lana egiten duten. Beraz, aho batez adierazten dutenez, merkatu arrunteko enpresak oso urrun daude lantaldean adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonak inolako arazorik gabe txertatzen dituztela dioen baieztapenetik.

"Kolektibo horien laneratzearen aurrean halako erresistentzia erakusten dute. **Uste da, beraz, enpresa-sektore horretan sentsibilizazio areagotzeko, enpresen gizarte erantzukizunean oinarritutako politika eta proiektuak sortu behar direla.** Ez dirudi beste ikuspegi edota jarduera-ildo normalagoa bat posible denik Azterlan honetako xede diren kolektiboak laneratu eta eta beste langileen modu berdinean tratatzeari dagokionez.

**Lan babestuko enpresekin** sortzen dira gorabeherak, lana baloratzeko orduan: orokorrean, eskaintzen duten lan-aukeraren inguruan aho baterakotasuna dago, bai eta horretara bideratzen dituzten baliabideen inguruan ere. Balorazio hori positiboa izan arren, hala ere, zenbait ñabardura egin beharra dago, mota horretako enpresek egiten duten lan mota interpretatzerakoan batez ere. Hori horrela, batzuek honako hau baieztatzen duten bitartean: "laneratze-enpresei dagokienez, oso modu positiboan baloratzen da horien jarduera; izan ere, modu nabarmenean laguntzen dute pertsona horien laneratzean", "beharrezkoak dira, kalitatezko lana eskaintzen duten bitartean, kalitatezkoa eta baldintza duinetan; eta merkatu arruntera bidean zubia eskaintzen duten heinean"; bestalde, honako ustea dago: "enplegu zentro berezien egitekoa positiboa da, hasiera bateko lanarekin alderatuta batez ere. Mota horretako adierazpenen bidez, **zenbait sindikaturen aldetik halako desengainua nabaritu da babestutako inguruneak enplegu normalizatua lortzeko ibilbide sozial eta profesionalean izaten ari diren emaitzei dagokienez.** Badirudi enplegu

zentro bereziak gain-ustiatuta daudela, erakundeek horiek erabiltzen dituztelako urritasuna duten kolektiboak laneratzeko eragile bakar gisa. Hori horrela, gainerako eragileak ez dira zeregin horretara bideratzen, esaterako, merkatu arrunteko enpresak edota sektore publikoa.

Hausnarketa-ildo horri jarraituz, enplegu zentro berezietatik merkatu arruntera salto egiteko prozesuan sakondu da, eta honako galderak geratu dira airean: ?

Zenbait erakunde sindikaletan, era berean, kritika egiten zaie pertsonak behar bezala kontuan hartzen ez dituzten lan babestuko inguruneei, lanerako indar moduan baino, **politika paternalistarekin** hartzen dituztelako. "Horrelako giroek ez dute enplegu arruntera igarotzea ahalbidertzen".

Buruko nahastea duten pertsonen dagokienez, nolabaiteko kritika egiten zaio **enplegu zentro bereziek eskaintzen duten lan aukerari**, izan ere, "babestuko enpleguak prestakuntza gutxiko lanpostua eskaintzen die burutik gaixo daudenei, nahiz eta pertsona horiek goragoko mailako titulazio edota gaitasun profesionala eduki".

Era berean, gure ustez, bai gizarte zerbitzuek, bai buruko osasun zerbitzuek **koordinazio-estrategia** handiagoak txertatu beharko lituzkete lan babestuko eta laneratzera bideraturiko erakunde horietan. Gainera, buruko nahastea duten pertsonentzako prestakuntza espezifiko zorrotza botatzen da faltan, profesional moduan garatu eta lagundutako enplegu-proiektuak gauzatzeko aukera izan dezaten. Sindikatuak ez dakite kolektibo horiek laguntza-tresna horiez baliatzen diren ala ez.

Azkenik, eta azterlanean parte hartu duten erakunde sindikalek aho batez baieztatu dutenez, erabat beharrezkoa da "**lan-merkatuan langileen buruko osasuna zaindu eta kontuan hartuko dituzten laneko baldintzak garatzea**". Askok eta askok dira pertsonen osasun fisiko nahiz psikikoan eragin negatiboa duten elementuak; horien artean, baina, laneko harremanak daude toki garrantzitsuenetarikoa batean. Horietan, izan ere, langileek hartzen dute parte eta, zenbait kasutan, arazo ugari sorrazten dituzte, esaterako, estresa, depresioa, antsietatea, edota larriagoak diren beste batzuk.

## EREMU HONETAKO EGUNGO LAN-ILDOAK ETA ETORKIZUNERAKO PROPOSAMENAK

Erakunde sindikal desberdinek eremu honetan garatu dituzten lan-ildoek zenbait antzekotasun dituzte elkarren artean. Hala ere, badira sindikatu bakoitzaren politika edota estrategiei berez dagozkien ezaugarri bat edo beste ere.

Hori horrela, iraganeko nahiz gaur eguneko lan-ildoak identifikatu dira, honako eremuetan (ez dute zertan erakunde sindikal berekoak izan behar):

- o Sindikatua **lanerako eremu espezifiko**ez homitzea (gizarte politikak, berdintasuna, urritasuna...), eta genero-ikuspegia zeharka lantzea
- o **Bai enpresak bai enpresa-batzordeak sentsibilizatzea**, laneko zentroan bertan: sentsibilizazio-ekintzak, adierazpenak, urritasunaren egunean modu aktiboan parte hartzea, urritasuna duten pertsonekin erabiltzen den hizkuntza errespetuzkoa izan dadin gidak egitea, etab.
- o Diskriminazio-egoerak **salatzeko** kanpainak
- o Lan merkatu arruntean urritasuna duten emakumeak **kontratatze**ko kanpainak, enpresei kuotak betetzea eta lanpostuak egokitzea exijituz.
- o Kolektibo horietan sortzen diren beharrezkoak **gizarte elkarrizketan** txertatzea.
- o **Botere legegile eta betearazlearekin lankidetz**a: proposamenak egitea, legegintzatik erraztasunak eman ditzaten laneratzeari dagokionez; urritasuna duten pertsonak EAEko enplegu arrunteko lan-merkatuan txertatzeko Plana idazteko orduan parte hartzea; eskubideen defentsaren alde lan egiten duten CES edota CRL bezalako organoetan parte hartzea, etab.
- o **Negoiazio kolektibo**a: Diskriminazioa jasaten duten kolektiboen laneko eskubideen defentsa sustatuz, etab.
- o **Sindikatuaren presentzia lan babestuko enpresetan**: eskubideen defentsan gauzatzen duten jabeakuntza bultzatuz, lanerako baldintza hobekuntza sustatuz, emakumeak enpresa batzordeetan sartzea motibatuz, etab.
- o Urritasuna duten pertsonentzako **aholkularitza eta orientazio**a: enplegua bilatzeko orduan, lan arloan, etab. Lan babestuko enpresetan eta laneratze-enpresetan kanpainak, laneko eskubideak hobeto ezagutu ditzaten.
- o Antsietatea, depresioa, estresa eta abarrak eragiten dituzten arrisku psikosozialen aurreko **prebentzio-ekintzak eta jarduerak**.

## Etorkizunari begira landu edota indartu behar diren laneko ildoak

identifikatzeari dagokionez, honako hauek identifikatu dira:

- o Merkatu arruntean enplegua izateko eskubidearen defentsa: kontratazio-kuota errespetatzea eta lanpostuak egokitzea; horrez gain, ordainsariak eta gainerako lan-baldintzak parekatzea (laneko zentroaren izaera edota forma juridikoa edozein dela ere).
- o **Laneko orientazio-sistema** sortzea, urritasuna edota laneratzeko zailtasuna duten pertsonen laneko errealitatea hurbiltzeko, eta eskaintza eskarira egokitzeko orduan laguntza emateko.
- o **Enplegu zentro bereziak** sustatzea, enplegua lortzeko lehenengo urratsa diren heinean; eta **lan-merkatu arruntera sartzeko ibilbide erreal bat** sortzea.
- o Laneko eskubideak (ordainsariak, gehienbat) modu errealean parekatuko dituen **negoiazio kolektibo**a eskaintzea; kontuan hartuta, baita ere, adimen urritasuna eta buruko nahastea, arazo propioak dituzten heinean.
- o Adimen urritasuna duten pertsonen **eraz eskuratzeko moduko edukiak** diseinatzea, teknologien erabilerrak modu positiboan eragin dezan pertsona horien laneko hobekuntzan.
- o **Enplegu publiko**a: lanpostuen erreserba-kupoaren baitan, **emakumeentzako eskusiboak** diren lanpostuak sustatzea, hala legez, hala ekintzaz.
- o Kolektibo horiek pairatzen duten ordainsarien diskriminazioa desagertu araztea.
- o **Lanpostuaren egokitzapena** sustatzea, adimen urritasuna edo buruko nahastea duen emakumearen segurtasun nahiz osasuna bermatzeko, eta gaixotasunak zein defizientzian larriagotzea prebenitzeko.
- o Enpresetan dauden **giza baliabideak kudeatzeko prozesu desberdinak** adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten kolektiboetara egokitzea (promozioa, baldintzak eta laneko ordutegiak, prestakuntza-planak, etab.).

Identifikatu diren laneko ildo desberdinetan **baterako estrategia edota estrategia koordinatua** gauzatzeko beharra antzeman da eragile parte-hartzaileen artean: Elkarateak, sindikatuak, enpresak, banka, botere publikoak, lanerako orientazio-zerbitzuak eta, orokorrean, gizartea bera.

Azkenik, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantendu ahal izateko **enpresak nola motibatu** daitezkeen galdetu zaie sindikatuei. Zentzu horretan, bi motibazio-bide ezarri dira:

- o Pertsona horien kontratazioa sustatuko duten **arau berriak** ezartzea
- o **Enpresen Gizarte Erantzukizunaren** alorrean merkatuan dagoen politika eta jarduerekin bat egitea.
- o **Enplegu arrunta gauzatu aurretik bestelako lan-esperientzien**

sustapena bermatzea lan babestuko enpresetan, eta **prestakuntza profesionalak** aitortzea.

- o **Zaintza lana gauzatzea**, legezko betebeharra izan arren, gizon eta emakumeen arteko berdintasun-planak aplikatzen ez dituzten enpresak salatzeke (ez da nahikoa berdintasun-plana edukitzea; plan hori martxan egon beharko litzateke dagoeneko, eta gutxieneko emaitza batzuk bermatu beharko litzuzke).
- o Gobernuari eta administrazioari keinu bidezko politikak bertan behera uzteko eskatzea.



## 8.4- TOKIKO GARAPEN-AGENTZIAK.

### TOKIKO GARAPENERAKO AGENTZIAK

#### ZERGATIK DA GARRANTZITSUA HORIEN EGITEKOA?

Tokiko Garapenerako Agentziek –oso ugariak EAEn- **dinamizazio ekonomikoa** egiten dute aritzen diren inguruan, eta honelako proiektuak gauzatzen dituzte: prestakuntza okupazional etengabeak, merkataritza laguntzeko, enpresei aholkua eta informazioa emateko, laneko bitartekaritza, etab. Beren udalerrri edo eskualdeko enpleguaren egoera oso ondo ezagutzen dute.

#### NOLA HARTZEN DUTE ADIMEN URRITASUNA EDOTA BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA?

**Adimen urritasuna eta buruko nahastea** kontzeptu ezagun samarrak dira: laneko bitartekaritza horretan, enplegua eskatzen dutenekin eta lan munduan sartzeko arazo gehiago dituztenekin aritzen dira. Ezagutza gertukoagoa dute beren lana oso lotuta dagoenean beren udal-mankomunitateko gizarte ongizateko sailari. **Enplegagarritasuna** neurtzeko, beste eragile batzuetara desbideratzen da. baloraziorako diziplina nitzeko ekipoak, gizarte zerbitzuak, lan babestuko enpresak, etab.

Emakume hauentzat **lanak** ekarpen ekonomikoa suposatu behar du, sozializatzeko eremua eta autokontzeptua aberastea. **Normalizazioaren** mesedetan, beste edozein langileri egiten dion ekarpen berbera egin beharko lioke.

**Urritasun sozialaren** kontzeptua hartu da, adimen urritasuna aitortuta izan gabe, merkatu normalizatuan sartzeko iragazkiak gainditzen ez dituzten pertsonentzat. Errealitate hori gero eta ohikoagoa da (kontsumitzaile-ohiak, izaerako nahasteekin,...), fenomeno horiek ez dira balio gabetzaileak, baina bai urriak osorik gizarteratu eta laneratzeko.

Azkenik, merkatu normalizatuko enpresak ateak zabaltzen hasi dira, oso astiro bada ere, gizarteratzeko zailak diren talde batzuentzat, **Enpresaren Gizarte Erantzukizuna** sustatzeari esker.

#### NOLA HARTZEN DU BERE EGITEKOA LANEAN TXERTATU ETA GARATZEKO PROZESUAN?

**Garapen-ek ez du orain arte bultzatu adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen gizarteratzea eta garapen sozio-laborala hobetzera bideratutako proiektuak.** Enpleguan gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren alde egin du, baina bazterkeria anitzeko egoerak kontuan hartu gabe.

Agentzia batzuetan zenbait ekintza gauzatu dira eremu horretan: **enpresak sentsibilizatu, lan babestuko erakundeekin sareko lana, komunikazioa eta koordinazioa oinarritzko gizarte zerbitzuekin, eta batzuetan, buruko osasun zentroarekin.** Nolanahi ere, **lan mota baten falta** sumatu da Garapen-ek, esaterako, edo beste alor sozio-laboral batek partekatu edo lideratutako proiektu batek **koordinatu** lezakeena.

#### ZER PROPOSAMEN EGIN DIRA DAGOKION JARDUERA EREMUAN PROZESUA HOBETZEKO?

Batera, proiektu integrala osatuko luketen une desberdinak aurkitzen dira: **(1) sentsibilizazioa pertsonal teknikoarentzat, (2) jarduera-protokoloak eta esku-hartzea beste eragileekin koordinatuta, (3) Enpresa sarea sentsibilizatzea emakume horien egoera sozio-profesionalera hurbiltzea, (4) pertsona-lanpostua egokitzeko prozesua erraztea.** Inguruko lan merkatua, horretarako behar diren gaitasun eta trebetasunak eta dauden edota prestakuntza edota laguntza behar duten gaitasun eta trebetasunak, **(5) Egokitutako prestakuntza programak, (6) Gizarteratze eta laneratzeko programak** Lagundutako Enpleguaren bidez.

Orain arte, Agentziak harreman estuak ditu lan babestuko erakundeekin, laneratzeko enpresekin, gizarte zerbitzuetako Gizarte Laneko profesionalekin, etab. Lankidetzara sare hori zabaltzeko behar da.

Proposamenak gehiago zehazteko, Azterketaren bertsio zabala ikustea aholkatzen da.

#### SORTUTAKO HAUSNARKETA...

Agentziek konpromiso argia erakutsi dute emakume eta gizonen arteko **berdintasuna sustatzeko** enpleguaren arloan aspalditik gauzatzen ari diren proiektu eta ekimenen bidez. Hala ere, ez dira landu **diskriminazio anitzeko** egoerak.

Ohiko kontaktua dute bere **inguruko baliabideekin**: Sozialak, sanitarioak edo laguntzakoak, ekonomikoak, etab. Harreman erraz horretan, laneratzeko zailtasun egoerak eragileei edo arloko profesionalei ematen zaizkie. Agentziek ez dituzte hartzen bitartekaritza eta orientazio lan espezifikoa talde hauekin. Horregatik, talde horientzat ez dira erreferente izaten lana bilatzean.

**Abordatze integrala** behar da bazterkeria gainditzeko: Teknikariei sentsibilizazioa eta prestakuntza eman, eragileen arteko harreman koordinatu eta protokolizatuak, enpresa-sarea sentsibilizatzea, pertsona-lanpostua egokitzea, egokitutako prestakuntza eta lagundutako enplegurako irtenbideak. Horretarako, abordatze partekatuak hobetu behar dira.

**Gizarteratze eta laneratzeko politikak**, antza denez, lagungarriak izaten ari dira laneratzeko eta kontrataziorako. Hala ere, prozesu motela izaten ari da eta ez zaizkie heltzen laguntza behar bereziak dituzten taldeei edo enpresa sare nagusiarri.

**Gizarte Bazterkeria** kontzeptua orokortu nahi du. Gero eta argiago dago pertsona asko lan merkatutik kanpo geratzen direla adimen urritasunaren aitortpena jasotzen ez duten egoerengatik.

## 8- ENPLEGUAREN EREMUA: INSTITUZIO ERAGILEAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK

### 8.4- TOKIKO GARAPENE- RAKO AGENTZIAK

**Tokiko Garapenerako Agentziek** eragile sozio-ekonomiko mota bat osatzen dute oso ugariak dira EAEn, eta gizarteak beren lana aitortzen die aritzen diren ingurune **dinamizazio ekonomikoagatik** –askotako proiektuei helburuz: prestakuntza okupazional etengabea, merkataritzari laguntzeko, enpresei aholkularitza eta informazioa emateko, laneko bitartekaritza, etab.-.

Udalari edo eskualdeko enpleguaren egoera ezagutzeko egiteko aktibo horrek bultzatu du Azterketa honetan sartzea. **Garapen-Garapenerako Agentzien Euskal Erakunde**an sartutako Agentziak gonbidatu dituzte bertan parte hartzeko, baina horietako batzuk bakarrik egin dute hausnarketa. Dena dela, eta beren ekarpenak osatzeko, Garapen-ek berak ardura hartu du eragile horien errealitatea azaltzeko ikerketan parte hartuta Ermuko Udalarekin, Bilboko Lan Ekintzarekin eta Zallako udalariarekin.

#### **ADIMEN URRITASUNAREN ETA BURUKO NAHASTEAREN EZAGUTZAREN EGUNGO EGOERA ERAGILE HAUETAN, ETA TALDE HORIEN LANeko ERREALITATEA**

Adimen urritasunari eta buruko nahasteari lotutako kontzeptuak ezagun samarrak dira eragile hauetan, harreman estua dutelako laneko bitartekaritzan, besteak beste, enpleguaren eskatzaileekin eta, halaber, lan munduan sartu eta mantentzeko arazo dituztenekin.

Konplexua da orokortzea Eragile horien lan prozesuak eta moduak, beren lan arloetan aniztasun handia dutelako. Alabaina, erakunde horiek hurbilagotik ezagutzen dituzte arazoak, baldin eta beren lana estu lotuta badago beren udal edo mankomunitatearen Gizarte Ongizateko sailari.

Dena den, adimen urritasunaren eta buruko nahastearen ezagutza inguru hauetan gizarteak oro har daukan ezagutza baino pixka bat zabalagoa da, hau da, talde horiek grosso modo ezagutzen direla, baina ez dira ezagutzen modu zehatz batean horiek laneratzeko aukerak, arlo horretako gaitasunak.

Garapenek eta galdetutako eragileek hausnartu dutenez, kontzeptu horiek eragileetara hurbildu behar dira, batez ere gizartera eta enpresa sarera oro

har. Ezezagutzak eta estigmatizazioak sortzen dute, bere iritziz, aztertutako "talde hauetan bazterkeria anitza luzatzea".

Inguru sozio-ekonomiko hauetan oso ezaguna da adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen laneko egoera, emakumeena zehatz-mehatz. "Agian egoera hau ezagunagoa zaigu enpleguan sartzeko arazo bereziak dituzten edo bazterkeria egoeran edo arriskuan dauden enplegu eskatzaileekin egunero kontaktuan gauden langileontzat".

#### **NOLA HARTZEN DIRA LANA ETA ENPLEGAGARRITASUN KONTZEPTUA TOKIKO GARAPENERAKO AGENTZIAN**

Enplegagarritasun kontzeptuaren inguruan iritzia eman duten agentziak bat etorri dira. Horien arabera Garapenerako Agentziek eta langileek "ez dute beharrezko tresna teknikorik pertsonaren enplegagarritasuna neurtzeko" eta, zehatzago, egokia izango litzatekeen eginkizunetarako.

Oro har, "Agentziak ez ditu pertsona baten baldintza soziolaboralak ezarri behar" eta puntu honetan dago, hala badagokio, beste eragileek egiten duten balorazioa. baloraziorako diziplina anitzeko ekipoak, gizarte zerbitzuak, lan babestuko enpresak, etab.

Adimen urritasuna edota buruko nahastea duen emakume batentzat dituen ondorioei buruz galdetuta, Garapenerako Agentziek kohesioa erakusten dute beren erantzunean: "lan bat izatea emakume hauentzat ekarpen ekonomikoa suposatzen du, baita sozializatze eremua eta autokontzeptua aberastea ere". Normalizazioaren mesedetan, "orokorrean, beste edozein langileri egiten dion ekarpen berbera egin beharko lioke".



## **ERAGILE ENPLEGATZAILEEK EGINDAKO LANAREN BALORAZIOA –LAN BABESTUKO ENPRESAK, LANERATZEKO ENPRESAK, EREMU ARRUNTEKO ENPRESAK–**

Enplegarritasun kontzeptura neurri batean itzulita, ahots batek ekarpen oso interesgarria jarri du mahai gainean, Urritasun Soziala espresioa hain zuzen –termino hori erabiltzen hasi da hausnarketa eta jarduera eremu gero eta gehiagotan- gizarteratze eta laneratze prozesuetan egiten ari den lana baloratzeko. Ermuko Udalak ondo baloratu du Lan Babestuko Enpresek eta gizarteratzeko enpresek egindako lana -"egoera horretan dauden pertsonen aukera nagusia da"- baina horren iritiz "laneratze eta gizarteratzeko baliabide falta dago adierazitako gutxieneko irizpideak betetzen ez dituzten pertsonentzat, adimen urritasuna edo buruko nahastea aitortzeko, baina badute lantaldean Gizarte Urritasuna deitu duguna. *Egoera horretan daude, gure ustez, merkatu normalizatura sartu ahal izateko beharrezkoak diren gaitasunak landuta izan arren, pausu hori ematerik izan ez duten pertsonak. Arauaren eta babestutakoaren arteko mugan dauden pertsonak dira, hau da, lan-merkatu normalizatuaren eta gizarteratze edota babestutako merkatuaren artean daudenak. Errealitate hori geroz eta hurbilagoa nahiz ohikoagoa da; kasurik gehienetan, kontsumitzaile ohiak sartzen dira talde horretan, halaber, pertsonalitatearen nahasmendua (ez psikosia) dutenak, tratamendurik jaso ez eta, gehientsuenetan, bizitza normala eramateko gai direnak; hori guztia, hala ere, ez da nahikoa gizarteratze nahiz laneratze normalizatu erdiesteko".*

Aipatu ez arren, beraz, enplegarritasun kontzeptua jorratzen gabiltza, ezaugarri jakin batzuk dituen pertsona-talde bat identifikatzen dugun heinean: lan babestuko eta gizarteratzeko enpresetatik kanpo geratzen dira, ez baitute legez aitortutako urritasunik; beste alde batetik, ordea, ez dute ohiko merkatura sartzerik lortzen, enpresa kontratugileak espero dituen patroiak betetzen ez dituztelako, eta laneko garapen egokia gauzatzeko beharrezko laguntzarik ez dutelako.

Merkatu normalizatuko enpresak, bestalde, gizarterako zailtasunak dituzten zenbait talderi atekitzen hasi dira, astiro bada ere; zentzu horretan, eta Garapen Agentzien ustez, eragina izan du Enpresen Gizarte Erantzukizunaren sustapenak. Hala ere, esan beharra dago, buruko nahasmendua duten pertsonekin ez dela hurbilketa hori gertatu.

Azkenik, eta parte hartu duten zenbait Agentziaren ustez, lan babestuko eta gizarteratzeko enpresei eskatu behar zaie, aldiari-aldiari aztertu dezatela ea beraien langileek jasotzen duten ordainsaria bat datorren pertsona jakin horren lan etekinarekin. Zentzu horretan, eskatzen dena zera da: "Ordainsari-politiken azterketa egitea eta, lan-merkatu aruntaren baldintzetara gerturaztea. *Pertsona-kopuru handiagoa lan babestuko eremuetara hurbiltzea eragingo luke horrek.*

## **EGUNGO LANERATZE-PROZESUAK HOBETZEKO TOKI-GARAPENKO AGENTZIEK EGINDAKO PROPOSAMENAK**

Garapen-ek, orain arte, ez du bultzatu adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen gizarteratzea eta garapen sozio-laborala hobetzera bideratutako proiekturik. "Beste agente batzuekin elkarlanean jardun ostean, gizon, emakume eta enplegu berdintasunarekin lotutako zenbait alde landu dira", baina ez, ordea, urritasun edota buruko nahastea bezalako egoerak azpimarratzen dituzten diskriminazio anitzaren ikuspuntutik.

Zenbait Agentzian, esparru horretan gauzatutako berriazko zenbait jardura identifikatu dira. Jarduera horiek, gehienbat, "inguruko enpresak sentsibilizatzea eta lan babestuko erakundeekin sarean lan egitera bideratuta" egon dira. Aipatzekoa da, era berean, "oinarritzko gizarte zerbitzuekin gauzatutako komunikazio eta koordinazio lana eta, zenbait kasutan, baita inguruko buruko osasun-zentroarekin egindako lana ere", Gizarte Zerbitzuekin izan ohi den harremana handiagoa izaten den arren.

Nolanahi ere, garapen Agentzien aldetik lan mota baten falta sumatu da, Garapen-ek, esaterako, edo beste alor sozio-laboral batek partekatuta edo lideratutako proiektu batek koordinatu lezakeena. Bertan barmen hartu litezke, esaterako, sentsibilizazioa eta prestakuntza, lankidetzarako espazioak, jardura egokien ezagutza partekatua, etab. Hori horrela, zenbait une identifikatu dira; horien sekuentziak, lankidetzara proiektua sorrarazi lezake inguruko gizarte-eragile, eragile ekonomiko, osasun arloko eragile eta abarrekin. Hona hemen une desberdinak:

- o **1. Unea. - Sentsibilizazio-ekintzak**, toki-garapeneko agentzietako teknikari eta arduradunentzat.
- o **2. Unea. - Jarduera-protokoloak** egin eta bestelako eragile ekonomiko, sozial, sanitario nahiz asistentziazkoekin koordinatuta esku hartzea. Lanerako Mahai bat sortzea, jardura nahiz esku-hartze protokoloak zehazteko.
- o **3. Unea. - Enpresa-ehuna sentsibilizatu** eta adimen urritasuna nahiz buruko nahastea duten pertsonen errealitate sozio-profesionalera hurbiltzea, gaitasun profesionali dagokienez.
- o **4. Unea. - Pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokitzeko prozesua** erraztea. Inguruko lan-merkatuaren balorazio teknikoa – lanpostuak, sektoreak, zereginak etab-, lanpostu bakoitzerako behar diren gaitasun eta trebetasunak, eta aipa kolektiboetako pertsonen gaitasun eta trebetasun horiek gauzatzeko behar duten prestakuntza eta/edo laguntza.
- o **5. Unea. - Egokitutako Prestakuntza Programak** garatzea.

- o **6. Unea.** - Gizarteratze eta laneratze programak garatzea, **Lagundutako Enplegua** ereduaren pean.

Orain arte, esan bezala, arlo horretan egin den lana, Agentziaren eta lan babestuko erakunde edota inguruko laneratze-enpresen arteko lankidetzak estuak finkatu du, eta zenbait kasutan, baita udal edota mankomunitate desberdinetako gizarte zerbitzuen Gizarte Langintzako profesionalekin egindakoak ere. Dagokion prestakuntza jaso eta laneko protokoloak hitzartuta "Lankidetzak sare hori zabaltzea" aski litzateke aipatu profilak -adimen urritasuna, buruko nahastea, etab. - lan-merkatuan barne hartzeko, hala lan-merkatu arruntean, nola babestuan.





## 8.5- EMAKUNDE – EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA, ETA GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO POLITIKAK.

### EMAKUNDE – EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA

#### ZERGATIK DA GARRANTZITSUA HORIEN EGITEKOA?

**Emakunde- Emakumearen Euskal Institutuak**, adimen urritasuna eta/edo buruko nahasmendua duten emakumeen lan egoerari buruzko ikuspegia azaldu dezake, bai eta aipatu kolektibo horien egoera hobetzeko garatu litezkeen politika publikoen garapenari buruzkoa ere.

