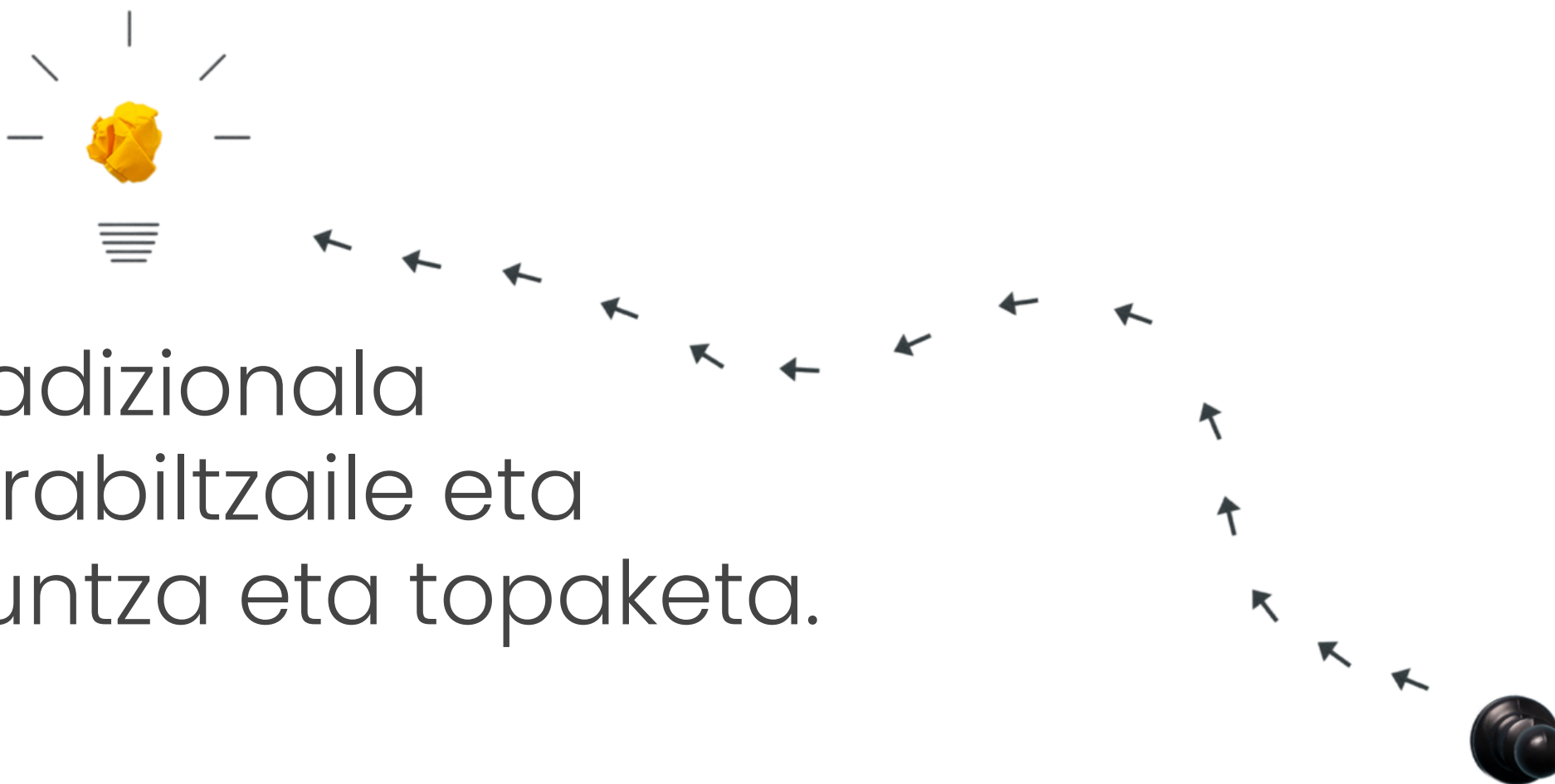


Goiztiri Elkarguneak:

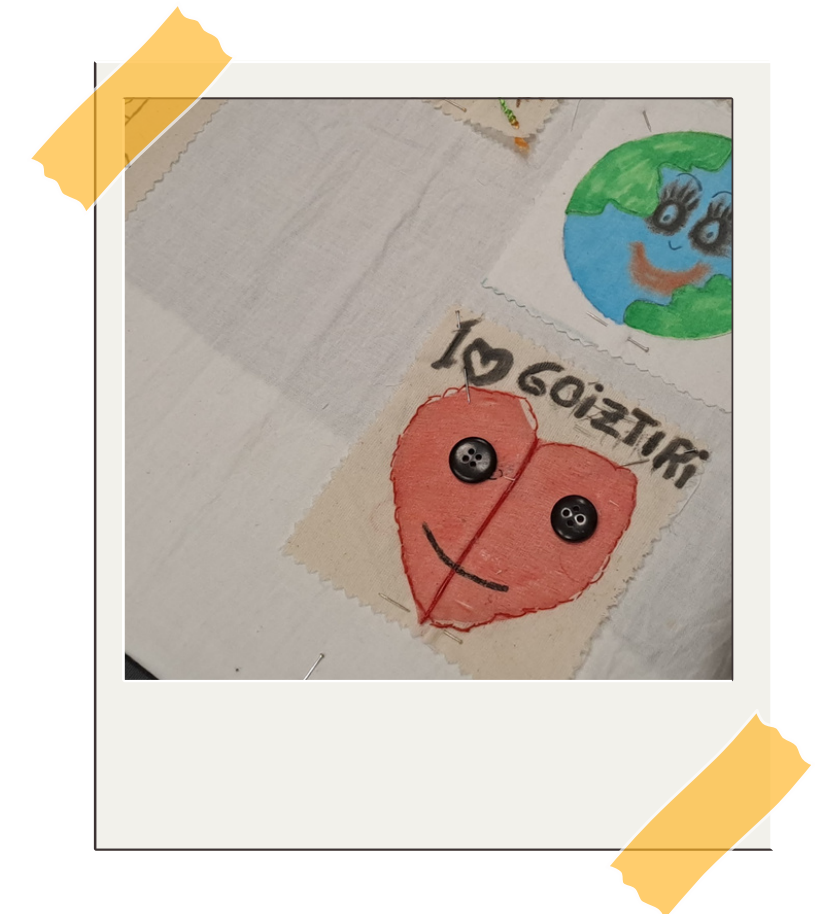
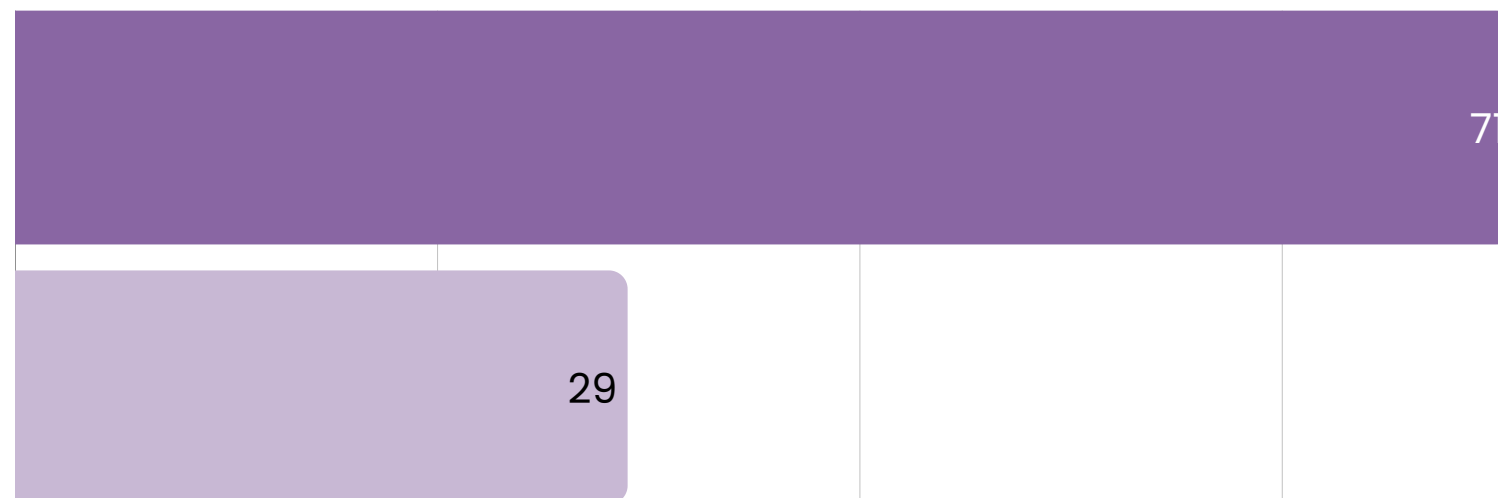
maskulinitate eredu tradizionala
birpentsatzeko gizon erabiltzaile eta
profesionalen prestakuntza eta topaketa.