#### NOLA HARTZEN DU BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA?

Adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeak lan-munduan sartu eta bertan mantentzea eragotzi edota zailtzen duen oztopo ugari dago. **EAE mailan, aipatutako kolektibo horien bien lan-errealitatea islatzen duen dokumentazioa** -bibliografia, webgrafia, bizitzako historiak, etab.- **oso urria edota ia ezdeusa da**. Urritasunari eta generoari buruzko informazio orokorra egon badago, baina ez dira aztertzen urritasun-mota bakoitzak berezkoak dituen arazoak ez eta horiek generoarekin duten harremana ere.

Herritarren eskubidea osatzen duten eskubide-multzoarekin lotuta, enplegua izateko eskubidea kritikotzat hartzen du Emakundek: eragin positiboa du autonomia pertsonalean nahiz ekonomikoan, bai eta pertsonaren beraren garapen integrean ere.

#### NOLA HARTZEN DU BERE EGITEKOA LANEAN TXERTATU ETA GARATZEKO PROZESUAN?

Gizon eta emakumeen arteko EAEko V. Berdintasun Plana – IX. Legegintzaldia, gauzatzeko orduan, emakume horiek hartu dira oinarri -bai eta zailtasun gehigarriak dituzten beste asko ere. **“Emakumeen jabekuntza eta balio-aldaketa”** izeneko ardatzean eman da hori gehienbat; bertan, diskriminazio anitzeko egoeretara bideraturiko programa eta helburuak barne hartu dira; hala ere, presentzia hori zeharkakoa izatea nahi izan da -V. Plan guztian zehar-, non esku hartu duten eragile nagusiak zehaztu dira.

Adimen urritasuna edo/eta buruko nahastea duten emakumeen dagokionez, 1. Programa: Autonomia pertsonala eta balio-aldaketa abiarazi da, honako helburu estrategikoekin: (1.1) Emakumeen autonomia eta generoaren arloko kontzientziaren garapena ahalbideratzea, eta (1.2) Balio-aldaketa sustatzea, sexuaren arabeko rol sozialak nahiz estereotipoak ezabatuz; eta 2. Programa: Baliabide ekonomiko eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea, (2.1) helburu estrategikoarekin, hau da, enplegua eskuratu eta maila profesionalean gora egiteko emakumeek dituzten baldintzak hobetzea, kolektiboaren nahiz egoera desberdinen aniztasuna kontuan hartuta, (2.2) pobrezia eta/edo bazterketa egoeran nahiz arriskuan dauden emakumeen egoera hobetzea, eta (2.3) Baliabide sozialak eskuratzeko aukera hobetzea, diskriminazio anitzeko egoerei arreta berezia eskainiz. Gizarte baliabideak eskuratzeko bideak hobetzea, diskriminazio anitzeko egoeran daudenean, batez ere.

### ZER PROPOSAMEN EGIN DIRA DAGOKION JARDUERA EREMUAN PROZESUA HOBETZEKO?

Programak, helburuek eta laneko ildoek nahitaezkoa dute eragile eta ingurune desberdinen arteko koordinazioa. Baliteke hori izatea emakumeen bi kolektibo horiekin modu kolektiboan lanean hasteko zailtasun nagusia.

Aipatu diren Programa guztien bidez, horiek koordinazioz gauzatea lortu nahi da, emakumeko laneko nahiz gizarteko egoera hobetu eta honakoa erdiesteko: lanaren eta lan horren ondoriozko ordainsarien bidez autonomia lortzea, kalitatezko baldintzetan; gazte nahiz helduen artean norberaren zaintzarako jokabideak egotea (patologia dualari dagokionez), familek lan-esparrura zuzentzea, pertsona bakoitza lanpostu jakin bati egokitzeko erraztasunak ematea, enpresariaren artean konpromisoak sortzea, baliabide sozial nahiz sanitarioez hornitzea, lan munduan teknologia berrien erabilpena ahalbideratzea, erakunde sozialek nahiz enpresek berdintasun planak izatea, etab.

Era berean, beste bi ekarpen osagarri ere ohartarazi behar dira: (1) Rol proaktiboa edukitzeko gonbitea egitea familei, elkarteei eta lan babestuko erakundeek, gainerako instituzioak motibatuzko, eta emakumeen egoera sozio laborala hobetzeko, eta (2) enpleguari dagokionez familia esparruan sortu litezkeen genero-rolak eta erabakiak hartzeko prozesuak berariaz landu eta aztertzea.

Proposamenak gehiago zehazteko, Azterketaren bertsio zabala ikustea aholkatzen da.

### SORTUTAKO HAUSNARKETA...

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen artean diskriminazio anitza gertatzen da, eta nahitaezkoa da egoera horri aurre egitea. Hala ere, diskriminazio anitzeko egoera ugari horiek lantzea helburu duten plan eta gidalerro publikoek badute zailtasun bat, kolektibo edota talde zehaztutako jarraibide horiek gauzatzeari dagokionez.

Emakumeek laguntza emateko lan hori, agenteen arteko lankidetzaharremanen bidez sustatu behar da.

Emakumeen jabekuntzari bultzada bat eman behar zaio, hau da, beraien autonomia pertsonala ahalbideratu, balio-aldaketa eragin eta norberak bere baliabide ekonomiko nahiz sozialak eskuratzeko erraztasunak eskainiz.

Horretarako, adimen urritasunetik eta buruko nahastetik gertu dauden eragileak - emakumeak, elkarteak, familiak, lan babestuko enpresak, etab.- animatu nahi dira, proaktiboak izan daitezen instituzioei eta gainerako eragileei errebindikazioak egiteko orduan.

Badirudi genero-rolak emateari eta familia ingurunean erabakiak hartzeko prozesuak nola gauzatzeari dagokionez ere, ikerketa nahiz azterlan gehiago burutu behar direla.

## 8- ENPLEGUAREN EREMUA: INSTITUZIO ERAGILEAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK

### 8.5- EMAKUNDE – EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA, ETA GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNE- RAKO POLITIKAK.

---

Emakunde-ren Azterlan honetan parte hartu dute, Zuzendaritzako laguntzaileek, eta enpresa arloan nahiz diskriminazio anitzeko alorrean erantzukizunak dituzten Programa Alorreko teknikariek, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoerari buruzko ikuspegia kontrastatu eta kolektibo horien egoera hobetzeko gauzatu litezkeen politika publikoak jorratzeko.

#### **ENPLEGUAREN KONTZEPTUA ETA ADIMEN URRITASUNA ETA/EDO BURUKO NAHASTEAREN DUTEN EAE-KO EMAKU- MEEN EGUNGO EGOERAREN EZAGUTZA**

Herritarren eskubidea osatzen duten eskubide-multzoarekin lotuta, Emakunde-ren ustez enplegurako eskubidea "pertsontentzako funtsezkoa da, autonomia pertsonal nahiz ekonomikoan, eta pertsona bakoitzaren ikuspegi anitzak garatzeko orduan modu positiboan eragiten duen heinean".

Hala ere, agerikoa denez, adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeak lan-munduan sartu eta bertan mantentzea eragotzi edota zailtzen duen oztopo ugari dago. **EAE mailan, aipatutako kolektibo horien bien lan-errealitateak islatzen duen dokumentazioa -bibliografia, webgrafia, bizitzako historiak, etab.- oso urria edota ia ezdeusa da.** Badago urritasunari eta generoari buruzko informazio orokorrik; "ez ordea urritasun jakinei buruzkorik" edota sozialki emakumeen genero gisa baloratzen denarekin duen harremanen ingurukorik.

#### **GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO EAE-KO V. BERDINTASUN PLANEAN – IX. LEGEGINTZALDIA- BARNE HARTURIKO LANEKO ILDOAK.**

Hala ere, arlo horretan dagoen informazio eskasa kontuan, Gizon eta emakumeen arteko EAEko V. Berdintasun Plana – IX. Legegintzaldia, gauzatzeko orduan, emakume horiek hartu dira oinarri -bai eta zailtasun gehigarriak dituzten beste asko ere. "Emakumeen jabeakuntza eta balio-aldaketak" izeneko ardatzean jaso dira, gehienbat, diskriminazio anitzeko egoeretara bideraturiko programa eta helburuak; hala ere, presentzia hori zeharkakoa izateko ahaleginak egin dira -V. Plan guztian zehar-, kontuan hartu baita badaudela, generoaz gain, emakumeen gain modu negatiboan eragiten duten bestelako baldintzak ere.

Hala ere, baldintza horiek guztiak –urritasuna, adina, bazterketa egoeran nahiz arriskuan egotea, immigrazioa, baliabideak eskuratzeko, prestakuntza-mailak, etab., asko dira, larregi akaso – ez dira berariaz aipatu ez lantzen, ez V. Berdintasun Planean, ez eta administrazioetan egun indarrean dauden gainerako jardueren artean ere; "diskriminazio anitza" kontzeptuan barne hartzen dira. "Aukerak horren dira anitzak, eta horrenbeste diskriminazio anitza jasaten ari diren edota egon litezkeen emakumeak, ezen plan orokorretan horiek izendatzea ezinezkoa den, azken horien helburua esku-hartze nahiz jarraibiderako ildo orokorrak finkatzea baita; halaxe gertatzen da V. Berdintasun Planean ere. Era berean, eragina izan dezaketen bestelako aldagaiak ahazteko arriskua legoke, zeintzuentzat jardueren-ildo espezifiko bat definitzea oso zaila den".

Beraz, kolektibo zehatz bati zuzenduriko plan orokorretatik abiatuta programa nahiz helburu espezifikoak diseinatzea benetan zaila da, eta hala gertatzen da adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeen kasuan ere. Hori horrela, "Sektorekako lanketa egitea sustatu nahi du Emakunde, eragile bat baino gehiagoren bidez, eta diskriminazio anitzeko egoren errealitateaz jabetu eta errealitate hori ezagutzera emateko helburuarekin".

EAEko gizon eta emakumeen arteko V. Berdintasun plana – IX. Legegintzaldia, tresna egokia izan liteke horretarako. Egiteko hori koordinatuta jorratzeko euskarri egokia ahalbideratuko luke; izan ere, plan horretan, zenbait helburu estrategiko finkatzen dira, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen gizarte nahiz laneko egoera hobetzeko beharrezkotzat jotzen diren lan-esparru espezifikoekin bat eginez, betiere. Hori horrela, hona hemen interesgarrienak izan daitezkeen helburuak:

ARDATZA: EMAKUMEEN JABEKUNTZA ETA BALIO-ALDAKETA	
1. Programa. Autonomia pertsonala eta balio-aldaketa	
Helburu estrategikoa	1.1: Emakumeen autonomiaren garapena ahalbideratzea eta genero-kontzientzia eskuratzeko erraztasunak ematea
Helburu eraginkorrak	1.1.1.: Norberaren autonomian, independentzian eta erabakitzeke ahalmenean gehikuntza nabaritu duten emakume-kopurua gehitzea
	1.1.2.: Bizitzako esparru desberdinetan (osasuna, lana, prestakuntza, aisia) erabakiak hartu baino lehen informazio nahiz gaitasun prozesuak gauzatzen dituzten emakumeen kopurua gehitzea, erabaki horiek emakumeen beraien irizpide, interes eta beharrezan araberak bideratzeko helburuarekin.
	1.1.3.: Norbere burua fisikoki zaintzen duten (elikadura orekatua, beharrezan pertsonal eta bizi-estilora egokituia, ariketa fisikoa eginda, jokabide arriskutsuak murriztuta, besteak beste) neskato, gazte nahiz adin nagusiko emakumeen kopurua gehitzea
Helburu estrategikoa	1.2. Balio-aldaketa sustatzea, sexuaren araberako gizarteko rol eta estereotipoak ezabatuz
Helburu eraginkorrak	1.2.1.: Erantzukizun ekonomikoa gizonei eta familiaren ardura emakumei egozten dieten haur, gazte nahiz pertsona helduen kopurua murriztea
	1.2.2.: Lan esparruko rolak sexuaren araberak banatzen dituzten haur, gazte nahiz pertsona helduen kopurua murriztea (kategoria profesional, egiteko nahiz lan-esparru jakinak sexuaren araberak esleitzea)

Zentzu horretan, eta 1. Programaren baitan (Autonomia Pertsonala eta balio-aldaketa), lanak eta lan horren ordainketak autonomia-aukerak eman edota, gutxienez, "norberaren irizpide, interes eta beharrezan araberako" erabaki pertsonalak hartzeko aukera sortzen dituenaren ideia indartu da.

Gazte eta helduek norbere fisikoa zaintzeko jarduerak garatzeko helburuari dagokionez, eragin handiko helburua dela esan behar dugu; izan ere, eta estatistikoki baieztatu denez, sarritan ematen da patologia duala –buruko nahastea eta mendekotasun portaerak; bi-biek harreman estua dute, bietatik zein gailentzen den zehaztea zaila delarik – buruko eritasuna duten pertsonen artean.

Azkenik, gizarteko rol eta estereotipoen balio-aldaketei dagokienez, nahitaezkoa da honako egitatea lantzea: **familia inguruneetan** ohikoa izatea emakumeek, eta kasu honetan urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeek, lan-esparrura jotzea eta, hala eginez gero, ahalik jarduera edota sektore gehien izatea beraien eskura. Azterlanaren xede diren kolektibo horietan, zeharkako banantze joerak daude, eta horiek ere landu egin beharko dira.

ARDATZA: EMAKUMEEN JABEKUNTZA ETA BALIO-ALDAKETA	
2. Programa. Baliabide ekonomiko eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea	
Helburu estrategikoa	2.1. Emakumeen egoera hobetzea enplegua eta sustapen profesionala lortu eta baldintzak hobetzeari dagokionez, kolektibo desberdinen aniztasuna eta egoera kontuan hartuta, betiere.
Helburu eraginkorrak	2.1.1.: Emakumez osaturiko kolektibo desberdinen okupazio-tasa handitzea, kalitatezko enpleguan duten parte-hartzea areagotuz
	2.1.5.: Egoera ahulenean dauden emakume-kolektiboen gizarte estaldura eta lan-baldintzak hobetzea.
Helburu estrategikoa	2.2. Arriskuan nahiz pobrezia eta/edo bazterketa egoeran dauden emakumeen egoera hobetzea
Helburu eraginkorrak	2.2.1.: Pobrezian eta/edo bazterketa egoeran dauden edota egoera horretan egoteko arriskuan dauden emakumeen portzentajea murriztea
	2.2.2.: Emakumeen jarduera-tasa gehitzea eta enplegu-uztearen tasa murriztea
	2.2.3.: Erakundeek eskaintzen dituzten erantzun eta baliabideak (gizarteratze-zerbitzuak, zerbitzu ekonomikoak, osasun zerbitzuak, hezkuntzakoak, enplegu arlokoak, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) bazterketa arriskuan dauden emakumeetara egokitzea.
Helburu estrategikoa	2.3. Gizarte baliabideak eskuratzeko bideak hobetzea, diskriminazio anitzeko egoeran daudenean, batez ere.
Helburu eraginkorrak	2.3.3.. Osasun arloko baliabideak emakumeen beharrietara egokitzea, eta baliabide horietan genero-ikuspegia txertatzea, batez ere (...) genero-baldintzekin lotutako buruko osasun-arazoak dituzten emakumeenganako arreta sustatzea, eta diskriminazio anitzeko egoeran dauden emakumeen osasuna hobetzen laguntzea.

Jabekuntzaren ardatzeko **2. Programan (Baliabide ekonomiko eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea)**, bestalde, gizarte-egoera ahulean dauden emakume-kolektiboen laneko okupazio-tasak nahiz baldintzak jorratzen dira. Kasu horretan, eta adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek ustez jasaten duten diskriminazio anitza kontuan, erabat funtsezkoa da –okupazioari buruzko datu estatistikoak ikusita- **lan-esparruan duten presentzia sustatzea, hala lan babestuan nola arruntean, eta betiere kalitatezko lanpostu eta baldintzetan.**

Lan mundutik eta horrek gizartean duen eraginetik aparte mantentzeak pobrezia edota gizarte bazterketa ekar lezake. Enplegurako motibazio hori sustatzeko, beraz, **enpresariak kontratazioak gauzatu behar dituzte, pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokituz; horrez gain, konpromiso eta baliabide koordinatuak esleitu behar dituzte.**

Azkenik, 2. Programa honetan, era berean, diskriminazio anitzeko egoeran dauden emakume-kolektiboak eta horien egoera sozio-laboralean eragina duten buruko osasun arazoei aurre egiteko **gizarte- eta osasun-baliabideak zuzkitzeko** beharrezkoak aipatzen da.

Emakumeen jabekuntzari eta balio-aldaketari dagokion Ardatz honetan ez da adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoeran eragina izango lukeen bestelako helburu espezifikorik zehazten. Halaber, ordainsarien arteko tartea murriztea eta lanerako eskaintzak sustatzea lirateke, bestalde, landu beharreko zenbait alde.

**Teknologia berriak erabiltzeak** ere lagundu lezake emakumeak lan munduan txertatu eta horiek enpresa mailan duten presentzia areagotzeko –zenbait azterlanek baieztatu dutenez, enpresa munduan diharduten emakumeek okupazio-indize handiagoa izan ohi dute-. Hori ere eragin handiko helburu gisa uler daiteke.

Eta azkenik, nahitaezkoa da **emakume-kolektibo horiek parte hartzen duten gizarte nahiz enpresa erakundeek gizon eta emakumeen arteko berdintasunera bideraturiko plan edota helburuak barne hartzea beraien programetan.**

Helburu horiek guztiak aplikatuta, baldintza eragile berriak sor litezke; horien bidez, asko hobetuko litzateke adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen lan-egoera, EAE mailan.



## EGUNGO LANERATZE PROZESUAK HOBETZEKO EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUAK EGINDAKO PROPOSAMENAK

Helburu estrategiko eta espezifikoek kopurua, eta horiek duten eragina zabala ikusita, asko eta asko dira etorkizunean jorratu litezkeen laneko esparruak. Azken horiek, gainera, eragile edota agente ugari barne hartzen dituzte. *Gizon eta emakumeen arteko V. Berdintasun Planean – IX. Legegintzaldia*, hasiera batean inplikaturik dauden eragileak zeintzuk diren ikus daiteke.

Hala ere, eta **aurreko atalean islaturiko helburuen zerrenda osatu aldera**, kontuan hartu beharreko bi ekarpen egin nahi ditu Emakundek:

1. Emakunderen ustez, "**sarritan errebindikazioak administrazioen agendetan agertzen dira, agenda horietan gai horiek sartzeaz arduratzen diren kolektibo dinamikoak existitzen direlako**". Puntu honetan, beraz, familia, elkarte eta lan babestuko erakundeek aldetik **rol proaktiboa hartzeko** beharrezkoa ikusten da, bestelako instituzioak **motibatu** eta, ondorioz, azken helburua partekatu dezaten, hau da, emakume horien laneko nahiz gizarteko egoera hobetzea.
2. Interesgarria da, era berean, **espezifikoki landu edota aztertzea familia eremuan egon litezkeen genero-rolak eta erabakiak hartzeko prozesuak**, azterlan honen xede diren emakumeak daudenean bertan. Uste denez "*kolektibo horietako emakumeak lan munduan txertatu eta bertan mantentzea mugatzen duten genero-rolak eta gertaera erabakigarriak ematen dira familia eremuan*".

Bai Gizon eta Emakumeen arteko V. Berdintasun Plana – IX. Legegintzaldia formulatzerakoan jasotako laneko ildoek, bai honako bi jarduera osagarriek, nahitaezkoa dute **agente eta ingurune desberdinen arteko lan koordinatua**. Agian, hori da lan-mundura sartu eta bertan mantentzeko orduan diskriminazio anitzeko egoerak bizitzen egon litezkeen emakumeen kolektibo horiekin biekin modu sistematikoan lanean hasteko oztopo nagusia.



## 8.6- BERDINTASUNAREKIN KONPROMISOA DUTEN ENPRESAK.

### BERDINTASUNAREKIN KONPROMISOA

#### ZERGATIK DA GARRANTZITSUA HORIEN EGITEKOA?

Enpresen hitza ere entzun beharra zegoen, eta enpresa-ehunak duen dimentsioa ikusirik, nahitaezkoa zen lagin bat hartzea: bere gain konpromiso sozialak hartzeko prozesuak hasita dituzten erakundeak, eta azken urteetan Emakundek ematen duen **Gizon eta emakumeen arte aukera berdintasunerako Erakunde Laguntzailea**. izeneko aintzatespena lortu eta mantendu dutenak.

#### NOLA HARTZEN DUTE ADIMEN URRITASUNA EDOTA BURUKO NAHASTEAREN DUTEN EMAKUMEEN LAN EGOERA?

Enpresa horietan badira sinesmen partekatutako, pertsona-talde horien ganako **estigma edota aurreiritziekin**. Era berean, jakina da kolektibo horiek bizi duten **diskriminazio-egoera** anitza; hala ere, emakume izateagatik baino fenomenoari berari jarri ohi zaion **etiketa** dela-eta gertatzen dela uste da. Ezagutza-maila desberdinak ematen dira, enpresaren arabera: Sektorea, tamaina, konpromisoa eta garatutako jarduerak, etab. Maila sozialeko sektoretan diharduten enpresek, eta adimen urritasuna eta/edo buruko nahastearen duten pertsonak modu sistematikoan kontratatu nahiz kudeatzen dituzten enpresa handiek, hurbiltasun handiagoa erakutsi ohi dute pertsona horien gizarte eta laneko errealtateari dagokionez.

Lantaldean adimen urritasuna eta/edo buruko nahastearen duten emakumeak dituzten edo izan dituzten enpresek **balorazio positiboak edota oso positiboak** egin dituzte kontratazio-esperezia horiei buruz. Enpresa handietan onartu egin dute, ordea, emaitza eta zailtasunak izan direla, pertsona bakoitzaren arabera betiere.

#### NOLA HARTZEN DU BERE EGITEKOA LANEAN TXERTATU ETA GARATZEKO PROZESUAN?

Enpresa parte-hartzaileek LISMI Legea (Minusbaliatuak Integrazteko Legea) betetzea dute helburu; horretarako, normalean, lan babestuko enpresei **kontratatzen dizkie zerbitzuak**. Enpresa handiek eta gizarte arloko enpresek, ordea, kolektibo horiekin edota beharizan bereziak dituzten kolektiboekin lan egien ez ezik, **lantaldean bertan txertatzen** dituzte pertsona horiek. Gainerako enpresa gehientsuenek, **konpromisoak teorikoki** baino ez dituzte formulatzen, eta ez dute inolako zeharkako prozesurik edota praktika egonkorri gauzatzen. Gainera, enpresa handietan izan ezik, gehienetan ez dira identifikatzen adimen urritasuna eta/edo buruko nahastearen duten pertsonak okupatzeko moduko lanpostuak.

Litekeena da emakume horiek lan munduan txartzeko prozesuak abian jarzea oso motibagarria ez izatea, baldin eta enpresak egiteko horri **laguntzarik gabe egiten badio aurre**. Hala ere, laneratze-prozesuetan laguntzarik izan litezkeen eragileen inguruko ezagutza zabala dago: Lan babestuko enpresak, elkarteak, Lagundutako Enplegu programak, etab.

Enpresa parte-hartzaileek konpromiso sendoa hartzen dute gizon eta emakumeen arteko berdintasunari dagokionez. Hala ere, beraien **berdintasun planetan** ez dute barne hartzen diskriminazio egoera anitzean dauden emakumeei edota, zehatzago, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastearen duten emakumeei zuzenduriko ekintzarik.

#### ZER PROPOSAMEN EGIN DIRA DAGOKION JARDUERA EREMIAN PROZESUA HOBETZEKO?

Enpresetan **laneratze prozesuak** – eta horiek laguntzeko prozesuak, hala badagokio- gauzatzeko beharra sortu da, **diziplina eta eragile anitzen bidez**, betiere. Adimen urritasuna duten pertsonentzako moduko lanpostuak identifikatzeko laguntza ere eman beharko litzateke. Era berean, erakundeen baitan eztabaidak ireki eta ahalik eta irtenbide naturalenak bilatzea proposatzen da.

Lantalde urria duten enpresek, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastearen duten emakumeak lanean txertatzeko duten arazoan aurrean, beraien konpromisoa **zerbitzuen kontratazio** bidez estaltzea erabaki dute.

**Onura ekonomiko edo fiskal** gehiago ere eskatu ohi dituzte.

Proposamenak gehiago zehazteko, Azterketaren bertsio zabala ikustea aholkatzen da.

#### SORTUTAKO HAUSNARKETA...

**Enpresaren tamainaren eta enpresak jarduten duen sektorearen eragina** argia da –enpresa handiak eta sektore sozialekoak- diskriminazio anitza pairatzen duten kolektiboak gizarteratzeko prozesu zehatzen inguruan ezagutza nahiz konpromiso handiagoa egon dadin.

Gizarteratze eta laneratze prozesuetan laguntza eman dezaketen **eragileen inguruko ezagutza zabala** eduki arren, enpresek bakarka egin ohi diote aurre egoera horri; zentzu horretan, erabat motibaziorik gabekoa da beraientzat laneratze-prozesu hori modu proaktiboan nola jardun ez jakitea. Hori horrela, **eragile horiek enpresa mundura hurbiltzeko** beharrezana sortu da, nahiz eta azken horientzat dagoeneko ezagunak izan.

Badirudi lan babestuko enpresen bidez **zerbitzuak kontratatzea** dela diskriminazio anitza pairatzen duten kolektiboekin harturiko konpromisoari aurre egiteko modurik errazena.

Kontratazioa motibatuzko, **onura ekonomiko edo fiskal** eskatzen dira. Hala ere, badago nolabaiteko inkoherentzia: Laguntza ekonomikoak eskatu eta, aldi berean, kontrataziorik egiten ez dela baieztatzen da, pertsona horiek *okupatzeko moduko* lanposturik ez dagoela esanda.

**Berdintasun planek**, bestalde, ez dute barne hartzen adimen urritasuna eta/edo buruko nahastearen duten emakumeen laneratzea helburu duten ekintzarik, ez eta, esaterako, horien elkarte, lan babestuko enpresa eta antzekoek laguntza emateko ekintzarik ere.

## 8- ENPLEGUAREN EREMUA: INSTITUZIO ERAGILEAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK

### 8.6- BERDINTASUNARE- KIN KONPROMISOA DUTEN ENPRESAK

#### **GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA-BERDINTASUNEAN LAGUNTZA ESKAINTZEN DUTEN ERAKUNDEAK**

Enpresen hitza ere nolabait jaso beharra zegoen adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten EAEko emakumeen lan-egoerari buruzko honako azterlanean. Egungo enpresa-ehuna horren zabalda izanik, nahitaezkoa zen lagin bat hartzea; horretarako, dagoeneko konpromiso sozialak modu egonkorrean abian dituzten erakundeetara hurbiltzea pentsatu zen -une horretan, *abangoardiaren* aldeko apustua egin zen praktika egokien gaineko ekarpenak egin eta kontratazio nahiz kudeaketarako praktika arduratsuak garatzeko orduan dauden oztupoak errazago identifikatzeari dagokionez-.

Azterlanak berez duen izaera dela-eta, emakumeak dira lanaren oinarria. Horregatik, interesgarria iruditu zitzaigun azkenaldian Emakunde ematen duen *Gizon eta Emakumeen arteko aukera-berdintasunerako Erakunde Laguntzaile*<sup>22</sup> izaera lortu eta mantendu duten enpresen iritzi eta esperientziak ezagutzea.