nortzuk gara?

1993an Barakaldon sortua, Goiztiri irabazi-asmorik gabeko erakunde bat da, gizarte bidezkoago eta berdinezaleago bat eraikitzeko lan egiten duena; ikuspegi komunitario, kulturarteko eta feminista batetik, pertsonei lagunduz, batez ere urratuenei.

- Emakumeen ehunekoa plantilla osoarekiko
- Gizonen ehunekoa plantilla osoarekiko



gure ibilbidea berdintasunean

Lerroa ez da beti zuzena, ezta goranzkoa ere.





goiztiri
asociación  elkarte

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzak erakunde



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres

nola egiten dugu?

- ➔ Berdintasun taldea
- ➔ Erreferentzia egonkorra



nola egiten dugu?

3 dimentsio:

- pedagogikoa
- politika
- estrategikoa



nola egiten dugu?

Interdependentzia: sareko lanaren beharra.



Berdintasunean
Aukerak Indartzen

kontuz

⚠ Ez da aparteko zerbait, ahalegin gehigarria eskatzen duena

⚠ *Igualdad performativa*, Sara Ahmed (2006, 2012)



gure praktika

Goiztiri Elkarguneak: maskulinitate eredu tradizionala birpentsatzeko gizon erabiltzaile eta profesionalen prestakuntza eta topaketa.



2 behar mahai gainean

- ➔ Artatutako gizonen prozesuei generoaren gakotik laguntzea
- ➔ Gizon profesionalak berdintasunaren arloan eta maskulinitatearen eredu nagusiaren alternatibetan gaitzea
 - Gizonduz programaren prestakuntza eskaintzan parte hartuta
 - Harreman onak tailerrean parte hartuz, parte hartzailearen eta ikaskuntza profesionaleko pertsonaren rol mistoarekin

kudeaketan integratuta

Jarduera hau bat dator erakundearen estrategiarekin, genero asimetria estrukturala agerian jartzea baitu helburu. Emakundek onartutako Berdintasunerako Erakunde Laguntzaile garen aldetik, gure erantzukizuna da desberdintasun guztietan arreta jartzea, haietan esku hartzeko.

Bat dator Helburu estrategiko honekin: “Hartzaileei zuzendutako estrategiak” -> 1.2 HZ “Emakumearen eta generoaren arloa egituren sartzea bere helburu propioekin garatu beharreko lan eremu gisa” -> 1.2. ekintza. “Genero zeharkakotasunari ekitea erakundean”, erakundearen 2025–2027 Plan Estrategikotik.

transferigarritasuna

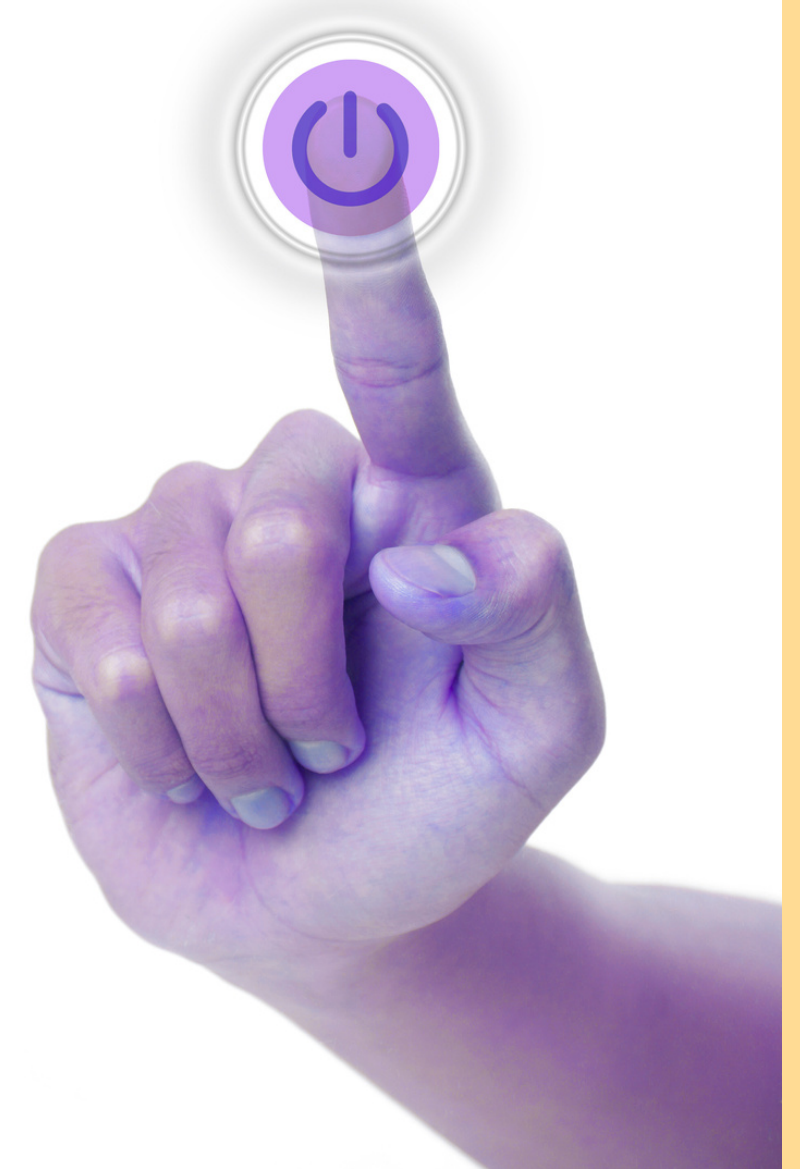
- **Giza baliabideak:** berdintasunean eta maskulinitateetan prestakuntza duen dinamizatzaile bat, 2-3 profesional prestakuntza prozesuan.
- **Ekonomikoak:** langileak liberatzeko orduak (7,5 h/hileko, ikaste prozesuan dagoen profesional bakoitzeko; 7,5 h/hileko + zeharkako orduetako %20 gutxi gorabehera dinamizatzailearentzat).
- **Prestakuntza:** berdintasunean eta maskulinitate berrietan prestakuntza jasotzeko beharra (Gizonduz bidez); hasierako laguntza, kualifikazio prozesuan dauden profesionalek dinamizatu ahal izan arte.

helburuak

Berdintasunezko harremanak nahi dituzten eta **erakundeko zerbitzuak erabiltzen dituzten gizonen eta profesionalen arteko ikaskuntzarako, trukerako eta topaketarako gune bat** eskaintzea, maskulinitasun eredu tradizionala zalantzan jartzea sustatuz, banakako, harremanetako eta taldeko kontzientziazio prozesu baten bidez.

lehen urratsak

2023an, otsaila eta apirila bitartean, **7 gizonek, horiei lagunduta ikaskuntzan diharduten 3 profesionalek eta dinamizatzaile batek**, maskulinitate tradizionalaren ereduaren kausak eta ondorioak aztertu zituzten 4 saioko tailer batean.



lehen urratsak

Saioak amaitu ondoren, eta batzuek eta besteek tailerra oso positiboki baloratu ondoren, taldeak hilero elkartzeko espazio bat izaten jarraitzea erabaki du, Gizonen Zirkulua izena hartuko duena.