#### **ENPRESA HORIETAN ADIMEN URRIASUNAREN ETA BURUKO NAHASTEAREN INGURUAN DAGOEN EZAGUTZA, ETA PRESENTZIA ERREALA**

Adimen urritasunarekin eta buruko nahastearekin lotutako kontzeptuak, horrelako enpresetan, **sozialki partekaturiko estereotipoetan** oinarritutako kontzeptuak dira, gehienetan. Egitate horrek ez ditu bereizten lan-merkatuko gainerako enpresetatik eta, honako Azterlanean parte hartzen duen pertsonaren ustez, baliteke gainditzea komeniko litzatekeen zenbait **estigma edota aurreiritziren** pean egotea -esaterako, "*adimen urritasuna duen pertsona dela esan ohi da, gaitasun intelektual gutxiago duen pertsonaz aitzinean, edota buruko nahastea duen pertsona izan ohi da, jokabide arazoak dituena*"-

<sup>22</sup> Azaroaren 8ko 424/1994 Dekretua, "Gizon eta Emakumeen arteko Aukera Berdintasuneko Erakunde Laguntzailea" figura sortzen duena. Euskal Herriko Aldizkari Ofiziala, 1994ko azaroaren 2ko, 222. zk.

Esan liteke, kontzeptu horien bien **ezagutza oso urrunekoa** dela, gauza bera gertatzen da adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen - eta zehatzago, emakumeen- laneko errealitateari dagokionez. Puntu honetan, **nolabaiteko diskriminazio anitza sumatu daiteke**; hala ere, bi dira, soilik, adimen urritasuna, buruko nahastea eta horiek biek pertsonen laneko etorkizunean izan dezaketen eraginaz ezagutza zehatza duten enpresa-motak: (1) **izaera sozialeko aholkularitza** enpresak, kolektibo hauen nahiz beste batzuen gizarteratze eta laneratzearekin lotutako gaien inguruan egiten dituzten ikerketa eta aholkularitza lanarengatik, eta (2) **enpresa handiak**, modu berariaz eta sistematikoki gauzatzen dituztelako adimen urritasuna eta buruko nahastea duten pertsonen laneratzeprosesuak.

Errealitate horiek biek lantaldean duten presentziari dagokionez, Azterlanean parte hartu duten enpresa gehientsuenek lan babestuko enpresei **kontrataturiko zerbitzuak** bame hartzen dituzten laneko zenbait prozesutan, enpresaren tamainak hala eskatzen duelako -Minusbaliatuak Gizarteratzeari buruzko LISMI<sup>23</sup>- legea - edota enpresa horien lan-prozesuek ahalbidertzen dutelako. Egitura murritzuko enpresak edota tamaina txikiak gain zerbitzu profesionalak -aholkularitza, marketina eta publizitatea, ...- eskaintzen duten enpresak dira lantaldean adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonarik ez dutela baieztatzen dutenak; horrez gain, ez dute kontratatzen lan babestuko enpresen edota gizarteratze arloan diharduten enpresen eskaintako zerbitzurik. Zentzu horretan, enpresa txiki bakarra dago, gizarte arloko aholkularitza arduratzen dena, administrazio eta kudeaketa laguntzaile lanak urteetan gauzatu dituen adimen urritasuna duen pertsona bat -gizonezkoa- kontratatuta duena.

Hori guztia ikusita, baieztu liteke, **enpresa handiak** edota **gizarte ekintza** propioa dutenak direla honelako profila duten pertsona nahiz zerbitzuen kontratazioan gizarteratzea laneko garapena sustatzeko konpromisoari eusten diotenak. Zentzu horretan, **gizarte arloan** lan egiten dutenek askoz gehiago ezagutzen dute errealitate hori.

<sup>23</sup> Minusbaliatuak Gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legea. Estatu Aldizkari Ofiziala (BOE), 1982ko apirilaren 30ekoak; zk.:

## ADIMEN URRITASUNA ETA BURUKO NAHASTEAREKIN LOTUTAKO PERTSONEN AURREKO ESTRATEGIA, POLITIKA ETA PRAKTIKA ZEHATZAK

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonen eta, zehatzago, emakumeen laneratzeari dagokionez enpresen estrategia eta konpromisoa benetan zein den ezagutzeko, nahitaezkoa da zera jakitea:

- (1) hala badagokio, LISMI legea betetzen duen, eta nola,
- (2) Pertsonen Kudeaketa osatzen duten egiteko desberdinen aranerako konpromisoen zeharkakotasuna,
- (3) hutsik dauden lanpostuak identifikatzeari egindako edo egiteko dagoen lana, eta lan horiek modu egokian integratu eta gauzatzeko landu beharreko baldintzak; eta, azkenik
- (4) kolektibo horien laneratzea txertatzeko prozesuetan laguntza ematen duten gizarte eragile, eragile ekonomikoen nahiz bestelako enplegatuak.

Minusbaliatuak Gizarteratzeari buruzko LISMI legea, oro har, lan babestuko enpresei zerbitzuak kontratatuta betetzen da. Egitura handiek, era berean, lantaldean adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonak kontratatzea ahalbidetzen dute; horretarako, hala ere, neurri egokiz homituta egon behar dira, Pertsonak Kudeatzeko politikak lanpostu eta pertsona zehatzen beharizanetara egokitu ahal izateko eta integrazioa modu errealean gauzatzeko, aukera- eta tratu-berdintasuna errespetatuz. LISMI legearen formulazioan bame hartzen ez diren tamaina txikiagoko enpresek, bakoitzak bere konpromisoaren edota unean uneko inguruabarren arabera kontratatzen dituzte urritasunen bat duten pertsonak edota lan babestuko enpresek eskaintako zerbitzuak.

Aukera edota tratuen esparruan praktika diskriminatzaileak saihesteko helburuarekin "**Pertsonen kudeaketan zenbait zeregin dagoeneko egokitura**" dituztela baieztatzen duten Azterlaneko enpresa parte-hartzaileek, maila desberdina erakutsi dute elkarren artean; hori horrela, eguneroko politika eta praktikak aztertuta, **hiru egokitze-maila** aurki ditzakegu:

1. lanpostuetan adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsona txertatu eta mantentzeko prozesuak **modu global edo orokorrean planteatzen** dituzten enpresak –kasu honetan, enpresa handiak-. Kasu horretan, lanpostuko berdintasuna sustatzeko, lanpostu bakoitza pertsona jakinetara egokitzen da, sentsibilizazioa eta aukera-nahiz tratu-berdintasuna bultzatuz, hautaketa-prozesuak malgutuz eta hutsik dauden lanpostuak jakinaraziz, osasun-azterketa espezifikoak eginez, etab.

2. beraien lana **konpromisoan** oinarritu duten enpresak, **adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonen kudeaketa-prozesua sistematizatu gabe dituztenak**. Kasu horretan, **kudeaketa arloan zenbait aurrerapauso** eman dira, pertsona horiek enpresan txertatu ahal, eta egokitze-beharizanak hauteman ahal.

3. horren inguruan konpromisoa dutela dirudien arren, azterlanaren xede diren kolektiboek aukera- eta tratu-berdintasuna bermatu aldera bere gain **praktika isolatuak** soilik hartu dituzten enpresak. Kasu horretan, zenbait praktika isolatu identifikatu dira, hala nola "*curriculum vitae-a igortzeko erabiltzen den aplikazioan urritasunaren portzentajea adierazten duen eremua bame hartzea*"; horrek ez du esan nahi, ordea, estrategia konkretu bat erabiltzen denik Minusbaliatuak Gizarteratzeari buruzko LISMI legea betetzeari dagokionez.

Azterlanean parte hartu duten enpresek osatzen duten agertoki horretan, **ez da harrizkoa kasurik gehientsuenetan adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonak betetzeko moduko lanpostuen profila identifikatu ez izana**. Hala konpromisoak, nola jardueraren protokoloak nahiz prozedurak garatuta dituzten enpresa handiak, edota nolabait esateko, *inprobisatu* eta pertsonak lanpostu zehatzetan txertatu ahal izateko lan egiten duten enpresak kenduta, gainerako enpresek ez dute inolako balorazio teknikorik egin, ez modu kontzientean behintzat.

Kasu gehienetan alegatzen denez, "**lan-motak**" edo eskaintako zerbitzuak "**ez dute bideragarri egiten kolektibo horiek lanpostua okupatzea**". Bestela, estereotipo edo sinesmenak erabiltzen dira, esaterako, zera baieztatzea: "*diskriminazio intelektualari administrazio arloko lanak dagozkiola*"; egin beharreko ohar interesgarria, beraz; **buruko nahastea duten pertsonen ez zaizkie lanpostu zehatzak lotzen**.

Kontrara, **nahiko ezagutza zabala dago EAE inguruan lan egiten duten eragile sozial, ekonomiko, gizarteratzeko laguntza ematen dutenen eta antzekoen inguruan**, kolektibo horien eta antzekoen laneratzea eta lanean mantentzearen alde egiten dutenak, alegia. Lan babestuko enpresa ugari aipatzen dira, zehaztasunez, baita bakoitzaren enplegu zentro bereziak ere. Gehienetan, azken horiek dira gizarte konpromisoarekin bat egiten dutenak.

Era berean, urritasuna edota nahastea dutenen fundazio eta familia nahiz pertsona elkarte ere oso ezagunak dira eremu honetan. Azkenik, *gizarte ekintza* saila duten zenbait erakunde identifikatu dira, bai eta gizarte arloko aholkularitza enpresak ere, dagokigun alorrean proiektuak sustatu ez ezik ikerketak egiten edota proiektu zehatzak diseinatzen dihardutenak.

## ENPRESEN GIZARTE ERANTZUKIZUNA KUDEATZEKO ESTRATEGIA, POLITIKA ETA PRAKTIKA ZEHATZAK, ETA ADIMEN URRITASUNAREKIN ZEIN BURUKO NAHASTEAREKIN DUEN LOTURA

Enpresen Gizarte Erantzukizunaren alorrean politika zehatza egoteak finkatzen du enpresaren laneko ibilbidea, bai arlo sozialean, bai ekonomikoan, zein ingurumen arloan. Badirudi, hala ere, mota horretako politikak enpresa jakin batzuei baino ez dagozkiela -tamaina jakin batekoak, sektore jakin batzuetakoak, etab.- Behin puntu honetara iritsita, interesgarria da horrelako planteamenduen egoera erreala zein den jakitea, konpromisoa gainditu eta laneko ildo zehatzei erantzuna eman behar dieten heinean. Eta, laneko ildo horietan, jakitea ea lan-eremuan zailtasunak dituzten edota, diskriminazio anitza jasaten ari diren nahiz bazterketa arriskuan egon litezkeen kolektiboak barne hartuta dauden; esaterako, adimen urritasuna edo buruko nahastea duten emakumeak.

Argi ikusten denez, **joera desberdinak daude, enpresen tamainaren arabera eta, modu batera edo bestera, baita horietako bakoitzari dagokion lan-esparruaren arabera ere.**

- o Enpresa txikiak berezko gizarte ikuspegia dute, langile guztiek bere gain hartzen dutena. Ikuspegi edota konpromiso hori, hala ere, ez dago Enpresaren Gizarte Erantzukizunaren baitan.
- o Gizarte arloan diharduten enpresek adierazten dutenez, ingurunearen gaineko konpromiso handiagoa dute; zentzu horretan, oztopoak gainditzeko konpromisoa hartzeko beharra ikusten dute.

Enpresen Gizarte Erantzukizunari dagokionez estrategia zehatza – erakundeko goi karguek planteatzen duten estrategia, eta enpresa guztian zehar hedatzen dena, jarduera-plan zehatz eta adierazle nahiz neurri espezifikoak erabiltuta- dutela baieztatzen duten enpresa ertain eta handiek, bestalde, ez dute adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonen zuzenduriko helburu espezifikorik txertatzen. “Gizarte arloan ekintza ugari” gauzatzen dira; zehatzagoak izateko, aztertu diren zenbait enpresatan kontuan hartzen dute Enpresen Gizarte Erantzukizunean laneratzeari dagokionez beharizan bereziak dituzten kolektiboak -kolektibo horik zeintzuk diren zehazten ez bada ere-.

**Gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren alorrean enpresek bere gain hartzen duten konpromisoa** zein unetan aurkitzen den galdetu ostean, eta horrek gainerako antolamenduan duen eragina ikusirik, honako joera orokorrak daudela ikusi da:

- o **Enpresa ertain eta handietan**, Zuzendaritzaren gain dago alor horretako konpromiso guztia, eta bertatik hedatzen da erakundearen zehar. Hala ere, “zeharkako” konpromiso eta estrategiak eduki arren, eta enpresek beraiek baieztatzen dutenez, **“Pertsonak Kudeatzeko**

**Sailean kudeatzen da konpromiso hori”, gehienbat.** Zenbait kasutan baieztatzen denez, gainera, hedatze hori “*persona jakin batzuen ahaleginari esker*” gertatzen da.

- o Enpresa txikietan, nolabait, azpimarratu egiten da **izaera parte-hartzaile eta partekatua**, gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren **konpromisoa lantzeko orduan.**

Gizarte Erantzukizunaren eta gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren alorrean Erakunde bakoitzak bere gain hartu duen konpromisoa alderatzeko, enpresa parte-hartzaileei galdetu zaie ea **emakumeei eta urritasunari buruzko ekintzetan parte hartzen duten; zehatzago esateko, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeetan oinarritutako ekintzetan.**

Zentzu horretan, badira zenbait ekimen, hala nola, laguntza ekintzak, *gizarte ekintza*, laneratze-programetan parte hartzea, hitzarmenak, kanpainak eta abar. Hala ere, **ekintza horietako batek ere ez du barne hartzen sexuaren eta urritasun zehatzaren arteko alderdi bikoitza:** edo emakumeei zuzenduta daude, oro har, edo urritasun-mota desberdinak lantzen dituzte -fisikoa, sentsoriala eta intelektuala – sexuaren arabera, hala emakumeetan nola gizonetan. Gizarte arloan diharduten enpresetan baino ez dira aldagai bi-biak aldi berean landu (**Equal proiektu europarretan** parte hartzen duten enpresetan, alegia).

## ETORKIZUNEKO KONTRATAZIOAK ETA ENPRESAK MOTI-BATZEKO EKINTZAK

Epe laburrera begira, eta aukera erreala oinarri hartuta, Azterlanean parte hartu duten enpresek **ez dute adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen – ez gizonen- kontrataziorik aurreikusten.** Lan babestuko enpresak izango dira, enplegurako zentro berezien bidez esaterako, epe laburrean halako zerbitzuak kontratatu ahal izango dituztenak; horrez gain, enpresek hitzarmenak sinatu ahaliko dituzte fundazio, elkarte eta abarrekin.

Enpresa txikiak nolabaiteko zailtasunak dituzte kolektibo horietako pertsonak lantaldean txertatzean; batez ere, bizi duten **“koiantura ekonomikoa”** eta garatzen duten **“jarduera-mota”** kontuan hartuta.

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten **pertsonak lanean txertatzeko prozesuak motibagarriak ez izatea gerta liteke, baldin eta enpresak bakarrik ekin behar badio egiteko horri.** Hala enpresa-sarea motibatzeke lanetan, nola kontratazioak suspertzerakoan, nahitaezkoa da EAE ingurunean *aliatuak* diren eragileak edukitzea; gauza bera enpresan txertatzeko unean. Enpresen ustetan **“aliatu bilakatu litezkeen”** eragile ugari identifikatu dira. Zentzu horretan, aipatzekoak dira:

- o **Lan Babestuko Erakundeak, lanerako zentro berezien bitartez:** enpresekin lankidetzan laguntzadun enplegurako ekimen desberdinak sustatuz, praktiketako programa zehatzen esparuan...
- o **Gizarte eragileak:** pertsonak bilatu eta hautatzeko prozesuan laguntza emateko, kontratua burutu duen enpresarentzat kontratazio horrek duen balio erantsia jakinarazi eta ezagutzera emateko...
- o **Gizarte eta osasun arloko eragileak:** Buruko nahasten duten pertsonak lanpostu zehatzetara egokitzeko orduan balorazio egokia egin ahal izateko informazioa emanez...
- o **Administrazio Publikoa eta eragile ekonomikoak:** enpresetan Gizarte Erantzukizunerako politiken garapena eta LISMI bezalako lege-esparuen garapena sustatuz, sentsibilizazio eta motibazio kanpainak garatuz, kontrataziorako laguntza zehatzak erraztuz...
- o **Enpresa publikoak:** kontrataziorako prozesu publikoak aldatuz, beharizan bereziak dituzten pertsonen azken kontratazioa mugatzen dutelako -"ez dute diskriminazio positiboa aurreikusten",...
- o **Sindikatuak:** enpresen kontratazioan praktika sozialak sustatuz...
- o **Enpresak:** "erakundeko antolamenduaren baitan konpromisoa eta urritasunen bat duten pertsonen integrazio parekatua sustatuz", egitekoak edita lanpostuetarako profil egokienak baloratzen dituzten kontratazio-prozesuak gauzatzuz, familia eta elkarteekin garatu beharreko koordinazio eta komunikazioa ezinbestekotzat ikusita...etab; "persona bakoitza lanpostu zehatzetara egokitzeko jarraipen-prozesua naturaltasunez jorratuz";...

Enpresek emandako iritzi gehienetan "**diziplina anitzeko konpromisoa barne hartzen duen prozesua garatzeko**" beharra ikusi da; prozesu horretan, enpresa kontrataziogileak ez ezik, zenbait eragileren parte hartzea ere beharrezkoa litzateke, kolektibo horien laneko errealitatea gauzatzeko "sentsibilizazioa" eskaini dezaketelako, pertsona enpresan sartu eta bertan lanean jarduteko lagundu dezaketelako, eta lanpostuan bertan nahiz laneko ingurunean egokitzeko lagungarriak direlako.

A priori, enpresa parte-hartzaileentzat, eta horien tamaina eta hazkunde-aukera kontuan hartuta, bideragarriagoa litzateke zerbitzuak azpikontratatea. Jarraian, langileen artean adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duen pertsonen bat duten enpresek egindako balorazioak aztertuko ditugu, bai eta profil horietako pertsonak ez kontratatzeo gainerako erakundeek emandako arrazoi nagusiak ere.

## KONTRATAZIO ESPERIENTZIEN BALORAZIOA

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonak kontratatzeo **arrazoi nagusiak** zuzenean lotuta daude "arilo horretan Zuzendaritzak harturiko konpromisoarekin" eta Erantzukizun Soziala, gizarte ekintza edota gizarte balioak egituratzeko **enpresek bere gain hartutako bestelako moduak** lantzeko **koherentziarekin**. Era berean, nolabaiteko **izaera praktikoa** ere ikusi da, hau da, "Minusbaliatuak Gizarteratzeari buruzko LISMI Legearen betepena laguntzea" eta "persona urrituen profiltera egokitutako lanpostuak" eskaintzea".

Laneko enklabeen bidez zerbitzuak azpikontratatea, esaterako, enplegu zentro bereziak eskaintzen duen laneko ingurune fisikoaz bestelako lortzeko bidea da. Kasu horretan, lan babestuko enpresa da lantaldeak osatzen dituen, betiere, araudiak ezarritako legeko adierazpenei so eginez. Zentzu horretan, pertsonak edota horien profilak hautatzeko gaitasuna ez dago enpresaren esku.

Bizitako esperientzien inguruan enpresek egindako **balorazioa, orokorrean**, "positiboa" eta zenbait kasutan "**oso positiboa**" izan da, batez ere beraien egituraren adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsona gutxi dituzten enpresetan. Enplegua sustatzeko politikak dituzten enpresa handien kasu honetan, ezinezkoa da esperientzia uniformeki baloratzea, "**emaitza eta zailtasun aldakorrek egon baitira, pertsonaren arabera**".

**Garatutako etekina modu positiboan edo oso positiboan baloratu da.** "Beharrezkoa da **exijentzia-maila** pertsonaren eta gaitasun pertsonalaren arabera **egokitzea**", hala ere, inplikazio eta identifikazio maila altuak ematen dira enpresarekin. Enpresako kide izatearen inguruan pertsona horiek -bai eta departamentu edota laneko esparruak- duten integrazio sentipena oso markatuta dago eta "**absentismo gutxiago ematen da**". "**Laneko eremu osasuntsuagoak** sustatzen dituzte eta bertako harremanak modu positiboan garatzen dira".

Era berean, kontratazio horien bidez, erakundeak garatzen duen estrategiarekin bat datorren "**irudi koherentea**" eman daiteke, gizarte arloko produktu eta zerbitzuei dagokienez, eta enpresaren irudia eta eragin soziala modu nabarmenean baloratzen duten kasuetan, horien egitekoa edozein izanda ere.

Hala ere, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsona horiek enpresetan txeratzeko eta bertan mantentzeko orduan, ez da marko idilikorik ematen, kudeaketari dagokionez. "**Nahitaezkoa da pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokitzea erraztuko duen berariazko lanari ekitea**", "lan-eremura eta inguruan izango dituen pertsonetara egokitzeko prestakuntza eta informazioa ematea", eta aldian-aldian horren guztiaren balorazioa eta jarraipena egitea.

Enpresek aurkeztu dituzten zailtasun nagusiak, ekidin ezinezkoak ez badira ere, berehalako txertatze horrek eskatzen duen dedikazioari buruzkoa da, "lanpostua gaitasun eta trebakuntza berezietara egokitzea eta horren etengabeko jarraipena egitea", integrazio hori errealia izan dadin bermatzeko. Zailtasun bat dela ulertu daiteke, zenbait kasutan, pertsona horien ingurunea inplikatzeko beharra -familia, elkarte, etab.- lana eskuratzeko motibazioa emateko orduan.

Enpresa horiekin egindako Azterlanean oso konplexua da protagonista bakar gisa adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko integrazioa kontuan hartzea, gainerako urritasun edo gorabeherak kanpoan utzita. Zenbait kasutan, gizonezkoak izan dira kontratatutakoak eta, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakume nahiz gizonek lan egiten duten kasuetan baieztatu denez, **ez da generoaren araberako bereizketarik egon. Badirudi erakundeek sexu bi-biak homogeneizatu egiten dituztela, urritasunari dagokionez.**

## KONTRATATZEKO ERABAKIA SUSTATU EDOTA GELDIARAZTEN DUTEN FAKTOREAK

Lantaldean adimen urritasuna eta/edo buruzko nahastea duten emakume nahiz gizonek txertatu ez duten enpresek, horretarako **arrazoi nagusiak** identifikatu ditzakete. Zentzu horretan, hiru dira azpimarratu beharreko hausnarketak:

- o Erakundeetan "**ez da aurre-eztabaidarik egon**", "**ez da aztertu mota horretako laneratzeak txertatzeko beharizana**", "**ez dira identifikatu estaltzeko moduko lanpostu edota profilak**".
- o "Kontratazioa **ez litzateke bideragarria izango egituragatik**" -enpresa txikiak, merkatuko beharizanetara egokituak- "**eta beraien egitekoengatik**" -zerbitzu profesionalizatuak, muga intelektualak edota bestelako inguruabarrak dituzten pertsonen esleitzeko moduko zeregin urriak-
- o "**Ez da egon horrelako kontratazio bati ekiteko aukerarik**" -ireki diren hautaketa-prozesuetan ez da halako hautagairik aurkeztu-.

Hala ere, enpresak eurak dira etorkizunean mota horretako prozesuei aurre egitera animatuko dituen sustapenak identifikatzeko gai. Ondorioz, eta identifikaturiko oztopoak ikusita, honako geldiarazte arazoak sortzen dira:

- o "Erakundearen baitan **eztabaida piztea**"
- o "Zerbitzuen **kontratazio proaktiboa gauzatzea**", kontzientea eta sistematikoa, enpresa kudeatzeko orduan ezinezkoa denean pertsonak zuzenean kontratatzea.
- o **Laguntza** pertsonak bilatzerakoan eta "**lanpostu eta ingurunera egokitzeko prozesuan**", egituraren lanposturen bat hutsik geratzen denean.
- o Kontratu diren pertsonak **lanean modu naturalean txertatzea**. Lan babestuko enpresek garaturiko zerbitzuak kontratatzeke, zerbitzu on eta lehiakorrek eskaintzeko.

Era berean, "**onura ekonomiko edo fiskalak**" adierazi dira; hala ere, badirudi sustapen horrek ez lukeela oinarririk izango egitura bera dela-eta kontratazio hori gauzatu ezin duten enpresetan.



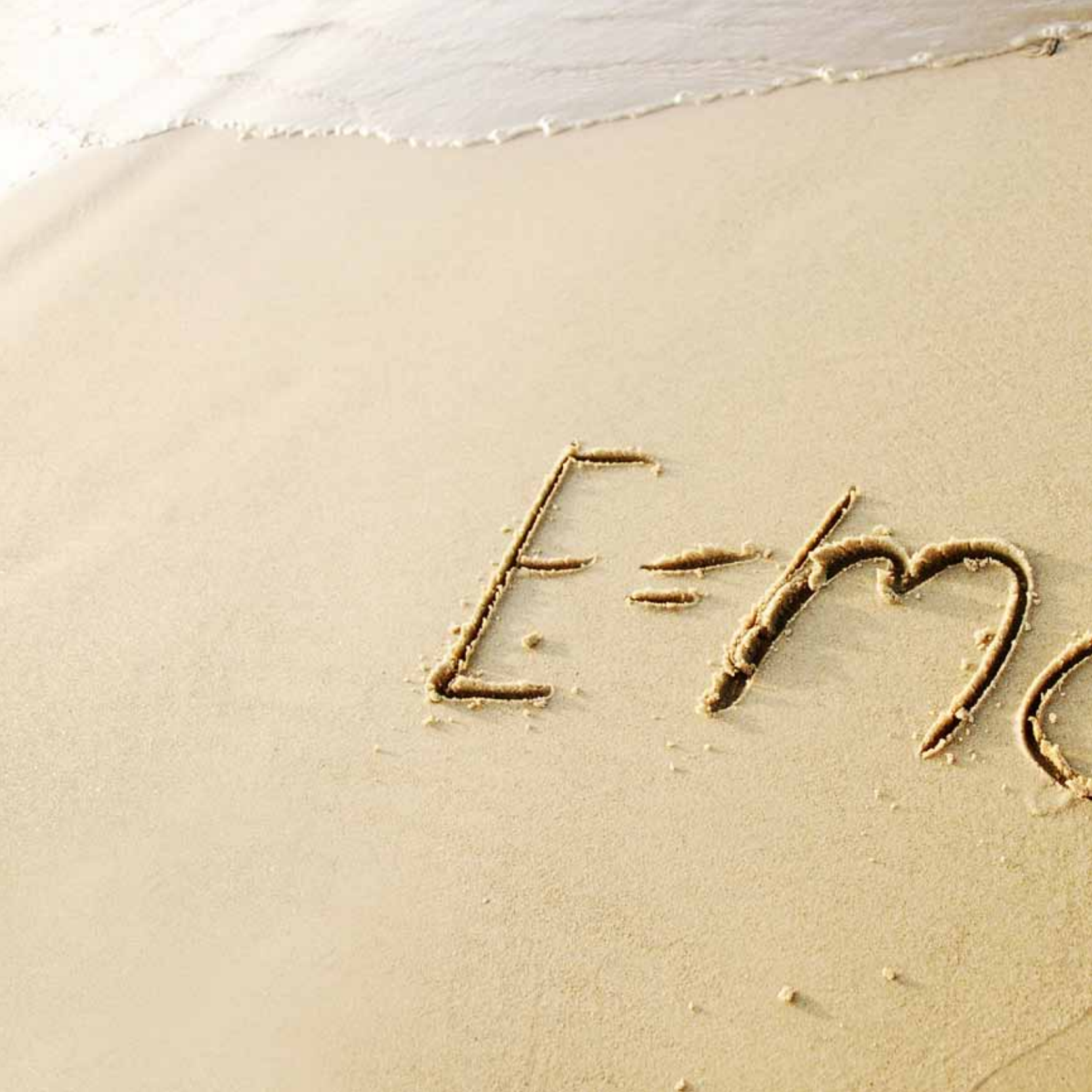




# 9

EKINTZARAKO  
HAUSNARKETAK...