2024ko apiriletik martxan dago eta hilabete bakoitzeko azken aurreko ostegunean egiten da.



emaitzak

- Gune horietan parte hartzen duten **profesionalentzat** prestakuntza horrek eragina izan du erabiltzaileekin esku hartzeko moduan. Sentsibiltate berri bat hartzen ari dira genero rolen eraikuntzari buruz.
- **Gizonezko erabiltzaileek**, bestalde, lasaitasuna sentitzen dute, gainerako gizonen, baita profesionalen ere, beren antzeko arazoak dituztela ikustean, isolamenduaren sentsazioa hautsiz.
- Parte hartzen duten profesionalen adina 25/30 urte ingurukoa da, eta gainerako gizonena, berriz, 55/60 urtekoa. Horrek **belaunaldien arteko transferentzia** sustatzen du, eta horrek aberastu egiten ditu gizon izateko eredu desberdinei buruzko eztabaida eta hausnarketak.

parte hartzea eta praktikaren irismena

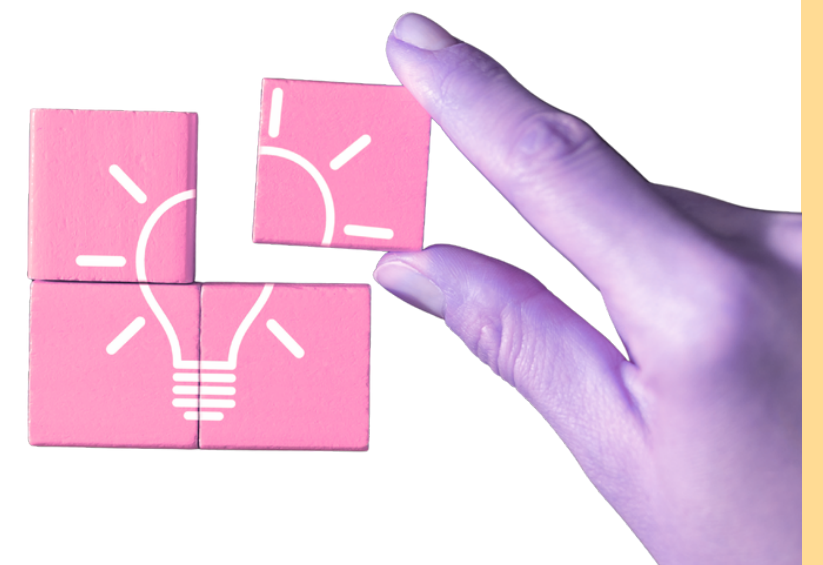
Orain arte, **11 gizon erabiltzailek** hartu dute parte espazio horietan –tailerrak eta Gizonen zirkulua–, **4 izan dira profesionalak kualifikazioan** eta 1 kualifikazio eta esperientzia handiko profesionala dinamizatzaile gisa.

Berdintasun Taldeak sustatutako praktika hau gauzatzeko, **beharrezkoa izan da zuzendaritzaren eta arloko koordinazioen parte hartzea**, bai eta esperientziaren zati bat, motibazioa eta konpromisoa, praktikaren eskura jarri duten gizon profesionalena ere.

alderdi berritzaileak

Ikaskuntzan diharduten gizon **profesionalen eta gizon erabiltzaileen arteko nahasketa**, gehienentzat lehen aldiz bizipenetik gizonen talde batean parte hartzea suposatu duena, esperientzia pertsonalak partekatuz, epaitu gabe eta epaituak sentitu gabe, eta beste gizon batzuei beren mundu emozionala irekiz.

Parte hartzaile batzuentzat **esperientzia sendatzailea da gizon talde bateko kide izatea besteen onarpenetik eta ulermenetik**, eta autoerrebelazioa, kontzientzia hartzea eta identifikazioa ahalbidetzen ditu.



arrakasta-faktoreak

4 faktore nagusi:

- Berdintasunerako Taldeak ekintza berritzaileak sustatzeko izan duen motibazioa
- Langile taldea osatzen dituzten gizonen sentsibiltatea, beren denbora espazio horien eskura jarri baitute
- Gizon erabiltzaileen interesa eta metodologia berrietara zabalik egotea
- Goi zuzendaritzaren inplikazioa