## 9- EKINTZARAKO HAUSNARKETAK...

### 9.1- AZTERLANEAN SORTU DIREN HAUSNARKETA NAGUSIAK

<p>1.- Azterlanean parte hartu duten <b>emakumeek langile gisa sentitzen duten eskubideaz hitz egin dute.</b> Rol produktiboa egikaritzeko eskubidea errebindikatzen dute; hala sentitzen dutelako, eta badakitelako zein den lan arrunteko merkatura iristean bizi duten diskriminazioa, bai eta lan hori profesionalki garatzean bizi duten egoera ere.</p>	<p>5.- <b>Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen gizarte eta laneko etorkizunean makina bat gizarte eragilek, eragilek ekonomikok, erakundek eta abarrek hartzen dute parte.</b> Horien arteko koordinazioa, eta garatutako estrategien nahiz eskura dauden baliabideen inguruan duten ezagutza ikusita, hobetzeko aukerak daudela esan daiteke.</p>
<p>2.- Adimen urritasuna edota buruko nahasteren bat duten emakumeen <b>familiek egiteko oso garrantzitsua dute</b> pertsona horiek laneratzera hurbildu eta bertan mantentzeari dagokionez. Pertsona edota familien <b>elkarteak</b> ere, motor garrantzitsuak dira enplegurako motibazioari dagokionez.</p>	<p>6.- Genero-ikuspegia barne hartzea; horretarako, programa, prozedura, estrategia eta abarren balorazioan oinarritu beharko litzateke. Izan ere, lan babestuko erakundeetan egiteko hori ez da sistematikoki gauzatzen (bai ordea konpromisoam eta ekintza koherenteak, baina ez modu orokorrean), eta gainerako eragileetan, berriz, ez dago horren arrastorik ere. <b>Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek laneko eremuan jasaten duten diskriminazio anitzak</b> (urritasunaren ondorioz pairatutako diskriminazioa, adimeneko urritasunak edota buruko fenomenoren batek areagotzen duena eta, azkenik, emakume izate soilagatik) <b>beharrezko egiten du genero-ikuspegia kontuan hartzea, enplegurako politika eta estrategien jarduera-ardatz gisa ekintza positiboak barne hartuko duena.</b></p>
<p>3.- <b>Lan babestuko erakundeak dira</b> adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duen emakumeentzat <b>enplegua lortzeko erreferente nagusia.</b> Enpresa-eredu horiek ezagutza nahikoa dute lanpostu bakoitza pertsona jakin baten gaitasunetara egokitzeko; era berean, oso lagungarriak dira, pertsona horiek lan-merkatu aruntera igarotzen lagundu edota bertan kontratatzeko. Lan babestuko erakundeak, ustez behintzat, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak kontratatzeko erantzukizun nagusia duten erakundeak dira. Uste horren ondorioz, lan arrunteko merkaturak eta gainerako eragileak aske geratzen dira, bai pertsona horiek kontratatzeko erantzukizunetik, bai enpleguarekin lotutako gainerako aldeetatik (orientazioa, bitartekaritza, garapen profesionala, lana gauzatzeko prestakuntza, etab).</p>	<p>7.- <b>Gizarte aniztasunaren aurrean sentsibilizatze beharria handia dago eta, bereziki, sentsibilizazio hori enpresa-sarearen baitan gauzatzea,</b> hala publikoan nola pribatuan, kontratazioa sustatzeko helburuarekin. Adimen urritasunaren eta buruko nahastearen fenomenoek, bakoitzak bere ezaugarriak dituelarik, estrategia ugari behar dute, harremanak berdintasunean eta diskriminaziorik gabeko ingurune batean sustatzeko.</p>
<p>4.- <b>Lan arrunteko enpresen ingurunea, normalean, urrun dago</b> adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonak <b>zuzenean kontratatzeko erantzukizuna betetzetik.</b> Gizarte izaerako erantzukizun hori bere gain ez hartzea (ez baitute erantzukizun propio gisa hartzen), profil horiek enpresan txertatu eta bertan egokitzeko laguntza-falta (eskura dituzten laguntzak ez ezagutzearen ondorioz), eta azkenik, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea dutenentzat ez egokiak direla uste diren enpresa-jarduerak garatzea dira, oro har, lan merkatu arruntean emakume horiek duten presentzia eskasa argudiatzeko erabiltzen diren arrazoi nagusiak.</p>	<p>8.- <b>Adimen urritasunarekin alderatuta, buruko nahasteak estigmatizazio negatibo handiagoa du; hala ere, esan beharra dago,</b> gizarteak oro har modu ez hain ezkorrean antzematen duela errealitate hori gaur egun. Fenomeno bi-biek, hau da, adimen urritasunak eta buruko nahasteak bizi duten diskriminazioa, askoz ere nabariagoa azken kasu horretan. Beraz, premia handiagoa du hori konpontzeko estrategiak garatzeak, nahaste horrek herritarren artean duen eragina gehituz doalako, apurka-apurka.</p>



## DAGOKIEN ESKUBIDEAREN INGURUAN PROTAGONISTEK EGINDAKO HAUSNARKETA

Esan liteke, Azterlanaren ondorio nagusia honako hau dela: egiztatu da badagoela emakumeei dagokien eskubide bat, bere egin arren oraindik aintzatetsi ez zaiena: enpleguaren alorrean langile gisa jarduteko eskubidea dutela sentitzen dute.

Tradizioz, adimen urritasuna edota buruko nahasteren bat duten pertsonak izaki pasibotzat jo izan dira, hau da, baliabideak eta politika sozial nahiz laguntzak jaso besterik egiten ez dituztenak. Tratu hori are argiago ikusten da emakumeen kasuan; izan ere, larregi babestutako (eta zenbait kasutan mugatzailea den) rol hori aintzatetsi zaie, erakunde eta gizarte eragilean aldetik ez ezik, baita emakumearen beraren gertuko inguruneetatik ere sarri askotan (familia bera).

Ondorio nagusi horretatik bestelako hauek eratorzen dira:

- o **Langile izateko eskubidea bere egin eta, beraien diskurtsoan, hala errebindikatzeko dute.** Gaitasun erreproduktibo eta etxeko eremukoez haratago, ahalmen eta gaitasun produktiboak ere badituztela hauteman, eta horiek praktikan jartzen dituzte. Lanean diharduten erakundeetan erakutsitako errendimendu onak eta pertsona eta lanpostuaren arteko egokitzapen-maila ona lortzeko aukera erreala, eragile sozial eta ekonomikoen aldetik nolabaiteko bermea ematen die kalitatezko enplegua errebindikatu eta aintzatespena eskatzeko orduan.
- o **Nolabaiteko jabekuntza dagokie; hala ere, adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeak ez daude behar bestean entrenatuta (edota sozialki gaituta) hori praktikatzeko. Jabekuntza-prozesu hori indartu beharra dago;** izan, sentitu eta ekiteko eskubidea egikaritzeko testuinguruak eskaini behar zaizkie. Jabekuntza-prozesuak arlo sozialekoak dira, eta ez norbanakoaren prozesu soilak, gainontzekoekin inolako loturarik ez duten gizarte ibilbiderik gabekoak: nahitaezkoa da adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak espazio sozial eta ekonomiko batez hornitzea, jabekuntza hori egikaritzeko aukera izan dezaten; modu horretara, eta lan-esparruari dagokionez, laneko presentzia eta lan horren kalitatea errebindikatu ahal dute.
- o **Jakin badakite gizartearen esparru zabal batek eta,** batez ere, lan-esparruak, estigmatizatu eta diskriminatu egiten dituela. Erakundeen aldetik benetako eragina izango duten sentibiltasun-prozesuak sustatuko diren itzaropena dute. Horren ondorioak, besteak beste, lan merkatuan txertatu eta bertan mantentzea litzateke, baldintza berdinetan betiere.
- o **Burututako lanaren aurrean aintzatespen handiagoa eskatzen dute;** beraien gizarteari egiten dioten ekarpen produktiboa adimen urritasunetik edota buruko nahasterik ez duten pertsonen egiten

## ekintzarako hausnarketak...

duten ekarpenaren parekoa delako. Egindako lanari dagokionez, minusbaliotasun soziala sentitzen dute nolabait; horregatik, dagokioen balioa aintzatestea errebindikatzeko dute.

- o **Badakite familiaren sistema ekonomikoari ekarpenak egiten dizkiotela, eta jasotzen duten ordainsariari garrantzia ematen diote.** Ordainsari nagusiaren "osagari" moduan definitu ohi da; hala ere, aipatzekoa da beraien lanaren ondorioz lortutakoa etxeko ekonomiaren eskura uzteko gaitasunak duen balioa. Era berean, kalitatezko lanaren bidez eskubide sozialak edukitzea ere baloratu egiten dute protagonistek. Horrela, ikusi da, zenbait pentsioren eta kalitatezko enplegua lortzeko motibazio gisa aitorturiko ordainsariaren nahiz murgildutako enpleguaren artean dagoen bateragarritasun (ezak) eragina duela.
- o **Lan babestuko erakundeak dira adimen urritasuna duten emakumeentzako lan-ingurune nagusia. Buruko nahastea agertu eta laneko ingurunea alde batera utzi behar izan duten emakumeentzat, berriz, berriz lanean txertatu ahal izateko bide erreala dira lan babestuko erakundeak.** Bai emakumeek, bai horiek lan egiten duten erakundeek gaur egun duten benetako erronka da, buruko nahastea agertu aurretik eskuratutako ezagutza eta gaitasunak ahalik eta gehien aprobetxatzea. Merkatu aruntera igarotzeak esanahi desberdina du adimen urritasuna edota buruko nahastea duen emakumen bakoitzarentzat: batzuentzat, lan-merkatu aruntean lanpostua lortzea da helburua; beste batzuentzat, ordea, babestutako ingurunea da lan egiteko esparru aproposa.
- o **Azterlaneko protagonistek egokitutako prestakuntza (hasietako prestakuntza profesionala, etengabeko prestakuntza, birziklatzeko prestakuntza, etab.) eskatzen duten kolektibo aktibo eta proaktiboa osatzen dute.**
- o **Elkarteak ingurune hurbilak dira beraiantzat; bertan, laguntza ez ezik, motibazio handia ere jasotzen dute enplegua bilatzeko orduan.** Elkarrekin aukera ugari eskaintzen dute: baliabide profesionala, aisialdirako ingurunea, eta lan babestuko erakundeekiko harremanetarako estrategiak, zeinak oso erakargarriak eta onuradunak suertatzen zaizkien.

**Azterlaneko protagonistek esperientzia erabat positibo moduan ikusten dute ahots propioa eduki ahal izana, hau da, sozialki neurtu gabekoa.** Horren adibide dira jaso diren hirurehundi gora emakumeren bizitzako historiak, zeintzuen lagina Txostenari erantsitako komikian jaso dena. Gaur egun duten edota edukitzea gustatuko litzatekeen rol ekonomiko nahiz produktiboaz galde egin zitzaieen protagonistei, eta emakumeen beraien artean sorturiko konfiantzazko giroan oinarritutako elkarriketarik sortu da orain arte aintzatetsi ez zaien rol soziala errebindikatzeko nahia. **Gomendagarria da, beraz, horien posizioa nagusitzen den estrategiek aurrera egitea eta estrategia horiek zabaltzea.**

### Kontsultatu gomendio nagusiak:

1. Ardatza: Gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko eta adimen urritasun nahiz buruko nahasteari buduzko sinesmen, aurreiritzi, rol tradizional eta abarrak gainditzea.

1.1.- Sexua/generoa sistemari buruzko hausnarketa eta ekintzarako espazioak sortzea.

1.2.- Adimen urritasunaren eta buruko nahastearen fenomenoen aurreko sentsibilizazioa.

### PROTAGONISTEI LANERAKO GOMENDATZEN ZAIEN EREMU-MERKATUTIK ERATORRITAKO HAUSNARKETA

Emakumeen egungo lan-ereduaren edota eduki beharko luketen lan-ereduaren inguruan egindako elkarrizketarik zenbait ondorio atera dira:

- o Emakumeei kontsulta egin ostean, eta enpleguaren eta kontratazioaren aurreko motibazioan diharduten eragile nagusiei galdetu ostean, **adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeei proposatzen zaien lan-kontzeptua homogeneizatzeko beharra ikusi da**. Nolabaiteko desadostasuna dago enplegua kontzeptuaren inguruan alderdi desberdinek duten ustearen artean: protagonistak, familiak, gizartea, enpresak, enplegu zentro bereziak, laguntza eta osasun esparrua, etab. Enpleguaren kontzeptuak zehazten du lanari nola egiten zaion aurre (laneko harremanak eta ordainsariak, batez ere), bai eta lan horri ematen zaion balorazioa ere. Horri dagokionez aurkitu den aniztasunak eraginda, eragile bakoitzak modu oso pertsonal eta berezian baloratzen du emakumearen laneko errealitatea; hori horrela, zenbait kasutan bat ez etortzeak egon ohi dira eragile batzuek espero dutenaren eta beste batzuek eskaini edota bilatzen dutenaren artean. Badirudi, beraz, beharizana dela ordaindutako lanpostua izatearen kontzeptuaren definizioa argitzea, bai lan babestuko erakundeetan, bai enplegu arrunteko erakundeetan. **Bestalde, gehieneko akordio bat lortu da lanak eta enpleguak adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen gizarteratze eta garapen pertsonalean duen eragin izugarriari dagokionez**. Emakume horientzat autonomia dakar lanak (nolabaiteko independentzia ekonomikoa), bai eta gizartearen mugitzea eta borbere kontzeptu nahiz estimua hobetzea ere.
- o Gizarteko zati baten ustez eta merkatu arrunteko zenbat enpresariren ustez lan babestuko erakundeetan gauzatu behar da beharizan bereziak dituzten pertsonen lan-kontratazioa. Lan babestuko erakundeen azken helburua, bestalde, pertsona horiek merkatu arruntera bideratzea da; hori erdiesteko, prozesu eta tresna jakin batzuek baliatzen dira: enpresekin sinaturiko protokolo eta akordioak, praktiketarako hitzarmenak, laneko enklabeak, lagundutako enplegua, etab. Hala ere, helburu hori lortzeko eragozpenak daude. **Esparru horretan, nahitaezkoa da pausu hori eman ahal izateko garatu beharreko estrategiak sakontzea. Era berean, beharrezkoa beharizan berezidun pertsonen bideratze horren helburu den merkatu arruntari buruzko gogoeta egitea**. Hori horrela, *normalizatu* hitzak enplegu tradizionalako eredu batean txertatu behar direla pertsona horiek, non baliabide edota produkziarako tresna gisa erabiltzen diren, beraien buruaren helburu izan gabe? Badirudi beharrezkoa dela merkatu arrunteko erakundeetara bideratzerakoan erakunde horiek eredu arduratsu eta iraunkor baten mende jardutea, pertsonak kudeaketari dagokionez.
- o **Positiboa da adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoera malgutasunaren eta segurtasunaren ikuspegitik ezagutzea; horrela, emakume horien posizioa zein den jakin ahalko dugu ikuspegi horrek proposatzen dituen erronka eta planteamenduei dagokienez**. Horrela, kolektibo horiek honakoekin harremana izateko eta horiek ezagutzeko duten aukeran aurrera egiten da: enplegua eta laneko ereduak; enplegu arteko igarotzea eta jarduera eza nahiz langabezia; prestakuntza profesionala (hasierakoa, etengabekoa edota birziklatzekoa), eta gizarte segurantzak eta administrazioek proposatzen dituzten babes-sistemak. Malgutasun eta segurtasunaren estrategia hori erreferente teoriko nagusi bilakatu liteke, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen enplegua jorratzeko unean: horien beharizan bereziak, igurikimenak, gizarte eraginak eta generoaren arloko rolak etab. ikusita, nahitaezkoa da berezitasun horiek kontuan hartuko dituzten laneko ikuspegiak garatzea, zeintzuek malgutasuna eta laneko segurtasuna eskatzen duten, zati berdinetan.
- o **Badirudi barne ekintzailatzatik eratorritako enplegu-bideak aztertzea komeni dela**. Lan ereduari dagokionez, kontsultatu diren ia esparru guztietan inoren kontura egindako lan-eredu gisa planteatzen da, hau da, kudeaketan parte hartu gabe, pertsona horiei protagonismorik eman gabe eta, normalean, egitura ertain eta handien baitan. Zentzu horretan, galdetu beharko litzateke, ea lan babestuko inguruneak txikiagotzeko aukerarik legokeen lantaldeen tamainari dagokionez. Modu horreara, pertsonen rol proaktiboagoa hartuko lukete, eta protagonista izango lirateke. **Malgutasunerako gaitasun handiagoa duten egitura arinagoak sortuta, eta horiek pertsonetara bideratuta** (zentzu paternalistan ulertu gabe), badirudi **babestutako enpleguak bizirauteko** aukerarik baduela; horrela azpimarratu da oraintsu egindako hausnarketetan, honako gai zabalaren azpian: *Txikitzearen Teoria, pertsonetan oinarritutako eraldatze-prozesuak, harremanetarako estilo berria, etab.*

- o Urritasun-kategoria desberdinak kontuan hartuta (fisikoa eta zentzumenezkoa) adimen urritasuna duten pertsonen kasuan enplegua bilatu eta enplegu hori mantentzeko arazo gehiago dagoela egiaztatu denez, **urritasun horri bideraturiko estrategia eta politika zehatzak planteatzeko beharrizana ikusi da**. Diskriminazioa, gainera, anitza izan daiteke, urritasun edota buruko nahaste hori dutenak emakumeak direnean. Merkatu arruntak langabezia eta jarduera gabekia tasa altuagoa du kolektibo horretako emakumeentzat; ondorioz, ezin hobeto islatzen du diskriminazio anitz hori.
- o **Buruko nahastea**, laneko esparruan izaten duen diskriminazio-maila handiagoagatik, eta gizartean geroz eta buruko desoreka kasu gehiago egoteagatik, **interes berezia duen fenomeno gisa landu behar politika publikoetan, eta laneko prozesuan parte hartzen duten eragile bakoitzaren eragin-eremuetan**: familiak, enpresak, tokiko garapen agentziak, gizarte eta laguntza ballabideak, etab. EAE mailan, eta buruko osasunari dagokionez, emakumeen indizea txarragoa da gizonezkoena baino; gauza bera gertatzen da nahastea agertu aurretik eskuratutako ezagutza eta gaitasunekin ere. Hori hobetzeko aukera dago, beraz.
- o **Adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeekin modu espezifikoan jarduteko beharrizana dago, ekintza positiboan bidez**. Badirudi lan merkatuak fenomeno horiengatik diskriminatzen dituela, eta ez emakume izateagatik; hala ere, **generoak eragina duela** ikusi da, zenbait alorretan: enplegurako **motibazioan**, erabakiak hartzeko **familia-prozesuetan**, enpleguan **mantendu** edota enplegua uzteko orduan, lan-merkatuaren **banantze** horizontal nahiz bertikalean, etab. Zentzu horretan, zenbait eragileren aldetik borondatea eta konpromisoa ikusi da, eta horrek laguntza estrategikoa ekar lezake ekintza positibo horientzat.

## ekintzarako hausnarketak...

Dagoeneko adierazi da urritasuna duten pertsonen bizi behar izaten duten **diskriminazio hirukoitza**, hau da, urritasuna bera (lehenengo berdintasun eza), urritasun horren jatorrian adimena edota buruko fenomenoak egotea, buruko nahastea esaterako (bigarren berdintasun eza), eta emakume izatea (hirugarren berdintasun eza); **errealitate hirukoitz hori azpimarratzea komeni da, hori kontuan hartuta antolatu behar direlako** adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen lan-egoera hobetzera bideraturiko estrategia eta politikak.

### Kontsultatu gomendio nagusiak:

#### 0. Ardatza: Koordinazioaz gaindiko lana

0.1.- Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneratzean eta garapenean zer esana duten eragileak koordinatzeko mahaia edota kontseilua sortzea.

0.2.- Eragileen artean partekaturiko hausnarketa estrategikoak lantzea, modu koordinatuan garatu beharreko oinarri eta estrategien inguruan.

0.3.- Modu koordinatuan egindako proiektuak sustatzea, hau da, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoeran genero-faktoreek duten eraginari buruzko azterlan edo ikerketak.

1. Ardatza: Gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko eta adimen urritasun nahiz buruko nahasteari buruzko sinesmen, aurreiritzi, rol tradizional eta abarrak gainditzea.

1.3.- Gizartean, orokorrean, buruko nahastea prebenitzea emakumeen artean.

#### 3. Ardatza: Lan merkatu arrunta

3.1.- Pertsonak lanean txertatu eta kudeatzea

#### 4. ardatza.- Babestutako lan-merkatua

4.2.- Prozesu eta prozedurak buruko nahastearen fenomenora egokitzea

4.3.- Enplegua sortu eta mantentzeaz arduratzen diren beste eragileekin koordinazio-prozesuak sistematizatzea.



## PROTAGONISTEN LANEKO ESPERIENZIA FINKATZEN DUEN ERAGILE ANITZEKO AGERTOKITIK ERATORRITAKO HAUSNARKETA

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek lanaren inguruan duten esperientzia eta bizipena sare zabal batek finkatu edota zehazten du: gizarte eragileak, erakundeak, eragile ekonomikoak, sozialak eta osasun arlokoak, besteak beste. Sare horren osaera eta funtzionamenduaren ondorioz, honako ondorioak atera daitezke:

- o Zerrendatutako eragileek, elkarren antzekoak edota osagarriak diren helburuak barne hartzen dituzte beraien estrategietan. Hori horrela, batzuk emakumeetan oinarritzen dira, beste batzuk adimen urritasunean, edota buruko nahastean, beste batzuk enpleguaren alorrean, kolektibo berezirik zehaztu gabe, beste batzuk buruko osasunean, edota laneko nahiz gizarteko errebindikazio generikoetan, etab. **Helburu komunak dituzten agertoki horretan, modu kritikoa ikusi beharra dago ekintza horiek koordinatuak eta lankidetzan egindakoak izatea; zentzu horretan, ezin dira onartu ekintza estankokoak**, hau da, beraien kabuz enplegurako oztopoak gainditzeko gai ez direnak. Beraz, egiteke geratzen da mota horretako estrategia eta politikak elkarrekin hartzea erraztuko duten testuinguruak sortzea.
  - o Eragile anitzeko agertokia edukitzea positiboa da, faktore bat baino gehiago lantzea ahalbideratzen duelako. Hala ere, zeharkako efektu negatibo bat sortzen du: **agente bakar batek ere ez du bere kabuz garatzen emakume kolektibo bi horien enplegua sustatzeko proposamen integralen errebindikazio edota aldarrikapenik**. Eragile bakoitza eremu edo sektore jakin batean da protagonista, esaterako, eta ez ditu baildu edota bateratzen laneko egoera hobetzeko landu beharko liratekeen espazio anitzak. Hortik ondorioztatzen denez, *Enplegurako Mahaia* sortzea komeni da, hezkuntza eta prestakuntzako prozesuen hobetzea errebindikatzeko, laguntza mailan, enplegu publikoaren eremuan, enplegu arrunt pribatuan, lan babestuko erakundeetan, etab. **Lanerako toki komuna, partekatua, errebindikazio integralen sorlekua, gainerako parte-hartzaileek aintzatetsitako lider baten sustapenarekin.**
  - o **Proiektu edo ekimen komun zehaztapenak porrot egiten du eragileen arteko akordio edota sustapena maila instituzionalean egiten denean, hau da, horretarako sortu diren konpromiso eta baliabideak maila teknikora hedatu gabe.** Era berean, eta kontrako agertokian, *epe laburren aldeko joera* egoten da nolabait, kooperazio-harremanak maila teknikoan sortzen direnean esklusiboki. Beraz, ohikoa izaten da eragile desberdinetako teknikarien arteko sinergiak mantentzea, pertsona horiek lanpostuz edota arduraz aldatzen ez duten bitartean; horien egoera aldatzen denean, halaber, litekeena da egoera hori desagertzea. **Beraz, posible da eragileen artean harremana egotea, pertsona jakin batzuek horretarako borondatea eta konpromisoa erakutsi dutelako.** Kooperazio edo lankidetzarako
- ahalegin edota harreman horiek biziki landu behar dira, maila guztietan, azkenen maila instituzionala lor dezaten.
- o **Ekimen desberdinek, bai banakakoak, bai proiektu partekatuen ondoriozkoak, normalean ez dute genero-ikuspegia sistematikoki, zeharka barne hartzen,** eta ondorioz, ez dute hori praktikan jartzen; beraz, ez dute generoari dagokionez izango den eraginaren aurre-ebaluaziorik garatzen. Genero-ikuspegia barne hartzeko beharrezana, eragile askok eta askok maila teorikoan partekatzen duten zerbituak da, baita kolektibo horietako emakumeekin garatzeko ekintza positiboan bidez ere. Ikuspegi hori, baina, esklusiboki emakumeei zuzenduriko programa edota proiektuek baino ez dute garatzen (Equal eta antzeko ekimenak); urritasunaren esparruko gizon eta emakumeei zuzendurikoetan, ordea, ez da maila berean ematen.
  - o **Adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeen laneko esperientzia zehazten duten eragileek, beraien sektorean modu erosoan mautzea ahalbideratzen dien jokabideak izaten dituzte.** *endogamia* antzeko horrek zailtasunak eragiten ditu prozesuan parte hartzen duten gainerako eragileak ezagutzeko orduan, bai eta elkarren arteko lankidetzako proiektuak ekin edota prozesu nahiz tresnak garatzeko orduan ere.
  - o **Beharrezkoa da, oraindik ere, adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeen laneko nahiz gizarteko egoerari buruzko ezagutza handiagoa edukitzea.** Laneko esperientziaren zenbait alde kritiko zehaztasunez aztertuko dituzten azterlan edota ikerketa gehiago garatzea komeni da: garatu diren lan-jardunaldiak, ordainsariak, lanpostuak, promoziorako aukerak, abstentismoa, kontratu-motak, asebetetzea, lanpostuak pertsonetara egokitzea, laneko osasuna, etab.
  - o **Sindikatuak, enpresen eta herritarren arteko gizarte elkarrizketak hobekuntza nabarmenak barne hartu behar ditu** adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonak lanean txertatu, kontratatu eta horien garapen profesionala sustatzeari dagokionez; arreta berezia eskaini behar zaie kolektibo bi horietako emakumeei, bizi duten berdintasun eza dela eta. Azken horiek jasaten duten diskriminazio anitz, objektibo eta kuantitatiboak ekintza-neurri positiboak hartzea justifikatzen du.

### Kontsultatu gomendio nagusiak:

#### 0. Ardatza: Koordinazioaz gaidiko lana

0.1.- Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneratzean eta garapenean zer esana duten eragileak koordinatzeko mahai edota kontseilua sortzea.

0.2.- Eragileen artean partekaturiko hausnarketa estrategikoak lantzea, modu koordinatuan garatu beharreko oinarri eta estrategien inguruan.

0.3.- Modu koordinatuan egindako proiektuak sustatzea, hau da, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoeran genero-faktoreek duten eraginari buruzko azterlan edo ikerketak.

#### 4. Ardatza: Babestutako lan-merkatua

4.3.- Enplegua sortu eta mantentzeaz arduratzen diren beste eragileekin koordinazio-prozesuak sistematizatzea.

## ENPLEGUAREKIN ETA KONTRATAZIOAREKIN ZUZENEAN LOTUTAKO ERAGILEEK USTEZ DUTEN EGITEKOTIK ERATOKORRIAKO HAUSNARKETA

Enpleguarekin eta emakumeek esparru ekonomikoan duten jabeakuntzarekin lotutako **politika publikoen** analisia egin ostean, honako ondorioak lortu dira:

- o Une honetan, **enplegurako politika aktibo**en kudeaketa aldatzen ari da EAEan; hori horrela, urritasunaren eta urritasun horrek enpleguan duen eraginaren inguruan gertatzen ari diren hausnarketa-prozesuak aprobetxatu behar dira. Generoak proiektu eta programa zehatzetan duen eragina aurreko balorazioetan oinarritutako genero-ikuspegia aplikatzea, errealitatea izan beharko luke dagoeneko.
- o Erakundeek enpleguari eta beharizan bereziak dituzten pertsonen zuzentzen dien areta, lan babestuko inguruneetan eta eremu horretan sorturiko enplegua mantentzean oinarritzen dira gehienbat. **Babestutako inguruneetako enplegura bideratu beharreko ahaleginak ahaztu gabe, ingurune arruntetan enplegua sustatzeko modu berriak jorratzea komeni da.** Lagundutako Enpleguaren metodologia, esaterako, esparru eta agertoki desberdinen

### ekintzarako hausnarketak...

bidez sustatu da (ECA foroa eta horren baitako erakundeak, esaterako); hala ere, oraindik beharrezkoa da kontratazio-prozesuak eta enplegua zehazten duten eragileen (patronala, administrazio publikoa, sindikatuak, etab.) arteko lankidetzeta eta inplikazio maila handiagoa lortzea.

- o Zenbait esparrutan sorturiko politika instituzionalak edota **enplegua laguntzeko programak, urritasuna duten pertsonetan oinarritzen dira orokorrean, eta zehatzagoak izateko, adimen urritasuna duten pertsonetan. Politika edo programa horietatik kanpo geratzen dira buruko nahasteren bat duten pertsonak, eta urritasun ofizial bat aintzatetsi gabe dutenak.** Bazterketa egoeran edota baztertzeko arriskuan dauden kolektibo horiek enplegua sustatzeko makina bat ekimenetatik kanpo geratzen dira; horregatik, zenbait eragilek errebendikatzen dute, *urritasun sozialaren* kontzeptuan diskurtso instituzionala txertatu behar dela. Kontzeptu horren helburu nagusia da, kolektibo horiek ikusi araztea, zenbait pertsonen gizarteratzeko orduan duten zailtasunak erotik kendu ahal izateko.
- o **Enpleguarekin lotutako eragileek benetako interesa erakutsi dute genero-ikuspegia berriaz eta sistematikoki barne hartzeari dagokionez; izan ere, jakitun dira emakumeek lan-ingurunean bizi dituzten berdintasun-eza gehigarriez.** Era berean, erakundeen agendetan kontuan hartzen dira diskriminazio anitzen bat pairatzen duten emakumeak eta, zentzu horretan, horri buruz lan egiteko aurrez definituriko estrategiak barne hartzen dituzte, maila desberdinetan. Beharrezkoa da, beraz, konpromiso hori gehiago sistematizatzea edo orokortzea.
- o Enpleguaren sustapenarekin zuzeneko harremana duten eragile horietan, **zuzendariei edota teknikariei bideratutako sentsibilizazio eta prestakuntza programa espezifikoak garatzeko beharrezkoa ikusi da.** Azken horiek, izan ere, adimen urritasunaz edo/eta buruko nahasteaz ulertzen denaren gaineko ezagutza handiagoa izan behar dute, bai eta kolektibo horiek bizi duten laneko errealitatearen eta EAEk arlo horretara bideratzen dituen baliabideen gainekoa ere. Urrietasunaren eta nahastearen kontzeptu horiek ezagutu gabe, ezinezkoa da enpresen eta pertsonen kudeaketa zehazten duten programa eta prozedurak egokitzea.
- o Kontsulta egin zaien eragile askoren ustez, fase eta une guztietan (hautaketa-probak, kontratazioa, laguntza, lankideekin harremana etab.) **inlusiboagoa den Enplegu Publikoa** edukitzea da hobetu beharreko alorretariko bat.
- o Lan merkatu aruntak (erakunde publiko nahiz pribatuak) **LISMI** legea betetzeari dagokionez, nahitaezkoa da **Lege horren betetze-mailari buruz egiten den jarraipena intentsifikatzeko behar**aren inguruan hausnarketa-prozesua egitea.

**Enpresa-sarearekin** izandako elkarriketetatik honako ondorioak atera dira:

- o **Enpresa handiek eta gizarte arloan dihardutenek**, adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeen **kontratazioa sustatzeko aurretiko jarrera hobea dute**. Testuinguru horiek biak aprobetxatu eta, hortik abiatuta, gainerako enpresa-sarea gidatu eta bultzatzeko aukera ikusi da.
- o Adimen urritasunaren eta buruko nahastearen fenomenoaren aurrean, **enpresek diskriminazio nabarmena gauzatzen dute**: sinesmenek, aurreiritziek eta estigmek ez ezazu egiten dute kontratazioa. Merkatu arruntan, diskriminazio-prozesu horretan, generoak pisu gutxiago du urritasunetik eratorritako kasuekin alderatuta.
- o Aurreiritziak berez dakarren hasierako trabarekin batera, **enpresetan laguntza teknikorik eza sumatu da, beharrian bereziak dituzten pertsonak lanean errazago txertatzeko orduan**. Hala ere, hasiera batean laguntzarik egon ez arren, hori ez da oztopoa kontrataziarako: pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokitze denbora eta kostuak dituen inbertsioa argudiatuta, pertsona horiek gauzatzeko moduko lanposturik ez dagoela argudiatuta, eta bezeroari zuzeneko zerbitzua eskaini ahal izateko irudi jakin bat eduki behar dela argudiatuta, enpresek ihes egiten diote adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen kontratazioari. **Hala ere, eta argudio horiek alde batera utzita, enpresek ezagutza zabala dute laneratzeko zailtasunak dituzten kolektiboekin lan egiten duten eragileei dagokienez**. Hori horrela izan arren, ez dute eragile horiengana jotzen aniztasun-adar hori pertsonen kudeaketa-sistemam txertatzeko orduan. Zerbitzu horiek lan babestuko erakundeek kontratatzea da, oraindik ere, enpresaren eta adimen urritasuna nahiz buruko nahastea duten langileen arteko harreman-bide nagusia.
- o **Enpresen Gizarte Erantzukizunaren sustapenak aukera ezin hobea dakar, enpresei gizarte arloan aurrerapausoak eskatzeari dagokionez**. Hala ere, arlo horretako konpromisoak babestea edota zerbitzuen kontratazio hutsera ez mugatzera komeni da. Enpresen ustez, lan babestuko erakundeak dira, zalantzarik gabe, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonentzako lan egiteko eremurik egokiena.
- o **Gizarteak ez dauka adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen lanean esperientzia erakusten duen bizipenik**. Enpresek ez dute kontratazio baten ondorioz bizitako esperientzia ezagutzera eman nahi izatean; halaber, ez dira aipatu ere egiten arrakasta edota porrot ereduak, ikasitako ikaskuntza eta ikasbideak, etab. Lan babestuko erakundeak dira, gehienbat, gertaera hori agertzeko joera erakusten dutenak. Horrek, bestalde, indarra baino ez dio ematen adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen lanean *habitata* babestutako eremua dela baieztatzen duen sinesmenari.

**Lan babestuko erakundeek**, bestalde, ezagutza handia dute urritasuna duten pertsonen enpleguari dagokionez; ezagutza hori zentroetan beraietan nahiz enplegu arruntera igarotzerakoan pilatzen da (lagundutako enpleguaren eta bestelako normalizazio-formulak aplikatuta). Erakunde horiek egiten duten lanetik, zenbait ekarpen interesgarri egin daitezke:

- o Lan babestuko erakundeek, oro har, **ekarpen baliotsua** egiten dute aztertu ditugu kolektiboetako emakumeentzako enplegua sortzeari dagokionez, bai eta urritasuna, nahastea edota bazterketa-egoera larria duten gainerako pertsonentzat **enplegua sortzeari dagokionez** ere. Mota horretako erakundeak protagonistak dira: kontratazioan, enplegua mantentzean, enplegurako eta lanposturako prestakuntza eskaintzean, enplegu arrunterako igarotzea sustatzean, etab.
- o **Lan babestuko erakundeek borondate sendoa erakusten dute berdintasun politika nahiz praktikak garatzeari dagokienez**, eta asmo hori islatuta geratu da gizon eta emakumeen arteko berdintasun arloko plan eta konpromisoen bidez. **Hala ere, zenbait prozesu eta politiketan ekintza positiboak txertatzearen kontrako diskurtso bat edo beste ere badago, pertsona guztien berdintasunaren aldeko printzipioari fidelotasuna zor zaiola oinarrituta**. Batzuetan, ez da kontuan hartzen beharrian bereziak dituzten pertsonen arreta berezia eskaini behar zaiela; kasu horretan sartu ditzakegu hala gizon nola emakumeen genero-premisak, enplegua lotu eta bertan mantentzeko motibazioari dagokionez. Beraz, lan babestuko enpresetan garatzen diren ekimenek generoan izan dezaketen eragina aurretiaz ebaluatu beharko litzateke.
- o **Buruko nahastearen** aurrean, lan babestuko erakundeek, orokorrean, ordura arte zehaztuta zituzten prozedurak adimen urritasuna duten pertsonentzako egokitu dituzte. Arazoari teknikoki aurre egiteko beharrianaz kontzientziatuta daude, baina horretarako, seguruenik, prestakuntza beharko litzateke: lan babestuko erakundeetan buruko nahastea duten geroz eta pertsona gehiago daude; horregatik, **lanerako nahiz kudeaketarako prozedura espezifikoak** barne hartu behar dira, pertsona horien beharrian eta errealitateetara egokitutakoak.
- o **Nahaste dualak aparteko arazoa sorrarazten du** lan babestuko ingurune horietan; zentzu horretan, fenomeno horren aurrean orain arte gauzatutako lana hobetu beharra dute. Buruko nahastea eta, zehatzago, nahaste duala, lan babestuetan ustez orain dela gutxi agertu den fenomeno da; horregatik, nahitaezkoa da prozedurak egokitzen jarraitzea, esku hartzeak gauzatzeko, etab.

### Kontsultatu gomendio nagusiak:

#### 0. Ardatza: Koordinazioaz gaindiko lana

0.3.- Modu koordinatuan egindako proiektuak sustatzea, hau da, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoeran genero-faktoreek duten eraginari buruzko azterlan edo ikerketak.

#### 1. Ardatza: Gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko eta adimen urritasun nahiz buruko nahasteari buruzko sinesmen, aurreiritzi, rol tradizional eta abarrak gainditzea.

1.2.- Adimen urritasunaren eta buruko nahastearen fenomenoaren aurreko sentsibilizazioa.

#### 3. Ardatza: Lan merkatu arunta

3.1.- Pertsonak lanean txertatu eta kudeatzea

3.2.- Enplegu publikoa eta enpresa-sareari zuzendutako legegitzako garapena, hala publikoa nahiz pribatua.

#### 4. ardatza.- Babestutako lan-merkatua

4.1.- Enpleguaren kalitatea babestutako lan-merkatuan.

4.2.- Prozesu eta prozedurak buruko nahastearen fenomenora egokitzea

4.3.- Enplegua sortu eta mantentzeaz arduratzen diren beste eragileekin koordinazio-prozesuak sistematizatzea.

### ekintzarako hausnarketak...

### EMAKUMEEN FAMILIEK USTEZ DUTEN EGITEKOTIK ERATORRITAKO HAUSNARKETA

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakume ugariaren familiei elkarrizketa egin ondoren, eta gainerako eragile parte-hartzaileen (eta protagonisten beraien) begietan horiek duten ustezko garrantzia ikusita, honako oharrak egin ditugu:

- o **Familia-inguruneak lan eremura gerturatu arazi eta motibatzeko orduan sekulako garrantzia duela ikusi da.** Erabakiak hartzeko gidatutako prozesuetan genero-erolek geroz eta eragin txikiagoa dutela ikusi da; hala ere, eragin hori hor dago oraindik, maila handiagoan ala txikiagoan. Familiak eragin handia dauka emakumeen bizitzako (eta laneko) erabakietan; hori horrela, etxe barruan gertatzen den egitate hori ezagutzera eman eta modu sakonagoan aztertu beharra dago.
- o Familiak ematen duen larregizko babesa gutxituz badoa ere, eragin handia dauka oraindik ere adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duen emakumearen enplegu-aukeretan. Emakume gazteari ematen zaion estimulazioak (gizarterako, hezkuntzarako, aisialdirako...) osteko garapenean (soziala eta lanekoa) igurikimen handiagoak izateko dakar. **Emakumeen jabeakuntza landu beharreko zerbait da, familiek sustatua eta familien laguntzarekin.**
- o **Familiak ustez duen egitekoa erabat garrantzitsua da familiek berak garatu beharreko ibilbidean (hezkuntzako, prestakuntzako eta lanekoa).** Erabaki onena hartzeko, kalitatezko informazioa ez ezik beharrezkoak diren baliabideak edukitzea komeni da, gizarterako eta laneko bizi-plan egoki abian jarri ahal izateko.
- o **Familia batzuek laguntza behar izaten dute urritasuna edota nahastea bere gain hartu eta hori kudeatzeko.** Zenbait familia gainezka eta galdu antzean egon daitezke, buruko nahastea bat batean agertzen delako, helduaroan.

### Kontsultatu gomendio nagusiak:

1. Ardatza: Gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko eta adimen urritasun nahiz buruko nahasteari buruzko sinesmen, aurreiritzi, rol tradizional eta abarrak gainditzea.

1.1.- Sexua/generoa sistemari buruzko hausnarketa eta ekintzarako espazioak sortzea.

1.2.- Adimen urritasunaren eta buruko nahastearen fenomenoaren aurreko sentsibilizazioa.

## **ELKARTEEK ETA HEZKUNTZAKO-PRESTAKUNTZAKO ERAGILEEK USTEZ DUTEN EGITEKOTIK ERATORRITAKO HAUSNARKETA**

Urritasuna duten pertsonen edota horien familien elkarteek egindako lanetik, eta inguruko prestakuntza-eragile nagusiek egindakotik, honakoa azpimarratu nahi da:

- o **Elkarteek duten garrantzia azpimarratu behar dago; izan ere, lotura estua dago horien eta emakumeen enpleguaren artean.** Elkarteek duten eragina (datuen arabera, elkarteek sekulako eragin positiboa dute urritasuna duten emakumeen gainean, gizonen kasuan baino handiagoa) benetan garrantzitsua da adimen urritasun kasuetan, eta buruko nahaste kasuetan ere hala gertatzen dela esan liteke. Enplegarritasunari benetan sustatzen dute.
- o **Elkarteek harreman estua dute lan babestuko erakundeekin, zenbait kasutan tratu hori bataren zein bestearen sorrerarekin lotuta dagoelarik. Lankidetzarako sinergia eta estrategia horiek aprobetxatzea komeni da, emakumeengan eta horien familiengan enplegurako motibazioa sustatzeko.**
- o **Ingurune horietan estrategia edo ikuspegi proaktiboa hartzeko beharrezana ikusi da, orain arte aztertu ez diren eragileen arteko lankidetzara-harremana sustatzeko (eragile soziala, instituzionalak, ekonomikoak, etab).** Proaktibitate horrek erantzuna eman behar dio eragile horien agendetan gizarte eta lan esparruan antzemandako errebindikazioa guztiak, banan-banan.
- o **Protagonisten eta horien hurbileko ingurunearen aldetik egokitutako prestakuntza-prozesuak edukitzeko eskaria sortu da, gaitasun profesionalen aintzatespena ekarriko dutena (prestakuntza profesionala, etengabeko prestakuntza, birziklatzeko prestakuntza, etab.).** Gaur egun, lagundutako enpleguaren metodologia erabiltzen duten enplegu arrunteko programen bidez eskaintzen da egokitutako prestakuntza hori, eta lan babestuko erakundeek nahiz elkarteek garatzen dituzte; hala ere, bestelako erakundeetatik (administrazio publikoa, prestakuntza zentroak edota enpresa eremua) ez da prestakuntza edota gaitasun hori areagotzeko estrategiarik lantzen. Zentzu horretan, esaterako, kontratatzeko konpromisodu prestakuntza-prozesuak egon daitezke.
- o **Enpresa-sarearentzako Lanbide Heziketako zentroak ez dira beharizan bereziak dituzten kolektiboen (adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonak, esaterako) laneratzea gauzatzeko bitartekariak.** Lan babestuko erakundeak, ordea, bai ikusten dira bitartekari gisa; horregatik, funtsezkoa da, ahaleginak batu eta

prestakuntza-zentroei (Lanbide Heziketa, lanbide hastapena, etab.)erabilgarriak diren tresnak eskaintzea, egiten duten prestakuntza-lana orientazioarekin eta bitartekaritza egokiarekin osatu dadin, EAEko errealitate eta baliabideetara egokituta, betiere.

### **Kontsultatu gomendio nagusiak:**

#### 0. Ardatza: Koordinazioaz gaindiko lana

0.1.- Adimen urritasuna (AU) eta/edo buruko nahastea (BN) duten emakumeen laneratzean eta garapenean zer esana duten eragileak koordinatzeko mahai edota kontseilua sortzea.

0.3.- Modu koordinatuan egindako proiektuak sustatzea, hau da, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoeran genero-faktoreek duten eraginari buruzko azterlan edo ikerketak.

#### 2. Ardatza: Egokitutako prestakuntza nahiz gaitasuna, eta enplegurako orientazioa

2.1.- Egokitutako prestakuntza eta gaitasuna sustatzea

2.2.- Enplegurako orientazio eta motibazioa

#### 4. ardatza.- Babestutako lan-merkatua

4.3.- Enplegua sortu eta mantentzeaz arduratzen diren beste eragileekin koordinazio-prozesuak sistematizatzea.

## LAGUNTZA ETA OSASUN ARLOKO ERAGILEEK USTEZ DUTEN EGITEKOTIK ERATORRITAKO HAUSNARKETA

Laguntza eta osasun arloko eragileek erakutsitak, honako ondorioak ateratu ditzakegu:

- o Laguntza eta gizarte nahiz osasun arloa enpleguaren mundura hurbiltzeko beharizana dago; azken horrek, izan ere, eragin handia dauka adimen urritasuna edota buruko nahastea duenaren prozesu sozial zein pertsonalean. **Jakina da gaitasunak garatu eta oreka emozionala lortu ahal izateko enpleguak laguntasun handia ematen duela; hala ere, laguntza eta osasun arloko agertokiak laneko estrategietatik at mantentzen dira.**
- o Laguntza eta osasun arloa lan babestuko erakundeekin duten loturaren ondorioz **harremanetarako protokoloak** orokortu litezke, helburu jakinak lortzeko: pertsonen jarraipen egokia, gertaeren jakinarazpena, arazo pertsonalei modu bateratua aurre egitea, etab. Eragileen artean jarduera-protokoloetan oinarritutako lankidetzak eman badira ere, eragileen arteko harreman horiek konfiantza oinarrituriko harremanak izatera pasatu dira, arlo zehatzetako profesional jakin batzuen artean betiere, eragileen arteko harremana sistematizatu edota instituzionalizatzen iritsi gabe.
- o **Buruko nahastearen esparruan esku-hartze prozesuen gizarte nahiz laneko ikuspegia hobetzeko beharra dago.** Gizarte Laneko profesionalen kolektiboa da proaktiboena, enplegurako orientazioari dagokionez; hala ere, profesional ugari eskaini beharko litzaioke esku-hartze hori, bai eta EAE eskura dauden baliabideak ere: psikologiako profesionalak, psikiatriakoak, erizaintzakoak, etab.
- o Buruko osasunak, gizon eta emakumeen artean duen funtzionamendu bereziaren ondorioz, nahitaezkoa du bere planteamenduetan **genero-ikuspegia barne hartzen duten osasun arloko baliabideak barne hartzea.** Estrategia publikoek barne hartzen dituzte dagoeneko; hala ere, badirudi **enpleguarekin lotutako aldagaia gehitzea komeni dela**, herriarren artean buruko osasunarekin lotutako helburuak arrakastaz gauzatu daitezken.

## ekintzarako hausnarketak...

### Kontsultatu gomendio nagusiak:

#### 0. Ardatza: Koordinazioaz gaindiko lana

0.1.- Adimen urritasuna (AU) eta/edo buruko nahastea (BN) duten emakumeen laneratzean eta garapenean zer esana duten eragileak koordinatzeko mahai edota kontseilua sortzea.

0.2.- Eragileen artean partekaturiko hausnarketa estrategikoak lantzea, modu koordinatuan garatu beharreko oinarri eta estrategien inguruan.

0.3.- Modu koordinatuan egindako proiektuak sustatzea, hau da, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoera genero-faktoreek duten eraginari buruzko azterlan edo ikerketak.

1. ardatza.- Gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko eta adimen urritasun nahiz buruko nahasteari buruzko sinesmen, aurreiritzi, rol tradizional eta abarrak gainditzea.

1.1.- Sexua/generoa sistemari buruzko hausnarketa eta ekintzarako espazioak sortzea.

1.2.- Adimen urritasunaren eta buruko nahastearen fenomenoaren aurreko sentsibilizazioa.

1.3.- Gizartean, orokorrean, buruko nahastea prebenitzea emakumeen artean.

2. Ardatza: Egokitutako prestakuntza nahiz gaitasuna, eta enplegurako orientazioa

2.2.- Enplegurako orientazio eta motibazioa

4. ardatza.- Babestutako lan-merkatua

4.2.- Prozesu eta prozedurak buruko nahastearen fenomenora egokitzea

4.3.- Enplegua sortu eta mantentzeaz arduratzen diren beste eragileekin koordinazio-prozesuak sistematizatzea.

## AZTERLANA EGITETIK ERATORRITAKO HAUSNARKETA

Azterlana egitean honakoarekin egin dugu topo:

- o **Sexuaren araberako datuak eskuratzeko zailtasuna:** sexuaren aldagaia kontuan hartzen duten ikerketa eta txosten ugari egon arren, oraindik asko eta asko dira datu hori barne hartzen ez duten erreferentziak.
- o **Datu kuantitatiboak eta antzeko errealitatei buruzko datuak eskuratzeko zailtasuna, nahaste terminologikoaren eraginez:** azterlanek, txosten estatistikoek, ikerketek, artikulu teknikoek etab. elkarren artean erabat desberdinak eta alderatzeko guztiz zailak diren kontzeptu edota zehaztapen teoriko anitzak jasotzen dituzte. Beraz, oso zaila egile desberdinek izendatutako aldagaiak elkarrekin konparatzea, esaterako, adimen urritasuna, urritasun psikikoa (sarritan adimen urritasuna eta buruko gaixotasuna batzen dituen), buruko nahastea, buruko gaixotasuna, etab. Termino horietako bakoitzak, egile bakoitzarentzat, erabili duten kontzeptuari txertaturiko fenomenoek katalogo zabala adierazten dute; horregatik konplikatuak ez ezik, sarritan ezinezkoa da elkarren arteko konparaketaren bat egitea. Ez direnez errealitate homogeneoak, horien arteko alderaketatik eratorritako erabilerak ez dira batere fidagarriak.
- o **Jarduerarik gauzatu ez eta elkarteekin harremanik ez duten emakumeengana heltzeko zailtasuna:** Bazterketa, bazterketa-arriskua edota laneko inguruneetik urruntze kronikoari dagokionez indize altuenak adierazten duten herritarren segmentuetara iristea ia ezinezkoa da kolektibo horien laneko presentzia dinamizatzeaz arduratzen diren eragileentzat; egoera horren gaineko ezagutza eta motibazio-arrazoiak bilatu bahi dituzten eragileentzat ere egiteko zaila da.

Buruko nahastearen kasuan, zehazki, honakoak gertatu dira:

- o **Buruko nahastea dutenek gizarte eta laneko ingurunean bizi duten errealitateari buruzko datuak eskuratzeko zailtasuna:** buruko nahastea ez da izan gai nahastearen ondorioz sortutako adimen urritasuna legez aintzatesteko; ez dago horren eraginari buruzko informazio kuantitatibo fidagarririk, ez eta bizitako laneko egoeraren gain adierazten duen harremanari buruzkorik ere.
- o **Merkatu arruntean lan egiten duten buruko nahastedun emakumeak aurkitzeko zailtasuna:** buruko nahastearen inguruan nahita gertatzen den estigmatizazioak eta ikus ezintasunak, pertsona horien laneratze-tasa murriztu egiten du. Sarritan, gainera, enpresari berari ezkutatu egiten zaio egoera hori; ondorioz, enpleguak pertsona horiengan duen eragina jakitea guztiz zaila bilakatzen da.

Prozesuan zehar oso positiboki baloratu dira Azterlana egiteko erabili diren oneak, baliabideak, estrategiak etab. Protagonistek **ahots propioa ematea izan du helburu**. Azterlanean parte hartu duten emakumeak ez dute bitartekaritza sozialik eduki eta, hori horrela, lehenengo pertsona hitz egiteko espazioak eskaini zaizkie; Azterlanean parte hartu duten gainerako eragileek laneko prozesuei buruzko ikuspegi propioa gehitu dute, eta ez emakumeen bizipenei buruzko inferentziei dagokienez. Laneko prozesu horiek kalitate handiko informazioa eskaintzen dute, fidagarria eta protagonistek bizitako esperientziekin antzekotasun-maila handia dutena.

### Kontsultatu gomendio nagusiak:

0. Ardatza: Koordinazioaz gairako lana

0.1.- Adimen urritasuna (AU) eta/edo buruko nahastea (BN) duten emakumeen laneratzean eta garapenean zer esana duten eragileak koordinatzeko mahai edota kontseilua sortzea.

0.2.- Eragileen artean partekaturiko hausnarketa estrategikoak lantzea, modu koordinatuan garatu beharreko oinarri eta estrategien inguruan.

0.3.- Modu koordinatuan egindako proiektuak sustatzea, hau da, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoeran genero-faktoreek duten eraginari buruzko azterlan edo ikerketak.





# 10

## GOMENDIOAK

0. Ardatza: koordinazioaz gaindiko lana .....	185
1. Ardatza: gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko eta adimen urritasun nahiz buruko nahasteari buruzko sinesmen, aurreiritzi, rol tradizional eta abarrak gainditzea. ....	188
2. Ardatza: egokitutako prestakuntza nahiz gaitasuna, eta enplegurako orientazioa .....	191
3. Ardatza: babestutako lan-merkatua .....	193
4. Ardatza: lan merkatu arrunta .....	195



## 10- GOMENDIOAK

### 10- GOMENDIOAK

Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoera hobetzeko landu beharreko eremuak asko eta asko dira; horietako batzuk, gainera, garrantzia handikoak.

Laneko merkatuak kolektibo horien aurrean erakusten duen eragozpenaren ondorioz, zenbait gomendio generikoak direla ulertu daiteke. Hala ere, bai protagonisten bai horien ingurune desberdinen ahotsaren bidez aurkitu dugun errealitateak justifikatzen duenez, halako arreta berezia eskaini behar zaio genero-ikuspegiari. Hori horrela izan arren, ikuspegi horrek berez duen zailtasuna azpimarratu nahi da, bizitako laneko berdintasun ezaren egoeran urritasunak edota inguruneak berak garrantzia handiagoa dutelako generoak baino.

#### 0. ARDATZA: KOORDINAZIOAZ GAINDIKO LANA

AU	BN	0.1.- ADIMEN URRITASUNA (AU) ETA/EDO BURUKO NAHASTEA (BN) DUTEN EMAKUMEEN LANERATZEAN ETA GARAPENEAN ZER ESANA DUTEN ERAGILEAK KOORDINATZEKO MAHAI EDOTA KONTSEILUA SORTZEA.
		<p><b>Topaketarako espazio bat</b> lortu nahi da arloko eragile desberdinentzat: Eusko Jaurlaritza (Hezkuntza, Enplegua), Emakunde-Emakumearen Euskal Institutua, Osakidetza, Foru Aldundiak (Enplegua, Gizarte Ekintza, Genero Politikak), Eudel (Udaletako eta Mankomunitateetako Gizarte Zerbitzuak), Enpresa Elkarateak, Lan babestuko erakundeak, urritasuna duten pertsonen Elkarateak, etab.</p> <p>Foro/ mahai/ kontseilu hori sortu litezken <b>ekimenak laguntzeko espazio</b> gisa antolatuko litzateke (enpresa eta elkarrekin kolaboratzaileei aintzatespena emanez, baliabide ekonomikoak hornituz, sareko jarduera eta proiektuak sustatuz, eragile ekonomikoek eskura dituzten laguntzen inguruko ezagutza sustatuz eta horiek eskuratzeko laguntza emanez, etab.); zentzu horretan, emakume horiek lan munduan duten presentzia hobetzeko <b>ekintza positiboak barne hartzeko beharra errebindikatu</b>ko luke.</p>
✓	✓	<p>Era berean, Gizarte Elkarriketa gertatzen den espazioetan <b>ekintzak eta errebindikazioak egiteko proposamenak</b> bultzatu eta, azkenik, arlo horretan eskumena duten erakunde eta agenteen aldetik <b>araugintza gartzeko balioko luke</b>, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek lan eremuan pairatzen duten berdintasuna eza ezabatzeke asmoz, betiere.</p>
		<p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Sarean lan egiteko espazio horren inguruko deialdia <b>estrategikoa eta lehenespenezkoa</b> da. Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek lan munduan dituzten eragozpenak ezabatzeraz zuzenduriko agertokirik ez dagoenez, nahitaezkoa da hori sustatuko duen espazioa antolatzea.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea</i>, eta horren erakundeak.</p>



AU	BN	0.2.- ERAGILEEN ARTEAN PARTEKATURIKO HAUSNARKETA ESTRATEGIKOAK LANTZEA, MODU KOORDINATUAN GARATU BEHARREKO OINARRI ETA ESTRATEGIEN INGURUAN.
✓	✓	<p>Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen egungo laneko egoeran eragina duten eragile guztiek paraleloki egin behar dute aurrera, laneko egoera jakin horren <b>alde kritikoan inguruan bakoitzak bere hausnarketa eginenez:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Emakumeen kolektibo horientzat <b>lanak eta lan horren ondorio sozialek duten eraginaren inguruan</b>, pentsio-sistemaren eta horrek ordainsariekin duen bateragarritasun nahiz bateraezintasunaren eta sistema horrek enpleguarekiko duen jarduera-tasa nahiz motibazioaren inguruan, rol produktibo eta erreproduktiboan efektuen inguruan eta familia-inguruneak duen eraginaren inguruan, etab.</li> <li>o <b>Enpresa esparruaren</b> eta esparru horretan emakumea txertatzea helburu duten berdintasunean oinarritutako ekintza positiboan oinarritutako irizpideen presentziaren inguruan; dibertsitatearen kiudeaketarekin eta enpresen gizarte erantzukizunarekin lotutako praktiken garapenaren inguruan; minusbaliotasunari buruzko LISMI legea betetzeko dauden eragozpenen inguruan, etab.</li> <li>o Zentro Okupazionalen eta Enplegu Zentro Berezien arteko harreman-ereduaren inguruan, <b>laneko merkatu arruntean sartzeko bestelako estrategiekin</b> batera (lagundutako enplegua, enklabeak, praktiketako hitzamenak, etab.); adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak barne hartuko dituzten laneratze nahiz lan babestuko enpresa berriak sortzeko bane ekintzailetzarako ekimenak garatzeko egokitasunaren inguruan; malgutasan eta segurtasunaren ikuspegia garatzeak diskriminazio anitzeko kolektiboetan gauzatzearen inguruan, etab.</li> </ul> <p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> <b>Beharrezkotzat</b> jotzen den laneko ildoak da, hasierako printzipio komunak ezarri ostean parte hartu duten eragile guztien ahaleginak, estrategiak eta baliabideak bateratzeko.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea</i>, eta horren erakundeak.</p>

AU	BN	0.3.- MODU KOORDINATUAN EGINDAKO PROIEKTUAK SUSTATZEA, HAU DA, ADIMEN URRITASUNA ETA/EDO BURUKO NAHASTEA DUTEN EMAKUMEEN LANeko EGOERAN GENERO-FAKTOREEK DUTEN ERAGINARI BURUZKO AZTERLAN EDO IKERKETAK.
		<p>Nahitezkoa da, oraindik ere, <b>kolektibo horietako emakumeen gizarteko eta laneko errealitatean eragina duten faktore diferentzialei buruz ezagutza handiagoa sortzea.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Etengabeko benchmarking zerbitzua eskura izatea, esperientziak eta ekimen interesgarriak garatzen dituzten eragileak identifikatzeko, EAEen urritasunen eta buruko nahaste desberdinen eraginari buruz sexuaren arabera informazio kuantitatibo fidagarria eskuratzeko, parte hartzen duten eragileetako teknikariak gaitzeko (genero-ikuspegian, urritasunean eta buruko nahasteen, etab.).</li> </ul> <p>Hala ere, eta adituen ezagutza sustatzea erabat beharrezkoa den arren, zera azpimarratzea komeni da: garrantzia-maila berdina duela azterlan edo ikerketa, datu-base eta abarrak zabaltzeko erabiltzen diren bideek. Horregatik, <b>eskura dagoen ezagutza bateratu</b> eta hori <b>ezagutzera emateko</b> beharizanaren inguruan ohartarazi da.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o EAEko nahiz beste eremu geografikoetako azterlanak, ekimenak, estatistikak eta abar modu irekian jasoko dituen Behategi edota Datu Basea eskaintzea, sexuaren eta genero-ikuspegiaren aldagaia kontuan harturik; Azterlan horien emaitzak eta ondorioak hedatzeko estrategi koordinatua onartzea (jardunaldi profesionalak, komunikabideetako agerpenak, etab.), etab.</li> </ul> <p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Koordinazio-proiektuak ez dira inolako berrikuntza urritasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko eremuan. Hala ere, badirudi estrategia komun bati <b>lehentasuna eman</b> behar zaiola, egun dauden proiektu, ikerketa eta ballabide guztiak hedatu eta eskaini ahal izateko.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea</i>, eta horren erakundeak. Gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren sustapenarekin lotutako etagile eta erakundeen laguntza ere beharrezkoa da.</p>

**1. ARDATZA: GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO ETA ADIMEN URRITASUN NAHIZ BURUKO NAHASTEARI BURUZKO SINESMEN, AURREIRITZI, ROL TRADIZIONAL ETA ABARRAK GAINDITZEA.**

AU	BN	1.1.- SEXUA/GENEROA SISTEMARI BURUZKO HAUSNARKETA ETA EKINTZARAKO ESPAZIOAK SORTZEA.
✓	✓	<p>Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duen <b>emakumeak berak hausnarketa eta jabekuntza prozesua egin behar du, sexua/ generoa sistemak inposatu dituen trabak gainditu ahal izateko</b>. Norberaren kontzeptu positiboa edukitzeko beharrezkoak diren baliabideak izan behar ditu, horien bidez gauzatzeko gai den rol-sorta anitza errebindikatzeko, rol produktiboa, besteak beste.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen presentzia ahalbideratzea tailerretan edota <b>jabekuntza</b> eskoletan; auto kontzeptua nahiz auti estimua garatzea; gizarte eta laneko gaitasunak garatzeko espazio edota tailerrak eskaintzea; emakumeak elkarteetan sartu eta horietan parte hartzea sustatzea; gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren arloan existitzen diren baliabideen mapa eskaintzea, etab.</li> <li>o Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen presentzia ahalbideratzea <b>enpleguarekin lotutako ekimenetan</b> (enplegu foroak, laneratzea eta laneko hobekuntza helburu duten proiektu eta espazioak, etab.); emakumeak lana garatzeko plan individual eta malgua egin dezaten motibatzea, bakoitzaren arabera gaitasun eta aukerekin, etab.</li> </ul> <p>Modu berean, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten <b>emakumeak barne hartzen dituzten familia-inguruneei zuzenduriko ekintzak diseinatzeko beharra dagoela ikusi da.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Familia-inguruneak gizon eta emakumeen arteko berdintasun arloan sentibilizatzea (etxeko rolak vs. rol produktiboak); kalitatezko balorazio psikopedagogikoak egitea, horietan oinarrituta, eta familien lankidetzarekin, emakumeen gaitasun errealekara egokitutako prestakuntza eta prozesu curricularrak diseinatu ahal izateko; familiei larregizko babesetik aldentzeko estrategiak eskaintzea, emakumeei gizartean eta lanean hobeto egokitzeko ahalbideratuko diren hausnarketa autonomorako espazioak emanez, etab.</li> </ul>
		<p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Azterlanak ageria utzi du adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek propio sentitzen duten eskubidea; izan ere, badakite berdintasun eza pairatzen dutela, eta justuagoa den rola errebindikatzen dute. Hala ere, eta erabakiak hartzeko orduan inguruko agenteek duten influentziak eraginda (familiak, elkarrekin, erakundeak, etab.), emakumeetan oinarritutako jabekuntza-prozesuak sustatzeko <b>beharrizan estrategikoa</b> sumatu da, gertuko ingurunearen laguntzarekin, betiere.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> Adimen urritasuna edo buruko nahastea duten pertsonen elkarrekin, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzen duten eragile instituzionalen laguntzarekin.</p>

AU	BN	1.2.- ADIMEN URRITASUNAREN ETA BURUKO NAHASTEAREN FENOMENOEN AURREKO SENTSIBILIZAZIOA.
✓	✓	<p>Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonenganako <b>aurreiritziek</b> eragin nabarmena dute lan munduan. Horrek gizartea sentsibilizatzeko lan handia behar badu, are beharizan handiagoa dago kolektibo horietako emakumeenganako aurreiritziak gainditzeari dagokionez: Etxeko lanekin lotutako rol femeninoak eta gure gizartean arlo ekonomikoan emakumeek bizi duten ikusezintasun fenomenoak nabarmendu baino ez dira egiten adimen urritasunen bat edota buruko nahasteren bat duten emakumeen kasuan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonenganako aurreiritziak eta diskriminazioaren kontra <b>gizartea sentsibilizatzea</b>, emakumeen rol tradizionalaren inguruko sinesmenak espezifikoki landuz; emakume langileak ikusaraztea, horien presentzia areagotuz gizonezkoen eremu produktiboetan, etab.</li> <li>o Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen <b>laneko presentziarekin lotutako eragileentzako prestakuntza-prozesuak</b> (laneko orientaziorako langileak, giza baliabideetako sailak, berdintasun-agenteak, etab), eta prozesu horiek laneratze eta laneko garapen prozesuekin duten lotura.</li> </ul> <p>Sentsibilizazio nahiz gaitasun prozesuak <b>anitzak eta gizartea osatzen duten kolektibo desberdinetera egokitutakoak</b> izan behar dira; zentzu horretan, arreta berezia eskaini behar zaio haurtzaroari eta gaztaroari, bai eta enplegua eta sektore ekonomikoak dinamizatzen dituzten eragileei ere.</p> <p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Laneko eremuan eta eremu ekonomikoan izandako aurrerapena gizarte osoak izandako sentsibilizazioan oinarritu behar da. Oraingo honetan garatu dugun hausnarketaren protagonista diren emakumeen kasuan, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonen enplegagarritasuna sentsibilizatzeko beharraz gain, lanaren garapenean genero-faktoreek duten eraginaren inguruko kontzientzia ere sustatu beharra dago. Sentsibilizazio eta kontzientziazio prozesuak epe luzera izaten dira beti; horrek ez du esan nahi prozesu horiek berehala martxan jarri <b>behar</b> ez direnik.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte</i>a, EHLABEri atxikitako elkarteak, adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen elkarteak eta, batez ere, gizartean eragina duten erakunde eta botere publikoak.</p>

AU	BN	1.3.- GIZARTEAN, OROKORREAN, BURUKO NAHASTEA PREBENITZEA EMAKUMEEN ARTEAN.
	✓	<p>Buruko osasunari dagokionez, emakumeen artean osasun-indize okerragoak daude gizonezkoetan baino; horregatik, <b>buruko nahastearen prebentzioak</b> laneko ildo egonkorra izan behar du.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Emakumeen buruko osasuna hobetzeko <b>estrategiak</b> sustatzea; jokabide arriskutsuen prebentzioa (kontsumoak eta droga mendekotasunak); emakume nerabeen buruko osasuna zaintzea (anorexia, bulimia, antsietatea, depresioa, etab.); emakume adin nagusien buruko osasuna zaintzea (antsietatea, depresioa, menopausia, etab.) horien bizitzako zikloan zehar; laneko osasunetik eratorritako buruko osasuna hobetzeko laguntzak garatzea (arriku psikosozialak, lanaldi bikoitz eta hirukoitzak, familiako erantzukizunkidetzaren prozesuetako desegokitzapenak, etab.).</li> </ul> <p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Buruko osasuna prebenitzeko prozesuek denbora asko behar dute emaitzak ikustekoa (epe ertain dola luzea). Beste prozesu geldo batzuetan gertatu bezala, prozesua berehala martxan jartzeko <b>beharrizana</b> ez da ahaztu behar.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> Osasunarekin zerikusia duten erakunde eta instituzioak (Osakidetza), emakumeen kolektiboekin zuzenean lan egiten duten eragile eta erakundeekin lankidetzan (Emakunde- Emakumearen Euskal Institutua, berdintasunerako foru-agentek, etab.); gazteria eta nerabezaroa (hezkuntza zentroak) etab.</p>



## 2. ARDATZA: EGOKITUTAKO PRESTAKUNTZA NAHIZ GAITASUNA, ETA ENPLEGURAKO ORIENTAZIOA

AU	BN	2.1.- EGOKITUTAKO PRESTAKUNTZA ETA GAITASUNA SUSTATZEA
		<p>Lanpostu zehatzak betetzeko gaitasun nahikoa duten emakumeak egoteko, emakume horien eskumen eta gaitasunetara egokitutako <b>prestakuntza nahiz gaitasun profesionala</b> eskaini behar zaie, enpresa kontratugileen eskariaren arabera. Gaitasun egokidun profilen bidez hobetu egiten dira laneratze eta lanpostuan mantentzearen inguruko portzentajeak; horrez gain, generoari buruzko rol tradizionalak hautsita, asko errazten da merkatuan sartzea, gizon eta emakumeen arteko berdintsuna eta laneko baldintzen parekotasuna kontuan hartuta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laneko merkatu arruntera eta lan babestuko erakundeetara sartzeko prestakuntza beharizanak nahiz zeharkako beharizanak diagnostikatzea; <b>egokitutako prestakuntza programak</b> diseinatzea (prestakuntza-denborak, emateko baldintzak, etab.); adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten <b>emakumeen presentzia areagotzea</b> prestakuntza zentroetan (hitzarmen espezifikoek bidez, matrikulazio-prozesuak egokituz, ikasle-kuota bat erreserbatuz, kontratatze konpromisoa bame hartzen duten prestakuntza-programen bidez, etab.); gizonen prestakuntza-eremuetan emakumeen presentzia sustatzea, etab.</li> <li>Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumei <b>prestakuntza</b> profesionala aintzatestea.</li> </ul> <p><b>Buruko nahastea duten emakumeen kasuan, espezifikoki, honakoa gomendatzen da:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laneko egitekoan buruko nahastea agertzeak modu negatiboan eragin dien emakumeak profesionalki <b>birziklatzea</b>.</li> </ul> <p><b>Informazio eta komunikaziorako teknologia berrien alorrean prestakuntza</b> edukitzea ere nolabaiteko beharrezkoa da, gaur egun, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeentzat (IKTen alorrean generoen artean dagoen tarte ondo dokumentatuta dago azterlan eta ikerketa desberdinetan), lan merkatuan sartu eta bertan garatzeko aukera izan dezaten. Era berean, eskura dagoen teknologia ere sustatu beharra dago (irigarritasuna, erabilgarritasuna eta edukiak).</p>
✓	✓	<p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Enplegu-eskaintzari profil kualifikatuak gehitzea; prestakuntza hori aintzatetsita, indar nabarmena ematen zaie: ondo prestatutako pertsonak behar dituzte enpresek, eta zabal den sinesmena da adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonak ez daudela behar bezala prestatuta. Langabeziare dota jarduerarik ezaren joera horri buelta emateko, non emakumeen portzentajea gizonena baino handiagoa den, <b>estrategikoa</b> da ondo egokitutako eta gaitutako profilak aurkeztea. Ekintza horiek abian jartzeko <b>premia</b> justifikatuta dago erabat; izan ere, hala islatzen du adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen lan munduan detektatu den errealitateak.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> Hezkuntza eta prestakuntzako eragileak (Eusko Jaurlaritza, hezkuntza sailen bidez, <i>Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzua</i>, tokiko garapen agentziak, prestakuntza okupazionalako eta jarraikako prestakuntza planekin) eta EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte</i>, EHLABEri atxikitako elkarteak eta adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen elkarteak.</p>

AU	BN	2.2.- ENPLEGURAKO ORIENTAZIO ETA MOTIBAZIOA
✓	✓	<p>Enplegurako orientazioa eta motibazioa orientazio eta bitartekaritza zerbitzu desberdinetako <b>teknikariek</b> eskaini behar dute; horiek dira, izan ere, adimen urritasuna eta buruko nahastea lantzeko prestakuntza espezifikoak dutenak; era berean, beharizan bereziak dituzten emakumeen kolektiboentzako ere laneratze programa egokituak diseinatzen dituzte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak <b>bitartekaritzarako eta orientaziorako tresna nahiz ezagutza tekniko hornitzea</b>; kolektibo horiekin lanerako estrategiak prestatzea (lagundutako enplegua, enplegu zentro bereziak, etab.); enpleguarekin eta urritasunarekin zerikusia duten eragile anitzen gida edota baliabide-mapa egin eta zabaltzea, etab.</li> <li>○ <b>Eragile desberdinen enplegu-planetan emakumeen presentzia areagotzea</b> (kuoten erreserba, jarduerarik ez duten emakumeak eta murgildutako ekonomian dihardutenak erakartzea helburu duten kanpaina espezifikoak, etab.); laneko sektoreetan maskulinitasun eta femininitasun inertiak hausteko ekintza positiboak garatzea, etab.</li> </ul> <p>Orientazio eta bitartekaritza prozesuak, sarritan, eragile desberdinen arteko koordinazio lan on baten ondorioz sortzen dira. <b>Eragileen arteko harremana eta lankidetzarako espazioak</b> indartzea: enplegu arruntean diharduten eragileak, urritasunaren eta nahastearen arloan lan egiten duten eragileak, berdintasuna sustatzen duten eragileak, bazterketa arriskua jorratzen duten gizarte eta osasun arloko eragileak etab. Horiek guztiek egindako lana erronka bat da, eta eragin positiboa du azken emaitzan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Sarean egindako laneko orientazio-zirkuitua</b> diseinatzeko lan-mahaia deitzea, enplegurako zerbitzu publikoen koordinazioarekin, tokiko garapen agentziekin, lan babestuko erakundeekin, etab. (sareko orientazio-zirkuitua diseinatzea, lankidetzeta-protokoloak sinatzea, etab.), elkarteak egiteko indartuz, honako alorretan: enplegurako motibazio-prozesuetan eta ondorengo laneko presentziaren jarraipenetan; oinarriko gizarte zerbitzuen parte hartze handiagoa sustatzea enplegura bidean motibatu eta orientatzerakoan; bitartekaritza-prozesuen fase desberdinei aurre egiteko proiektu integralak sustatzea, etab.</li> </ul> <p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonentzako orientazio-prozesuak lan babestuko erakundeetan eta pertsona nahiz familiekin elkarrekin garatzen dira, gehienbat. <b>Erronka</b> horren helburua da, arlo horietako ezagutza teknikoak gainerako orientazio eta bitartekaritza zerbitzu nahiz eragileetara hedatzea, laneratzea sustatzeko.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> Orientazio eta Bitartekaritza zerbitzuak nahiz alor horretako langileak, eta laneratze-prozesuan sartuta dauden gainerako eragileak (<i>Lanbide Euskal enplegu Zerbitzua</i>, tokiko garapen agentziak, etab), honako lankidetzarekin: EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte</i>, horren erakundeak, eta adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonen Elkarteak.</p>

**3. ARDATZA: BABESTUTAKO LAN-MERKATUA**

AU	BN	3.1.- ENPLEGUAREN KALITATEA BABESTUTAKO LAN-MERKATUAN.
		<p>Lan babestuko erakunde desberdinetan garatzen diren <b>pertsonak kudeatzeko prozesuek</b> garapen edota sistematizazio maila desberdinak erakutsi dituzte. Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneko egoerari so eginez gero, ondorengoetan <b>orokortzeko</b> beharra dagoela ikusi da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Emakumeen enplegura bidean motibazio-mailak zaintzeko:</b> Lan munduan lehenengoz sartzen direnei arreta espezifiko eskaintzea (ordainsari-prozesuak berrikusiaz, dagozkien egitekoak aztertuz, motibazio pertsonalak, aurretiazko prestakuntza, familiako egoera eta etxeko rolak, etab.), <b>lehenengo lan-esperientzia interesgarria bezain motibagarria</b> izan dadin; Egitura, prozesu, bameko lan-dinamikak ahalbideratzea... prozesu produktiboetan eta lan prozesuetako kudeaketan <b>protagonismo handiagoa</b> lortzeko; Sustapen profesional eta ekonomikorako aukera gehiago ahalbideratzen dituzten prozesuak eskaintzea eta, horrekin, emaitza hobek lortzeko motibazioa areagotzea; zeregin, enplegu eta sektore jakin batzuetan dagoen maskulinizazio eta feminizazioaren aldeko inertiak haustea (zeharkako banantzea), lanerako <b>talde mistoak</b> sortuz; <b>polibalentziarako gaitasun-prozesuak</b> gauzatzea, non emakumeen presentzia garrantzitsua den eta, hein handi batean, beraien gaitasunak aberasten dituzten; pertsonen kudeaketa arloko prestakuntza <b>bitarteko langileei eta zuzeneko esku laneko talde-arduradunei</b> eskualdatzea; arrisku psikosozialen arloan laneko osasuna hobetzeko mekanismoak txertatzea (ordutegi malgutasuna, gizarteko kontziliazio arduratsua gauzatzeko neurri berriak, etab. ) etab.</li> <li>o Pertsonen kudeaketa-prozesuak hobetuko dituzten <b>kalitatezko informazio kuantitatibo eta kualitatiboa</b> sistematikoki edukitzeko: EAEko lan babestuko erakundeen artean <b>ezagutza elkarri trukatzeko</b> bideak sistematizatzea (aldian aldiko saio teknikoak, emakume, enplegu eta adimen urritasuna eta/edo buruko nahastearen arloan arrakastatsuak izan diren esperientzia edo ekintzei buruzkoak), aurrera begira benchmarking hori beste erakunde edota beste esparru geografiko batzuetara hedatu daitekeelarik; emakume langileen laneko <b>giroari edota asebetetzeari buruzko azterketak orokortzea</b> (aurreragoko faseetan laneko ingurune arruntean lan egiten duten kolektibo horretako beste langile batzuen asebetetzearekin alderatzeko aukera egongo da) ; Emakume horiek kalitatearen alorrean dituzten <b>laneko baldintzei</b> etengabeko jarraipena egitea (ordutegia, ordainsaria, kontratazioa, egitekoak, laneko uzteak eta horren arrazoiak, etab.); Enplegu arruntera <b>igarotzeko helburuen</b> jarraipen orokorra; Aldian aldiko <b>Gizarte txostenak</b> egin eta hedatzea, zeintzuen bidez jasoko den, arlo ekonomikoan lortu diren helburuak, bai eta kontrataziorako prozesu sozialetan, lagundutako enpleguan eta enplegu arruntera egindako pausuetan, sexuaren eta urritasun nahiz nahastearen arabera; etab.</li> </ul>
✓	✓	<p><b>Negoiazio kolektiboko prozesuetan</b> ere hobekuntzak txertatu daitezke, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen kolektiboan eragin positibo handiagoa izateko:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Negoiazio kolektiboetan gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko eta zailtasun bereziak dituzten kolektiboei buruzko <b>eskabideak</b> jasotzea, esaterako, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastearen kasuetan; sindikatuetakako ordezkariari sentzibilizazioa eta <b>prestakuntza</b> eskaintzea generoaren eta diskriminazio anitzaren alorrean; lantaldeetako emakumeen kontratu nahiz laneko baldintzen <b>jarraipen</b> sistematikoa sustatzea (lanaldiak, ordutegiak, ordainsariak, kontratu-motak, lana uztearen arrazoiak, absentismoa, errendimendu gutxiko kontratuen eragina); etab.</li> </ul> <p>Lan babestuko erakundeek <b>gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alde duten konpromisoa</b> erakusten duten ekintzak gauzatzen dituzte. Jarraian, lan babestuko erakunde horietan aipatu <b>praktika horiek orokortzeko</b> gomendioak jaso dira.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Berdintasun-planak</b> zabaltzea, enpresaren tamaina edozein izanda ere, horiek dinamizatzeko <b>Berdintasun-batzorde</b> paritarioak sortuz (gizarteko eta enpresako ordezkariak); Hausnarketa-prozesuak eskaintzea, gizartearekin arduratsua den <b>laneko denborak berrantolatzeko</b> (txandak, ordutegi malgutasuna, etab.); Laneko sektoreetan, sailetan eta zerbitzuetan dagoen <b>maskulinitasuna eta femininitasuna hautsi</b> eta talde mistoak sortzea; Zuzendaritzan eta teknikarien artean berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren zeharkakotasunaren alorrean <b>prestakuntza</b> ematea; <b>Sexuaren arabera adierazle</b> erregistroa hobetzea, jarraipen sistematikoa egin ahal izateko; Teknikarien artean proiektuetan, programetan eta antzekoetan <b>generoaren aurre-eragina baloratzeko</b> balioa dien tresnen erabilera sustatzea; Emakumeekiko <b>errespetuzkoak diren inguruneak</b> sustatzea (erakundeek kanpainari zein norbere kanpainari jarraipena egitea, martxoaren 8koa eta azaroaren 25ekoa, esaterako); lantaldean genero-indarkeriaren biktima den emakumeren bat dagoen kasuetan enpresaren jokabidea arautuko duten <b>protokoloen</b> idazpena hedatzea; etab.</li> </ul> <p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Erabat <b>estrategikoa</b> da adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeentzako erakargarriak eta interesgarriak diren laneko baldintzak garatzeko beharra. Enplegua bilatzeko motibazioak eta, batez ere, bertan mantentzeak, beharizan eta igurikimen zehatzetara egituratutako testuingurua sortze eskatzen du.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte</i>, eta horren erakundeak.</p>

AU	BN	3.2.- PROZESU ETA PROZEDURAK BURUKO NAHASTEAREN FENOMENORA EGOKITZEA
		<p>Lan babestuko erakundeetara buruko nahastea duten pertsonak iristea, oraintsu gertatu den zerbait da; horregatik, nahitaezkoa da pertsona horien <b>kudeaketa-prozesuak hobetzen</b> jarraitzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Buruko nahastearen alorreko <b>esku-hartze</b> prozesuetan espezifikoak diren etengabeko hobekuntzak txertatzea, arlo horrek berezkoak dituen berezitasunei so eginez; <b>zentro okupazionaletan</b> buruko nahastea duten pertsonak duten presentziari buruzko hausnarketarako bame-prozesuak garatzea, lan babestuko erakunde desberdinen artean dauden aldeak murrizteko helburuarekin; Interes profesionalak bateratzeko ahalegin gehigarria egitea, <b>buruko nahastea agertu aurretik laneko esperientzia</b> zeukaten pertsonen profil akademiko eta/edo lanekoa kontuan hartuta; nahastearekin lotutako krisi edota antzeko egoeren aurrean <b>prestakuntza</b> orokorra ematea bitarteko aginteei eta lantaldeetako arduradunei; erakundeetako langileei <b>patologia dualari</b> buruzko prestakuntza tekniko orokorra ematea (diagnostikoa, jarduera terapeutikoa, esku hartzeko estrategiak, etab.); lan babestuko erakundeak <b>buruko osasun sarearekin</b> duen kontaktua sistematizatzea, nahastearen aurreko egoeretan modu koordinatuan jarduteko; etab.</li> </ul>
	✓	<p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Buruko nahasteak garapen espezifikoa behar du lan babestuko erakundeetan eta lan merkatu arruntean. Orientazio-prozesu desberdinen egokitzea, lanpostu bakoitza pertsona jakin bati egokitzea, gaitasuna, esku hartze terapeutikoa, etab... <b>zeregin konstantea</b> da, eta erakundeetako profesionalek apurka-apurka gauzatu behar dituzte.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte</i>a, eta horren erakundeak.</p>

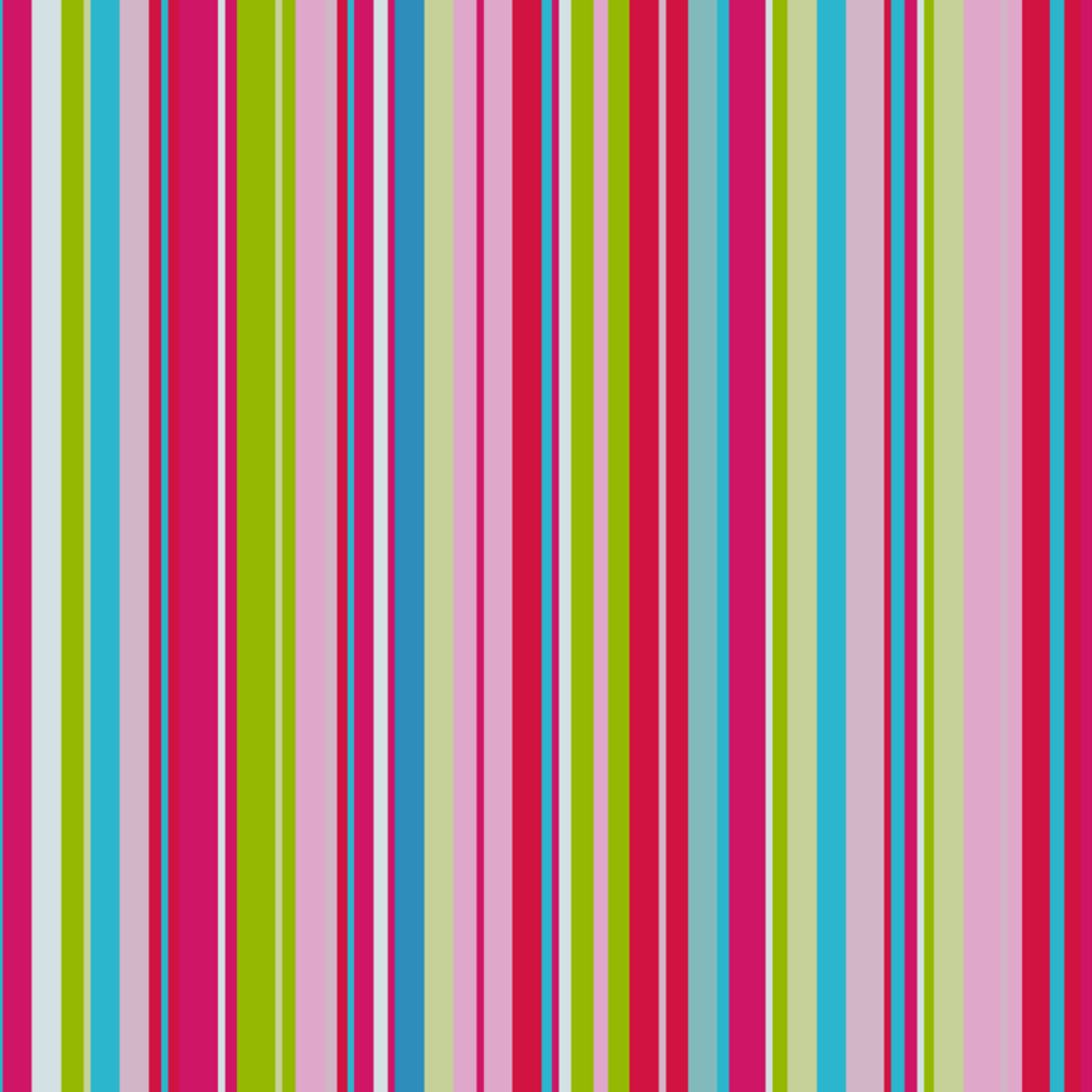
AU	BN	3.3.- ENPLEGUA SORTU ETA MANTENTZEAZ ARDURATZEN DIREN BESTE ERAGILEEKIN KOORDINAZIO-PROZESUAK SISTEMATIZATZEA.
		<p>Lan babestuko erakundeek gainerako eragileekin gauzaturako kudeaketa jarraibideak izan ohi dituzte. <b>Eragile anitzekin garatutako lankidetzak programak sustatzen dituen laneko kultura bultzatzeko</b>, laneko lankidetzak-harreman horiek sistematizatu behar dira, erakunde bakoitzaren baitan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Ekonomia eta enpresa munduko eragileekin</b> batera enplegu arruntera bideratzeko programa sakonagoak gauzatzeko, programa horietan adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen presentzia areagotuz; Enpresei eta gainerako eragile ekonomikoekin sentsibilizazioa eta prestakuntza ematea, urritasuna eta nahastea duten pertsonak laneratu ditzaten.</li> <li>o Dagoeneko etengabekoa bada ere, <b>oinarrizko gizarte zerbitzuekin eta inguruko adimen osasun zentroekin</b> kontaktuak sistematizatzea, batez ere borondatezko lanuzteetan, familia ingurunean zaintzeko beharrezkoak direnean, eta emakumeen aldetik lan-munduekin bateratu ezinezko moduan ulertzen direnean.</li> <li>o Erakundeko teknikariek gainerako eragileekin buruz duten <b>ezagutza kudeatzea</b>, informazio hori sistematizatu eta erakundearen esku uzteko.</li> </ul>
✓	✓	<p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Eragileen artean lotura estrategiko nahiz teknikoa ezartzeko, denbora asko behar da: prozesua garatzeko, interesak bateratzeko, ezarritako sinergiak denboran mantentzeko, konfiantzazko harremanak sotzeko, etab. Lankidetzak-harreman horiek dagoeneko existitzen badira ere, oraindik aztertu gabe dauden sareak indartzeko <b>beharrizana</b> dagoela ikusi da, bai eta erakunde barruan lankidetzak-harreman horiek sistematizatzeko beharrezkoak diren eragileak ere.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte</i>a, eta horren erakundeak.</p>

## 4. ARDATZA: LAN MERKATU ARRUNTA

AU	BN	4.1.- PERTSONAK LANEAN TXERTATU ETA KUDEATZEA
		<p>Laneko merkatu arrunta, hein handi batean, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten pertsonen kontrataziotik aldentuta dago. Horregatik, premiazkoa da profil horien laneratzea notibatzea, eta enpresen baitan pertsonak kudeatzeko dauden prozesu desberdinak egokitzea.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Enpresariak sentsibilizatzeko eta adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen <b>laneratze-programetan parte hartzea</b> (zentzu horretan, zenbait enpresek berdintasunaren, gizarte erantzukizunaren eta gizarte alorrean dagoeneko egindako bidea aprobetxatzea, etab.) etab.</li> <li>Enpresa barruan <b>personen kudeaketa</b> hobetzeko ekintzak gauzatzea, horien prozesu eta prozeduretan aniztasun nahiz genero ikuspegia txertatzeko, kolketiboa horietako emakumeak kontratatzearen bidez: hautaketa, pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokitzea, egitekoa ebaluatzea, komunikazioa, ordainsariak, prestakuntza eta garapen profesionala, lan babestuko erakundeei zerbitzuak kontratatzea, laneko enklabeak egokitzea, urritasuna edota nahastea duen pertsonak laneko jarduera gauzatzeko duen lantaldean prestakuntza ematea, pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokitzeari dagokionez mutuen inplikazioa, eta.</li> <li><b>Arrisku psikosozialen alorrean laneko osasuna</b> hobetuko duten mekanismo, giro eta kulturak berrantolatzea (esaterako, ordu-tegi malgutasuna, gizarte kontziliazio arduratsua garatzeko neurriak, lantaldean kudeaketa egokia, laneko zama eta erantzukizunen kudeaketa, etab.), buruko osasunaren arloan egon daitezkeen desdoikuntzen prebentzioa ahalbideratuz.</li> <li><b>Negoiazio kolektiborako prozesuak</b> sustatzea, non kontuan hartuko diren diskriminazio anitza jasaten duten kolektiboak, hala nola, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeak. Negoziazio kolektiboetan gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko eta zailtasun bereziak dituzten kolektiboetako buruzko <b>eskabideak</b> jasotzea; sindikatuetako ordezkarietako sentsibilizazioa eta <b>prestakuntza</b> eskaintzea generoaren eta diskriminazio anitzaren alorrean; lantaldeetako emakumeen kontratu nahiz laneko baldintzen jarraipen sistematikoa sustatzea (lanaldiak, ordu-tegiak, ordainsariak, kontratu-motak, lana uztearen arrazolak, absentismoa, errendimendu gutxiko kontratuaren eragina); etab.</li> <li>Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeek lan merkatu arruntean <b>bizi izandako laneko esperientziak hedatzea</b> eta ezagutzera ematea, prozesu horretan ikasitakoak identifikatzen lagunduz eta esperientzia horien ondorioz sorturiko alde positiboak sustatuz.</li> </ul> <p>Egiaztatu denez, lan merkatu arrunteko enpresek, kasurik gehienetan, lan babestuko erakundeek eta elkarteek eskainitako <b>laguntza</b> behar izaten dute, bai pertsonak, bai zerbitzuak kontratatzeko orduan, eta bai eta beharizan bereziak dituzten pertsona nahiz kolektiboaren enpleguarekin lotako ekintzak garatzeko orduan ere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen laneratzean diharduten <b>eragileekin lankidetzak eta harremanetarako espazioak</b> sustatzea (praktikak enpresetan, kontratazio konpromisodun prestakuntza; lagundutako enplegua, laguntza teknikoak langileak hautatzerakoan; enpresen diziplina antzeko zerbitzu teknikoak, pertsonak kudeatzeko prozesuak egokitzeari begira; urritasuna edo nahastea duen pertsona lanean hasiko den lantalde prestakuntza, etab.); laneratzeari eta enpleguaren kalitateari buruzko azterlan eta ikerketetan parte hartzea, gizarte eta beste enpresa batzuk sentsibilizatzen parte hartzea, enpresa-inguruetan eztabaidak sustatzea (enpresa elkarteak, merkataritza elkarteak, enpresen foroak, federazioak, elkarrizketa soziala); kontratazioa gauzatzeko orduan enpresei laguntza emango dien baliabide eta zerbitzuak identifikatzea (eskura dauden baliabideen gida bat prestatu eta enpresarien artean banatzea), etab.</li> </ul> <p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen presentzia ez da maila berean gertatzen; urritasunaren edota nahastearen aurreko aurreiritziak dira horren arrazoi nagusia, bai eta, bigarren maila batean, emakume izatea ere. Enpresek, <b>apurka-apurka</b>, dibertsitateko erantzukizunak dituzte beren lan-prozesuak, etorkizunean lantaldean ezaugarri bilakatu dadin.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> Enpresa elkarteek dibertsitatea indartu eta sustatu behar dute, beraien jardueran zeharkako elementua bilakatu dadin. Horretarako, EHLABE <i>Euskal Herriko Lan Babestuen Elkarte</i>-ren laguntza izango dute, bertan biltzen baitira alor horretan ezagutza duten erakundeak.</p>
✓	✓	

AU	BN	4.2.- ENPLEGU PUBLIKOA ETA ENPRESA-SAREARI ZUZENDUTAKO LEGEGITZAKO GARAPENA, HALA PUBLIKOA NAHIZ PRIBATUA.
		<p>Enplegu Publikoaren alorrean ere adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duten emakumeen presentzia hobetzeko ekintzak txertatu beharra dago.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Enplegu Publikoa sustatzea</b> (hautaketa-prozesu desberdinetan lanpostu gehiago erreserbatzea, emakumeentzako kuota jakin bat finkatzea, hautaketa-prozesuak berrikustea, emakumeen eta horiek gauzatzen duten lanaren kontratazio-maila handiagoak lortzea, pertsona bakoitza lanpostu jakin batera egokitzeko prozedurak, etab.); kontratazio publikoko prozesuetan irizpide sozial erreak eta eraginkorrak txertatzea (LISMI legearen betepena sustatuz, zerbitzuak ez ezik pertsonak ere kontratatuta, enpresa publikoen arteko "erosketa zentroa" sortuz, lan babestuko enpresei produktu eta zerbitzuak kontratatzeke, etab.).</li> </ul> <p>Era berean, enpresa-sareari zuzenduriko <b>araugintza</b> eguneratu beharra dago, LISMI legearen egungo edukia gainditu eta exijentzia-maila handiagoak lortzeko.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Urritasuna duten pertsonak kontratatzeke exijentzia-maila areagotzea, <b>ekintza positiboan</b> bidez: adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea dutenentzako eta, zehatzago, kolektibo horretako emakumeentzako kuotak ezarriz.</li> <li>o Enpresa-sareak LISMI <b>legea betetzeari dagokionez</b>, administrazioak duen ardura <b>indartzea</b>, jarraipenerako (eta, hala badagokio, zigorrak jartzeko) ekintza berrien bidez.</li> </ul> <p><b>GOMENDIOAREN GARRANTZIA-MAILA:</b> Administrazio Publikoak badaki gizartearen aurrean egiteko eragilea duela. Diskriminazio anitza eta, kasu honetan, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea jasaten duten pertsonen enpleguaren aurrean duten konpromisoak, beraz, agerikoa eta eredugarria izan behar du, enpresa-sareari begira. <b>Lehentasun-maila</b>, beraz, <b>erabatekoa</b> da.</p> <p><b>PROPOSATURIKO SUSTAPEN ERAGILEA:</b> Administrazio publikoak, enpresa publikoak, erakunde autonomoak, etab.</p>









# 11

BIBLIOGRAFIA



## 11- BIBLIOGRAFIA

# 11. BIBLIOGRAFIA

---

### GOBERNUEN JARRAIBIDE EDO ESTRATEGIAK

- EUROPAKO KONTSEILUA. Plan de Acción para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015
- ESPAINIA. Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012 –EGAEPD 2008 2012. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, 2008.
- ESPAINIA. Estrategia salud mental del Sistema Nacional de Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo, 2007.
- ESPAINIA. III Plan de acción para personas con discapacidad 2009-2012. Ministerio de Sanidad y Política Social, 2009
- ESPAINIA. Plan de acción para las mujeres con discapacidad 2007. Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGO. Plan de Empleo 2007-2010. Gobierno Vasco, 2007.
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGO: Plan para la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2004-2006. Gobierno Vasco, 2004.
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGO. Estrategia de Salud Mental de la CAPV ESM-2010. Osakidetza – Servicio Vasco de Salud
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGO. V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE - IX Legislatura. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. 2010.
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGO. Reflexiones estratégicas para el mantenimiento y creación de empleo en los Centros Especiales de Empleo de la CAPV. 18 de marzo de 2011. Lanbide – Servicio Vasco de Empleo

### ARGITALPENAK

- ASOCIACIÓN AMERICANA PARA LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO – AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES (AAIDD). Intellectual Disability: Definition, Classification and Systems of Supports (11 th Edition). AAIDD.
- ASOCIACIÓN ESTADOUNIDENSE DE PSIQUIATRÍA (APA): Manual de Diagnóstico y Estadística sobre Trastornos Mentales (DSM-IV y DSM-IV-TR). Asociación Estadounidense de Psiquiatría, 1994.
- BAREA TEJEIRO, J. y cols. Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco. Fundación BBVA, 2008.
- CIDE. Discapacidad y mercado laboral: situación en la CAPV. Colección: Cuadernos de trabajo –Formación, empleo, cualificaciones-, nº 42. CIDE, 2008.
- CIDE. La flexiseguridad y los contextos sociolaborales. Perspectivas en la CAPV. Colección: Cuadernos de trabajo –Formación, empleo, cualificaciones-, nº 43. CIDE, 2008.
- COMISIÓN EUROPEA. Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 2008.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGRUPACIONES FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES (FEAFES). Salud mental y medios de comunicación. Feafes.
- EHLABE – Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco. Memoria de actividades CIR 2007-2009. EHLABE, 2010.
- EMIKER. Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo. Emiker, 2006.
- FRANCO T. Claves en la inserción laboral de personas con enfermedad mental. (Artículo basado en una ponencia presentada por el autor en la jornada organizada por EHLABE en los Cursos de Verano de la EHU-UPV 2008 bajo el título “Inserción laboral de personas con enfermedad mental en la CAPV”). Zerbitzuan nº 44, pág 115-125. Lantegi Batuak, 2008.
- GISBERT C. y cols.: Rehabilitación psicosocial del trastorno mental severo. Situación actual y recomendaciones. Cuadernos Técnicos 6, Asociación Española de Neuropsiquiatría. Madrid, 2002.
- GRUPO GUREAK. Procesos y recursos para la integración sociolaboral de las personas con enfermedad mental en le Grupo Gureak. Talleres Protegidos Gureak, 2009



- INSTITUCIÓN DEL ARARTEKO. Atención comunitaria de la enfermedad mental. Las personas con enfermedad mental crónica que reciben atención no hospitalaria en la CAPV. Ararteko, 2000.
- ARARTEKOA. La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV. Informe extraordinario de la Institución del Ararteko al Parlamento Vasco. Ararteko, 2003.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. País Vasco. 2008. Instituto Nacional de Estadística, 2008.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). Estimaciones de la Población Actual de España. Datos estimados para 1 de diciembre de 2010 para el País Vasco y por sexos. Instituto Nacional de Estadística.
- IZUZKIZA GASSET, D, Y DE LA HERRÁN GASCÓN, A.: Discapacidad intelectual en la empresa. Las claves del éxito. Pirámide, 2010.
- MARTÍNEZ RUEDA, N. y cols.: Factores de éxito en la integración laboral en centro especial de empleo de personas con trastorno mental desde la perspectiva de los y las profesionales. Lantegi Batuak, 2006.
- MARTÍNEZ RUEDA, N., VILLARDÓN, L. y cols.: Factores de éxito en la integración laboral en centro especial de empleo de personas con trastorno mental desde su perspectiva. Lantegi Batuak, 2007.
- MONTERO, D., AUZMENDI, E., ZULUETA, B., RESTREPO, W., ELORRIAGA, E.: Estudio de la incidencia de problemáticas asociadas en personas con discapacidad intelectual en Lantegi Batuak. Universidad de Deusto – Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación- y Lantegi Batuak, no se cita año de publicación.
- MORENO VÁZQUEZ, G. Trabajo y ciudadanía. Un debate abierto. Colección de Derechos Humanos “P. Francisco de Vitoria”, Ararteko, 2003.
- MORENO VÁZQUEZ, G. Empleo y ciudadanía. Propuesta de debate para una relación en la encrucijada. Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales, 20-21, Aspectos sociolaborales de la crisis, 2009.
- NAVARRETE MORENO, L y cols: Análisis de la situación de las personas con discapacidad con enfoque de género. Análisis de contenido de los resultados de diecisiete grupos de discusión. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, 2007

## bibliografía

- URRITASUNAREN ESTATUKO BEHATOKIA. Informe Olivenza 2010. Las personas con discapacidad en España. Observatorio estatal de la discapacidad, 2010.
- OSASUNAREN MUNDUKO ERAKUNDEA (OMS): Manual de Recursos de la OMS sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación. Organización Mundial de la Salud, 2006.
- OSASUNAREN MUNDUKO ERAKUNDEA (OMS): Clasificación de Trastornos Mentales y de Conducta: Descripciones Clínicas y Guías de Diagnóstico (CIE-10). OMS.
- PÉREZ BUENO, L.C. y cols.: Inclusión, discapacidad y empleo. Algunas claves a través de siete historias de vida. Caso Ecuador. Ediciones Cinca, 2010.
- PÉREZ Y. y cols.: Encuesta de Salud de la C.A. del País Vasco 2007. Vitoria-Gasteiz: Departamento de Sanidad y Consumo, 2010
- RED2RED CONSULTORES: El Empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexibilidad. Fundación ONCE, 2009.
- TALLER USOA: La inserción laboral de las personas con enfermedad mental desde el trabajo protegido. Aportaciones desde las experiencias de entidades de EHLABE. Equal Zabalana-USOA.
- URIARTE, J.J y cols: Presentación de la traducción al castellano de la Escala HoNOS (Health of the Nation Outcome Scales). Versión en lengua castellana de Health of the Nation Outcome Scales, de Wing J.K., Beevor A.S. y Curtis R.
- VEIT C.T., WARE J.E. The structure of psychological distress and well-being in general populations. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1983.
- VERDUGO ALONSO, M.A.: Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, Vol. 34 (1), Núm. 205. Siglo Cero.
- WARE J.E., Sherbourne C.D.. The MOS 36-item short-form Elath Surrey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. Med Care, 1992.

**LEGERIA**

- ESPAÑA. Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Boletín Oficial del Estado, de 30 de abril de 1982, núm. 103.
- ESPAÑA. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. Boletín Oficial del Estado, 9 de diciembre de 1985, núm. 294.
- ESPAÑA. Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. Boletín Oficial del Estado, 26 de marzo de 1999, núm. 73.
- ESPAÑA. Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 26 de enero de 2000, núm. 22.
- ESPAÑA. Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 21 de febrero de 2004, núm. 45.
- ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- ESPAÑA. Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 14 de julio de 2007, núm. 168.
- ESPAÑA. Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. Boletín Oficial del Estado, 22 de diciembre de 2009, núm. 307.
- ESPAÑA. Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2007, núm. 261.
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA. Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres». Boletín Oficial del País Vasco, de 22 de noviembre de 1994, nº 222.
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. Boletín Oficial del País Vasco, 2 de marzo de 2005, núm. 42.



# 12

ERABILI DIREN  
ELKARRIZKETA-GIDOIAK







## 12-ERABILI DIREN ELKARRIZKETA-GIDOIAK

# 12. ERABIL DIREN ELKARRIZKETA- GIDOIAK

---

### EMAKUME PROTAGONISTEI EGINDAKO ELKARRIZKETA

#### Identifikazioa

- Izena
- Erakundea / Kontaktua ahalbideratu duen erakundea
- Adina
- Familia-mota
- Laneko sektorea / Enplegua eskatzeko egoera
- Burututako lana / Enplegua eskatzeko egoera
- Elkartearen izena
- Kokalekua
- Lan-bizitzaren azalpen laburra

#### Baloratu beharrekoak

- Zer da zuretzat lan egitea
- Zer da, zure ustez, lan egiteko pertsona batek behar duena / Zer da, zure ustez, adimen urritasuna eta/edo buruko nahastea duen pertsona batek lan egiteko behar duena
- Beharizan horiek desberdinak direla uste al duzu emakumeen eta gizonen artean
- Laneratze-programaren batean parte hartzen duzu / Bai-Ez eta arazoak
- Lanean txertatzeko orduan arazoak dituzu / Bai-Ez eta arazoak
- Arazo horiei irtenbidea aurkitzeko, zeintzuk dira proposatu dizkizuten edota burura etorri zaizkizun konponbideak
- Lana bilatzeko orduan, zein da martxan jartzen duzun prozesu zehatza
- Prozesu horretan trabarik aurkitzen duzu /zein
- Nola egiten diezu aurre
- Arazoak dituzu zure lanpostua mantentzeko / Bai-Ez eta zergatik
- Zeintzuk dira horri aurre egiteko dituzun tresna edo irtenbideak
- Zeintzuk dira etorkizuneko zure proiektu profesionalak
- Zure egoera berean dauden emakumeen lan-egoerari dagokionez, zein da zure iritzia
- Zer proposatzen duzu egoera hori hobetzeko
- Bestelako komentarioak

### ADIMEN URRITASUNA ETA/EDO BURUKO NAHASTEAREN DUTEN EMAKUMEEN FAMILIEI EGINDAKO ELKARRIZKETA / GALDETEGIA

#### Identifikazioa

- Emakumearekiko senidetatasun-maila / familiaren konposaketa
- Emakumearen bizi-historia laburra
- Laguntzarako baliabide sozialak – elkartek - bestelakoak
- Kokalekua

#### Baloratu beharrekoak

- "Lana" kontzeptuari ematen zaion zentzua. "Lana" kontzeptuari ematen zaion zentzua, pertsonak urritasunik ez duenean. "Lana" kontzeptuari ematen zaion zentzua, protagonista AU eta/edo BN duen pertsona bat denean. "Lana" hitzari ematen zaion zentzua, zure familiako kideren bat denean.
- Lan munduan txertatzeko prozesuaren balorazioa AU eta/edo BN duten emakumeen kasuan. Inplikaturako eragileak.
- Lan munduan mantentzeko prozesuaren balorazioa AU eta/edo BN duten emakumeen kasuan. Inplikaturako eragileak.
- AU eta/edo BN duen emakume batek lanpostu lortu eta mantentzeko erabakigarriak diren faktoreak.
- Lan merkatuan sartu eta bertan mantentzeko AU eta/edo BN nahaste duten emakumeei familiak eskaintzen duen laguntza-prozesua
- Laneratze nahiz mantentze prozesuan laguntza emateko familiek aurkitu dituzten oztopo eta laguntza nagusiak.
- AU eta/edo BN duten emakumeen laneratze-prozesuak hobetzeko jarduera-proposamenak. Inplikaturako eragileak, edota inplikaturako direnak. Pertsona horiek bizi duten arazoaren aurrean eragile eta erakunde desberdinen aldetik inplikazio-maila handiagoa lortzeko ekintzak
- AU eta/edo BN duten emakumeen etorkizunean izango duten lan-egoeraren ustezko bilakaera.
- Bestelako komentarioak



## **ADIMEN URRITASUNA ETA/EDO BURUKO NAHASTEA DUTEN PERTSONEN ELKARTEEI EDOTA SENIDEEN ELKATREEI ELKARRIZKETA / GALDETEGIA**

### **Identifikazioa**

- o ELKARTEA
- o Elkartearen helburua eta jarduera-eremua
- o Kokalekua
- o Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

### **Baloratu beharrekoak**

- "Lana" kontzeptuari ematen zaion zentzia. "Lana" kontzeptuari ematen zaion zentzia, pertsonak urritasunik ez duenean. "Lana" kontzeptuari ematen zaion zentzia, protagonista AU eta/edo BN duen pertsona bat denean. "Lana" hitzari ematen zaion zentzia, elkarteko kideren bat denean.
- Lan munduan txertatzeko prozesuaren balorazioa AU eta/edo BN duten emakumeen kasuan. Inplikaturako eragileak.
- Lan munduan mantentzeko prozesuaren balorazioa AU eta/edo BN duten emakumeen kasuan. Inplikaturako eragileak.
- AU eta/edo BN duen emakume batek lanpostu lortu eta mantentzeko erabakigarriak diren faktoreak.
- Lan merkatuan sartu eta bertan mantentzeko AU eta/edo BN nahaste duten emakumeei familiak eskaintzen duen laguntzaren balorazioa
- Bestelako eragileekin (gizarte arlokoak, osasun arlokoak, ekonomikoak, etab) sarean egindako lana.
- AU eta/edo BN nahastea duen pertsonen lanean duten presentzia eta garapenari dagokionez elkarrekin berak garatutako jardueri buruzko politika eta praktikak
- Etorkezinerako aurreikusitako politika eta praktikak
- Laneratze nahiz mantentze prozesuan laguntza emateko elkarrekin aurkitu dituen oztopo eta laguntza nagusiak.
- AU eta/edo BN duten emakumeen laneratze-prozesuak hobetzeko jarduera-proposamenak. Inplikaturako eragileak, edota inplikaturako direnak. Pertsona horiek bizi duten arazoaren aurrean eragile eta erakunde desberdinen aldetik inplikazio-maila handiagoa lortzeko ekintzak
- Bestelako komentarioak

## **HEZKUNTZA EDO PRESTAKUNTZA ZENTROEI EGINDAKO ELKARRIZKETA / GALDETEGIA**

### **Identifikazioa**

- o Zentroa
- o Zentro-mota
- o Hezkuntza mailak - Irakasleak
- o Ikasleak – sexuaren eta AU eta BNren arabera-
- o Laguntza-gelak eta ikasle-mota bakoitzari egokitutako programak
- o Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

### **Baloratu beharrekoak**

- AU eta/edo BN duen ikaslea Zentroan sartzeko hautaketa-irizpideak
- Berritzegunearen edota bestelako jarduera, ikasleen balorazio edo diagnostikoa egiteko
- Diagnostiko eta balorazioen onarpena familiaren aldetik
- Elkarte, Fundazio edo bestelako eragileekin kontaktuan jarri edota horietara bideratzea, gauzatutako balorazio teknikoak kontuan hartuta
- AU eta/edo BN duten ikasleekin lan egiteak irakasleentzat duen esanahia, aisialdiari, ordaindutako lanari, garapen pertsonalari eta laneko nahiz gizarteko integrazioari dagokionez.
- AU eta edo BN duten ikasleentzako lan-esparruari begira Zentroak eskaintzen dituen prestakuntza-ibilbideak
- Kolektibo horiek lorturiko titulazioak
- Hezkuntzako Zentroaren eta lan munduaren arteko lotura. Lotura-mota posible bakoitza zein ikasle-motari zuzenduta dagoen
- Lan mundura gerturatzeko egun existitzen diren prozesuetako genero-ikuspegia - praktikak, bekak, lan-poltsak, etab.-
- Hezkuntzako Zentroarekin harremanetan edota lankidetzan dauden erakunde edo eragileak - gizarte eta osasun arlokoak, ekonomikoak, tokiko garapenekoak, fundazioak/elkarrekin, beste zentro batzuk, etab.-
- Inguruko enpresa edo eragile ekonomikoekin lankidetzak hitzamenak dauden ala ez, AU eta/edo BN duten ikasleak txertatzeko aldera. Lan munduan sartzeko prozesuari jarraipena. Koordinazio mekanismoak Hezkuntza Zentroaren eta enpresa nahiz eragilearen artean, AU eta/edo BN duten ikasleei jarraipena egiteko.
- Laneratze prozesuan eragina izan dezaketen familiako gertaeren identifikazioa
- AU eta/edo BN duten ikasleen laneratze-prozesuak hobetzeko jarduera-proposamenak. Inplikaturako eragileak. Pertsona horiek bizi duten arazoaren aurrean eragile eta erakunde desberdinen aldetik inplikazio-maila handiagoa lortzeko ekintzak
- Bestelako komentarioak

**ALORREKO GIZARTE ZERBITZU ETA PROFESIONALEI  
EGINDAKO ELKARRIZKETA / GALDETEGIA****Identifikazioa**

- Zerbitzuaren izena eta kokalekua
- Jarduera-eremua
- Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

**Baloratu beharrekoak**

- AU eta /do BN duten emakumeen txertatzea eta presentzia Gizarte Zerbitzuetan
- Gizarte Zerbitzuetara jotzen duten emakumeen helburu nagusiak. Emakumeen lehentasunak. Laneratzearen lehentasuna.
- Laneratzeari dagokienez eman zaien orientazio eta bideratzea. Gauzaturiko ekintzen eta laguntza eman dezaketen zerbitzu edota eragileen deskribapena.
- Lan munduan txertatze eta/edo mantentzeko prozesu posiblearen jarraipena
- Gizarte Zerbitzuek "Lana" kontzeptuari ematen dioten zentzua. "Lana" kontzeptuari ematen zaion zentzua, Zerbitzuko erabiltzaileak urritasunik ez duenean. "Lana" kontzeptuari Gizarte Zerbitzuek ematen dioten zentzua, protagonista AU eta/edo BN duen pertsona bat denean.
- "Enplegarritasun" kontzeptuari ematen zaion zentzua
- Gizarte Zerbitzuek egiten duten balorazioa AU eta/edo BN duten emakumeak lanean txertatu eta/edo mantentzearen inguruan.
- AU eta/edo BN duten pertsonen lanari dagokionez gauzaturiko jarduera-politikak.
- Lanari dagokionez beste Zerbitzu, Eragile, elkarte eta abarrekin sarean egindako lana. Abian jarritako proiektu edo ekimenak.
- AU eta/edo BN duten emakumeen kolektiboentzat lan munduan sartu eta bertan mantentzeko orduan familiak eta ingurune hurbilak duen eragina.
- Genero-ikuspegia txertatzea AU eta/edo BN duten emakumeei motibazioa, orientazioa, bideratzeko laguntza etab. ematerakoan.
- Kolektibo horien bien motibazio eta laneraterako jarduera-protokolorik dagoen ala ez.
- Laneratze-prozesuan identifikatu diren zailtasun, oztopo eta antzekoak.
- Lana mantentzeko prozesuan identifikatu diren zailtasun, oztopo eta antzekoak.
- Zailtasun, oztopo eta antzekoak minimizatzen garatutako ekintzak.
- Beste eragile, erakunde, zerbitzu eta abarrei – gizarte eta osasun arlokoak, ekonomikoak eta abar. - egindako jarduera-proposamenak, AU eta/edo BN duten emakumeak lan esparruan txertatu eta mantentzeari dagokionez,
- Bestelako komentarioak

**BURUKO OSASUN ZENTROEI ETA PROFESIONALEI  
EGINDAKO ELKARRIZKETA / GALDETEGIA****Identifikazioa**

- Zerbitzuaren izena eta kokalekua
- Jarduera-eremua
- Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

**Baloratu beharrekoak**

- AU eta/edo BN duten emakumeek Adimen Osasuneko Zentroetan duten presentzia
- Adimen Osasun Zentroetara joaten diren emakumeen helburu nagusiak. Emakumeen lehentasunak. Laneratzearen lehentasuna.
- Laneratzeari dagokienez eman zaien orientazioa. Gauzaturiko ekintzen eta laguntza eman dezaketen zerbitzu edota eragileen deskribapena.
- Adimen Osasun Zentroak "lana" kontzeptuari ematen dion zentzua. "Lana" kontzeptuari ematen zaion zentzua, Zentroko erabiltzaileak urritasunik ez duenean. "Lana" kontzeptuari Zentroan ematen zaioen zentzua, protagonista AU eta/edo BN duen pertsona bat denean.
- "Enplegarritasun" kontzeptuari ematen zaion zentzua
- Adimen Osasun Zentroko erabiltzaileek laneko errealtatearen inguruan duten ezagutza. Burututako lan-mota.
- Adimen Osasun Zentroak egiten duten balorazioa AU eta/edo BN duten emakumeak lanean txertatu eta/edo mantentzearen inguruan.
- Laneratze-prozesuan identifikatu diren zailtasun, oztopo eta antzekoak.
- Lana mantentzeko prozesuan identifikatu diren zailtasun, oztopo eta antzekoak.
- AU eta/edo BN duten emakumeen laneratzea sustatu eta egoera hori mantentzeko Adimen Osasun Zentroak gauzaturiko politikak. Zailtasun, oztopo eta antzekoak minimizatzen garatutako ekintzak.
- Lanari dagokionez beste Zerbitzu, Eragile, elkarte eta abarrekin sarean egindako lana. Abian jarritako proiektu edo ekimenak.
- Beste eragile, erakunde, zerbitzu eta abarrei – gizarte eta osasun arlokoak, ekonomikoak eta abar. - egindako jarduera-proposamenak, AU eta/edo BN duten emakumeak lan esparruan txertatu eta mantentzeari dagokionez,
- Bestelako komentarioak

## EHLABEKO ERAKUNDEEI ELKARRIZKETA

### Identifikazioa

- o Erakundea eta kokalekua
- o Jarduera-eremua
- o Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

### Baloratu beharrekoak

#### Alde orokorrak:

- Zein esanahi ematen dio zuen Erakundeak diskriminazio anitza pairatzen duen emakumeak lanpostua izateko duen aukerari?
- EAEn, ezagutzen al da adimen urritasuna duten emakumeek bizi duten gizarteko nahiz laneko errealitatea? Eta buruko nahaste dute emakumeena?
- "Enplegarritasun" kontzeptuak zein neurritan dihardu kolektibo horiekin lanean?
- Lan merkatuan txertatu eta bertan mantentzeak zer nolako ekarpena egin beharko lioke adimen urritasuna edo buruko nahastea duen emakume bati?
- Zuen Erakundeak baloratu al du inoiz bestelako eragileek (gizarte eragileak, ekonomikoak, lanekoak, laneratze eta gizarteratzeakoak, etab.) kolektibo horien laneratzeari dagokionez egin duten lana? Eta ohiko lan merkatuko enpresek sustatzen duten laneratzeari dagokionez? Zein da eragile horietako bakoitzari egindako balorazioa?

#### Kolektibo zehatz horiekin jorratutako laneko ildoak

- Gauzatu al da inoiz enpresa edota urritasunen bat duten emakumeei zuzenduriko jardura berezirik, urritasuna edozein izanda ere? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin egindako lankidetzak-hitzarmenak, etab.)
- Gauzatu al da inoiz enpresa edota buruko nahastea duten emakumeei zuzenduriko jardura berezirik, urritasuna edozein izanda ere? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin egindako lankidetzak-hitzarmenak, etab.)
- Zuen Erakundeak, gaur egun, zein neurritan sustatzen ditu kolektibo horien enplegarritasunaren kontzeptua garatzera zuzenduriko jardura espezifikoak? Lan hori egiten al da, sarean, bestelako eragileekin (gizarte arlokoak, osasun arlokoak, ekonomikoak, etab.)
- Zeintzuk dira lan normalizatuko enpresetan gauzatzen diren ekintza zehatzak?

## erabili diren elkarrizketa-gidoiak

- Zuen enpresak, gaur egun, zein punturaino sustatzen ditu pertsona horien enplegua sustatzen duen neurrien garapena, enplegarritasunaren eta dagokion kontratazio-baldintza egokien bidez?
- Zer nolako garrantzia dute Enplegu Zentro Bereziek eta Zentro Okupazionalak kolektibo horien laneratzeari dagokionez?
- Zuen Erakundeak ba al da gizonen eta emakumeen artean berdintasuna gauzatzeko konpromiso zehatz eta sistematizaturik? Ba al dago Berdintasun-planik? Konpromisoa edo Plana egonez gero, bame hartzen al ditu diskriminazio anitza jasan dezaketen emakumeen laneratzea eta lanpostuan mantentzeko motibazio-neurri zehatzak? Zehatzago esateko, aurreikusi al da adimen urritasuna eta buruko nahastea duten emakumeentzako neurriak?
- Identifikatu al dira urritasun intelektuala duten pertsonak betetzeko moduko profilak edota lanpostuak-zereginak? Eta buruko nahastea duten pertsonak lanean txertatzeko kontuan hartu beharreko eskakizunak?

### Urritasun intelektuala eta buruko nahastea duten emakumeak laneratzearen esperientziaren balorazioa

- Nola baloratzen duzue urritasun intelektuala duten emakumeak Erakundeak sartu eta bertako baldintzetara egokitzea? Eta buruko nahaste dute emakumeena?
- Urritasun intelektuala duten emakumeak lanean txertatzeari dagokionez, genero-inpakturik badagoela esan daiteke? Eta lanpostuan edota lan-merkatuan mantentzeari dagokionez?
- Buruko nahastea duten emakumeak lanean txertatzeari dagokionez, genero-inpakturik badagoela esan daiteke? Eta lanpostuan edota lan-merkatuan mantentzeari dagokionez?
- Urritasun intelektuala duten emakumeak kontratatze aldeko eta kontrako arrazoiak: zure Erakundeak
- Urritasun intelektuala duten emakumeak kontratatze aldeko eta kontrako arrazoiak: zerbitzuak emateko zuren Erakundera jotzen duten enpresetan.
- Buruko nahastea duten emakumeak kontratatze aldeko eta kontrako arrazoiak: zure Erakundeak
- Buruko nahastea duten emakumeak kontratatze aldeko eta kontrako arrazoiak: zerbitzuak emateko zuren Erakundera jotzen duten enpresetan.

### Etorrizuneko ekintza posibleak –inorenak edo partekatuek-

- Nolako lan-ildoak ezarri litezke gizarte eragile, eragile ekonomiko, gizarte eta osasuneko, laneratze aldetik, urritasun intelektuala duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeari dagokionez? Eta buruko nahastea duten emakumeen kasuan?
- Helburu horiek lortzeko, zeintzuk izan litezke eragile sozial,

ekonomiko eta abar aliatuak?

- Posible litzateke enpresak motibatzea, lantaldean edota lan babestuko enpresen bidez urritasun intelektuala edota buruko nahastea duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeari dagokionez?
- Bestelako komentarioak

## **TOKIKO GARAPEN AGENTZIEI / ENPLEGU EDOTA BITARTEKARITZA ZERBITZUEI INKESTA**

### **Identifikazioa**

- Erakundea eta kokalekua
- Jarduera-eremua
- Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

### **Baloratu beharrekoak**

#### **Alde orokorrak**

- Zein esanahi ematen dio zuen Agentziak/Zerbitzuak diskriminazio anitza pairatzen duen emakumeak lanpostua izateko duen aukerari?
- Adimen urritasuna eta buruko nahastea kontzeptua, ezagunak al dira?
- EAEn, ezagutzen al da adimen urritasuna duten emakumeek bizi duten laneko errealitatea? Eta buruko nahaste dute emakumeena?
- "Enplegarritasun" kontzeptuak zein neurritan dihardu kolektibo horiekin lanean?
- Lan merkatuan txertatu eta bertan mantentzeak zer nolako ekarpena egin beharko lioke adimen urritasuna edo buruko nahastea duen emakume bati?
- Zuen Agentziak/Zerbitzuak baloratu al du inoiz laneratze arloan diharduten enpresek kolektibo horien laneratzeari dagokionez egin duten lana? Eta ohiko lan merkatuko enpresek sustatzen duten laneratzeari dagokionez? Zein da agente enplegu-emaile horietako bakoitzari egindako balorazioa?

#### **Kolektibo zehatz horiekin jorrotutako laneko ildoak**

- Gauzatu al da inoiz zuen Agentzian/Zerbitzuan enpresei edota, zehatzago, urritasunen bat duten emakumei zuzenduriko jarduera berezirik, urritasuna edozein izanda ere? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin egindako lankidetzak-hitzarmenak, etab.)
- Gauzatu al da inoiz enpresei edota, zehatzago, urritasunen bat duten emakumei zuzenduriko jarduera berezirik, urritasuna edozein izanda ere? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa

sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin edota eragile sozial nahiz ekonomikoekin egindako lankidetzak-hitzarmenak, etab.)

- Gauzatu al da inoiz enpresei edota, zehatzago, buruko nahastea duten emakumei zuzenduriko jarduera berezirik, urritasuna edozein izanda ere? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin edota eragile sozial nahiz ekonomikoekin egindako lankidetzak-hitzarmenak, etab.)
- Zuen Agentziak / Zerbitzuak, gaur egun, zein neurritan sustatzen ditu kolektibo horien enplegarritasunaren kontzeptua garatzera zuzenduriko jarduera espezifikoak?
- Zuen Agentziak/Zerbitzuak, gaur egun, zein punturaino sustatzen ditu pertsona horien enplegua sustatzen duen neurrien garapena, enplegarritasunaren eta dagozkion kontratazio-baldintza egokien bidez?

#### **Etorkizuneko jarduerak, banakakoak nahiz partekatutak**

- Nolako lan-ildoak ezarri litezke gizarte eragile, eragile ekonomiko, gizarte eta osasuneko, laneratze eta antzekoen aldetik, urritasun intelektuala duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeari dagokionez? Eta buruko nahasketa duten emakumeen kasuan?
- Helburu horiek lortzeko, zeintzuk izan litezke eragile sozial, ekonomiko eta abar aliatuak?
- Posible litzateke, nolabait, zure inguruko enpresak motibatzea, lantaldean edota lan babestuko enpresen bidez urritasun intelektuala edota buruko nahastea duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeari dagokionez?
- Bestelako komentarioak

## INGURUKO SINDIKATU ELKARTEEI EGINDAKO INKES- TA / GALDETEGIA

### Identifikazioa

- o Erakundea eta kokalekua
- o Jarduera-eremua
- o Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

### Baloratu beharrekoak

#### Alde orokorrak

- Zein esanahi ematen dio zuen Zentral Sindikalak diskriminazio anitza pairatzen duen emakumeak lanpostua izateko duen aukerari?
- Adimen urritasuna eta buruko nahastea kontzeptua, ezagunak al dira?
- EAEn, ezagutzen al da adimen urritasuna duten emakumeek bizi duten laneko errealitatea? Eta buruko nahaste dute emakumeena?
- "Enplegarritasun" kontzeptuak zein neurritan dihardu kolektibo horiekin lanean?
- Lan merkatuan txertatu eta bertan mantentzeak zer nolako ekarpena egin beharko lioke adimen urritasuna edo buruko nahastea duen emakume bati?
- Zuen Sindikatuak baloratu al du inoiz laneratze arloan diharduten enpresek kolektibo horien laneratzeari dagokionez egin duten lana? Eta ohiko lan merkatuko enpresek sustatzen duten laneratzeari dagokionez? Zein da agente enplegu-emaile horietako bakoitzari egindako balorazioa?

#### Kolektibo zehatz horiekin jorratutako laneko ildoak

- Gauzatu al da inoiz zuen Sindikatuan enpresei edota, zehatzago, urritasunen bat duten emakumeei zuzenduriko jarduera berezirik, urritasuna edozein izanda ere? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin egindako lankidetzeta-hitzamenak, etab.)
- Gauzatu al da inoiz enpresei edota urritasunen bat duten emakumeei zuzenduriko jarduera berezirik? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin edota eragile sozial nahiz ekonomikoekin egindako lankidetzeta-hitzamenak, etab.)
- Gauzatu al da inoiz buruko nahastea duten emakumeei zuzenduriko jarduera berezirik? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin edota eragile sozial nahiz ekonomikoekin egindako lankidetzeta-hitzamenak, etab.)

## erabili diren elkarrizketa-gidoiak

### Kolektibo zehatz horiekin jorratutako laneko ildoak

- Zuen Sindikatuak, gaur egun, zein neurritan sustatzen ditu kolektibo horien enplegarritasunaren kontzeptua garatzera zuzenduriko jarduera espezifikoak?
- Zuen Sindikatuak, gaur egun, zein punturaino sustatzen ditu pertsona horien enplegua sustatzen duen neurrien garapena, enplegarritasunaren eta dagozkion kontratazio-baldintza egokien bidez?

### Etorkizuneko jarduerak, banakakoak nahiz partekatuak

- Nolako lan-ildoak ezarri litezke gizarte eragile, eragile ekonomiko, gizarte eta osasuneko, laneratze eta antzekoen aldetik, urritasun intelektuala duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeari dagokionez? Eta buruko nahasketa duten emakumeen kasuan?
- Helburu horiek lortzeko, zeintzuk izan litezke eragile sozial, ekonomiko eta abar aliatuak?
- Posible litzateke enpresak motibatzea, lantaldean edota lan babestuko enpresen bidez urritasun intelektuala edota buruko nahastea duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeari dagokionez?
- Bestelako komentarioak

## EMAKUNDERI EGINDAKO ELKARRIZKETA

### Identifikazioa

- o Erakundea eta kokalekua
- o Jarduera-eremua
- o Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

### Baloratu beharrekoak

#### Enplegu – Lanaren kontzeptua

- Zein esanahi ematen dio Emakundek emakumeek enplegua izateari, nahiz eta lan hori diskriminazio anitzeko kolektiboen baitan egon?
- Adimen urritasuna eta buruko nahastea kontzeptua, ezagunak al dira?
- EAEn, ezagutzen al da adimen urritasuna duten emakumeek bizi duten laneko errealitatea? Eta buruko nahasketa duten emakumeen kasuan?
- "Enplegarritasun" kontzeptuak zein neurritan dihardu kolektibo

horiekin lanean?

- Lan merkatuan txertatu eta bertan mantentzeak zer nolako ekarpena egin beharko lioke adimen urritasuna edo buruko nahastea duen emakume bati?

### Kolektibo zehatz horiekin jorrotutako laneko ildoak

- Gauzatu al da inoiz urritasunen bat duten emakumeei zuzenduriko jarduera berezirik, urritasuna edozein izanda ere? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin egindako lankidetzak-hitzarmenak, etab.)
- Gauzatu al da inoiz urritasunen bat duten emakumeei zuzenduriko jarduera berezirik? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin edota eragile sozial nahiz ekonomikoekin egindako lankidetzak-hitzarmenak, etab.)
- Gauzatu al da inoiz buruko nahastea duten emakumeei zuzenduriko jarduera berezirik? (azterlanak, sentsibilizazio-kanpainak, kontratazioa sustatzeko ekintzak, erakunde espezializatuekin edota eragile sozial nahiz ekonomikoekin egindako lankidetzak-hitzarmenak, etab.)

### Kolektibo zehatz horiekin egun jorrotzen diren laneko ildoak

IX. legegintzaldiko V. Plana aztertuta egiaztatu denez, adimen urritasuna edota buruko nahastea duten emakumeei aplikatzeko moduko zenbait helburu txertatu dira. Zehatzago esateko, nola egin dakieke aurre kolektibo horiei zuzendutako ekintza zehatzei, ondorengo arloetan:

- Emakumeen autonomiaren garapena ahalbideratzea eta genero-kontzientzia eskuratzeko erraztasunak ematea:
  - norberaren independentzia-pertzepzioa, erabakiak hartzeko autonomia
  - nor bere burua zaintzeko jokabideak
  - harreman afektibo-sexualen kontrola
- Balio-aldaketa sustatzea, sexuaren araberako gizarteko rol eta estereotipoak ezabatuz:
  - funtzio sozialen esleipena aldatzea, sexuaren arabera
  - lan eremuan balioak aldatzea
  - etxeko eremuan balioak aldatzea
  - (...)
- Emakumeen egoera hobetzea enplegua eta sustapen profesionala lortu eta baldintzak hobetzeari dagokionez, kolektibo desberdinen aniztasuna eta egoera kontuan hartuta:
  - Okupazio-tasaren gehikuntza, kalitatezko enpleguari dagokionez
  - Emakume sustatzaileen eta horien proiektuen bideragarritasuna gehitzea.

- Ordainsarien arteko aldea murriztea
- Emakumeen sustapen profesionala gehitzea
- Egoera ahulean dauden kolektiboaren estaldura hobetzea
- (...)

- Arriskuan nahiz pobrezia eta/edo bazterketa egoeran dauden emakumeen egoera hobetzea:
  - Pobreziaren feminizazioa murriztea
  - Emakumeen jarduera-tasa gehitzea eta enplegu-uztearen tasa murriztea
  - Emakumeen asebetetzea gehitzea, eskaintako baliabideei dagokienez

### Etorrizuneko ekintza posibleak –inorenak edo partekatutak-

- Nolako lan-ildoak ezari litezke gizarte eragile, eragile ekonomiko, gizarte eta osasuneko, laneratzeko eta antzekoen aldetik, urritasun intelektuala duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeko dagokionez? Eta buruko nahasketa duten emakumeen kasuan?
- Helburu horiek lortzeko, zeintzuk izan litezke eragile sozial, ekonomiko eta abar aliatuak?
- Posible litzateke berdintasun alorrean diharduten enpresa Kolaboratzaileak motibatzea, lantaldean edota lan babestuko enpresen bidez urritasun intelektuala edota buruko nahastea duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeko dagokionez?
- Bestelako komentarioak

## GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNEAN KONPROMISOA ERAKUTSI DUTEN ENPRESEI INKESTA

### Identifikazioa

- Erakundea eta kokalekua
- Jarduera-eremua
- Elkarrizketa egin zaion pertsona, dagokion lanpostua

### Baloratu beharrekoak

### Alde orokorrak

- Adimen urritasuna eta buruko nahastea kontzeptua, ezagunak al dira zuen erakundeetan?
- EAEn, ezagutzen al da adimen urritasuna duten emakumeek bizi

duen laneko errealitatea? Eta buruko nahaste dute emakumeena?

- Zuen lantaldean, ba al dago adimen urritasuna edota buruko nahastea duen pertsonarik? Emakumeak ala gizonak? Urritasunen bat duten pertsonekin lan egiten duten erakunde edota enpresei zerbitzurik kontratatzen diezue?

#### **Pertsonen kudeaketarako estrategia, politika eta praktikak**

- Nola betetzen du zure erakundeak Minusbaliatuak Gizartertzeari buruzko LISMI legea?
- Zure enpresak txertatu al du Pertsonak Kudeatzeko funtzioen artean -hautaketa, prestakuntza eta garapena, promozioa eta ordainsaria, kontziliazioa, segurtasuna eta osasuna...- urritasuna duten pertsonak ez diskriminatuzera bideraturiko ekintza espezifikorik? Eta zehatzago, adimen urritasuna edo buruko nahastea duten pertsonentzako ekintzarik?
- Identifikatu al dira adimen urritasuna duten pertsonak betetzeko moduko profilak edota lanpostuak-zereginak? Eta buruko nahastea duten pertsonak lanean txertatzeko kontuan hartu beharreko eskakizunak?
- Zure enpresak ezagutzen al du kolektibo horien laneratzearen alde lanean diharduten agente ekonomiko, sozial edota antzekorik? Erantzuna baiezkoa izanez gero, esan ahalko zeniguke zeintzuk?

#### **Enpresen Gizarte Erantzukizuna kudeatzeko estrategia, politika eta praktikak**

- Zure enpresak ba al du Gizarte Erantzukizuna garatzeko politika zehatzik? Ala alor horretako kudeaketa berez eta unean-uneke aukerak aprobetxatuz gauzatzen da? Enpresen Gizarte Erantzukizunaren alorrean politika konkreturen bat baldin baduzue, politika horrek ba al du zerikusirik enpresan adimen urritasuna edota buruko nahastea duten pertsonak kontratatu eta lanean mantentzearekin?
- Zure enpresak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean bere gain hartu duen konpromisoak, non dauka pisu gehiago: Zuzendaritza Nagusian, Pertsonak Kudeatzeko Sailean, Gizarte Erantzukizunaren alorrean? Esan liteke erakunde osoa tira egiten duen konpromisoa dela? Edota erakundeko gainerako sailetan garrantzia edota eraginik ez duen konpromiso "estankoa" da?
- Zuen Berdintasun Planak bame hartzen al ditu diskriminazio anitza jasan dezaketen emakumeen kolektiboetara zuzenduriko helburu eta ekintzarik, hala erakunde barruan, nola kanpora ebegira? Horrela bada, emakumeen zein kolektibori zuzenduta? Zuen planak bame hartzen al du adimen urritasuna edo/eta buruko nahastea duten enpresa barruko nahiz kanpoko emakumeetara zuzenduriko helburu edota ekintzarik?
- Enpresak hartu al du parte inoiz emakumearekin eta urritasunarekin loturiko jarduerak bereziren batean -azterlanak, sentsibilizazio kanpainak, kontratazioa sustatzeko jarduerak, erakunde

#### **erabili diren elkarrizketa-gidoiak**

espezializatuekin sinaturiko lankidetzak-hitzarmenak, etab.? Eta, zehatzago, emakumearekin eta adimen urritasunarekin loturiko ekintzetan? Eta emakumea eta buruko nahastearekin lotutakoetan?

- Posible al da epe laburrean zuen enpresan adimen urritasuna edo/eta buruko nahastea duen emakume bat kontratatzea, hala zuzenean, hala profil hori bame hartzen duen zerbitzuren bat kontratatuta? Eragile sozial, ekonomiko, eta abarren bat kontratatu behar izanez gero, zein aukeratuko luke zure enpresak?
- Posible litzateke gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren alorrean diharduten enpresa Kolaboratzaileak motibatzea, lantaldean edota lan babestuko enpresen bidez urritasun intelektuala edota buruko nahastea duten emakumeak lanean txertatu eta bertan mantentzeari dagokionez? Zure erantzuna baiezkoa izan bada, zure ustez, helburu hori lortzeko, zein agentek parte hartu beharko lukete? agente sozialak, ekonomikoak, gizarte eta osasun arlokoak, etab.?

#### **Kontratazio esperientziak**

##### **Lantaldean kolektibo horietako – adimen urritasuna eta buruko nahastea- pertsona bat baduzu edota inoiz izan baduzu:**

- Identifikatu profil horietako bat duen pertsona enpresan txertatzeko arrazoi nagusiak
- Inoiz kontratatu al duzue buruko nahasteren bat duela jakin ez duzuen pertsonaren bat? Horrela izanez gero, egoera horren berri izan otean, nola kudeatu zuen enpresak?
- Nola kudeatu da pertsona horien presentzia eta egitekoa enpresa barruan?
- Nola baloratu duzuen adimen urritasuna edota buruko nahastea duen pertsona bat enpresa izatea?
- Zeintzuk dira onurak edota ondorio positiboak?
- Zeintzuk izan dira enpresak bidean aurkitu dituen zailtasunak?
- Lantaldeko pertsona horiek emakumeak izan badira, identifikatu al duzue generoarekin lotutako jokabide espezifikorik?
- Zein izan da pertsona horien errendimenduari dagokionez enpresak egindako balorazioa?
- Zeintzuk dira pertsona horiei eskaini zaizkien laneko baldintzak? (Kontratu-mota, lanaldia, ordainsarien politika, etab)

##### **Kolektibo horietako – adimen urritasuna eta buruko nahastea) pertsonarik edota horiekin lan egiten duen zerbitzurik kontratatu EZ baduzue,**

- Identifikatu kontratazio hori ez gauzatzearen arrazoi nagusiak
- Identifikatu bi kolektibo horietako pertsonak kontratatzearen enpresak dituen arrazoi nagusiak
- Bestelako komentarioak