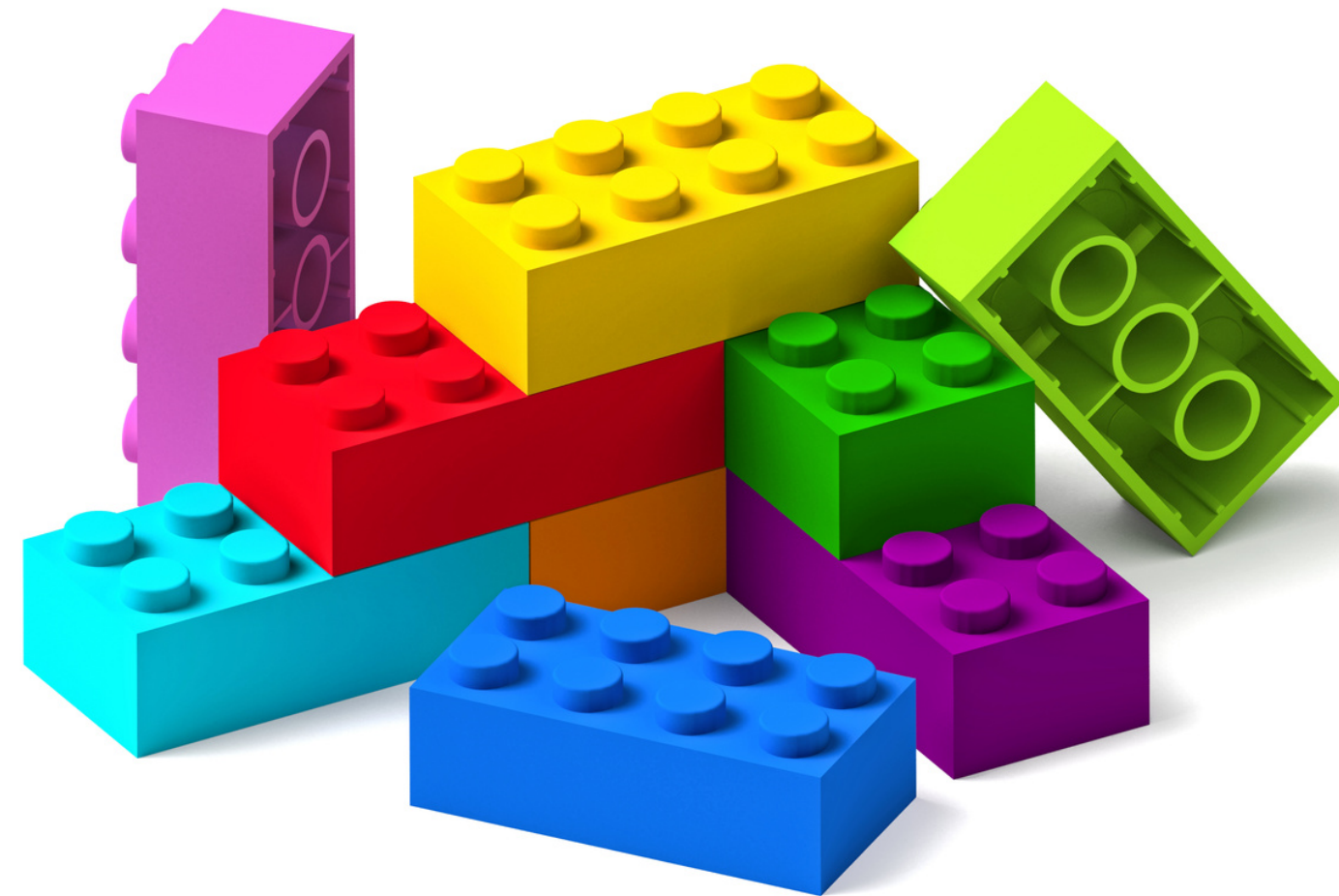
ikaskuntza

Gizarte arloko profesionalek esperientzia honetan **bizipen mailan eta maila pertsonalean parte hartzearen** garrantzia.

Gizon gazteen (kualifikazio prozesuan dauden profesionalak) eta adineko gizonen (zerbitzuen erabiltzaileak) baterako parte hartze horrek oso perspektiba truke baliotsua sortu du, eta horrek **erraztu egin du elkar ulertzea eta adinari lotutako estereotipoak zalantzan jartzea.**

Profesional horiek, bideratzaile gisa ez ezik, beren maskulinitasunari buruzko hausnarketa egiten duten gizon gisa ere parte hartu dute, eta esperientzia hori **beren praktika profesionalera eraman ahal izan dute erabiltzaileekin** oro har.

gizonekin lan egitearen garrantzia



KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA



Mila esker.

igualdad@goiztiri.org



emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres