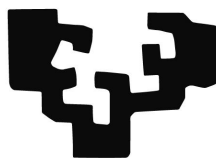


eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



**INDARKERIARIK GABEKO KULTURA:
IKUS-ENTZUNEZKOETAN ETA ARTE ESZENIKOETAN
INDARKERIA MATXISTAK PREBENITZEKO ETA HORIEI AURRE EGITEKO
EAE-KO PROTOKOLOAREN BIDEAN**

EHU/EITB MULTIMEDIA KOMUNIKAZIOA MASTERRA

2024-2025 IKASTURTEA

MASTER AMAIERAKO LANA

Garazi Arregi Leon

AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	3
1.1 EMAKUMEEN LAN EGOERA AZKEN URTEETAN.....	4
1.2 IKUS-ENTZUNEZKOAK	5
1.2.1 EMAKUMEEN ORDEZKARITZAREN BILAKAERA ESPAINIAKO ZINEMAN	6
1.2.2 PLATAFORMEN ETORRERA ESPAINIAKO IKUS-ENTZUNEZKOEN INDUSTRIAN	7
1.2.3 EMAKUMEEN PRESENTZIA IKUS-ENTZUNEZKOETAN (EAE).....	9
1.3 ARTE ESZENIKOAK	10
1.3.1 ESPAINIAKO ANTZERKI PROGRAMAZIOA ETA SORKUNTZA.....	11
1.3.2 EAE-KO ANTZERKI PROGRAMAZIOA ETA SORKUNTZA	12
2. HELBURUA.....	14
3. METODOLOGIA	16
3.1 GAIAREN ANALISIA.....	16
3.2 ELKARRIZKETA SAKONAK SEKTOREKO EMAKUMEEKIN	17
3.3 INKESTA ELEBIDUNA	17
3.3.1 DISEINUA.....	17
3.3.2 ZABALKUNDEA	19
3.4 FOCUS GROUP-AK	19
4. GAIAREN EGOERA	21
4.1 LEGE ESPARRUA	21
4.1.1 ESTATUKO ARAUDIA	22
4.1.2 EUSKADIKO ARAUDIA.....	28
4.2 PROTOKOLOAK.....	30
4.3 CIMA.....	48
4.4 BESTE BIDE BATZUK	49
4.4.1 IKUS-ENTZUNEZKO ETA KULTURAKO SEKTOREAN INDARKERIA MATXISTEN AURKAKO PREBENTZIO ETA ARRETA UNITATEA	49
4.4.2 EMAKUNDE	49
4.4.3 (H)EMEN ELKARTEA	50
4.4.4 EAB EUSKAL AKTOREAK	50
4.4.5 SARE SOZIALAK.....	51
5. INKESTAREN EMAITZAK	52

5.1 INKESTATUEN PROFILA	52
5.2 SEGURTASUNA ETA BIZIPENAK.....	55
5.3 PROTOKOLOAREN BEHARRA.....	70
6. ONDORIOAK	76
7. BIBLIOGRAFIA.....	80
8. ERANSKINAK.....	83

1. SARRERA

Lana teoria feministen ardatz nagusietako bat izan da aspalditik. Emakumeek egiten dutena (eta egitea eragotzi zaiena) beren benetako zapalkuntza-esperientziaren zati handi bat da. Beraz, ez da harrizkoa "lana" lehen teoria feministetan kezka nabarmen gisa agertzea (Ferguson, 2020, 19. or).

Jada 1792an, *Vindicación de los derechos de la mujer* lanean, Mary Wollstonecraftek amatasunari eta emazteen etxeko lanari ematen zaien balioa azpimarratu zuen, eta defendatu zuen emakumeentzako hezkuntza berdintsuak aukera gehiago irekiko lituzkeela medikuntzan, merkataritzan eta bestelako lanbideetan (Ferguson, 2020, 18. or).

Ordutik aurrera, feminismitik behin eta berriro heldu izan zaio lanaren gaiari, ikuspegi gero zehatzago batekin: zer ulertzen den lan gisa, nork egiten duen, zein baldintzatan eta zer irizpideren arabera baloratzen den (Ferguson, 2020, 18. or).

Ikuspegi horren ildoan, ekonomiaren teoriak eta tradizioak egokitutako rolaekin haustea izan da historian zehar emakumeak izan duen erronka gogorrenetako bat (Rodríguez, 2022, 258. or). Erronka hori are nabarmenagoa bihurtu zen XIX. mendean, lanaren kontzeptua ikuspegi kritikoago batetik teorizatzen hasi zirenean, eta feministek arreta berezia jarri ziotenean seme-alaben hazkuntzari eta etxearen mantentzeari (Ferguson, 2020, 21. or); izan ere, gizona izan ohi zen familiaren hornitzailea, eta emakumeak etxeko zaintzaz eta seme-alaben heziketaz arduratu behar ziren.

Hala ere, industriaren iraultzak, gutxinaka, emakumeen integrazioa ekarri zuen fabriketako ekoizpen-lanetara. Hori bai: beti "emakumeentzat" ziren eginkizunetan, eta gizonena baino soldata txikiagoarekin. Are gehiago, emakumeak industria-lanetan sartzea mehatxu gisa ikusten zen familia-egituraren ikuspegitik (Rodríguez, 2022, 256. or). Hortaz, lan-munduan sartzen hasi arren, ia beti sektore profesionalizatu gabeetara bideratu zituzten: lan informaletara, atzeratutako ekonomiaren alorretara eta baldintza prekarioetara (Rodríguez, 2022, 257. or).

Horrelako ikuspegi historiko eta teorikoetatik abiatuta, lanaren inguruan emakumeei ezarritako rolen eta estereotipoen azterketak dimentsio antropologiko eta kulturalago batera ere eraman gaitu. *Myth of Man the Hunter: Women's contribution to the hunt across ethnographic contexts* ikerketak ebidentziak aurkeztu ditu baieztatzeko Homo sapiens espezie osoan zehar emakumeek ere ehizan eta gerran parte hartu izan zutela (Anderson, Chilczuk, Nelson, Ruther, Wall-Scheffler, 2023). Besteak beste, lanaren inguruko estereotipoak sakonean eraldatzeko beharra azpimarratzen du horrek.

Iraganetik ikasteko ausardia izan, eta gure garaia aurreratzeko aukerak irudikatu (bell hooks, 2018, 17.or). Eta irudikatze horretan, kulturak eta arteak funtsezko zeregina dute, gizartearen isla izateaz gain, aldaketa sozialerako espazio ere badirelako. Gainera, lanari lotutako teoria feministetan nabarmendutako kezka nagusiak ere modu argian azaleratzen dira sektore horietan. Horri helduta, lan honen xedea da ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoaren sektorean indarkeria matxistari aurre egiteko eta hura prebenitzeko EAEko lehen protokoloa diseinatzeko behar den aurretiazko ikerketa gauzatzea.

1.1 EMAKUMEEN LAN EGOERA AZKEN URTEETAN

Emakumeen lana, hortaz, eztabaida politiko eta teoriko garrantzitsua izan da historian zehar, eta horri jarraiki, funtsezkoa da gaur egungo egoerari ere erreparatzea. Horretarako, Espainiako Gobernuak Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioak 2024an argitaratutako txosten ofizialak aukera ematen du emakumeek lan-merkatuan duten parte-hartzearen inguruko ikuspegi eguneratua izateko. Era berean, Eustat Euskal Estatistika Erakundeak argitaratutako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren azken panelak Estatuko joera berresten eta indartzen lagunduko du.

1. TAULA: EMAKUMEAK ETA LANA (ESPAINIA)

Adierazlea	2024	Oharrak
Jarduera-tasa (16–64 urte)	%71,8	
Jarduera-tasa: gizonen eta emakumeen arteko aldea	8,2 puntu	
Emakume okupatuak (16 urte edo gehiago)	10.052.475	
Okupazio-tasa (16+ urte)	%47,1	
Okupazio-tasa (16–64 urte)	%62,6	
Emakumeak zerbitzuen sektorean	8.910.200	Emakume okupatu guztien % 88,6 (batez ere hurrengo sektoretan: Osasuna eta Gizarte Zerbitzuak, Merkataritza, Hezkuntza)
Eraikuntzan diharduten emakumeak	130.738	Emakume okupatuak %1,3
Nekazaritzan diharduten emakumeak	201.136	Emakume okupatuak %2,0
Hazkunderik handiena duen sektorea	Osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuak (%65,3)	Emakumeen enpleguaren hazkundera sektore horretan kontzentratu da

Taula: norberak egina / Datuen iturria: (Espainiako Gobernuak, 2024)

Hortaz, emakumeen lan-jarduera eta okupazio-tasak azken urteetan goranzko joera izan badute ere, genero-desberdintasunak nabariak izaten jarraitzen dute lan-merkatuan. Jarduera- eta okupazio-tasen arteko arrakala apurka txikitzen ari den arren, emakumeak gehienbat sektore feminizatuetan pilatzen dira (zerbitzuen arloan, bereziki), eta oso presentzia txikia dute sektore maskulinizatuetan, hala nola, eraikuntzan eta nekazaritzan. Horrek erakusten du egiturazko faktoreek eragin handia dutela emakumeen lan-aukeretan eta sektore jakin batzuetako sarbidean. Hori dela eta, lan-munduan berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko, ezinbestekoa da politika publikoek genero-ikuspegia txertatzea.

2. TAULA: EMAKUMEAK ETA LANA (EAE)

Adierazlea	Emakumeak	Gizonak
Biztanleria (2024/01/01)	1.136.852	1.071.155
Okupatuak (2024)	480.392	517.761
Batez besteko errenta (2022)	20.180€	30.356€
Lanean egonda, zaintzari zuzendutako eguneko ordu kopurua (2023)	4,7 ordu	4 ordu
Etxeko lanetako parte-hartze tasa (2023)	-Arropa: %33,7 -Erosketak: %43 -Garbiketa: %64,2 -Otorduak prestatzea: %85,3	-Arropa: %12,1 -Erosketak: %37 -Garbiketa: %44,5 -Otorduak prestatzea: %76,6

Taulara: norberak egina / Datuen iturria: (Eustat, 2024)

Antzera, EAEn, genero-desberdintasun estrukturalak bizirik dirau (bai lan merkatuan, baita etxeko eta zaintza lanetan ere). Biztanleriari dagokionez orokorrean emakumeak gehiago izan arren, gizonak dute okupazio handiagoa, eta horrek erakusten du emakumeen jarduera-tasa oraindik ere murriztagoa dela. Errentari dagokionez, nabarmena da aldea, ia hamar mila euroko diferentziarekin. Hortaz, argi dago soldata-arrakala ez dela desagertu. Bestalde, zaintza eta etxeko lanetan emandako denborak berresten dute emakumeek beren gain hartzen dutela lan ez-ordainduaren zatirik handiena, eta beraz, “lan bikoitza” egiten jarraitzen dutela.

Ikuspegi horietatik abiatuta, azpimarratzekoa da arte eszenikoek eta ikus-entzunezkoek gizartearen iruditeria kolektiboa eraikitzen duten diskurtsoen sorkuntzan izan duten eta izaten jarraitzen duten zeregin garrantzitsua.

1.2 IKUS-ENTZUNEZKOAK

Emakumeak betidanik izan ditu zailtasunak ikus-entzunezkoen sektorean. Argudio antifeminista espainiarrek diote emakumeak ez direla hain talentudunak, ez direlako hain handinahiak eta ez daudelako hain prest beren kontutik zinemagile bihurtzeko; eta beraz, emakumeak beraiek jotzen dituzte industriako desberdintasunaren kausatzat (Jansson eta Calderón-Sandoval, 2022).

Horren baitan, ez da harriztekoa, Espainian, besteak beste, zinema-sektoreko genero-berdintasuna genero-gai zabalagoekin ere lotzen jarraitzea, hala nola, aurretik nabarmendutako haurren zaintzarekin (Jansson eta Calderón-Sandoval, 2022). El Paíseko artikulu batean jaso bezala, emakumeek baimenen % 93,3 erabiltzen duten senideak zaintzeko, eta ondorioz, ama eta zinemagilea izatea lan bateraezinak bihurtzen dira, eta aitak filmatzen jarraitzen du (Jansson eta Calderón-Sandoval, 2022).

Ildo horretan, industriaren hastapenetatik nabarmena izan den diskriminazio bertikalak zein horizontalak izugarri zaildu du emakumeak erantzukizun handiko karguetara sartzea, eta horren ondorioz, haien presentzia handiagoa izan ohi da historikoki genero femeninoarekin lotu izan diren

lanbideetan, hala nola, estetikarekin zerikusia dutenetan (Saavedra, Herrero de la Fuente, Gago, 2022, 51.or).

1.2.1 EMAKUMEEN ORDEZKARITZAREN BILAKAERA ESPAINIAKO ZINEMAN

Diskriminazio bikoitz hori asko dokumentatu eta aztertu izan da genero-ikuspegi kritiko batetik egindako hainbat ikerketetan. Esate baterako, Jara Fernández Meneses doktorearen *Spanish Film Policies and Gender* liburuak, Espainian, jada 1980ko hamarkadan, *above the line* roletan (zuzendaritza, gidoia eta ekoizpena) emakumeak izan zuen ordezkaritza bereziki txikia erakusten du.

3. TAULA: EMAKUMEEN ORDEZKARITZA ESPAINIAKO “ABOVE THE LINE” ROLETAN

Saila/Lanbide-eremua (1980)	Emakumeen batez besteko presentzia (%)
Zuzendaritza	% 2,52
Gidoigintza	% 8,11
Ekoizpena	% 9,23
Jantzitegia	% 43,78
Makillajea eta ile-apainketa	% 46,01
Soinua	% 1,54
Musika	% 1,82

Taula: norberak egina / Datuen iturria: (Meneses, 2024)

Datu horiek oso maskulinizatuta dagoen industria batean oztopo sistemikoek duten inpaktua islatzen dute. Industria horretan, emakumeak bigarren mailako roletara edo tradizionalki feminizatutako roletara baztertzaren ziren, hau da, irudiaren zaintzarekin eta estetikarekin lotutakoetara.

Zentzu horretan, 2000. hamarkadan zinema-produkzioak gora egin zuen arren, emakumeek arlo estetikoari edo osagarriari lotutako roletan kontzentratuta jarraitzen zuten, eta ez autoritate sortzaile edo tekniko handiko espazioetan (Meneses, 2024).

Egoera hobetze aldera, 2009an, lehen aldiz, puntuak eman ziren emakumezko zuzendari edo gidoilari bat taldean izateagatik; izan ere, Espainiako Zinemaren Institutuak nazio-mailako funts nagusiak arautzeko ardura duenak, batzorde bat du proiektu zinematografikoak puntu-sistema baten arabera ebaluatzeko (Jansson, Calderón-Sandoval, 2022). Orduetik, puntuen eskala aldatu egin da emakumeak zuzendari, gidoilari, produktore edo departamentu-buru (adibidez, argazki-zuzendari) izateko pizgarriak areagotzeko (Jansson, Calderón-Sandoval, 2022). Hala ere, Espainiako zinemagile askok jakin bazekiten ekintza positiboek estigma ere eragiten dutela. Yolanda Olmos produktoreak azaltzen duenez, “puntuak sektorea maltzurki estigmatizatzen dute dute (...), eta mezu hau bidaltzen die emakumeei: proiektu hauek puntuengatik ematen dizkizute, ez zure lanagatik, ez zure talentuagatik.” (Jansson, Calderón-Sandoval, 2022).

1.2.2 PLATAFORMEN ETORRERA ESPAINIAKO IKUS-ENTZUNEZKOEN INDUSTRIAN

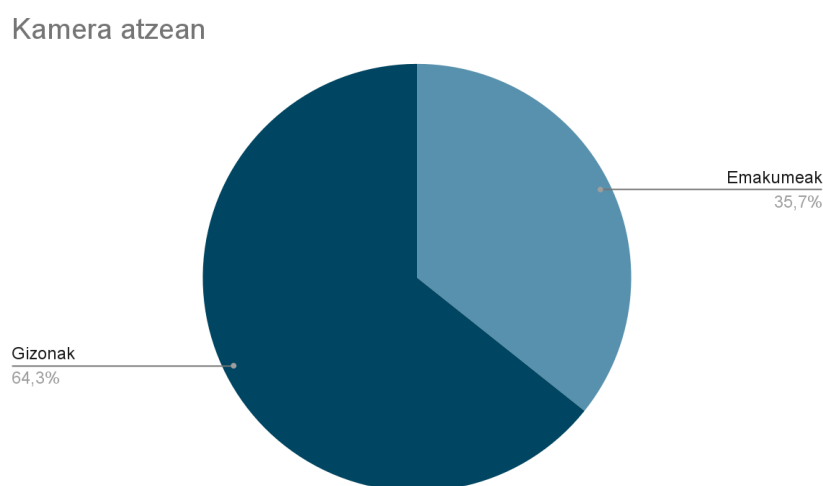
Horri jarraiki, azterlan eguneratuagoek (eguneratuagoak urteari ez ezik, baita egungo kontsumo ohiturei dagokienez) baieztatu eta berretsi egiten dituzte aurretik aipatutako oztopoak. Besteak beste, nabarmentzekoa da Jessica Izquierdo Castillo doktorearen *Mujeres en “streaming”. Especialización, liderazgo y representación* liburua.

Lan horrek, beste askoren artean, ekoizpen eta banaketa digitaleko eredu berrietan jartzen du arreta; izan ere Espainiako ikus-entzunezkoen industriak pizgarri gisa bizi izan du plataformen etorrera bi alderdi nagusitan (edukiaren eskaria handitzea eta lan-prozesuak eraldatzea), eta aldaketa horiek kontakizunen, generoen, istorioen eta emakumearen irudikapenaren dibertsifikazioa ekarri dute (Del Castillo, Fuentes eta Iturbe, 2024, 16. or).

Dena den, Izquierdoren ikerketak erakusten du itxuraz berritzaileagoak eta inklusiboagoak diren testuinguruetan genero-arrakalak bertan jarraitzen duela, eta batzuetan areagotu ere egiten dela. Horretarako, kapitulu oso bat eskaintzen dio Espainiako ikus-entzunezko industriako *streaming*-aren genero-arrakalari, eta, jarraian, ikerketaren emaitza nabarmenenetako batzuk jasotzen dira, emakumeen ordezkartza eskasa betikitzen duten sektoreko dinamikak sakonago ulertzeko.

Kapituluan, gutxienez 2019-2022 urteen artean Espainian presentzia operatiboa izan duten nazioarteko *streaming* plataforma nagusiak aztertzen dira, zehazki, Netflix, Amazon Prime Video eta HBO Max. Guztira Espainiako 87 ekoizpenek osatzen dute ikerketa: 33 fikziozko serie, 19 fikziozko film luze, 24 serie dokumental eta 11 dokumental formatu luzean. Eduki horiek guztiak 2016 eta 2021 urteen artean estreinatu ziren, biak barne.

1. GRAFIKOA: GENEROAREN ARABERAKO BANAKETA KAMERA ATZEKO LANETAN

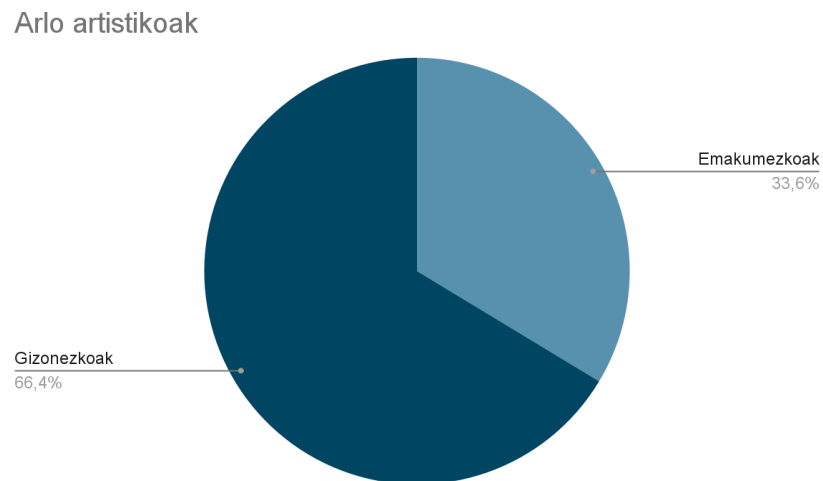


Grafikoa: norberak egina

Analisiak agerian uzten du Espainian *streaming*-ari lotutako ikus-entzunezko industrian egiturazko genero-arrakala ez dela desagertu: kamera atzeko lanetan, emakumeek % 35,7a soilik osatzen dute.

Hori gutxi balitz bezala, lan-kategoriak zehatzago aztertuz gero, genero-bereizketako dinamika espezifikoa identifikatu daitezke. Zuzendaritza-postuaren emaitza orokorrean banaketa ia parekidea ikusten bada ere, (% 49,1 emakumeak dira, eta % 50,9 gizonak), kargu horren erantzukizun-piramideari erreparatuta, argi ikusi daiteke emakumeak oinarritzko maila batean kokatzen diren postuetan daudela, eta gizonezkoek, aldiz, erantzukizun eta lidergo maila gorenekin lotutakoak betetzen dituztela.

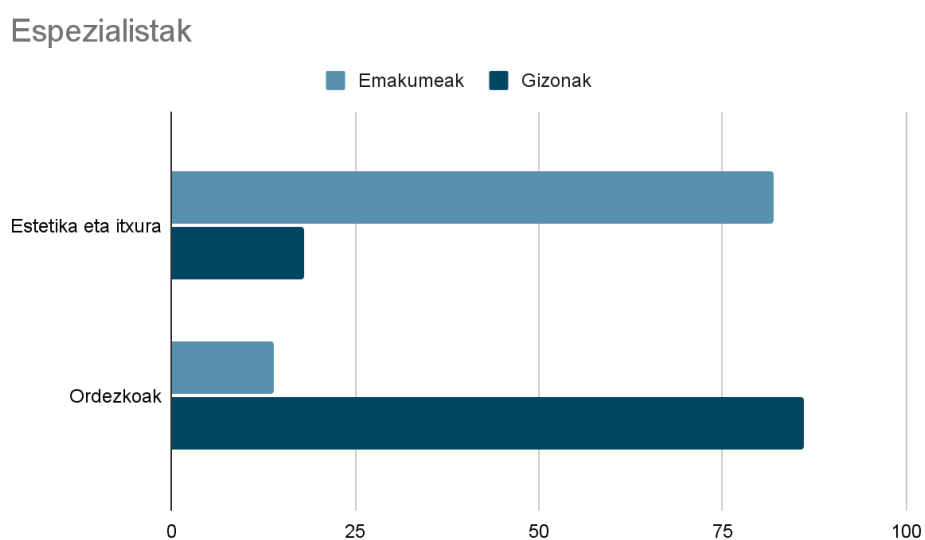
2. GRAFIKOA: GENEROAREN ARABERAKO BANAKETA ARLO ARTISTIKOETAN



Grafikoa: norberak egina

Zentzu horretan, arlo artistikoei dagokienez, (diseinu artistikoa, argazkigintza...) gizonek %66,4a osatzen dute, eta emakumeek %33,6a.

3. GRAFIKOA: GENEROAREN ARABERAKO BANAKETA ESPEZIALISTEN KATEGORIAN

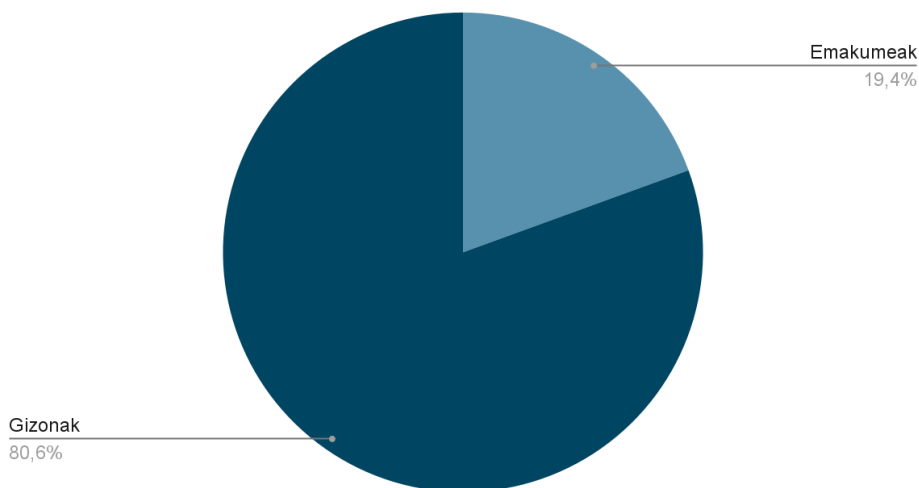


Grafikoa: norberak egina

Bestalde, bereziki garrantzitsua da nabarmentzea espezialisten kategorian polarizazio-fenomeno bat erregistratzen dela: estetikarekin eta itxura fisikoarekin lotutako funtzioak oso feminizatuta daude (% 81,5 emakumeak dira), eta ordeko aktore lanetan (protagonista nagusiaren orde salto arriskutsuak, borrokak, eszena fisikoki arriskutsuak... grabatzen dituen pertsona) diharduten gehienak gizonak dira (% 86,4).

4. GRAFIKOA: GENEROAREN ARABERAKO BANAKETA EREMU TEKNIKOAN

Eremu teknikoa



Grafikoa: norberak egina

4. grafikoan ikusi daitekeen bezalaxe, eremu teknikoa ere bada maskulinizazio handiko arloetako bat, non postuen % 19,4 bakarrik betetzen dituzten emakumeek.

Datu horiek guztiak agerian uzten dute zenbait funtzioen baitan banaketa bidezkoagoa lortzeko aurrerapenak egon badaudela, baina, bestetik, genero-segmentazioa ez dela desagertu, eta horrek mugatzen jarraitzen dituela sektorearen egitura-eraldaketarako aukerak. Termino zabalagoetan, telebista-eredu ez-linealaren sendotzeak Espainiako ikus-entzunezko panorama eraldatu du, eta *streaming* plataformek aktiboki sustatu dute tokiko edukia sortzea, eta, horrela, eragina izan dute ekoizpen-fluxuetan eta kontsumo-ohituretan. Hala ere, ez dute lortu genero-berdintasunarekin dituzten konpromisoak tokiko produkzio-etxeen lan-egituretara modu eraginkorrean eramatea. Ondorioz, genero-ekitateari dagokionez espero den inpaktu eraldatzailea ez da oraindik gauzatu ekoizpen-praktikan.

1.2.3 EMAKUMEEN PRESENTZIA IKUS-ENTZUNEZKOETAN (EAE)

Aurreko bi puntuek islatzen duten ondorio oso antzekoa atera daiteke EAE-ko testuingurua kontuan hartuta. Horretarako, Kulturaren Euskal Behatokiak 2016. urtean argitaratutako txosten bat aztertu da, ikusizko arteetan eta ikus-entzunezkoetan emakumeen presentzia aztertzen duena. Hura da gaur arte Behatokiak duen txosten espezifiko eguneratuena.

4. TAULA: EMAKUMEAK IKUS-ENTZUNEZKOETAN (EAE)

Saila/Lanbide-eremua (2011-2013)	Emakumeen batez besteko presentzia (%)
Produkzioa	%42,8
Zuzendaritza	%30,0
Dekorazioa	%29,9
Argazkigintza	%17,7
Argindarra eta makinak	%2,8
Muntaketa	%16,1
Gidoigintza	%5,6
Joskintza	%80,5
Soinua	%7,5
Musika	%15,8
Makillajea	%100,0
Ile-apainketa	%93,3

Taula: norberak egina / Datuen iturria: (Kulturaren Euskal Behatokia, 2016)

4. taulako datuak segregazio horizontalaren isla dira. Emakumeak gehienbat zaintzarekin eta estetikarekin loturiko roletan kontzentratzen direla, eta oso gutxi aurkitu daitezke arlo teknikoetan eta erabakigarrietan, non prestigioa, boterea eta ordainsari handiagoak pilatzen diren.

EAE-rekin jarraituta, sailka edo lanbide-eremuka banatu ez arren, 2021. urtean Kulturaren Euskal Behatokiak arteen, kultura-industrien eta sormen-industrien estatistikak ere eman zituen aditzera. Bertan adierazten denez, ikus-entzunezkoetan emakumeen presentzia %44koa izan zen.

1.3 ARTE ESZENIKOAK

Espainiako antzerki-panorama garaikideak agerian uzten du emakumeek sortzaile dramatiko gisa duten parte-hartzea nabarmen aldatu dela, ezin baita ahaztu XVI. mendearen zati handi batean emakumeek debekatuta zutela eszenatoki publikoetan jardutea. Debeku hori, gainera, gizartearen “moralaren” eta “ohorearen” kontzeptuekin lotuta zegoen.

Antzerkigilearen figura indarrez sendotu dela azken hamarkadetan, hortaz. Horren baitan, sormenezko “konbustio-prozesu” bat ikusten ari gara, emakume ahotsa duena; jada ez da fenomeno isolatua edo azaleratzen ari dena: emakume antzerkigilearen figura sendotzea gertaera ukaezina da (Cabrera, 2020, 12. or). “XXI. mendea emakumeena da. Gure loria bizitzea dagokigu. Bidea egiten jarraitzea, ospatzea ahaztu gabe” dio Marta Pazos eszena-zuzendari, eszenografa, antzerkigile eta artista bisual espainiarrak (Clásicas y Moderas eta SGAE Fundazioa, 2025).

Hala ere, ikus-entzunezkoaren sektorean bezalaxe, oztopo askok bertan diraude, eta badaude borrokan jarraitzeko eta salaketa irmoa egiteko hamaika arrazoi sendo.

1.3.1 ESPAINIAKO ANTZERKI PROGRAMAZIOAREN ETA SORKUNTZAREN AZTERKETA

Clásicas y Modernas Elkarteak, SGAE Fundazioarekin lankidetzan, hiru edizio daramatza *Non daude emakumeak arte eszenikoetan?* azterlana egiten, sektore horretako genero-arrakala aztertzeko.

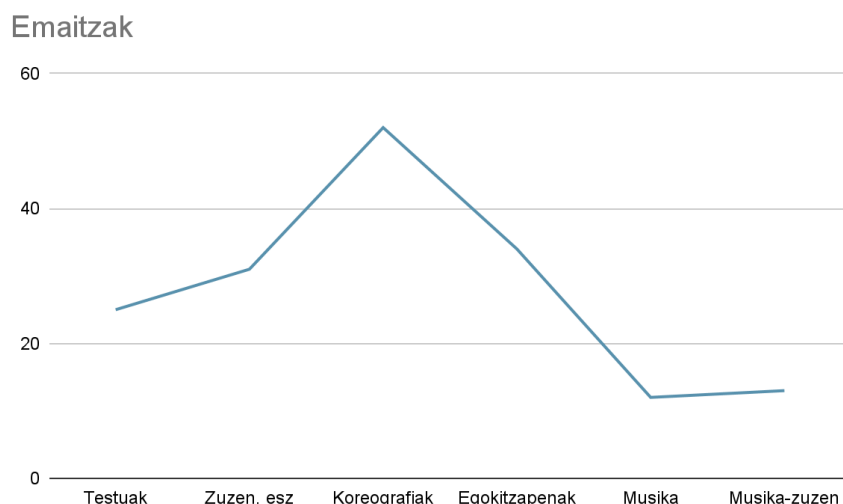
Azken edizioan, 2023ko irailetik 2024ko abuztura arteko denboraldian Espainiako 24 antzoki publikoetan programatutako 645 ikuskizun hartzen dira kontuan. Helburua da emakumeek arte eszenikoen sorkuntza- eta zuzendaritza-rol nagusietan duten presentzia aztertzea eta baloratzea, ikuspegi feminista eta sistemikoa aplikatzen.

5. TAULA: EMAKUMEEN PRESENTZIA ANTZERKI PROGRAMAZIOAN ETA SORKUNTZAN (ESPAINIA)

Arloa	Emakumeak	Gizonak
Egiletza	%24	%76
Zuzendaritza	%31	%69
Koreografia	%52	%48
Bertsioa/Adaptazioa/Dramaturgia	%34	%66
Konposizioa	%12	%88
Zuzendaritza musikala	%13	%87

Taula: norberak egina / Datuen iturria: (Clásicas y Modernas Elkarte eta SGAE Fundazioa, 2024)

5. GRAFIKOA: EMAKUMEEN PRESENTZIA ANTZERKI PROGRAMAZIOAN ETA SORKUNTZAN (ESPAINIA)



Grafikoa: norberak egina

Datu horiek agerian uzten dute emakumeen parte-hartzea arte eszenikoetako rol sortzaile eta erabakigarrietan oraindik ere mugatua dela. Nabarmena da egiturazko genero-desoreka bat dagoela, batez ere testugintzan, musika-konposizioan eta zuzendaritza-arduretan. Salbuespen bakar modura, koreografiaren eremuan emakumeen parte-hartzea parekotasun mailatik gorakoa da.

1.3.2 EAE-KO ANTZERKI PROGRAMAZIOAREN ETA SORKUNTZAREN AZTERKETA

Jarraian, 2023. urtean Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) antzerki-programazioan eta sorkuntza-prozesuetan emakumeek eta gizonek izandako presentzia eta parte-hartzea aztertuko da.

Alde batetik, antzerki-programazioa ikertu da; bestetik, antzezlanen sorkuntza. Programazioari dagokionez, 362 emanaldi azertu dira. Sorkuntzaren kasuan, EAEn egoitza duten taldeek 2023an estreinatu zituzten 120 antzezlanak hartu dira kontuan, hau da, unibertso osoa. Bi kasuetan generoaren araberrako presentzia azertu da interpretazioan, egiletzan eta zuzendaritzan, eta horrek eragina izan dezakeen beste hainbat aldagairekin alderatu da.

Datuen iturria Kulturklik izan da, eta 2023ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte EAEn egindako jarduera eszenikoak hartu dira kontuan, baita urte horretan webgune horretan jasotako tokiko taldeek sortutako lan berriak ere.

1. Antzerki programazioaren azterketa

2023ko EAEko antzerki-programazioaren azterketak erakusten du gizonak nagusi direla sormen- eta erabaki-eremuetan, hala nola egiletzan eta zuzendaritzan, eta emakumeek parte-hartze orekatuagoa dutela interpretazioan. Datu horiek adierazten dute antzerki-programazioak botere-karguen genero-desoreka erreproduzitzen duela:

6. TAULA: GENERO-DESOREKA ANTZERKI-PROGRAMAZIOAN

Arloa	Emakumeak	Gizonak
Interpretazioa	%47,7	%53,3
Egiletza	%30,6	%69,4
Zuzendaritza	%36,3	%63,7

Taula: norberak egina / Datuen iturria: (Kulturaren Euskal Behatokia, 2024)

Beste datu nabarmen batzuk:

- Talde mistoen presentzia nabarmenagoa da interpretazioan (%52).
- Sarreren prezioa handiagoa da gizonek zuzendu (%3 gehiago) eta idatzi (%5,75 gehiago) dituzten lanetan.
- Emakume-taldeek presentzia txikiagoa dute edukiera handiko aretoetan (+500 ikusle).

2. Antzerki sorkuntzaren azterketa

Sorkuntza-prozesuen azterketak parekotasun-maila handiagoa erakusten du programazioarekin alderatuta, nahiz eta egiletza oraindik ere gizonengan gehiago pilatzen den.

7. TAULA: EMAKUMEEN ORDEZKARITZA SORKUNTZA-PROZESUETAN

Arloa	Emakumeak	Gizonak
Interpretazioa	%54,9	%45,1
Egiletza	%39,9	%60,1
Zuzendaritza	%47,9	%52,1

Taula: norberak egin / Datuen iturria: (Kulturaren Euskal Behatokia, 2024)

Beste datu nabarmen batzuk:

- Emakumeek ordezkariak esanguratsua dute euskarazko lanen zuzendaritzan. Beraz, euskarazko lanen egiletzan, beren banaketa orokorragatik dagokiena baino presenteko daude.
- Gizonak gehiegizko ordezkariak dute gaztelaniazko lanen egiletzan eta zuzendaritzan.

3. Generoaren presentziaren bilakaera (2017–2023)

Azken sei urteetako joerak erakusten du aldaketa gutxi egon direla generoaren presentzian. Nabarmenena emakumeen parte-hartzearen hazkundera da zuzendaritzan. Interpretazioan, berriz, emakumeen presentzia zertxobait jaitsi da sorkuntzetan. Egiletzan eta zuzendaritzan, gizonen nagusitasuna ez da oraindik apurto. Joerak adierazten du parekotasun-prozesuak geldoak direla, eta inertzia patriarkalek oraindik ere eragina dutela antzerkiaren egitura nagusietan.

- Zuzendaritza: 10 puntu handitu da emakumeen parte-hartzea
- Interpretazioa: 6 puntu gutxitu da emakumeen presentzia sorkuntzan

2. HELBURUA

Sarreran aurkeztutako datuek argi erakusten dute emakumeek ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoaren sektorean duten presentziaren eta parte-hartzearen inguruko desorekek oraindik ere indarrean jarraitzen dutela.

Testuinguru horren baitan, argi dago benetako arriskua dela emakumeen eta gizonen arteko aukera-desberdintasuna denborari zuzentzen uztea; egiturazko problematika baten aurrean jarrera pasiboa izatea dakarrelako, eta horrek berehalako esku-hartze irmoa eskatzen duelako. Dinamika sozialek beren kabuz eboluzionatu dezaten itxarroteak, ekitate-politika aktiboak ezarri gabe, dauden arrakalak betikotzen baino ez du laguntzen, bien bitartean, pribilegio eta diskriminazio historikoak sendotzen dilerarik. Benetako berdintasuna ez da denboraren iragatearen emaitza automatikoa, baizik eta konpromiso kolektibo eta iraunkor batena; konpromiso horrek genero-hierarkiak zalantzan jarriko ditu, baldintza ekitatiboak sustatuko ditu eta bizitza sozialeko, profesionaleko eta kultureko esparru guztietara baldintza berdinetan iristea bermatuko du.

Horregatik guztiagatik, lan honen helburua da **ikus-entzunezkoetan eta arte eszenikoetan indarkeria matxistari aurre egiteko eta hura prebenitzeko EAEko lehen protokoloa diseinatzeko beharrezkoa den aurretiko ikerketa burutzea**¹. Azterketa sakonak egitea funtsezkoa da protokolo eraginkor bat diseinatu ahal izateko; izan ere, testuinguru zehatza ezagutzeak aukera ematen du arazoaren muina eta errealitate zehatzak identifikatzeko. Horrek bermatzen du proposatutako neurriak sektorearen ezaugarri espezifikoetara egokituko direla eta eraginkorrak izango direla.

Testuinguru horretan, ikerketak hainbat galdera erantzun nahi ditu. Galdera horiek gidari izango dira ikerketan zehar:

2.1 IKERKETA GALDERAK

1. Nola hautematen dute sektoreko profesionalek lan-ingurunearen segurtasuna, eta zer elementu lotzen dituzte “segurtasun” kontzeptuarekin?
2. Zein indarkeria mota gailentzen dira jasotako, ikusitako edo kontatutako indarkeria kasuetan?
3. Zer harreman dago indarkeria matxistaren eta sektoreko botere- edo hierarkia-egituren artean?
4. Zein testuingurutan eta une zehatzetan gertatzen dira maizago indarkeria matxista kasuak?
5. Zein erreakzio nagusi dituzte biktimak eta lekukoek indarkeria matxista gertatzen denean, eta zer faktorek baldintzatzen dute salaketa jartzea edo isilik gelditzea?
6. Nolako pertzepzioa dute sektoreko profesionalek gaur egun indarrean dauden tresna eta baliabideen inguruan, eta zer hutsune identifikatzen dituzte?
7. Zer nolako beharra ikusten dute profesionalek protokolo baten sorkuntzan, eta zein prebentzio- eta babes-neurri jotzen dituzte funtsezkotzat haren eraginkortasunerako?

¹ Protokoloa sortzeko ideia ez da modu isolatuan sortu, eta haren oinarria eta sorreraren logika eranskinetan atxikitutako txosten bereizi batean jasotzen dira.

8. Zein zailtasun eta oztopo nagusi aurreikusten dituzte indarkeria matxistaren aurkako protokolo bat ezartzeko orduan, eta nola gainditu litezke?

3. METODOLOGIA

Emakumearen presentzia ezagutzak sortzeko espazioetan oso mugatua izan da historian zehar, eta beraz, gizonezkoa izan da beti errealitatea ulertzeko eta definitzeko araua. Horrekin lotuta, kritika epistemologiko feministek agerian uzten dute zientziaren joera sexista, ikerketaren izaera androzentrikoa, emakumeen esperientziekiko eta interesekiko ikusezintasuna eta arretarik eza, tradizioz femeninoarekin lotuta egon diren jakintzen baloraziorik eza, eta ezagutza ekoizteko prozesuetan gertatzen diren genero-desberdintasunak (Luxán eta Azpiazu, 2017, 4. or).

Hortaz, ezinbestekoa da errealitatearen azterketan eta ulermenean genero-ikuspegia barneratzea. Hain zuzen ere, tresna metodologiko feministen elaborazioak lotura estua du pertsonen esperientzia materialarekin, eta horiek zientziaren ekoizpen-espazioetan duten presentziarekin (Luxán eta Azpiazu, 2024, 4. or).

Lan honetan, beraz, ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoen sektoreetako emakumeei eman zaie ahotsa bereziki; helburua baita errealitatea hizpide duen protokolo bat diseinatzea, eta babesa behar duen testuinguru oro bertan jasotzea. Horren baitan, prozesua erabateko elkarlanean garatu da, eta lurraldean funtsezkoak diren hainbat erakunderen bultzada izan du, eremu profesionalaren eta artistikoaren eraldaketa feministarekin konprometituta daudenak².

Aipatutako guztia aintzat hartuta, protokoloaren diseinuaren aurretiko fasea ikuspegi metodologiko zorrotz eta parte-hartzaile batetik diseinatu da, sektorearen ezaugarrietara egokituta, betiere.

3.1 GAIAREN ANALISIA

Lehenenik eta behin, ezinbestekoa izan da egoeraren analisia egitea. Horren baitan, alde batetik, lege-esparru nagusiak aztertu dira, fenomeno honi aurre egiteko oinarriak eta babesa eskaintzen dituzten arauak zehazteko. Gainera, protokolo berria isolatua ez izatea bermatzen du, jada indarrean dauden arauekin eta baliabideekin uztartu ahal izango delako. Horrek egiturazko koherentzia eta aplikagarritasun errealagoa ematen dio proposamenari, eta sektoreko profesionalentzat eskura dauden tresna juridikoak eta instituzionalak hobeto ezagutzea ahalbidetuko du. Horri jarraiki, indarkeria matxistari lotutako legeria ez ezik, LGTBI+ kolektiboari buruzko lege batzuk ere aztertu dira, berdintasunaren testuinguruan funtsezkoak direlako, eta, etorkizunean, protokoloak kolektibo hori ere babestea espero delako.

Bestetik, sektorearen barruan, beste autonomia-erkidego batzuetan garatutako protokoloak aztertu eta elkarrekin konparatu dira, euren antzekotasunak eta desberdintasunak identifikatzeko edukien eta aplikazio praktikoaren aldetik. Horri esker, indarrean dauden ereduak indarguneak eta ahulguneak identifika daitezke, ondoren Euskal Autonomia Erkidegoko testuingurura egokitutako proposamen zehatzak egiteko.

² Horiek sakonago ezagutzeko, joan lan honetako 1. eranskinera

Legarekin eta protokoloekin batera, ezinbesteko ekarpena da CIMA elkartearen *Zinema- eta ikus-entzunezko-industriako sexu-indarkeriari buruzko Estatuko lehen txostena* kontuan hartzea, Espainiako Estatuan egin den lehen azterketa baita arlo horretan, eta erreferentzia garrantzitsua eskaintzen baitu ikerketa honen testuinguruan.

3.2 ELKARRIZKETA SAKONAK SEKTOREKO EMAKUMEEKIN

Ondoren, elkarrizketa sakonak egin dira ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoen sektoreko bost emakume profesionalekin. Elkarrizketa estilo horrekin, ez diogu geure buruari galdetzen zein den errealitatea, baizik eta nola eta zergatik gertatzen den gertatzen den hori (Luxán eta Azpiazu, 2017, 22. or). Horrekin batera, emakumeak soilik elkarrizketatzea aukera metodologiko kontzientea izan da; izan ere, haien ahotsak eta bizipenak lehen pertsonan entzutea ezinbestekotzat hartu da ikerketaren ardatza behar bezala jarraitzeko. Hurrengoak dira elkarrizketatutako emakumeen profilak:

- 1. elkarrizketatua: sonidista
- 2. elkarrizketatua: ekoizlea
- 3. elkarrizketatua: kamera-operadorea
- 4. elkarrizketatua: aktorea
- 5. elkarrizketatua: estilista

Elkarrizketa horiek burutzeko, aldez aurretik prestatutako gidoi bat erabili da, hainbat ardatz landu ahal izateko. Zehazki, indarkeria matxistak sektore horietan hartzen dituen forma espezifikoak aztertzea izan da helburua, baita egoerak identifikatzea, salatzea edo kudeatzeko dauden zailtasunak azaleratzea ere. Halaber, emakume profesional horien ikuspegitik jaso dira laguntza-beharrei eta jardunbide egokiei buruzko ekarpenak, protokolo baten diseinuan kontuan hartu beharreko elementu esanguratsuak identifikatzeko asmoarekin. Dena den, gidioia erdi-egituratua izan da, ezarritako gai-arlo edo ardatz batzuk errespetatu arren, elkarrizketan zehar hura aldatzea ahalbidetu nahi izan delako (Luxán eta Azpiazu, 2017, 23. or).

Elkarrizketatutako emakumeen profilen aniztasunari esker, sektorearen eguneroko praktikan eta lan-dinamikan gertatzen diren egoeren inguruko ikuspegi plurala eta aberasgarria lortu da. Aniztasun horrek aukera eman du sektoreko lanpostu, hierarkia eta diziplina ezberdinetan genero-indarkeria nola agertzen den modu zehatzagoan ulertzeko, eta, era berean, sektorearen barruan ematen diren isiltasun- eta babes-faltaren mekanismoak aztertzeko. Elkarrizketek, beraz, kalitate handiko informazio kualitatiboa eskaini dute, etorkizuneko protokolo eraginkor eta errealista baterako oinarri sendoa osatzeko.

3.3 INKESTA ELEBIDUNA

3.3.1 DISEINUA

Etorkizuneko protokoloaren funtsezko zutabeetako bat izan da sektorean diharduten profesionalen esperientziak eta pertzepzioak biltzea. Horretarako, galdetegi zabala eta zehatza diseinatu da (bi bertsio egin dira: bat euskarazkoa eta bestea gaztelaniazkoa), ikuspegi feministatik eta metodologia parte-hartzailearen printzipioetatik abiatuta. Inkestaren helburua ez da izan soilik datu kuantitatiboak

jasotzea, baizik eta sektoreko errealitatearen ikuspegi konplexua eta anitza eraikitzea (indarkeria matxistaren dimentsio estrukturalak eta sistemikoak kontuan hartuta).

Inkestak hiru helburu nagusi izan ditu: batetik, parte-hartzaileen profil soziodemografikoa eta sektorearekiko lotura ezagutzea; bestetik, indarkeria matxistaren esperientziak, lekukotasunak eta pertzepzioak jasotzea; eta azkenik, protokoloaren diseinurako ekarpen zehatzak eta lehentasunezko ardatzak identifikatzea. Helburu horiei erantzuteko, atal ezberdinak sortu dira inkestaren barruan, edukiak modu egituratuan jasotze aldera:

Lehen atalean, parte-hartzaileen adina, genero-identitatea, orientazio sexuala eta hezkuntza-maila bezalako datuak jasotzen dira. Horien bidez, interseksionalitatearen ikuspegia txertatu ahal izango da azterketan, eta zenbait kolektiboen prekaritate-egoerak eta ahultasun bereziak identifikatzeko bidea eman. Era berean, sektorearekiko lotura profesionalaren inguruko galderak (lan-esparrua, lan-esperientziaren iraupena, kontratu motak, eremu geografikoa, etab.) funtsezkoak dira indarkeria matxistak testuinguru konkretuetan nola agertzen diren ulertzeko.

Inkestaren bigarren atalak parte-hartzaileen lan-ingurunearen segurtasunarekiko pertzepzioa jasotzen du, bai eta segurtasun hori nola ulertzen duten ere. Galdera hauek erabakigarriak izango dira protokoloaren prebentzio-atala garatzeko, eta lan-giroan existitzen diren botere-dinamika informalek edota isiltasun-kulturak duten eraginaz ohartarazteko.

Hirugarren atala da, zalantzarik gabe, inkestaren gune nagusia. Bertan jasotzen dira indarkeria matxistaren esperientzia zuzenei edo zeharkakoei buruzko galderak: indarkeria jasan izana, ikusi izana edo norbaiten konfidente bihurtu izana. Hiru ikuspegi hauek konbinatuta, erasoen hedadura, tipologia eta mekanismo sozialak sakonago ulertzeko aukera gailentzen da. Galdera hauek, gainera, oso modu zehatzean sailkatzen dira: indarkeriaren motak (fisikoa, psikologikoa, sexuala, digitala, ekonomikoa), jatorria (norengandik datorren), espazioa (non gertatu den), unea (produkzioaren zein fasetan gertatu den), eta erreakzioa (zer erabaki hartu den, zer nolako laguntza jaso den, etab.). Horrela, posible izango da indarkeria matxistak sektorean hartzen dituen forma ezberdinen mapa bat osatzea, eta horren arabera esku-hartze estrategiak proposatzea.

Laugarren atalak sektoreen baliabideekiko eta tresnekiko pertzepzioa jaso nahi du, eta protokolo baten behararekiko jarrera esplizitatu. Are gehiago, lan-kontratu prekarioek eta hierarkia zurrunezko protokoloaren eraginkortasunean izan dezaketen eragina aztertzea ere ahalbidetzen du.

Azkenik, inkestatuek aukera izango dute prebentzio eta ekintza zehatzei buruzko iritziak emateko. Horien artean aipagarrienak dira formakuntza eta sentsibilizazio-neurriak, intimitate-koordinatzaileen presentzia, erreferentziazko pertsonen izendapena, eta salaketa-prozedura argiak, baita erreparazio-neurriak ere, hala nola, laguntza psikologikoa eta legala, edota erasotzailearen aurkako neurri diziplinarioak.

Inkestaren amaieran, Focus Groupetan parte hartzeko aukera eskaini da, eta horrek ikerketa-prozesuaren jarraipena eta komunitatearen parte-hartzea sendotzeko balio du.

Laburbilduz, inkesta hau ez da soilik tresna diagnostiko bat, ezagutza kolektiboaren eta eraldaketa feministaren arteko zubia ere bada. Bertatik jasotako informazioak ezinbesteko oinarriak eskainiko

dizkio protokoloaren diseinuari, eta sektorean indarkeria matxistaren aurkako politika eraginkorrak, justuak eta egokituak garatzeko bideari.

3.3.2 ZABALKUNDEA

Inkesta Euskal Autonomia Erkidegoan arte eszenikoen eta ikus-entzunezkoen sektorean lan egiten duen pertsona orori zuzendu zaio. Erabaki horrek logika bikoitzari erantzuten dio. Alde batetik, indarkeria matxista egiturazko fenomeno bat da, eta laneko eta gizarteko ekosistema osoa zeharkatzen du. Hori ulertzeko, zuzeneko esperientziak eta indarkeria-egoeren lekuko izan direnen pertzepzioak eta testigantzak txertatu behar dira nahitaez. Bestalde, sektore osoa barne hartzeak, botere-dinamikei, indarkerien aurrean gizarteak duen tolerantzia-mailari eta inguruneak erantzuteko duen gaitasunari buruzko begirada zabalagoa eta kolektiboagoa bermatzen du. Horri guztiari esker, diagnostiko zorrotzagoa egin daiteke, eta, ondorioz, protokolo eraginkorragoa.

Horren baitan, fase honen funtsezko zati bat izan da askotariko parte-hartze esanguratsua bermatzeko egin den zabalkunde lana. Ildo horretan, bai (H)emen Elkartek, bai EAB Euskal Aktoreen Batasunak funtsezko zeregina bete dute, besteak beste, inkesta beren afiliatuei bidalita. Hortaz, elur-bolaren metodoa erabili da inkestaren zabalkundearen, hau da, eraikitako sare sozial baten ideian oinarrituta, gure eremuko subjektuak pixkanaka zabaldu dira, beste subjektu batzuek emandako kontaktuetatik abiatuta (Martín-Crespo eta Salamanca, 2007).

Halaber, proiektuak presentzia izan du hainbat komunikabidetan: elkarrizketak eta kolaborazioak egin dira, EITB Podcast plataforman, Radio Euskadin eta Naiz Irratian, eta horrek ikusgarritasun publikoa ematen eta gaiaren inguruko elkarrizketa sortzen lagundu du. Zehazki, lehenik eta behin, 'Bitan' saioan egin zioten aipamena gure lanari, 'Botere harremanak zineman' izeneko kapituluan. Ondoren, Raquel Ezpeleta aktoreak (EAB Euskal Aktoreen Elkarteko kide eta proiektu honetako partaide gisa) eta nik neuk, (EHUko ikerlari gisa), Radio Euskadiko Boulevard saioan hartu genuen parte. Bertan, inkestaren inguruko azalpenak eskaini genituen, eta haren helburuak eta garapena plazaratu. Aurrerago, Naiz Irratiko 'Bigarren Kafea' saioan hartu nuen parte, eta ordurako inkestaren emaitzak esku artean genituenez, horien inguruko lehen ondorioak eta hausnarketak partekatu nituen Goiuri Eceiza elkarrizketatzailearekin batera.

Era berean, sektoreko lankideen arteko hedapen informala eta komunitarioa egin da, sare pertsonal eta profesionalen bidez. Konplizitate-sare horrek agerian utzi du, beste behin ere, eraikitzen ari den komunitatearen indarra, bai eta egiturazko arazo bati aurre egiteko tresna eraginkorrak (protokolo hau, adibidez) izateko premia ere. Harrera oso positiboa eta esanguratsua izan da, eta konpromiso kolektiboa eta sektorea eraldatzeko nahia gailendu dira.

3.4 FOCUS GROUP-AK

Aurretiko lan honen azken fasea Focus Groups-en deialdia izango da, aurrez inkestan parte hartu duten pertsonen zuzenduta. Jarduera hauek datozen asteetan egingo dira, eta helburua izango da orain arte lortutako emaitzak kontrastatzea, horietan sakontzea eta ikuspegi kualitatibo batetik informazio osagarria jasotzea. Horretarako, eztabaida-taldeak antolatuko dira, batetik, egitura-posizioen eta

praktiken eta gizarte-diskurtsoen arteko harremanari eta diskurtsoen berezko dimentsio sozialari egiten dielako erreferentzia, eta bestetik, diskurtso horiek modu kolektiboan sortzen, transmititzen eta eraldatzen direlako, elkarrekintza komunikazionalaren bidez (Luxán eta Azpiazu, 2017, 26. or).

Aurretiaz diseinatutako jarduera ezberdinen bitartez, Focus Group horiek gune dinamiko eta parte-hartzaile gisa planteatzen dira, non entzute aktiboa, elkarren arteko zaintza eta esperientzien elkartrukea sustatuko diren. Horien bidez, asmoa ez da soilik datu gehiago biltzea: harremanetan oinarritutako ingurune seguru bat eraiki nahi da, non parte-hartzaileek beren ahotsa partekatu, eta elkarrengandik ikasi ahal izango duten.

4. GAIAREN EGOERA

Atal honek funtsezko eginkizuna betetzen du ikerketa honetan, ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoen sektorean indarkeria matxistari aurre egiteko protokolo baten diseinua garatzeko testuinguru egokia eskaintzen duelako. Azterketa honek aukera ematen du gaiari buruz orain arte egin diren ekarpen eta esperientzia praktikoen ikuspegi kritikoa garatzeko, bai arau- eta lege-esparrutik, bai politika publiko eta protokolo espezifiketatik abiatuta.

4.1 LEGE ESPARRUA

Lehenik eta behin, nahiz eta lan honen lege-erreferentzia nagusiak Estatuko eta Euskadiko arau-esparruan oinarrituko diren, ezinbestekoa da berdintasunaren eta diskriminazio-ezaren oinarri juridiko zabalagoa kontuan hartzea.

Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalak, Giza Eskubideen Europako Hitzarmenaren 12. Protokoloak, Europar Batasunaren Hitzarmenek, Oinarrizko Eskubideen Kartak... guztiek adierazten dute berdintasuna eskubide autonomoa eta ukaezina dela, eta diskriminazio oro gaitzesten dute, besteak beste, sexua, jatorria, hizkuntza, sinesmenak edo orientazio sexuala direla medio.

Era berean, ezin aipatu gabe utzi CEDAW, Emakumearen Aurkako Diskriminazio Forma Guztiak Ezabatzeko Batzordea. Nazioarteko organoa da, emakumeen eskubideetan adituak diren 23 kidek osatzen dute, eta emakumeen aurkako diskriminazioa ezabatzeko hitzarmenaren betearazpena gainbegiratzeaz arduratzen dira. Hitzarmena funtsezko tresna bihurtu da emakumeen bizitzan benetako aldaketak eragiteko, eta hura sinatu duten herrialdeetan lagungarria izan da diskriminazioaren ondorioei aurre egiteko, hala nola: indarkeria, pobrezia, babes juridikorik eza...

Antzera, Yogyakartaeko Printzipioek, sexu-orientazioa eta genero-identitatea kontuan hartuta interpretatzen dute nazioarteko giza eskubideen zuzenbidea, eta LGBTBI kolektiboaren eskubideak bermatzeko erreferentzia nagusietako bat bihurtu dira. Printzipio horiek agerian uzten dute estatuek ardura dutela pertsonen aurkako diskriminazioa aktiboki prebenitzeko eta desagerrarazteko. Hain zuzen, 2. printzipioak berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubideak jasotzen ditu:

"Pertsona guztiek dute giza eskubide guztiez gozatzeko eskubidea, sexu-orientazioagatiko edo genero-identitateagatiko diskriminaziorik gabe".

Eta, 12. printzipioak, zehazki lantzen du lanerako eskubidea:

"Pertsona orok du lan duin eta produktiborako, lan-baldintza zuzen eta egokietarako eta langabeziaren aurkako babeserako eskubidea, sexu-orientazioagatiko edo genero-identitateagatiko diskriminaziorik gabe".

Hala ere, lan honen helburu espezifikoa eta esparru juridikoa kontuan hartuta, aipamen hauek sarrera modura jasoko dira, eta azterketa sakonagoa Estatuan eta Euskadin indarrean dauden legeria eta protokoloak eskainiko zaie.

4.1.1 ESTATUKO ARAUDIA

- a) 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrera bideratutakoa

Lege honen berrikuntza nagusia jokabide diskriminatzaileak prebenitzean eta berdintasun printzipioa eraginkorra egiteko politika aktiboak aurreikustean datza. Horrek, ezinbestean, berdintasunaren printzipioa gizartearen, kulturaren eta artearen arloko esparru guztietara hedatzea dakar. Horregatik, berdintasunaren zeharkako dimentsioa da testu honen oinarritzko printzipioa.

ATARIKO TITULUA – Xedea eta aplikazio-eremua

Atal hau funtsezkoa da, Legearen esparru orokorra ezartzen duelako, eta argi uzten duelako emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bizitzaren eremu guztietan eska daitekeen eskubidea dela, kultura eta artea barne. Gainera, Espainiako Estatuan pertsona fisiko edo juridiko orori aplikatzen zaionez, ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoaren sektoreetan protokolo espezifikoa garatzea legitimatzen du, egitura juridikoa edo tamaina edozein dela ere.

- Garrantzia protokolora begira: sektorean inplikaturako pertsona guztiak berdintasun-araudiaren mende egotea ziurtatzen du, eta edozein diskriminazio- edo indarkeriaren aurka jarduteko beharra indartzen du.

I. TITULUA – Berdintasun-printzipioa eta diskriminazioaren aurkako babesa

7. artikulua sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena definitzen ditu. Ildo horretan, definizio juridiko egokia funtsezkoa da protokoloak prebenitu, detektatu eta zigortu behar dituen jokabideak identifikatzeko eta tipifikatzeko. Europako zuzenbidearekin bat datozen definizio horiek segurtasun juridikoa ematen dute, eta interpretazio anbiguoak saihesten dituzte.

- Garrantzia protokolora begira: jazarpena edo diskriminazioa zer portaera diren argi eta garbi zehaztea ahalbidetzen du, horiek detektatzea eta zigortzea errazten, eta pertsonen eskubideekiko errespetua bermatzen.

II. TITULUA – Berdintasunerako politika publikoak

II. kapituloko 26. artikulua kultura-sorkuntzan emakumeen presentzia bultzatzeko eta babesteko neurri espezifikoa jasotzen ditu. Egiturazko oztopoak onartzen ditu eta ekintza positiboko mekanismoak ezartzen ditu.

- Garrantzia protokolora begira: protokoloaren ikuspegi estrukturala indartzen du, jazarpena ez baita gertakari isolatu bat, desberdintasun sistemiko baten parte baizik. Neurri proaktiboak legitimatzen ditu, hala nola, ordezkaritza-kuotak, finantzaketa ekitatiboa edo diskriminazioetatik babestea sormen-prozesuetan.

III. TITULUA – Berdintasuna eta hedabideak

Komunikabideei genero-estereotipoak saihesteko eta berdintasuneko irudia transmititzeko betebeharrak ezartzen dizkie.

- Garrantzia protokolora begira: sektoreko eragileei rol sexistak edo LGBTIfobikoak indartzen dituzten diskurtsoak, irudiak edo praktikak ez erreproduzitzeko eta ez onartzeko eskatzea ahalbidetzen du, baita beren barne-dinamiken eta sortze-prozesuen baitan ere.

IV. TITULUA – Lanerako eskubidea aukera berdintasunean

Titulu honetako 48. artikulua neurri zehatzak garatzen ditu lan-eremuan: berdintasun-planak, jazarpenari aurre egiteko protokoloak, prebentzio-neurriak, enpresaren eta ordezkaritza sindikalaren inplikazioa...

- Garrantzia protokolora begira: ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoen sektoreko enpresek jarduteko protokoloak, berdintasunari buruzko prestakuntza eta prebentzio-egiturak izateko beharra justifikatzen ditu. Enpresak espazio seguruak sortzeko duen betebeharra eta sindikatuen erantzunkidetasuna indartzen ditu.

V. TITULUA – Berdintasun-printzipioa enplegu publikoan

62. artikulua, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa aipatzen du, eta administrazio publikoak behartzen ditu funtsezko printzipioak dituen protokolo bat negoziatzera.

- Garrantzia protokolora begira: erreferentziatzko eredu bat eskaintzen du sektoreko protokoloak idazteko, batez ere, egiturari, bermeei eta prozedurei dagokienez.

VIII. TITULUA – Antolaketa-disposizioak

Berdintasunerako Unitateak eta ministerioen arteko organoak sortzeak berdintasun-politikak ezartzeko eta ebaluatzeko barne-egiturak izateko beharra indartzen du.

- Garrantzia protokolora begira: protokoloaren inplementazioa eta jarraipena bermatuko duten barne-batzordeak, erreferentzia-figurak edo konfiantzazko pertsonak sortzea legitimatzen du.

b) 15/2022 Legea, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoa

Legearen asmoa da Espainiako diskriminazioaren aurkako zuzenbidearen oinarritzko definizioak eta berme nagusiak biltzen dituen oinarritzko arau komuna izatea. Ez da giza-eskubideekiko lege soil bat: diskriminazioaren aurkako eskubide espezifiko bat da, existitzen diren eta etortzeke dauden diskriminazioei estaldura ematen diena. Dena diskriminazioaren aurrean erantzunkidetasuna bultzatzeko. Laburbilduz, legeak bi helburu ditu: diskriminazio mota oro prebenitzea eta desagerraraztea, eta biktimak babestea, prebentzioaren ikuspegia ikuspegi erreparatzailearekin konbinatzen saiatzen.

ATARIKO TITULUA – Xedea eta aplikazio-eremua

Helburuan argi esaten du, beste behin, legearen xedea dela tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako eskubidea bermatzea eta sustatzea, eta pertsonen duintasun bera errespetatzea, Konstituzioaren 9.2, 10. eta 14. artikulua kontuan hartuta. Ondoren, eremu subjektiboa aipatzen du, eta azaltzen du lege honetan ezarritako betebeharrak sektore publikoan

aplikatuko direla. Azkenik, eremu objektiboan, legea zein eremutan aplikatuko den zerrendatzen du (hezkuntza, osasuna, kultura...).

- Garrantzia protokolora begira: protokolo bat diseinatzeko oinarri juridiko eta ideologikoa eskaintzen du, tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza eskubide gisa ezarriz. Gainera, aplikazio-eremu zabala (kultura, lana, hezkuntza...) jasotzen du.

I. TITULUA - Tratu berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako eskubidea

Oinarritzko definizioak jaso (berezi diskriminazio anitza eta intersektionala), eta horri aurre egiteko ekintza positiboko neurriak nabarmentzen ditu. Gainera, tratu-berdintasunerako eta ez-diskriminaziorako eskubidea arautzen du bizitza politikoko, kultureko eta sozialeko hainbat eremutan (lana, hezkuntza, osasungintza, zerbitzu sozialak, etxebizitza, etab.). Komunikabideei eta publizitateari dagokienez, diskriminazioa debekatzea eta autoerregulazio-akordioak sustatzea aurreikusten da, baita adimen artifizialaren eremuan berdintasuna bermatzea ere.

- Garrantzia protokolora begira: diskriminazio mota zehatzak eta horiei aurre egiteko neurriak ezartzen ditu, protokoloarentzat eredu gisa erabili ahal izango direnak. Horrek aukera ematen du sektorean gertatzen diren zapalkuntzak errazago identifikatzeko.

II. TITULUA - Tratu berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako eskubidearen defentsa eta promozioa

Tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako eskubidearen bermeak ezartzen ditu, babes-neurriak zehazten (deuseztasuna, amaiera, kalte-ordaina, prebentzioa). Gainera, babes judiziala eta administrazio-jarduerak arautzen ditu diskriminazioaren aurka, giza eskubideen defentsa helburu duten erakundeei legitimazio kolektiboa aitortzen. Frogaren kargaren arauak eta Fiskaltzako kideen prestakuntza espezializatua ere arautzen ditu. Azkenik, botere publikoei tratu-berdintasuna eta ez-diskriminazioa sustatzeko agindua ematen die, horretarako Estatuko Estrategia bat garatzea eta datuak biltzea eskatzen, errealitatea diagnostikatzeko eta politika egokiak diseinatzeko. Interneteko gorroto-diskurtsoari aurre egiteko neurriak ere aipatzen dira.

- Garrantzia protokolora begira: protokolo batek babes-esparru eraginkorra behar du, eta titulua babes juridiko eta administratiboa arautzen duen heinean, mekanismo errealak eskaintzen ditu. Horiek guztiak baliagarriak dira kasuak aztertzeke eta biktimen eskubideak defendatzeko.

III. TITULUA - Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik Ezarako Agintaritza Independentea

Berrikuntza garrantzitsu bat dakar: tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako Agintaritza Independentea sortzea. Organismo independente honek diskriminazioaren aurkako babesa eskainiko du eta diskriminazioaren aurkako eskubidea betetzen dela sustatuko du.

- Garrantzia protokolora begira: protokoloaren aplikazioa eta kontrola egiteko baliabide instituzional garrantzitsua da. Agintaritza honek kontrol-mekanismo objektibo eta independenteak eskaini ditzake, sektoreko kexak artatzen eta neurri zuzentzaileak proposatzen. Dena den, antzeko organismo bat sortzeko ideiak eman ditzake.

IV. TITULUA: Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloko arau-haustek eta zehapenak

Tratu-berdintasun eta ez-diskriminazio arloko arau-hausteen eta zehapenen erregimena jasotzen du. Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloko arau-haustek arinak, larriak edo oso larriak izango dira, eta esate baterako, honako isunak jasotzen ditu 48. artikulua:

- a) 300 eta 10.000 euro bitarteko arau-hauste arinak.
- b) 10.001 eta 40.000 euro bitarteko arau-hauste larriak.
- c) 40.001 eta 500.000 euro bitarteko arau-hauste oso larriak.

→ Garrantzia protokolora begira: arau-haustek mailakatzen ditu eta isun-sistema zehatza jasotzen du, sektoreko enpresei eta profesional independenteei aurreikuspen argia ematen.

V. TITULUA - Diskriminazioaren biktimei arreta, babesa eta informazioa ematea

Biktimei informazioa, arreta integrala eta laguntza emateko arauak biltzen ditu. Aholkularitza eta laguntza, bereziki osasungintzakoa, eta berreskurapen integrala errazteko gizarte-neurriak hartzen ditu barne, arreta berezia eskaintzen sare sozialak edo teknologia berriak erasoak egiteko erabili diren kasuei.

→ Garrantzia protokolora begira: protokoloak biktimen babesean oinarritu behar du, eta titulu honek eskaintzen duen laguntza integrala (informazioa, arreta psikologikoa, laguntza soziala...) funtsezkoa da sektoreko pertsonen ongizatea bermatzeko. Are garrantzitsuagoa da ikus-entzunezko eta arte eszenikoetan, non harreman asimetrikoak ohikoak diren.

- c) 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa

Legearen helburua da nazioarteko erakundeen gomendioak aintzat hartzea, emakumeen aurka egiten den indarkeriari erantzun globala emateko. Legeak modu integralean eta diziplina anitzetan bideratzen du genero-indarkeria, sozializazio- eta hezkuntza-prozesutik hasita; izan ere, argi uzten du berdintasunaren lorpenak eta giza duintasunarekiko eta pertsonen askatasunarekiko errespetuak lehentasunezko helburu izan behar dutela sozializazio-maila guztietan.

ATARIKO TITULUA - Xedea eta printzipio gidariak:

Titulu hau funtsezkoa da legearen helburua definitzen duelako. Halaber, besteak beste, hurrengo printzipioak hau aipatzen du: biktimei informazioa, arreta eta babesa emateko prozesuan esku hartzen duten kolektibo profesionalen espezializazioa sustatzea.

I. TITULUA - Sentsibilizazio-, prebentzio- eta detekzio-neurriak

Sentsibilizazio-, prebentzio-, detekzio- eta esku-hartze-neurriak zehazten dira, hainbat eremutan. Esate baterako, publizitatean, emakumeen duintasuna eta estereotipatu eta diskriminatu gabeko irudia izateko duten eskubidea errespetatzearen kontzeptua aipatzen da. Bestalde, osasun-eremuan ere egiten zaio aipamena puntu garrantzitsu bati: detekzio goiztiarra eta laguntza asistentziala.

- Garrantzia protokolora begira: esparru sendoa eskaintzen du protokoloko ekintzetarako: sensibilizatzeko, prebenitzeko, hautemateko eta esku hartzeko neurriak. Zentzu horretan, inspirazio gisa balio du kontzientziazio-kanpainak garatzeko, langile guztientzako prestakuntzak garatzeko (ekoizleak, artistak, teknikariak, etab. barne) indarkeria matxistak zer diren, nola detektatu eta nola jokatu behar den jakiteko. Gainera, protokoloak bide argiak ezarri behar ditu biktimek salaketa jarri eta babesa jaso dezaten, baita zuzeneko laguntza kanpoko erakundeek ematen badute ere.

II. TITULUA - Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideak

Informazioa eta gizarte-laguntza integratua eskuratzeko eskubidea bermatzen da (informazioa, laguntza psikologikoa, gizarte-laguntza...). Era berean, doako laguntza juridikorako eskubidea aitortzen da, abokatu-laguntza auzitan jartzeko baliabide nahikorik ez duten biktimei bermatzeko. Horrekin batera, laguntza ekonomikoko neurriak arautzen dira lan-kontratua borondatez ebazten edo eteten duten pertsonentzako.

- Garrantzia protokolora begira: protokoloak bermatu egin behar du sektoreko biktimek beren eskubideei eta laguntza-baliabideei buruzko informazioa eskura izango dutela. Horrekin batera, beharrezko babes-neurriak ezarri behar dira: biktimaren lanpostua babesteko, biktimaren absentiak justifikatzeko, rol- edo ekipo-aldaketak errazteko... indarkeriak bizitza profesionalean eraginik izan ez dezan.

III. TITULUA - Erakundeen babesa.

Bi adiministrazio-organo sortzen dira: Emakumearen Aurkako Indarkeriaren Aurkako Gobernuaren Ordezkaritza Berezia eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren Estatuko Behatokia.

- Garrantzia protokolora begira: Estatuko organoak badira ere, eredu gisa balio dezakete antzeko rola izan ditzaketen barne-figurak edo -batzordeak sortzeko.

IV. TITULUA - Babes penala.

Zigor-arloko arauak sartzen dira.

- Garrantzia protokolora begira: protokoloaren esparrua, mugak eta biktimaren eskubideen informazioa zehazteko eta jurisdikzio egokira bideratzea errazteko funtsezko erreferente juridikoa izan daitezke.

V. TITULUA: Babes Judiziala.

Familia barruko harremanetan genero-indarkeriaren biktimen egoera juridiko, familiar eta sozialaren tratamendu egokia eta eraginkorra bermatzeko Babes Judiziala deiturikoa ezartzen da.

- Garrantzia protokolora begira: titulu honen helburua funtsezkoa izan daiteke biktimen egoera juridikoaren, familiarraren eta sozialaren tratamendu egokia eta eraginkorra bermatzeko: helburu hori islatu behar du, edozein indarkeria-egoerari beharrezko zorrotasunarekin, konfidentzialtasunarekin eta eraginkortasunarekin helduko zaiola ziurtatzen, betiere biktimak bide judizialera jo nahi badu.

- d) 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun errealerako eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko

Lege honen helburua da lesbianen, gayen, bisexualen, transen eta intersexualen (aurrerantzean, LGTBI) eskubideak garatzea eta bermatzea, diskriminazio-egoerak desagerraraziz, Espainian sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena, sexu-ezaugarriak eta familia-aniztasuna askatasun osoz bizi ahal izatea ziurtatzeko.

ATARIKO TITULUA - Xedea eta printzipio gidariak:

Atariko tituluak xedapen orokor batzuk ezartzen ditu, legearen xedea, aplikazio-eremua eta oinarriko definizio batzuk zehazten dituztenak. Horrez gain, 3. artikuluan, definizio garrantzitsuak biltzen ditu: jazarpen diskriminatzailea, orientazio sexuala, identitate sexuala, LGTBIfobia, homofobia...

- Garrantzia protokolora begira: protokoloan erabili beharreko kontzeptu eta definizio juridikoak eskaintzen ditu, eta esparru ideologiko eta juridikoa finkatzen du, jazarpen diskriminatzailetzat edo LGTBIfobiatzat ulertzen duguna argitzeko.

I. TITULUA - Botere publikoen jarduera

Besteak beste, dibulgazioan eta sentsibilizazioan jartzen du arreta (hala nola, sentsibilizatzeko, zabaltzeko eta aniztasunarekiko errespetua sustatzeko kanpainak sustatzea), aniztasunarekiko errespetua bermatzeko, eta ikerketak, memoriak edo estatistikak egitean diskriminazioaren kausak eta bilakaera ezagutzeko adierazleak eta prozedurak sartzeko. Halaber, hainbat arlotan (osasuna, hezkuntza, kultura, aisia eta kirola, publizitatea, gizarte-komunikabideak eta Internet, familia, haurrak eta gazteak, kanpo-ekintza eta nazioarteko babes...) eragina duten hainbat neurri (14. artikuluko LGTBI pertsonen tratu- eta aukera-berdintasuna lan-eremuan, kasu) ezarri dira.

- Garrantzia protokolora begira: oinarria eskaintzen du protokoloaren prebentziozko eta prestakuntza-arloko jarduketak legitimizatzeko eta diagnostikoaren eta ebaluazioaren bidez jarduera eraginkorrak proposatzeko.

II. TITULUA - Trans pertsonen berdintasun errealerako eta eraginkorrerako neurriak

Trans pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra sustatzeko hainbat neurri biltzen ditu, besteak beste, lanean, osasunean eta hezkuntzan.

- Garrantzia protokolora begira: trans pertsonen aurkako diskriminazio eta indarkeria berezituari aurre egiteko tresnak eskaintzen ditu, eta neurri espezifikoak diseinatzeko oinarri juridikoa ematen du.

III. TITULUA - LGTBifobiaren ondoriozko diskriminazioaren eta indarkeriaren aurkako babes eraginkorra eta erreparazioa.

Babes eraginkorrerako eta diskriminazioari zein indarkeriari zuzendutako erreparaziorako mekanismoak arautzen ditu. Bertan, sexu-orientazioaren, identitatearen, genero-adierazpenaren edo sexu-ezaugarriengatiko diskriminazioaren aurretiko babeserako eta erreparaziorako neurri orokorrak zehazten dira, baita LGTBifobian oinarritutako indarkeriaren aurkako laguntza- eta babes-neurri espezifikoak ere (eskubideei eta eskura dauden baliabideei buruzko informazio eta orientazio eskuragarriak, esate baterako).

- Garrantzia protokolora begira: protokoloaren laguntza, babes eta erreparazio mekanismoak justifikatzen ditu, eta biktimen arreta integrala bermatzeko esparru egokia eskaintzen du (informazioa, orientazioa, baliabideetara sarbidea...).

IV. TITULUA - Arau-haustek eta zehapenak

LGTBI pertsonen tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloko arau-hausteen eta zehapenen araubideari buruz dihardu. Arau-hauste arinak, larriak eta oso larriak bereizten ditu:

- a) Arau-hauste arinak ohartarazpenarekin edo 200 eurotik 2.000 eurora bitarteko isunarekin zehatuko dira.
- b) Arau-hauste larriak 2.001 eurotik 10.000 eurora bitarteko isunarekin zehatuko dira.
- c) Arau-hauste oso larriak 10.001 eurotik 150.000 eurora bitarteko isunarekin zehatuko dira.

- Garrantzia protokolora begira: protokoloaren mugak eta jarduteko esparruak argitzeko balio du.

4.1.2 EUSKADIKO ARAUDIA

- a) 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena

Lege honen xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, baita bizitzaren eremu guztietan emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko neurriak arautzea ere, eta, bereziki, emakumeen ahalduntzea, autonomia eta posizio soziala, ekonomikoa eta politikoa indartzea eta sustatzea, egiturazko desberdintasuna eta sexuagatiko bereizkeria-mota guztiak ezabatzeke, emakumeen aurkako indarkeria matxista barne.

ATARIKO TITULUA - Xedea, aplikazio-eremua eta printzipio orokorrak

Atariko tituluak legearen xedea zein den zehazten du. Aplikazio-eremua ere definitzen du, eta printzipio orokorrak zerrendatzen ditu, besteak beste: tratu- eta aukera-berdintasuna, indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea, sexu- edo genero-identitatearen aniztasuna eta garapen askea errespetatzea, generoan oinarritutako rolak eta estereotipoak ezabatzea, genero-ikuspegia txertatzea...

- Garrantzia protokolora begira: protokoloaren oinarri ideologiko eta juridikoa ezartzen du: tratu-berdintasuna, genero-identitatearen errespetua eta indarkeria matxistaren prebentzioa funtsezko printzipio gisa kokatzen ditu. Protokoloa garatzeko ikuspegi integrala eskaintzen du, balio unibertsalen eta aplikazio-esparru argiaren bidez.

I. TITULUA - Eskumena, funtzioak, antolaketa eta finantzaketa

Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasunaren arloko eskumenak arautzen dira, eta erakunde erkideek legegintzarako, araugintzarako eta zuzeneko ekintzarako eskumena dutela zehazten da, nahiz eta foru-organoei eta toki-administrazioari arauak betearazteko eskumena aitortzen zaien. Ondoren, 5. artikulua gisa honetako funtzioak zehazten ditu, besteak beste: berdintasunaren arloko araudiaren jarraipena eta aplikazioa edo sexuaren araberako diskriminazio-egoerak hautematea eta horietan esku hartzea.

Gainera, foru- eta toki-administrazioentzako berariazko erantzukizunak ere ezartzen dira, hala nola: beren lurraldean diskriminazio-kasuak hautematea edo herritarrei informazioa eta orientazioa ematea, emakumeei arreta berezia eskaintzen. Titulu honek, halaber, honela definitzen du berdintasun-erakundearen antolamendu-egitura: Emakunde, berdintasun-politikak sustatzeko eta ebaluatzeko organo nagusia, Berdintasunerako unitateak, administrazioetan, Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea eta Sailarteko Batzordea.

- Garrantzia protokolora begira: protokoloa nork aplikatuko duen eta nork izango duen ardura zehazteko baliagarria da. Gainera, erakundearen arteko koordinazioa eta Emakunde bezalako organoen esku-hartzea argitzeko giltzarri da, egiturazko erantzun bateratua diseinatzeko aukera ematen duelako.

II. TITULUA - Genero-ikuspegia jarduera publikoan txertatzeko neurriak

Titulu honetan, euskal botere eta administrazio publikoek beren funtzionamenduan genero-ikuspegia nola txertatu behar duten azaltzen da. Bestalde, 16. artikuluan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak egiteari eta aplikatzeari egiten zaio erreferentzia, eta plan horiek ezartzeko jarraibide eta eduki espezifikoak finkatzen dira.

- Garrantzia protokolora begira: genero-ikuspegia sistematikoki integratzea eskatzen du administrazioaren jardueretan, eta horrek protokoloaren garapenean generoaren analisia eta ekintza positiboaren diseinua txertatzea justifikatzen du. Berdintasun-planek esparru estrategikoa eskaintzen diote protokoloari.

III. TITULUA - Hainbat esku-hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak

Titulu honetan sektore giltzarrietan berariazko neurriak zehazten dira. Nabarmentzekoak dira:

- *II. Kapitulua: Kultura eta komunikabideak*
 - 28. artikulua: Kultura-jarduerak. Administrazioek sexuaren ziozko bereizkeria saihestu behar dute, eta emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua sustatu behar dute kultura-jarduera guztietan.
 - 29. artikulua: Komunikabideak, publizitatea eta IKTak. Debekatuta dago sexu-objektibotasuna eta indarkeria matxista justifikatzen edo hutsaltzen duen edozein eduki sexuaren ziozko nagusi/beheragoko gisa aurkeztea.
- *IV. Kapitulua: Lana*
 - 43. artikulua: Lan-eremuan berdintasun-planak eta -politikak sustatzea.
 - 47. artikulua: Berariaz aitortzen du sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena laneko osasunaren gai gisa, eta administrazioek horri heltzea eskatzen du.

- *VII. kapituluak* emakumeen aurkako indarkeria matxistari egiten dio erreferentzia zuzenezuzenean. Nabaermentzekoak dira, hurrengo artikulua:
 - 54. artikulua: Indarkeria matxistaren definizioa eta tipologia.
 - 55. artikulua: Datuak ikertzea, biltzea eta zabaltzea.
 - 56. artikulua: Sentsibilizazio- eta prebentzio-neurriak.
 - 57. artikulua: Profesionalen prestakuntza.
 - 58. artikulua: Detekzio, arreta, koordinazio eta erreparaziora bideratutako neurri orokorrak (sanitarioa, soziala, poliziala eta judiziala).
 - 65. artikulua: Erreparaziorako eskubidea.
 - *VIII. kapituluak*, sektore pribatuari egiten dio erreferentzia. Sektore pribatuak berdintasun-printzipioa eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren printzipioa errespetatu behar dituela ezartzen da. Printzipio horren funtzionamendua honako hauen bidez arautzen da: ikuskapen-funtzioak, laguntzeko betebeharra, prozeduren instrukzioa, ebazpena eta txostenak.
- Garrantzia protokolora begira: kulturaren eta komunikazioaren eremuan jardun zuzena legitimatzen du, baita lan-eremuko prebentzio eta babes-neurriak ere, protokoloaren helburu nagusietako bi. Emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean prestakuntza, sentsibilizazioa eta arreta integrala barneratzen ditu, eta horrek protokoloaren eduki operatiboa indartzen du.

IV. TITULUA - Arau-haustek eta zehapenak

Honela sailkatzen ditu arau-haustek: arinak, larriak eta oso larriak. Hona hemen zehapen-araubidea:

a) Arinak: ohartarazpena eta/edo 3.000 €-rainoko isuna.

b) Larriak: 18.000 €arteko isuna eta/edo laguntza publikoak jasotzeko debekua 1-3 urterako.

c) Oso larriak: 90.000 €arteko isuna eta/edo laguntza publikoak 3-5 urterako kontratatzeko edo eskuratzeko debekua.

- Garrantzia protokolora begira: ez du protokoloaren bidez zuzenean aplikatuko diren zigor penalik jasotzen, baina prebentzio eta erantzukizun-printzipioak ezartzen ditu, eta horrek indarkeria edo jazarpen egoeretan arduradunen erantzukizuna eta ondorien egituraketa protokoloan txertatzeko argudio juridikoa eskaintzen du.

4.2 PROTOKOLOAK

Indarkeria matxista prebenitzeko edo hari aurre egiteko protokoloak gero eta ugariagoak dira ikus-entzunezko eta arte eszenikoen sektorean, eta erakunde publiko zein kolektibo profesionalak egindako ahaleginak islatzen dituzte. Hala ere, protokolo horien edukiak, egiturak eta aplikazio-mailak askotarikoak dira, eta horrek berariazkoa egiten du ikuspegi konparatibo batetik aztertzea. Ondorengo atalean, Estatuko hainbat autonomia-erkidegotan jada indarrean dauden protokoloak aztertuko dira, EAEko protokolo berrirako oinarri eta erreferentzia gisa balio dezaketen alderdi esanguratsuak identifikatzeko asmoz. Arreta berezia jarriko da, beraz, prebentzio-neurrietan, jardun-prozeduretan, jasotzen dituzten printzipio eta bermeetan, eta laguntza-sistemen (juridikoak, psikologikoak, sozialak...) kudeaketa-moduetan.

Helburu horrekin, Valentiako, Galiziako eta Kataluniako autonomia-erkidegoetan garatutakoak hautatu dira erreferentziako protokolo gisa, arte eszenikoen, musikalen eta ikus-entzunezkoen

testuinguru profesionalera egokitutako proposamen konpletoenak baitira. Protokolo horiek ikuspegi juridikotik eta oinarrizko eskubideen ikuspegitik heltzen diete jazarpenari aurrea hartzeari eta jazarpenaren aurrean jarduteari; horrez gain, tresna praktikoak ere jasotzen dituzte, sormenezko eta ohiko egiturak ez dituzten lan-inguruneetan inplementatzeko.

Gainera, funtsezko osagarri eta erreferentziazko arau-esparru gisa, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Emakunderen protokoloa ere aztertu da; lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko EAEn indarrean dagoen tresna instituzionala baita, lan-eremu guztietan aplikatu beharreko jarraibide orokorrak ezartzen dituenak.

8. TAULA: HIRU PROTOKOLOEN ARTEKO KONPARAKETA

Zer	Katalunia	Valentzia	Galizia
Erakunde sinatzaileak	Generalitat de Catalunya; Zinema Akademia eta beste elkarte profesional batzuk	Ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoen hainbat elkarte profesional	Arte eszenikoetako eta musikaletako 9 elkarte profesional galiziar.
Urtea	2024	2023	2024
Aplikazio-eremua	<u>Objektiboa eta subjektiboa:</u> Ikus-entzunezko sektorearekin eta arte eszenikoekin zerikusia duten laneko, kulturako, arte eta hezkuntzako proiektuak edo jarduerak garatzen dituen edozein enpresa edo erakunde, baita haren langile guztiak (autonomoak, etab.) eta praktiketan daudenak.	“Protokoloa nahitaezkoa da enpresa guztientzat.”	- <u>Objektiboa:</u> ekintza edo egoerak zehazten dira. - <u>Subjektiboa:</u> Protokoloa sinatu duten erakundeetako edozein langileri eragiten dioten jazarpen-egoeretan aplikatuko da. - <u>Espazio- eta lan-eremua:</u> espazioak eta testuinguruak zehazten ditu.
Terminoak	-Indarkeria fisikoa -Indarkeria psikologikoa -Indarkeria sexuala -Indarkeria digitala -Sexu-jazarpena -Sexuaren edo generoaren araberrako jazarpena -Orientazio sexualaren, genero-identitatearen edo adierazpenaren araberrako jazarpena *Jazarpen kasuetan bakarrik zerrendatzen dira jokabideak. **Oinarri juridikoa: Kataluniako 17/2020 Legea eta Generalitatearen Protokolo Markoa.	-Sexu-jazarpena -Genero-jazarpena -Botere-abusuaz baliatuz egindako jazarpena *Jazarpena dakarten jokabideak zerrendatzen dira hiru kasuetan.	-Sexu-erasoaren delitua -Sexu-jazarpenaren delitua -Sexuaren edo generoaren araberrako gorroto-delitua -Sexuaren edo generoaren araberrako jazarpen diskriminatzailea *Sexu-jazarpena, generoagatiko jazarpena eta jazarpen diskriminatzailea dakarten jokabideak zerrendatzen dira. **2/2014 Legea, apirilaren 14koa, Galizian lesbianen, gay-en, transexualen, bisexualen eta intersexualen tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren aldekoa.
Prebentzioa	Egiturazkoa, kasu zehaztutara zuzendutakoa eta sendotua (aurreikusituz ez diren kasuetarako).	Ez da bere horretan atal batean jasotzen.	Neurriak bere horretan aipatzen ditu.
Prozedura	Detekzioa, abordatzea, aplikazio-neurriak.	Kexa edo salaketa, prozedura informala, formala, ebazpena.	Hasierako ebaluazioa, informazio-prozedura, prozedura formala.
Neurriak	Kautelazkoak, zuzentzaileak eta diziplina-neurriak.	Ez dira zehazten.	Neurri proaktiboak aipatzen dira.
Jarraipena eta eguneratzea	Bai.	Bai.	Bai.
Gehigarriak	Produktzio-hasieran erro-daje-taldeari eman beharreko portaera-jarraitzaileak eta dokumentu-eredua, komunikabideekin komunikatzeko gomendio espezifikoak, Arreta eta Prebentzio Zerbitzua aktibatze-eredua.	Salaketak edo kexak formalizatzeko eredu-zerbitzua.	Kexa edo salaketa erredua.
Printzipioak	Zerrendatu egiten dira: konfidentzialtasuna, birbiktimitasunik eza, errepresalien aurkako babesa, errepresazio osoaren bermea...	Sinatze-zerbitzua baten barnean ulertzen dira.	Zerrendatu egiten dira: pertsonen errespetua eta babesa, koo-fideltziaztasuna eta anonimotasuna, errepresalien debekua...
Legediari aipamena	<u>Nazioartekoa eta Europakoa:</u> -Nizako Ituna -2002/73/EE Zuzentaraua. <u>Estatukoa:</u> -3/2007 Lege Organikoa. -15/2022 Legea. -10/2022 Lege Organikoa.	<u>Estatukoa:</u> -3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa. -901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-	<u>Estatukoa:</u> -3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5koa, Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko -62/2003 Legea, abenduaren 30koa, zerga-, administrazio- eta gizarte-neurri-zerbitzua buruzkoa

	<u>Kataluniako autonomikoa:</u> -5/2008 Legea. -11/2014 Legea.	planak eta horien erregistroa arautzen dituen -31/1995 Legea, azaroaren 8koa, lan-arriskuen prebentzioari buruzkoa.	<u>Galiziako autonomikoa:</u> -2/2014 Legea, apirilaren 14koa, Galizian lesbianen, gayen, transexualen, bisexualen eta intersexualen tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoa.
Pertsonak eta zerbitzuak	Erreferentziako pertsona, Ikus-entzunezkoen eta Arte Eszenikoen Sektoreko Abusuen Arretarako eta Prebentziorako Zerbitzua.	Instrukzio eta Jarraipen Batzordea.	Jarraipen Batzordea, instruktorea eta kanpoko laguntza organoak.
Datak	-Komisioa sortzea: 3 egun. -Prozesuaren ebazpena: 30 egun. -Neurrien jarraipena: 2 hilabete.	-Komisioaren bilera: 3 lanegun kexa jasotzen denetik. -Aurretiko fasea: 7 lanegun. -Informazio-espedita: 10 lanegun (+3 egun luzagarria). -Prozesuaren ebazpena: 3 lanegun. -Neurrien jarraipena: 30 egun natural.	Epe finkorik gabe.
Iraupena, derrigortasuna eta indarrean jartzea	Ez da zehazten.	Bai.	Bai.
Zigorak	Ez dira zehazten.	Isun ekonomikoak.	Ez dira zehazten.

Taula: norberak egina

4.2.1 KATALUNIA: Ikus-entzunezko sektorean indarkeria matxistak eta LGTBIfobikoak prebenitzeko eta horiek abordatzeko gida-protokoloa

Instituzio sinatzailea: Generalitat de Catalunya (Berdintasun eta Feminismoen Departamentua, Indarkeria Matxistak Desagerrarazteko Zuzendaritza Nagusia).
Elkarte kolaboratzaileak: Kataluniako Zinema Akademia.
Beste kolaboratzaileak batzuk: hainbat elkarte profesional eta emakumeek soilik osatutako lan-talde motorra.

Urtea: 2024.

1. SARRERA

Protokoloak azpimarratzen du indarkeria matxistak edo LGTBIfobikoak ematen diren egoeretan erantzun eraginkorra eta diligenziazkoa ematea ezinbestekoa dela, eta beharrezkoa dela eraginkortasunez eta sentsibilitatez jokatzeko, berriro biktimizatzeko prozesuak saihesteko.

2. PROZESUAREN ESKUBIDEAK

2.1 Aplikazio-eremua (objektiboa eta subjektiboa)

Protokoloak eremu subjektibo eta objektibo zabala ezartzen du; izan ere, ikus-entzunezkoen edo arte eszenikoen sektoreari lotutako erakunde guztiak heldu diezaioke te protokoloari; enpresak, hezkuntza-

eta kultura-erakundeak eta langile, autonomo, kontratatu edo laguntzaile guztiak barne, betiere erakundeak protokoloari berariaz atxikitzen badira.

2.2 Definizioak

Honako indarkeria mota hauek definitzen dira:

- Indarkeria fisikoa.
- Indarkeria psikologikoa.
- Indarkeria sexuala.
- Indarkeria digitala.
- Sexu-jazarpenera (+jazarpenera dakarten jokabideak zerrendatzen ditu).
- Sexuaren edo generoaren araberako jazarpenera (+jazarpenera dakarten jokabideak zerrendatzen ditu).
- Orientazio sexualaren edo genero-identitatearen araberako jazarpenera (+jazarpenera dakarten jokabideak zerrendatzen ditu).

Oinarri juridiko gisa, Kataluniako 17/2020 Legea eta Generalitatearen Protokolo Markoa (indarkeria matxisten aurrean diligentziaz jarduteko sortutakoa) hartzen dira oinarri.

3. MAPA KONTZEPTUALA

Protokoloaren mapa kontzeptuala jasotzen da. Bertan, prozesuaren faseak egituratzen dira (prebentzioa, detekzioa, abordatzea eta erreparazioa), bai biktimaren ikuspegitik, baita balizko lekukoaren ikuspuntutik ere, jarraitu beharreko prozedura argi ulertzea errazten.

4. PREBENTZIO NEURRIAK

Prebentzioa protokoloaren ardatz nagusizat hartzen da, honela banatuta:

- Egiturazko prebentzioa, hainbat neurriren bitartez indarkeriarik gabeko espazio seguruak sortzera bideratua. Besteak beste:
 - Hizkera inklusiboa erabiltzea.
 - Tratu ona bultzatzea taldearen artean.
 - Lan guztia aitortzea.
 - Indarkeria matxistaren prebentzian sentsibilizazioa eta prestakuntza eskaintzea.
 - Kontratazioan, langile guztiei (hornitzaileak eta ordezkariak agentziak barne) prebentzio-neurriak, jokabide-pautak eta baliabideak ematea.
 - Haurren edo nerabeekin lan egiten dutenek sexu-delituen egiaztatze ofiziala aurkeztu behar izatea.
- Prebentzioa kasu zehatzetan, sorkuntza-prozesuaren faseetara egokituta:
 - Filmatu aurretik: gidoia, casting-a, aurreproduktzioa.
 - Filmatu bitartean: intimitate-eszenak, haur eta nerabeak, lantalde tekniko eta artistikoak.
 - Filmatze ondoren: muntaketa, postproduktzioa eta aisialdia.

- **Prebentzio sendotua:** prebentzio-neurriak aplikatu arren, batzuetan aurreikusi gabeko kasuen aurrean egon gaitzke, edo denborarekin kasu larriagoa ekar lezaketen zantzuen edo portaeren aurrean. Balizko egoera horietan, ekintza espezifikoak dituzten egiturazko prebentzio-ekintzak areagotu behar dira, prebentzio sendotuaren baitan:
 - Sentsibilizazioko, informazioko, aholkularitzako eta sostengu emozionaleko neurri espezifikoak aktibatzea, lehenik eta behin identifikazioan lagunduko dutenak, eta bigarrenik, gerta daitekeen errepikapena eta eskalada goiz gelditzen lagunduko dutenak.
 - Zentzu horretan, Ikus-entzunezkoen eta Arte Eszenikoen Sektoreko Abusuen Arretarako eta Prebentziorako Zerbitzuaren laguntza eta euskarria dago: hitzaldiak, gomendio berriak, prestakuntza-bideokapsulak...

5. JARDUTEKO PROZEDURA

Protokoloak, erreparazio-helburu orokorraren funtsezko zati gisa, jarduera-prozedura bat ezartzea aurreikusten du. Prozedura honek detekzioa, babesa, ikerketa eta zigorra bideratzeko bidea ematen du, beharrezko arretaz eta arduraz jarduten.

5.1 Detekzioa:

Jarduteko prozedura konfidentzialtasun-printzipioa errespetatuz gauzatu behar da une oro, prozesuan parte hartzen duten guztien aldetik. Prozedura jakinarazpen baten aurkezpenaren edo aktibazio-eskaera baten bidez hasten da.

Prozesu osoan, ezinbestekoa da indarkeria matxista edo LGTBifobikoa jasan duten pertsonen autonomia eta erabakitzeko erritmoak errespetatzea. Hau da, salaketa jartzeko edo protokoloa aktibatzeke erabakia guztiz libre izan behar da.

- ***Nork aurkez dezake jakinarazpena? Nork eskatu protokoloaren aktibazioa? Nork jar dezake salaketa?*** Indarkeriak zuzenean eragiten dien pertsonen erabakiekiko errespetua sustatu behar bada ere, protokoloan jasotako jokabideetako baten susmoa edo pertzepzioa duen edonork aurkez dezake jakinarazpena. Adingabeen edo egoera bereziki ahulean dauden pertsonen kasuan, berriz, derrigorrezkoa da jakinarazpena.

Zentzu horretan, jakinarazpen horren helburua da indarkeria-zantzu posibleez ohartaraztea, nahiz eta horrek ez dakarren nahitaz prozedura aktibatzea, ezta zigor-arloko salaketa bat aurkeztea ere.

- ***Nora bidali jakinarazpena? Nora jo aholku bila?*** Abordatze-batzordea aktibatu edo zigor-arloko salaketa aurkeztu aurretik, interesdunak honako hauetara jo dezake:
 - Bere saileko arduradunari edo indarkeria matxista eta LGTBifobikoen arloan behar bezala prestatutako erreferentziazko pertsona bati.
 - Kataluniako Ikus-entzunezkoen eta Arte Eszenikoen Sektoreko Abusuen Arretarako eta Prebentziorako Zerbitzuari.

Zigor-arloko salaketa bat aurkeztu nahi izanez gero, pertsonak Esquadra Mossoengana jo behar du, delitu hori, helduen kasuan, biktimak berak bakarrik sala dezakeelako.

5.2 Abordatzea:

Prozedura aktibatzea eskatu ondoren, dagokion Ikerketa Batzordea eratuko da, gehienez ere hiru eguneko epean.

- **Batzordearen osaera:** Batzordea *ad hoc* eratzen da egoera bakoitzerako, eta indarkeria matxistetan eta LGBTIfobikoetan espezializatutako hiru pertsonak osatu behar dute, ikuspegi intersektionalarekin. Idealki, pertsona horiek gertaera gertatu zen enpresatik kanpokoak izan behar dute.
- **Batzordeak honako pertsonak osatuko dute** (ez dute zuzeneko edo zeharkako loturarik izango inplikaturako alderdiekin):
 - Arlo psikologikotik indarkeriei heltzen aditua den pertsona bat.
 - Arlo juridikoan aditua den pertsona bat.
 - Ikus-entzunezkoen sektorean espezializatutako pertsona bat, filmaketetan esperientzia zuzena duena.
- **Prozeduraren ebazpena:** gehienez ere 30 eguneko epean, Batzordeak behin betiko ebazpena eman behar du.
 - Ebazpen hori honako hau izan daiteke:
 - Prozesua artxibatzea, ebazpen arrazoituarekin. Zehapenik ezarri ez arren, ixteko eta kaltetutako pertsonari laguntzeko neurriak adostu ahal izango dira (hala nola euskarri psikologikoa edo prebentzio-gomendioak).
 - Diziplina-prozedura bat hastea, eta ebazpena inplikaturako enpresari helaraztea.
 - Ebazpenak honako hauek jaso behar ditu:
 - Jardueren emaitza.
 - Dagozkion ondorioak.
 - Erabakitako kautelazko neurri osagarriak.
 - Erantzukizun penalak ekar ditzaketen gertaerak antzemanaz gero, prozedura eten eta agintari eskudunei jakinarazi beharko zaie. Kasu horietan ere, kaltetutako pertsonari laguntzeko neurriak har daitezke.
- **Jarraipena:** prozedura amaitu eta dagozkion neurriak adostu ondoren, kasuaren jarraipena egin behar da, eta gehienez ere bi hilabeteko epean, Ikerketa Batzordeak hartutako neurriak aztertu beharko ditu, hala nola:
 - Biktima babestera eta sendatzera bideratutakoak.
 - Erasotzailearekiko hartutako diziplina-izaerakoak.

5.3 Aplikazio-neurriak:

Har daitezkeen neurriak hiru kategoriatan sailkatzen dira:

- **Kautelazko neurriak.** Besteak beste:
 - Salatutako pertsonaren lanpostu-aldaketa.
 - Denborak berrantolatzea eta ordutegiak berriz diseinatzea.
 - Jazarpen-egoeran dagoen pertsonari ordaindutako baimenak ematea.

- **Neurri zuzentzaileak.** Besteak beste:
 - Arriskuaren balorazioak, indarkeriaren formaren eta testuinguruaren arabera.
 - Aurreiritziak eta estereotipoak ezabatzea.
 - Aholkularitza juridikoa eta psikologikoa, baita laguntza emozionala ere.
 - Eskubide eta baliabide erabilgarriei buruzko informazio osoa eta ulergarria.
- **Diziplina-neurriak** (beti biktimaren onespenerarekin). Besteak beste:
 - Zehapena ordeztzea edo osatzea.

Diziplina-prozedura izapidetzeko, indarrean dagoen lan-araudia bete behar da (inplikaturako kolektiboari dagokiona). Ikus-entzuzkoen sektoreko Estatuko hitzarmen kolektiboan, sexu-jazarpena eta sexu, sexu-orientazio, indentitate edo genero-adierazpen arrazoiengatik egindako jazarpena arau-hauste oso larritzat tipifikatuta daude. Zehapen oso larrien artean honako hauek daude: **enplegua eta soldata etetea edo iziplinazko kaleratzea.**

6. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Protokoloak urteko memoria anonimo baten mekanismoa jasotzen du (kasuen ebaluazioarekin, egindako bideratzeekin, aplikaturako neurriekin eta antzemandako beharrekkin). Helburua da jarraipen zorrotza bermatzea eta tresna gisa etengabe hobetzea, esperientziaren eta arau-bilakaeraren arabera.

7. BALIABIDEAK

Eredu gisa erabiltzeko dokumentuak (portaera-jarraibideak, komunikazio-formularioak), hedabideekiko interakziorako gomendioak eta Arreta eta Prebentzio Zerbitzua aktibatzeke ereduaren dirak.

8. ERANSKINAK: ARAU-ESPARRUA ETA PRINTZIPIO GIDARIAK

Protokoloak lege-oinarri sendoa du, eta honako araudi hauek biltzen ditu:

- Nazioartekoa eta Europakoa: Nizako Ituna eta 2002/73/EE Zuzentaraua.
- Estatukoa: 3/2007 Lege Organikoa, 15/2022 Legea eta 10/2022 Lege Organikoa.
- Kataluniako autonomikoa: 5/2008 Legea eta 11/2014 Legea.

Hori guztia, besteak beste, honako printzipio hauetan oinarrituta: konfidentzialtasuna, birbiktimizaziorik eza, errepresalien aurkako babesa eta erreparazio osoaren bermea.

4.2.2 VALENTZIA: Valentziako arte eszenikoen eta ikus-entzuzkoen lan-eremuan sexuagatiko, generoagatiko eta/edo botere-abusuagatiko jazarpena prebenitzeko eta horren aurkako neurriak hartzeko protokoloa

Sinatzaileak: Valentziako aktore profesionalen elkarte, Valentziako arte eszenikoen enpresen elkarte, Ikus-entzuzkoen Valentziako Akademia, Emakume zinemagileen eta ikus-entzuzkoen elkarte.

Urtea: 2023.

1. SARRERA

Hasierako lege-esparru gisa Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa aipatzen da. Horrekin batera, adierazten da:

- Protokoloa nahitaezkoa dela enpresa guztientzat, haien tamaina edozein dela ere.
- Ez dela nahikoa dokumentua edukitzearekin: behar bezala ezarrita eta zabaldua egon behar du
- Prebentzio-neurriei buruzko erreferentziak jaso behar direla.

2. PRINTZIBIOEN ADIERAZPENA

Atal honetan enpresak sinatu behar duen testua txertatzen da. Hala dio hasierako parrafoetan:

“Protokolo hau sinatzen duen..... enpresak onartzen du sexuagatiko, generoagatiko eta/edo botere-abusuagatiko jazarpena langileen oinarrizko eskubideen aurkako erasoa dela, eta, horregatik, ez da onartuko eta ez du onartuko horrelako jokabiderik. Halakorik gertatuz gero, indarrean dagoen araudia eta/edo protokolo honetan ezarritako zehapen-araubidea aplikatuko da.

Langile guztien erantzukizuna da sexu, genero edo botere abusu arrazoientatik egindako jazarpena onartzen ez duen lan-ingurunea sortzen laguntzea.”

3. TERMINOEN GLOSARIOA

Zehatz-mehatz definitzen ditu:

- Sexu-jazarpena
- Generoagatiko jazarpena
- Botere-abusuaren ondorioz egindako jazarpena

3.1 Jazarpena dakarten jokabideak

Ondoren, sexu-jazarpena, genero-jazarpena eta/edo botere-abusua dakarten jokabideak zerrendatzen ditu:

- **Arrazoi sexualengatik:**
 - Hitzezko jokabideak: flirteo iraingarriak, iruzkin iradokitzaileak edo lizunak, nahi ez diren deiak edo mezuak...
 - Hitzik gabeko jokabideak: eduki sexual esplizitua duten mezu iraingarriak, sexualki iradokitzaileak edo pornografikoak diren argazkiak erakustea...
 - Jokabide fisikoak: nahita egindako eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa...
 - "Quid pro quo" sexu-jazarpena: sexu-mesedeak eskatzea lan-baldintzen edo sustapenaren truke...
 - Ingurumen-jazarpena: nahi ez diren sexu-jokabideengatik giro oldalkorra edo umiliagarria sortzea...

- **Generoagatik eta/edo botere-abusuagatik:**
 - Antolaketa-manipulazioa: deiak edo mezuak ezkatzea, baimenak edo prestakuntzarako sarbidea ukatzea...
 - Isolamendua: pertsona ez kontuan hartzea, hitza ez ematea...
 - Osasun fisikoaren edo psikikoaren aurkako erasoak: mehatxuak, erasoak, irainak...
 - Ospe pertsonalaren edo profesionalaren aurkako erasoak: zurrumurruak zabaltzea, iraintzea...

4. ARAU-ESPARRUA ETA ANTOLAKETA-KONPROMISOA

Protokoloak honako hauek betetzen ditu:

- 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 eta 48. artikulua (berdintasun eraginkorra).
- 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituenak.
- 713/2010 Errege Dekretua, hitzarmen kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoa.
- 31/1995 Legearen 14. artikulua (Lan-arriskuen prebentzioa).

5. JARDUTEKO PROZEDURA

5.1 Instrukzio- eta jarraipen-batzordea

- Barne-batzorde bat eratuko da genero-jazarpeneko edo botere-abusuko kasuetarako.
- Enpresako bi langile finkok osatu behar dute, eta lau urteko iraupena izango du karguak.
- Inpartzialtasun-bermea: abstenitzea ahaidetasuna, adiskidetasun intimoa, ageriko etsaitasuna edo interes-gatazka dagoenean; errefusatzea ahalbidetzen du.
- Kanpoko aditu baten parte-hartzea eska daiteke.
- Salaketa edo kexa jaso eta gehienez 3 laneguneko epean bilduko da Batzordea.
- Edozein kasu berehala eta konfidentzialtasun osoz ikertuko da, inplikaturako pertsonen intimitatea errespetatzen.

5.2 Prozeduraren hasiera: kexa edo salaketa

- Edozein kexa edo salaketa kudeatzeko arduraduna izendatzen da.
- Bermatzen da protokoloa aktibatzen dutenek ez dutela zigorrik jasoko, fede txarreko kasuetan izan ezik.
- Salaketak isilpekoak izango dira, baina ez anonimokoak, eta konfidentzialtasuna ziurtatuta egongo da.
- Posta-kontu espezifiko bat eta gutun-azal itxian aurkezteko aukera emango dira, anonimotasuna gordetzeko zenbakizko kodeak erabilita.
- Salaketa jaso ondoren, berehala jakinaraziko zaie zuzendaritzari eta instrukzio-batzordeari.

5.3 Atariko fasea (prozedura informala)

- Fase hau borondatezkoa da, eta biktimaren borondatearen araberakoa.
- Kasua azkar eta behar bezala konpondu nahi du, aldeei banan-banan eta balizko adituei elkarrizketak eginez.

- Gehienez zazpi laneguneko iraupena du.
- Onartutako konponbide bat lortzen bada, akta egiten da eta zuzendaritzari, ordezkariak, sindikalari, arriskuen prebentzioari eta berdintasun-batzordeari jakinarazten zaie, konfidentzialtasuna eta kodeen erabilera errespetatzen.

5.4 Informazio-espeditzea (prozedura formala)

- Aurretiazko fasean ebazten ez bada, espeditze formala hasiko da.
- Batzordeak zehatz-mehatz ikertzen du, lekukoei elkarrizketa egiten die eta dokumentazioa eskatzen du, betiere datuak babesteko araudia errespetatzen.
- Aldi horretan, enpresak berehalako kautela-neurriak ezarri behar ditu (banaketa fisikoa, etab.), alderdietako bat ere etengabe kaltetu gabe.
- Biktimak eta salatuak konfiantzazko pertsonaren laguntza jaso dezakete, diskrezioz.
- Kanpo-aholkularitzara jo daiteke, konfidentzialtasuna eta errefusatze-irizpideak errespetatzen.
- Amaieran, Batzordeak akta bat idatziko du egitateekin, probekin eta ondorioekin, eta zehapen-neurriak gomendatuko ditu jazarpen-zantzurik badago.

5.5 Espeditzea ebaztea

- Zuzendaritzak, 3 laneguneko epean, idatziz jakinaraziko die erabakia alde guztiei:
 - Kasua artxibatzea, akta eginez.
 - Neurri zehatzak hartzea, hala nola biktima eta erasotzailea banantzea, zehapenak edo diziplinazko kaleratzea, hitzarmen kolektiboari edo Langileen Estatutuari jarraiki.
- Enpresak geroko zaintza bermatu behar du erasotzailea lanik gabe uzten bada edo lekuz aldatzen bada.
- Prebentzio- eta sensibilizazio-neurriak, arrisku psikosozialen ebaluazioa, biktimaren babes, laguntza psikologikoa eta soziala, adostutako lan-aldaketak, prestakuntza eta abar hartu beharko dira.

5.6 Jarraipena

- Gehienez ere 30 egun naturaleko epean, Batzordeak neurrien betetze-mailaren jarraipena egingo du.
- Gorabeherak badiraute edo proposamenak inplementatu ez badira, akta egingo da gomendioekin.
- Ebaluazioa zuzendaritzari, legezko ordezkariak/sindikatuari, arriskuen prebentzioari eta berdintasun-batzordeari jakinaraziko zaie, eta zenbakizko kodeak soilik erabiliko dira konfidentzialtasuna gordetzeko.

6. IRAUPENA, DERRIGORTASUNA ETA INDARREAN JARTZEA

Protokoloa nahitaez bete behar da, eta data jakin batean jarriko da indarrean. Dena den, ez du mugatzen biktimak Lan Ikuskaritzan edo jurisdikzio zibilean, laboralean edo penalean salatzeko duen eskubidea.

7. KEXA- EDO SALAKETA-EREDUA

Salaketak edo kexak formalizatzeko ereduazko formulario bat txertatzen da.

8. ZIGORRAK

- Protokoloaren ezarpena kontuan ez hartzea arau-hauste oso larritzat jotzen da, 41.000€ eta 820.000€ bitarteko isunekin, eta horiek % 50 igo daitezke zenbait pertsonari eragiten badie.
- Ikuskapen-lehentasuna, LGSiren 2021 - 2023 Plan Estrategikoaren arabera.
- Zehapen espezifikoak:
 - Protokolorik eza: 6.251€ eta 187.515€ artean (5/2000 Errege Dekretuaren 40. artikulua).
 - Protokolorik eza + arau-haustea: 40.986€ eta 819.780€ artean.
- Zigor Kodeak, zehazki 148. artikuluan, delitu gisa tipifikatzen du sexu-jazarpena, espetxealdi- eta isun-zigorrekin (laneko nagusitasunagatik edo biktimaren kalteberatasunagatik larriagotua).

4.2.3 GALIZIA: Galiziako arte eszenikoetan eta musikaletan sexuan eta generoan oinarritutako sexu-jazarpena prebenitzeko eta gertatzen den kasuetan jarduteko protokoloa

Elkarte sinatzaileak: Arte Eszenikoen Enpresen Elkartea Galegoa (ESCENA GALEGA), Galiziako Aktoreen Elkartea (AAAG), Galiziako Zirku Elkartea Profesionala (APCG), Galiziako Arte eta Mugimendu Profesionalen Elkartea (PAM), Ao Vivo Musikak Elkartea, Galega de Empresas Musicais elkartea (AGEM), Ikuskizun Teknikarien Elkartea Sindikala (TESGAL), Galiziako Enpresa Teknologikoen eta Zerbitzuen Elkartea (AGATEC), Asociación Galega de Profesionais da Xestión Cultural (AGPXC).

Urtea: 2024.

1. SARRERA ETA HELBURUAK

Protokolo honek arte eszenikoen lan-eremuan sexu-jazarpeneko edo sexu- edo genero-arrazoiengatik diskriminazio-jazarpeneko egoerak prebenitzera, saihestera eta konpontzera bideratutako jarduera-jarraibideak ezartzen ditu:

- Borondatezko aplikazio-eremua: libreki izenpetu duten edo etorkizunean izenpetzen duten erakundeetan aplikatuko da.
- Prebentzio- eta laguntza-helburua: erakunde sinatzaileentzako laguntza-tresna gisa jarduten dute aurreikusitako neurriek, indarkeriei aurrea hartzen laguntzen, eta horrelako egoeren aurrean zero tolerantzia duten jokabide-estandarrak betetzen direla bermatzen.
- Salaketen aurrean jardutea: protokoloa salatutako edozein egoeratan aktibatuko da, betiere delitua ez bada. Egitateak delituzkoak izan badaitezke, agintari eskudunei jakinaraziko zaizkie.
- Jarraipen Batzordea: erakunde sinatzaile bakoitzak pertsona bat izendatu beharko du Batzorde horretako kide izateko. Inplikaturako alderdietako batekin lotura pertsonalak edo profesionalak dituenak ez du esku hartuko kasu zehatz horretan.
- Protokoloa eguneratzea: edukia berrikusi eta eguneratu egingo da beharrezkoa denean, haren aplikaziotik eratorritako egoerak kontuan hartuta.

Horrekin batera, honako helburu hauek zerrendatzen ditu:

- Kontzientziazioa eta sentsibilizazioa
- Detekzio eta esku-hartze goiztiarra
- Prestakuntza eta erakartzea
- Biktimak babestea eta laguntzea
- Neurriak proposatzea
- Etengabeko berrikuspena eta hobekuntza

2. APLIKAZIO EREMUA

2.1 Eremu objektiboa

Honako ekintza edo egoera hauek gertatzen direnean aplikatuko da protokoloa:

- Sexuagatiko jazarpen diskriminatzailea
- Generoagatiko jazarpen diskriminatzailea
- Ez zaie aplikatuko zigor-delitu diren genero-indarkeria edo sexu-indarkeria kasuei, eta agintari eskudunei jakinarazi beharko zaizkie (Estatuko Segurtasun Indar eta Kidegoei, Fiskaltzari edo Epaitegiei), protokolo judizial espezifikoak aplikatzeko.

2.2 Eremu subjektiboa

- Protokoloa sinatu duten erakundeetako edozein langileri eragiten dioten jazarpen-egoeretan aplikatuko da.

2.3 Espazio- eta lan-eremua

- Protokolo hau langileek beren lan-jarduera garatzen duten edo lan-ingurunearen parte izan daitezkeen espazio eta testuinguru guztietara zabaltzen da (lan-bilerak eta entseguak ohiko lan-ingurunetik kanpo egiten direnean, joan-etorrietan, elkarrizketetan...).

3. DEFINIZIOAK ETA PORTAEREN DESKRIBAPENAK

Hurrengo definizio hauek ematen ditu:

- Sexu-erasoaren delitua
- Sexu-jazarpenaren delitua
- Sexuaren edo generoaren araberako gorroto-delitua
- Sexuaren edo generoaren araberako jazarpen diskriminatzailea

Gainera, bertan zehazten du lehen hiru delitu horietakoren bat gertatuz gero, Estatuko Segurtasun Indar eta Kidegoen, Fiskaltzaren edo Epaitegiaren aurrean salatu beharko dela, eta delituaren biktimak doako laguntza juridikorako eskubidea izango duela.

Halaber, sexu-jazarpena hainbat modutan aurkez daitekela zehazten da:

- Hitzezkoak: txantxa iraingarriak, itxura fisikoari buruzko iruzkin zakarrak edo mespretxuzkoak...
- Hitzik gabekoak: keinu edo begirada iradokitzaileak, irudi sexualen hedapena...
- Fisikoak: nahi ez den kontaktu fisikoa, sexu-harremanak izateko hertsapenetara iritsi arte...

Horri jarraiki, adibide gisa, jarraian deskribatzen diren jokabideak sexu-jazarpena izan daitezkeela aipatzen da, zerrenda luze batekin:

- Hitzezko jokabideak: sedukzio iraingarria, iruzkin iradokitzaileak, zeharkakoak edo lizunak, bizitza sexualari buruzko galderak...
- Hitzik gabeko jokabideak: mezu idatzi iraingarriak eta sexu-eduki argikoak, aldageletan nahi ez diren argazkiak edo bideoak egitea...
- Portaera fisikoak: pertsona baten mugimendua oztopatzea, kontaktu fisikoa bilatzen, nahita eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa, nahi ez diren besarkadak edo musuak...
- "Quid pro quo" sexu-jazarpena edo sexu-xantaia: biktima sexu-eskaerak betetzearen edo lan-baldintza galtzearen artean aukeratzera behartzea...
- Giroko sexu-jazarpena: ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzea...

Ondoren, behin eta berriz gertatuz gero, genero-arrazoiengatik laneko jazarpena izan daitezkeen jokabide espezifikoek zerrenda bat ere egiten du: pertsona baten lana, trebetasunak edo gaitasunak sexuaren arabera deskalifikatzea (publikoki edo modu pribatuan eta behin eta berriz), trebetasun edo gaitasun horiek deskalifikatzea dakarten adierazpen sexistak eta mespretxuzkoak erabiltzea...

Azkenik, jazarpen diskriminatzailea dakarten beste jokabide batzuk zerrendatzen ditu, tratu umiliagarria edo apalesgarria, genero-adierazpenagatik edo sexu-orientazioagatik pertsonak barrengarri uzten, mespretxatzen edo gutxien dituzten iruzkinak kasu.

4. PROTOKOLOAREN EKINTZAK

Protokolo honetan hartutako konpromisoa bermatzeko, prozedura espezifiko bat ezartzen da. Prozedura honen helburua da mekanismo argi, eraginkor eta integral bat ezartzea, egoera ezberdinei maila guztietan aurre egiteko.

Protokoloak hiru neurri osagarriren bidez antolatzen du bere esku-hartzea:

4.1 Prebentzio-neurriak

Neurri horiek jazarpen-egoerei aurre hartzea dute helburu, eta honako hauek dira:

- Sexu-jazarpenaren eta sexuan edo generoan oinarritutako jazarpenaren definizio argia.
- Jazarpen-mota hori ekar dezaketen jokabideak identifikatzea, garaiz detektatzea erraztuz.
- Prebentzio-jardunbide egokiak ezartzea, besteak beste:
 - Biktima izan daitezkeenak babesteko zaintza-neurriak hartzea.
 - Jazarpen-egoerak jasan ditzaketen pertsonen laguntza psikologikoa eta soziala ematea.

4.2 Testuinguru sentikorretarako gomendioak

Egoera bereziki delikatuetarako orientabide espezifikoak sartzen dira, hala nola musuak, biluztasuna (erabatekoa edo partziala), sexu-jokabideak, kontaktu fisiko bortitza edo eszena batean inplikaturako pertsonen osotasun fisiko edo psikikoari eragin diezaioketen beste ekintza batzuk.

Kasu horietan, alde zuzenetik eta idatziz akordioak egitea gomendatzen da parte hartzen dutenen artean, behar bezala gauzatzeko beharrezkoak diren segurtasun-, errespetu- eta euste-baldintzak bermatzeko.

4.3 Neurri proaktiboak eta erantzuteko prozedura

Multzo honek jazarpenaren inguruan sor daitezkeen kontsulta, kexa edo salaketei erantzuteko aurreikusitako jarduera guztiak biltzen ditu. Mekanismo argia ezartzen da honetarako:

- Edozein seinalamendu edo arrisku-egoera behar bezala bideratzea eta kudeatzea.
- Beharrezko kautela-neurriak aplikatzea, bai eta zuzenketa- edo zehapen-neurriak ere, hala dagokionean, gertaeren larritasunaren arabera.

5. JARDUTEKO PROZEDURAK

5.1 Prozeduraren printzipioak eta bermeak

- Pertsonen errespetua eta babesa.
- Alderdien eskubideen errespetua.
- Inpartzialtasuna.
- Konfidentzialtasuna eta anonimotasuna.
- Errepresalien debekua.
- Lan-jarduera garatzeko eskubideen babesa.
- Borondatearen errespetua.
- Datuen babesa.

5.2 Organo eragileak

- **Jarraipen Batzordea:** erakunde sinatzaileek Jarraipen Batzorde bat sortuko dute. Batzorde hori erakunde bakoitzeko kide ordezkari batek osatuko du, eta eginkizun eta eskumen argi batzuk izango ditu, besteak beste: protokoloan jasotako bermeak bermatzea, salatutako kasuak une oro ezagutzea eta haiei buruzko informazioa jasotzea, espedienteari buruzko txostenak edo argibideak eskatzea ikerketa daraman pertsonari...
- **Instruktoea:** jarraipen Batzordeak instruktore bat izendatuko du. Instruktoea hori gizarte-langilea, abokatua edo psikologoa izan beharko da, edo antzeko titulazioa eta esperientzia izan beharko du indarkeriaren eta sexu-jazarpenaren esparruan, edo sexuan/generoan oinarritutako jazarpenean. Instruktoeak ere izango ditu betebeharrak zehatzak, hala nola: salatzaileari informazioa eta laguntza ematea protokoloaren arabera dituen eskubideei eta jarduteko aukerei buruz, prozedura bultzatzea, jasotako salaketak eta kontsultak izapidetzea, eta proposatutako ondorioen eta neurrien txosten bat egitea (betiere salatzailearen baimenarekin)...

- **Kanpoko laguntza organkoak:** jarraipen Batzordeak kanpoko zerbitzuen laguntza jaso ahal izango du, adibidez, jazarpen egoerak prebenitzeko eta tratatzeko eskumena duten elkargo edo erakunde profesionalena, biktimei aholkularitza, laguntza psikologikoa eta abar emateko, dagokion lankidetzeta-hitzarmenean aurreikusitako baldintzetan.

6. PROZEDURAK IZAPIDETZEA

6.1 Kexa edo salaketa: Hasierako ebaluazioa

Salaketa bat jasotzean, instruktoreak datu objektiboak aztertzen ditu, eta honako aukera hauek izan ditzake:

- Ez onartzea.
- Informazio-prozedurari ekitea.
- Prozedura formalari ekitea.

6.2 Ez onartzea

Instruktoreak ez onartzeari buruzko txosten arrazoitu bat egin, eta Jarraipen Batzordeari aurkeztu beharko dio, berresteko eta salatzaileari jakinarazteko. Arrazoiak honako hauek izan daitezke:

- Salaketa ez da sartzen protokoloaren eremuan.
- Salaketa faltsua da.
- Badago prozedura ireki bat gertakari berberengatik.
- Ikerketa judizial edo polizial bat dago abian.

6.3 Informazio-prozedura

Gidalerroekin eta neurriekin konpon daitekeenean, diziiplina-espedienterik aktibatu gabe hasiko du prozedura instruktoreak. Helburua:

- Jazarpenik gabeko ingurune azkarra, informala eta konfidentziala bermatzea.
- Bigarren mailako biktimizazioa saihestea.
- Ez da aplikatzen kasu larrietan edo delitu diren kasuetan.
- Ez dakar zehapenik eta ez du formalki jasota uzten.

Informazio-prozeduraren izapidetzeari dagokionez, instruktoreak elkarrizketa egingo dio salatua izan den pertsonari, eta honako hauen inguruan informatuko du:

- Salaketaren existentzia eta xedea.
- Erantzukizun posibleak (penalak, zibilak, lanekoak...).
- Espediente formala bideratzeko aukera.
- Eskubideak: isilik egon, azalpenak eman, gertaerak ukatu edo onartu...
 - Halaber, gatazka konpontzeko edo prebenitzeko jarraibideak ere proposa daitezke izapidetzean zehar.

Informazio-prozeduraren ebazpenean, instruktoreak salatzaileari eta Jarraipen Batzordeari jakinaraziko die emaitza. Akordiorik ez badago, prozedura formala has daiteke.

6.4 Prozedura formala

1. Jarraibideak

Salatzailearen baimenarekin, gertakariak aztertzeari ekiten zaio puntu honetan. Instruktopeak frogak, testigantzak eta adierazpenak bilduko ditu konfidentzialtasunez, eta harremanetan jarriko da salatua izan den pertsonarekin, honako hauen berri emateko:

- Salaketa eta prozedura formalaren xedea.
- Legezko erantzukizun posibleak.
- Diziiplina-neurriak hartzeko aukera (kaleratzea barne).
- Prozesuan zehar dituen eskubideak.

2. Azken txostena

Ikerketa amaitzean, instruktopeak azken txosten bat egiten du, ondorengo datuekin:

- Implikatutako erakundeak eta pertsonak.
- Kasuaren aurrekariak.
- Jarduerak eta probak.
- Frogatutako egitateak eta balorazioa.
- Neurriak proposatzea edo artxibatzea.

Txostenaren emaitza hurrengo bietako bat izan daiteke:

- Frogarik ezagatik edo arrazoi justifikatuengatik artxibatzea.
- Jazarpena baieztatzen bada, neurriak proposatzea.

3. Prozedura amaitzea

Azken txostena jasota, Jarraipen Batzordeak ebazpen bat ematen du, honako hauek jasotzen dituen, eta alderdi guztiei idatziz jakinarazten zaiena:

- Batzordearen osaera.
- Instruktopeak azken txostenaren erreproduktzioa.
- Azken txostenaren analisia, xehetasun guztiekin.
- Azken erabakia.

4. Ebazpenaren edukia

Besteak beste:

- Kasua artxibatzea.
- Ikerketarekin jarraitzea, dena argi ez badago.
- Proposatutako neurriak onartzea edo aldatzea.
- Enpresari egindako gomendioak.
- Fiskaltzari helaraztea, delitu-zantzurik badago.

5. Neurri posibleak

- Erasotzailearen lanpostua edo ordutegia aldatzea, inoiz ez biktimarena.
- Enplegua etetea, segurtasuna bermatzen ez bada.
- Ordutegia aldatzea.
- Enplegua eta soldata etetea.
- Diziplinazko kaleratzea.

6. Neurriak bateratzea

Jarraipen-epeak eta -mekanismoak ezartzen dira:

- Enpresak akordioa berretsi, eta alderdiei jakinarazten die.
- Zuzendaritzak erasotzailea zelatatu behar du enpresan jarraitzen badu.
- Prebentzio-neurriak hartzen eta berrikusten dira.

Erasotzaile autonomoen edo zuzendarien kasuan:

- Erakunde sinatzailetik kanporatzea.
- Lan-harremana etetea.
- Gainerako erakunde sinatzaileei jakinaraztea.

7. Jarraipena

Ikertzaileak neurrien bateratzea egiaztatzen du. Jazarpenik aplikatu ez bada edo jazarpenak jarraitzen badu, beste txosten bat egingo da neurri gehigarriekin. Txostena Jarraipen Batzordera bidaltzen da, betiere inplikaturako pertsonen konfidentziasuna bermatzen.

7. IRAUPENA, DERRIGORTASUNA ETA INDARREAN JARTZEA

Protokolo honen edukia nahitaez bete behar da, eta sinatzen den egunean jarritzen da indarrean.

Protokoloa erakunde sinatzaileetako profesionalen eta enpresa kideen eskura jarriko da, komunikabideetan, web-orrietan, posta elektronikoa eta entitateek kideekin komunikatzeko eskura dituzten bitarteko guztietan argitaratuta.

Protokoloak indarraldi mugagabea izango du sinatzen denetik aurrera. Prozedura horrek ez du baztertzen biktimak noiznahi Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzan edo jurisdikzio zibilean, laborean edo penalean salaketa jartzeko duen eskubidea.

8. GEHIGARRIAK

Kexa edo salaketa ereduaren eranstena da.

4.3 CIMA

Legeen eta protokoloen analisiarekin batera, ezin alde batera utzi ikus-entzunezko sektorearen egungo egoerari buruz berriki argitaratutako azterketa; izan ere, 2025eko apirilean, CIMA Emakume Zinemagileen eta Ikus-entzunezko Hedabideen Elkarrekin Espainiako ikus-entzunezko esparruan sexu-indarkeria sistematikoki dokumentatzen duen lehen txostena aurkeztu zuen. Nerea Barjola eta Bárbara Tardón ikertzaileek egin dute azterlana, eta Berdintasun Ministerioak finantzatu du, Genero Indarkeriaren aurkako Gobernuaren Ordezkaritzaren eta Emakumeen Institutuaren bidez. Txostenak metodologia kuantitatiboak eta kualitatiboak konbinatzen ditu, 312 inkesta, 15 bizitza-historia, 4 eztabaida-talde eta adituei egindako elkarrizketak barne.

1. Txostenaren funtsezko datuak

Sexu-indarkeriaren prebalentzia: Galdetutako emakumeen % 60,3k sexu-indarkeria motaren bat jasan du zinemaren eta ikus-entzunezkoen lan-eremuan. Identifikatutako indarkeria motak:

- Hitzezko jazarpena: % 81,4
- Jazarpen fisikoa: % 49,5
- Indarkeria digitala edo birtuala: % 22,3
- Salaketa-tasa txikia: kasuen % 92 ez dira salatu, errepresalien beldur direlako, erakundeekiko mesfidantzagatik eta babes-mekanismo eraginkorrik ez dagoelako.
- Non eta noiz gertatu diren indarkeriak: lanaren fase guztietan gertatzen dira, castingetatik jaialdietara, eta adin eta sektoreko rol guztietako emakumeei eragiten diete.
- Eragina osasunean eta karrera profesionalean: biktimek ondorio sakonak eta suntsitzaileak jasaten dituzte beren osasun mentalean eta garapen profesionalean.

2. Egiturazko ondorioak

Txostenak ikus-entzunezko industriaren isiltasunaren eta zigorgabetasunaren egiturazko kultura salatzen du, errepresalien beldurrak, erakundeekiko konfiantzarik ezak eta babes-mekanismo eraginkorrik ezak eutsita. Emakume gazteak, arrazializatuak, LGTBQ+ kolektibokoak edo zaugarritasun-egoeran daudenak dira bereziki kaltetuak.

3. Benetako eraldaketarako gomendioak

CIMAK premiazko neurri sorta bat proposatzen du, besteak beste:

- Erakunde publikoek eta zinemaren eta ikus-entzunezkoen sektorekoek 10/2022 Lege Organikoa ezartzea eta betetzea.
- Protokolo eraginkorrek eta nahitaezkoak inplementatzea.
- Zinemako eta ikus-entzunezkoetako emakumeen lan-eskubideak bermatzea eta babestea.
- Berdintasunean eta sexu-indarkerian espezializatutako prestakuntza sektore osorako.
- Lan-ikuskaritza indartzea.
- Behatokiak, kanpaina publikoak, puntu moreak eta laguntza-sareak sortzea.

Txosten hau funtsezko tresna da Espainiako ikus-entzunezko sektorean sexu-indarkeriak duen garrantzia eta dinamikak ulertzeko, eta emakume guztientzako lan-ingurune seguru eta bidezkoak bermatuko dituzten egiturazko neurriak ezartzeko premia azpimarratzen du.

4.4 BESTE BIDE BATZUK

Bestalde, sektorean indarkeria matxistari aurre egiteko dauden lege eta protokolo espezifikoetatik harago, badaude salaketarako, aholkularitzarako eta komunitatea sortzeko baliabide eta bide erabilgarriak ere. Horiek guztiek, ikuspegi osagarri eta praktiko bat eskaintzen, funtsezko eginkizuna betetzen dute babes-sare errealak eta eskuragarriak eraikitzeko.

Atal honetan, ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoaren esparrutik eratorritako baliabide batzuk jasoko dira (Estatu mailakoak, zein EAEkoak), baina era berean, sektore horietatik harago doazen eta emakumeei zuzentzen zaien baliabide orokorragoak ere aurkeztuko dira. Helburua da ikuspegi integrala eskaintzea, indarkeria matxistari aurre egiteko dauden mekanismo eta sare ugarien ikusgarritasuna bermatuz.

4.4.1 IKUS-ENTZUNEZKO ETA KULTURAKO SEKTOREAN INDARKERIA MATXISTEN AURKAKO PREBENTZIO ETA ARRETA UNITATEA

Ikus-entzunezko eta arte eszenikoetako profesionalentzat sortutako zerbitzu espezializatua da (aktoreak, teknikariak, produkzioa, zuzendaritza...). Bertan, lan-ingurune indarkeria matxistak eta jazarpen egoerak lantzen dira, tartean salaketarik ez badago ere. Aholku juridikoa eta laguntza psikologikoa eskaintzen ditu, doan eta konfidentzialki.

4.4.2 EMAKUNDE

Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea, Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomoa da, eta bere helburu nagusia da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea eta bermatzea Euskal Autonomia Erkidegoan. 1988an sortua, Emakundek genero-berdintasunaren aldeko politikak garatzen ditu, bai administrazio publikoetan, bai gizartearen esparru zabalean, eta erreferente instituzional nagusietako bat da arlo horretan. Bere jarduera-eremua zabala da: kontzientziazio-kanpainak, ikerketa-proiektuak, formakuntza-programak eta aholku juridikoa, besteak beste.

Emakunderen lan ildo estrategikoetako bat emakumeek jasaten duten indarkeria matxistaren prebentzioa eta aurkako borroka da. Testuinguru horretan, erakundeak badu, halaber, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo espezifiko bat, bai erakunde publikoentzat, bai enpresa eta erakunde pribatuentzat, genero-diskriminazioa eta abusuzko jokabideak identifikatzeko, prebenitzeko eta artatzeko tresna gisa baliagarria dena. Protokolo horren bidez, Emakundek erreferentziazko eredu bat eskaintzen du berdintasun-politikak ezartzeko ez ezik, baita egiturazko desberdintasunak gainditzeko konpromisoa hartzeko ere.

Are gehiago, baditu zenbait zerbitzu espezifiko:

- EKIM (Emakumeen Kontrako Indarkeria Matxista) emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko informazio-ataria da, Eusko Jaurlaritzak bultzatu duena. Bere helburua da

emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko informazio egituratua eta espezializatua eskaintzea. Bertan, indarkeria-motak eta -moduak azaltzen dira, eta laguntza behar duten emakumei zuzendutako baliabide zehatzak aurkezten dira, hala nola, salaketa-prozesuak nola abiatu. Horrez gain, atal berezi bat eskaintzen da baliabideen inguruan (babes soziala, aholkularitza soziojuridikoa, laguntza psikologikoa...). Halaber, lege-esparruari egiten dio erreferentzia, eta Emakunderen webgunea hartzen du kontuan informazio osagarria eta sakonagoa eskuratzeko.

- BLZ (Biktimari Laguntzeko Zerbitzua) Eusko Jaurlaritzaren baitan kokatzen den zerbitzu publikoa da, eta indarkeria matxistaren biktima diren emakumei arreta eta laguntza integrala eskaintzea du xede. Legelariekin, gizarte-langileekin eta psikologoekin osatutako taldeek osatzen dute. Zerbitzua doakoa eta konfidentziala da, eta gaur egun, Euskadiko Birgizarteratze-Institutoak (IRSE-EBI) kudeatzen du.
- Diskriminazio Egoeren Aurreko Defentsa Zerbitzuaren helburua da EAEko herritarrak sexuagatiko diskriminazio egoeren aurrean defendatzea, baita emakumeen eta gizonen tratu berdintasunerako oinarrizko eskubidea babestea ere. Sektore pribatuan gertatzen diren kasuak aztertzen ditu (kontratazioan, hautaketa prozesuetan, soldata-desberdintasunean, haurdunaldian...), eta pertsona edo erakundeei aholkularitza juridikoa, ikerketa eta gomendioak eskaintzen dizkie.

4.4.3 (H)EMEN ELKARTEA

(H)emen elkarteak Euskal Herriko ikus-entzunezko eta arte eszenikoetako emakume profesionalen zuzendutako elkarteak dira eta 2016ko martxoaren 8an sortu ziren. Bere helburu nagusia da bi sektore horietan emakumeen ikusgarritasuna areagotzea, lan aukerak eta lan harremanak sustatzea, eta emakumeen ahalduntzea eta autolidergoa bultzatzea. Era berean, emakumeen parte-hartzea handitu nahi du gizartearen eta lan eremuetan, erabaki gune eta ardura postuak barne. (H)emenek Europako emakume profesionalen lehen datu-basea sortu zuen ikus-entzunezko eta arte eszenikoen arloan. Gaur egun, ia 400 profesional daude erregistratuta: emakume profesionalak eta edozein generotako kontratatzaileak. Elkarteak, gainera, emakumeen aurkako indarkeria eta jazarpenaren aurkako prebentzio eta arreta politikak bultzatzen ditu, eta emakumeen eskubideen aldeko protokoloen alde egiten du sektorean.

4.4.4 EAB EUSKAL AKTOREAK

EAB aktore profesionalen sindikatua da, Euskal Herrian lan egiten duten interpreteen eskubide profesionalak eta lan-baldintzak defendatzen dituena. Bere jardura sindikalaz gain, prestakuntza, aholkularitza eta babeska eskaintzen dizkie afiliatuei, eta lan-eskubideen urraketan aurrean jarduten du. EABk garrantzi berezia ematen dio genero berdintasunari eta indarkeria matxistaren aurkako neurriak ezartzeari, eta horregatik parte hartzen du hainbat eragilerekin batera sektorearen protokoloak eta jardunbide egokiak lantzeko ekimenetan.

4.4.5 SARE SOZIALAK

Sare sozialak borroka feministarako gune bihurtu dira, eta erabakigarriak izan dira emakumeen kontakizunak edo esperientziak zabaltzeko ez ezik, baita elkartasuna adierazteko ere. Sare sozialetako aktibismo feministaren baitan, 'hashtag feminism' bezala ezagutzen denak ateak zabaldu dizkio salaketa-eredu internazional bati. Hashtagen feminismoak gizarte-errealitateak birdefinitzeko gaitasuna erakusten du, forma eta ideia berriak konbinatzen, beren sinesmenak adierazteko leku bat bilatzen duten emakume-komunitateak osatzeko, eta gizarte-nortasuna partekatzeke (Dixon, 2014).

Espainian, zehazki, online aktibismoak (#YoSíTeCreo, #HermanaYoSíTeCreo, #Cuéntalo, #NoEstásSola, #NiUnaMás, #SeAcabó...) eragin nabarmena izan du offline munduan, mobilizazio masiboekin, erreakzio politikoekin eta Zigor Kodea aldatzeko proposamenekin (Brandariz eta Popelka, 2022, 376. or). Eta horren guztiaren aitzindari gisa, 2017. urtean biralizatutako #MeToo mugimenduak oihartzun handia izan zuen arte eszenikoen eta ikus-entzunezkoen sektorean, eta oro har, mundu osoan. Mugimendua Hollywoodeko zinema-industrian zabaldu zen. Bertan, Alyssa Milano aktoreak sexu-jazarpeneko eta genero-indarkeriako istorioak partekatzea gonbidatu zituen emakumeak #MeToo traola aipatzen zuen txio baten bitartez. Lehen 24 ordutan milioika aldiz erabili zen traola bera 85 herrialde ezberdinetan (Sosa Sánchez R. P.; Brandariz Portela T., 2022). Dena den, 'Me Too' mugimenduaren abiapuntua bera 2006. urtean kokatzen da, Tarana Burke ekintzaile afroestatubatuarrek lan egiten zuen komunitateetan jasandako sexu-indarkeria kasu ugari salatu zituenean 'Myspace' sare sozialean.

Era berean, ezin aipatu gabe utzi Cristina Fallarás eta Denuncias Euskal Herria Instagram kontuak; izan ere, gune garrantzitsu bihurtu dira indarkeria matxistaren eta sexualaren kasuak argitara eramateko, modu horretara gizarte eztabaidan eta salaketan eragin nabarmena sortzen. Cristina Fallarás kazetari eta idazleak bere profila erabiltzen du emakumeek jasaten dituzten erasoengatik inguruko testigantza anonimoak zabaltzeko; horrek Instagramek bere kontua behin-behinean ixtea ekarri izan du, batez ere, politikari bati egindako salaketa publiko baten ondorioz. Zentsura horrek *No publiques en mi nombre* liburua argitaratzera bultzatu zuen (testigantzak liburu formatuan). Antzera, 2024 amaieran emakume talde batek sortutako @denuncias_euskalherria kontuak ehunka testigantza anonimoen bilduma osatu du, eta, musikan, hezkuntzan eta eguneroko bizitzan jasaten diren abusuen ikusgarritasuna handitu du. Halaber, pertsonai publiko ugari utzi ditu agerian, eta beren lan-proiektuak bertan behera uztea edo jardun profesionalak etetea lortu du zenbait kasutan.

5. INKESTAREN EMAITZAK³

Guztira 90 erantzun jaso dira, horietatik 41 gaztelaniazko bertsioan eta 49 euskarazkoan. Kontuan hartuta protokoloaren aplikazio-eremua Euskal Autonomia Erkidegoa izango dela, inkesta honen helburua izan da EAeko ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoen sektoreetako profesionalen iritziak eta esperientziak jasotzea. Dena den, ez da baztertu lan-ibilbideari edo esperientziari dagokionez noizbait EAeko mugak gainditzen dituzten profesionalak egotea. Era berean, erantzunak 16 urte edo gehiagoko pertsonen artean bildu dira (muga hori legeak ezartzen duen gutxieneko adinaren arabera finkatu da, nahiz eta sektore hauetan salbuespen puntualak egon badauden).

Inkestaren datuak islatzen dituzten taulek eta grafikoek osatuko dute emaitzen aurkezpenaren oinarria, baina informazio hori indartzeko eta sakontzeko, tarteka, inkestatuen iritziak eta hausnarketak ere txertatuko dira. Halaber, elkarrizketatutako emakumeen testigantzak gehituko dira, bi iturriak uztartzen ikuspegi kuantitatiboaren eta kualitatiboaren arteko elkarrizketa aberatsa sortzeko. Bi ahots horiek (inkestatuena eta elkarrizketatuena) berezita agertuko dira, kolore ezberdinen bidez identifikatuta, irakurketan argitasuna eta berehalako bereizgarritasuna bermatzeko.

INKESTATUAK	ELKARRIZKETATUTAKO EMAKUMEAK
-------------	------------------------------

5.1 INKESTATUEN PROFILA⁴

Inkestaren parte-hartzaileen profil orokorra hauxe da: 25 eta 34 urte arteko emakume heterosexuala, lan-esperientzia handia duena, eta, nagusiki, Euskal Autonomia Erkidegoko ikus-entzunezko sektorean diharduena. Dena den, oro har, sektoreko errealitatea ezagutzen duten eta askotariko esperientziak dituzten pertsonen ikuspegia eskaintzen dute inkestaren emaitzek, eta horrek balio berezia eta anitza ematen dio jasotako informazioari.

Jarraian, banan-bana islatzen dira inkestatuen profilaren inguruko datuak; adinaren, genero-identitatearen, identitate-sexualaren, lan-esperientziaren, lan-sektorearen, eta lan-eremu geografikoaren arabera:

³ Kontuan izan beharrekoa da zenbait galderetan, parte-hartzaileek hainbat erantzun emateko aukera izan zutela; horrenbestez, kasu batzuetan emaitzen %-ak, guztira, %100etik gorako balioa izan dezakete.

⁴ Inkestatuen profilean, euskarazko eta gaztelaniazko erantzunen arteko zatiketa mantentzea erabaki da, hizkuntza bera profilarekin lotuta dagoen beste faktore bat delako. Gainontzeko kasu guztietan, bien arteko batuketa bakarrik hartu da kontuan.

5.1.1 ADINA

9. TAULA: INKESTATUEN ADINA

Adina	Gaztelania	Euskara	Guztira	Batez bestekoa (%)
16-19	0	0	0	%0,00
20-24	2	3	5	%5,55
25-34	8	24	32	%35,56
35-44	9	12	21	%23,36
45-54	16	5	21	%23,32
55-64	6	4	10	%11,12
>65	0	1	1	%1,09
Guztira	41	49	90	%100,00
Pertsonak	41	49	90	%100,00

Taula: norberak egina

25 eta 34 urte bitartekoek osatu dute talde ugariena (%35,56). Ondoren, 35-44 eta 45-54 urte arteko taldeek parte-hartze orekatua izan dute, bien artean erantzun guztien ia laurden bana bilduta. 55 eta 64 urte artekoek %11,12ko ordezkari izan dute, eta 20-24 urte artekoen artean, parte-hartzea %5,55ekoa izan da. Azkenik, 65 urtetik gorakoen artean erantzun bakarra jaso da, eta 16-19 urte bitartekoaren artean ez da inolako parte-hartzerik izan.

5.1.2 GENERO-IDENTITATEA

10. TAULA: INKESTATUEN GENERO-IDENTITATEA

Genero-identitatea	Gaztelania	Euskara	Guztira	Batez bestekoa (%)
Ageneroa	1	0	1	1,16%
Emakumea	31	38	69	80,23%
Genderqueer	1	0	1	1,16%
Gizonezkoa	5	8	13	15,12%
Genero ez binarioa	2	0	2	2,33%
Ez dakit	0	0	0	0,00%
Nahiago dut ez erantzun	1	0	1	1,16%
Guztira	41	46	87	101,16%

Taula: norberak egina

Genero-identitateari dagokionez, erantzunen gehiengoak emakume-identitatearekin egin du bat (%80,23). Gizonezko gisa identifikatutakoek, berriz, %15,12ko ordezkari izan dute. Halaber, gutxiengo proportzio batean bada ere, genero-identitatearen aniztasuna agerian geratu da, ez-binario, agenero, eta genderqueer identifikazioekin.

5.1.3 IDENTITATE-SEXUALA

11. TAULA: INKESTATUEN IDENTITATE SEXUALA

Identitate sexuala	Gaztelania	Euskara	Guztira	Batez bestekoa (%)
Asexuala	1	0	1	1,16%
Bisexuala	4	11	15	17,44%
Gay-a	1	1	2	2,33%
Lesbiana	1	1	2	2,33%
Pansexuala	2	0	2	2,33%
Queer-a	0	1	1	1,16%
Heterosexuala	28	33	61	70,93%
Ez dakit	1	1	2	2,33%
Nahiago dut ez erantzun	2	0	2	2,33%
Orain arte heterosexuala, aurrerago ez dakit	1	0	1	1,16%
Guztira	41	48	88	102,33%

Taula: norberak egina

Identitate-sexualari erreparatuta, heterosexualitatea nagusitu da (%70,93), baina LGBTBI+ kolektiboaren presentzia ere esanguratsua izan da, batez ere, pertsona bisexualen kasuan. Datu horiek sexu-orientazioaren eta genero-identitatearen inguruko aniztasuna eta erronkak ulertzeko lehen hurbilketa baliagarria eskaintzen dute.

5.1.4 LAN-ESPERIENTZIA ETA SEKTOREA

12. TAULA: INKESTATUEN LAN-ESPERIENTZIA

Urteak lanean	Gaztelania	Euskara	Guztira	Batez bestekoa (%)
0 eta 5 artean	5	14	19	%21,27
5 eta 10 artean	8	17	25	%27,78
10 urtetik gora	28	18	46	%51,10
Guztira	41	49	90	%100,00

Taula: norberak egina

13. TAULA: INKESTATUEN SEKTOREA

Lan-sektorea	Gaztelania	Euskara	Guztira	Batez bestekoa (%)
Ikus-entzunezkoak	27	36	63	70,00%
Arte eszenikoak	19	25	44	48,89%
Beste bat	4	10	14	15,56%
Guztira	50	71	121	134,44%

Taula: norberak egina

Esperientzia handiko langileak nabarmentzen dira: %51,10ek hamar urte baino gehiago daramate lan-esparruan. Hurrengo multzoa ere esanguratsua da, %27,78k bost eta hamar urte arteko jardun profesionala adierazi baitu. Azkenik, esperientzia txikiena dutenak, hau da, bost urte baino gutxiago

daramatenak, laginaren %21,12 dira. Sektoreari dagokionez, gehiengoak ikus-entzunezkoen sektorean egiten du lan (%70).

5.1.5 LAN-EREMU GEOGRAFIKOA

14. TAULA: INKESTATUEN LAN-EREMU GEOGRAFIKOA

Lan-eremu geografikoa	Gaztelania	Euskara	Guztira	Batez bestekoa (%)
EAE	38	44	82	%91,11
Nafarroa	2	6	8	%8,89
Iparralde	0	4	4	%4,44
Estatuko beste leku bat	7	10	17	%18,89
Guztira	47	64	111	%123,33

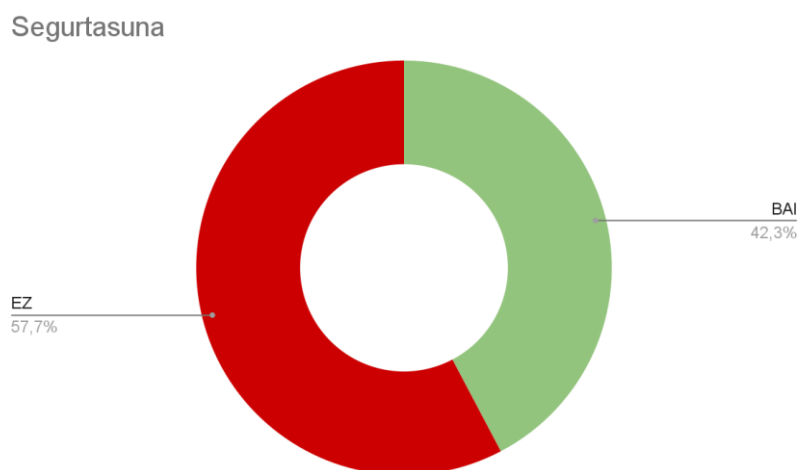
Taula: norberak egina

Gehiengo handiena Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) profesionalak osatzen dute (%91,11). Halaber, beste autonomia-erkidego, estatu edo herrialde batzuetan noizbat behintzat lan egin dutenek %18,89ko parte-hartzea izan dute. Bestalde, Nafarroan eta Ipar Euskal Herrian lan egin dutenak ez dira %15era ere iristen bien artean.

5.2 SEGURTASUNA ETA BIZIPENAK

5.2.1 SEGURTASUNA

6. GRAFIKOA: SEGURTASUNAREN HAUTEMATEA SEKTOREAN



Grafikoa: norberak egina

Inkestatuen gehiengoak, zehazki, %57,78k, ez du segurtasunik sentitzen lan-sektorean. Horretan sakontzen, “Zer da zuretzat lan ingurune seguru bat?” galderan, askotariko adierazpenak nabarmendu dira.

“Zaurgarri erakutsi nahitekeen toki bat eta botere indarkeria ematen ez den tokia”

“Beldurrik gabe eta modu naturalean harremanak gertatu daitezkeen leku bat”

“Boterdunek euren boterea euren mesedetarako erabiliko ez balute eta hala gertatu ezkerro salatzeko itinerario argia eta babes soziala edo sektoriala edukitzea”

“Lasai lana egin eta iritzia eman dezakezula, arazoren bat edukiz gero babestua izango zarela jakitea, zure generoa edo sexu-orientazioagatik ez zaituztela gutxietsiko jakitea...”

“Nahi bezala janzteko, nire ideiak erakusteko eta nire identitatea adierazteko askatasuna eta konfiantza edukitzea”

“Un lugar donde el hecho de ser una mujer no te cree problemas por abusos de poder en entornos de trabajo”

“Libre de juicios, de superioridades y de masculinidades tóxicas”

“En general es seguro, pero se pueden dar puntuales conflictos entre diversos agentes, abusos de poder, etc. Un entorno seguro debería ser un entorno de respeto, sin agresiones ni tampoco coacciones verbales, tácitas o ambientales a las identidades, opiniones y puntos de vista de cualquier participante en la relación laboral (y sectorial), ni a su integridad física y moral, independientemente de cualquier condición o posición jerárquica que se ocupe en el organigrama de trabajo o de la posición que se ocupe en el sector, sin agresiones, castigos, amenazas ni posibles represalias”

“Un entorno seguro sería aquél en el que las personas más vulnerables (mujeres y personas trans o no binarias) se sienten en confianza de poder ejercer su trabajo o ser ellas mismas sin tener que lidiar con agresiones verbales, físicas, o presión psicológica por parte de otras personas o estructuras”

“Construir un espacio seguro para mujeres en las artes escénicas implica establecer límites claros, practicar una comunicación asertiva y no violenta, y fomentar un ambiente donde sea posible expresar emociones, pensamientos y sensaciones con libertad y respeto. Es fundamental actuar con honestidad y coherencia, escuchar activamente, validar lo que sienten las demás y no justificar el maltrato bajo ideas románticas del arte. Además, se requiere una mirada feminista e interseccional que reconozca las desigualdades, valore los cuidados y garantice que todas las voces tengan lugar en el proceso creativo”

Halaber, galdera honetan sakonago hausnartzen, segurtasunetik haratago, emakumeak egoera ezberdinetara moldatzeko beharra ere azaleratu da.

“Baina etengabeen moldatu beharra dago gizonengandik oinordetzan jasotako "egiteko eretara", oso gutxitan jartzen direnak eztabaidan. Eta ekipo kreatibo eta tekniko gehienetan, emakume bakarra edo minorian egonda, egiteko era horietatik "irtetzea" pisu gehiegi dauka; teknikari zalantzatian edo problematikoan bihurtzen zara eta bestela, "noski, emakumea da" komentarioa jasotzen da, zure desadostasuna deslegitimatuz. Bestetan, desadostasun hori begi hobegoekin jaso daiteke, baina kondeszendentsiatik”

5.2.2 INDARKERIA MATXISTA

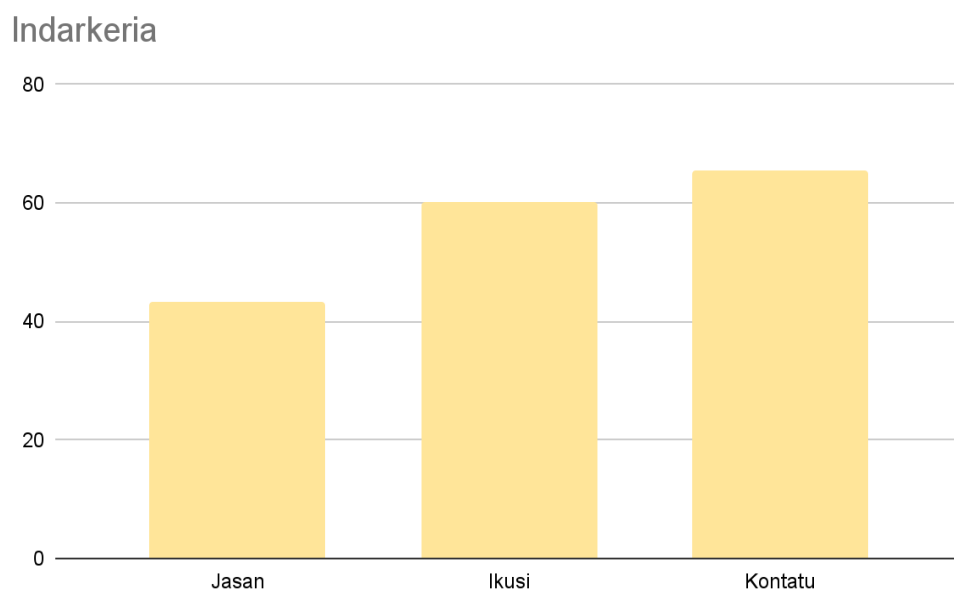
15. TAULA: JASANDAKO, IKUSITAKO ETA KONTATUTAKO INDARKERIA

Indarkeria matxista JASAN	Guztira	Batez bestekoa (%)
Bai	39	43,30%
Ez	51	56,70%
Guztira	90	100,00%
Pertsonak	90	100,00%
Indarkeria matxista IKUSI	Guztira	Batez bestekoa (%)
Bai	54	60,02%
Ez	36	39,98%
Guztira	90	100,00%
Pertsonak	90	100,00%
Indarkeria matxista KONTATU	Guztira	Batez bestekoa (%)
Bai	59	65,57%
Ez	31	34,43%
Guztira	90	100,00%
Pertsonak	90	100,00%

Taula: norberak egina

Azterketaren emaitzek adierazten dute inkestatuen %43,30ek indarkeria matxista jasan duela, %60,02k ikusi egin duela, eta %65,57ri norbaitek noizbait indarkeria matxista kasu bat kontatu diola.

7. GRAFIKOA: JASANDAKO, IKUSITAKO ETA KONTATUTAKO INDARKERIA



Grafikoa: norberak egina

5.2.2.1 Jasandako indarkeria

16. TAULA: JASANDAKO INDARKERIA MOTA

Zein indarkeria mota JASAN duzu?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Fisikoa generoagatik	13	%33,33
Fisikoa genero-identitateagatik	3	%7,69
Fisikoa orientazio sexualagatik	2	%5,13
Fisikoa	1	%2,56
Psikologikoa generoagatik	23	%58,97
Psikologikoa genero-identitateagatik	3	%7,69
Psikologikoa orientazio sexualagatik	4	%10,26
Psikologikoa	5	%12,82
Sexuala generoagatik	14	%35,90
Sexuala genero-identitateagatik	1	%2,56
Sexuala orientazio sexualagatik	1	%2,56
Digitala generoagatik	5	%12,82
Digitala genero-identitateagatik	3	%7,69
Digitala orientazio sexualagatik	2	%5,13
Digitala	1	%2,56
Lan-esplotazioa generoagatik	12	%30,77
Lan-esplotazioa genero-identitateagatik	1	%2,56
Lan-esplotazioa orientazio sexualagatik	2	%5,13
Lan-esplotazioa	2	%5,13
Beste bat	3	%7,69
Guztira	101	%258,97
Pertsonak	39	%100,00

Taula: norberak egina

Indarkeria **jasan** dutenen artean, jasandako indarkeria nagusiena generoagatik indarkeria psikologikoa izan da (%58,97). Horri jarraiki, genero arrazoiengatik indarkeria fisikoak, sexualak eta lan-esplotazioak %30etik gorako batez bestekoa jaso dute. Beste indarkeria motek, aldiz, %15etik beherako batez besteko emaitza jaso dute.

5.2.2.2 Ikusitako indarkeria

17. TAULA: IKUSITAKO INDARKERIA MOTA

Zein indarkeria mota IKUSI duzu?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Fisikoa generoagatik	18	%33,33
Fisikoa genero-identitateagatik	5	%9,26
Fisikoa orientazio sexualagatik	5	%9,26
Fisikoa	0	%0,00
Psikologikoa generoagatik	40	%74,07
Psikologikoa genero-identitateagatik	14	%25,93
Psikologikoa orientazio sexualagatik	14	%25,93
Psikologikoa	2	%3,70
Sexuala generoagatik	17	%31,48
Sexuala genero-identitateagatik	4	%7,41
Sexuala orientazio sexualagatik	4	%7,41
Digitala generoagatik	13	%24,07
Digitala genero-identitateagatik	5	%9,26
Digitala orientazio sexualagatik	5	%9,26
Digitala	0	%0,00
Lan-esplotazioa generoagatik	21	%38,89
Lan-esplotazioa genero-identitateagatik	7	%12,96
Lan-esplotazioa orientazio sexualagatik	3	%5,56
Lan-esplotazioa	3	%5,56
Beste bat	2	%3,70
Guztira	182	%337,04
Pertsonak	54	%100,00

Taula: norberak egina

Indarkeria **ikus**i dutela adierazi dutenen artean ere generoagatiko indarkeria psikologikoa izan da nabarmenena (%74,07), eta %30etik gora mantendu dira generoagatiko indarkeria fisikoa, sexuala eta lan-esplotazioa. Halaber, psikologikoa genero-identitateagatik, psikologikoa orientazio sexualagatik eta digitala generoagatik aukerek %25 inguruko ordezkariak izan dute. Beste indarkeria mota guztiak, berriz, %15etik beherako presentzia izan dute.

5.2.2.3 Kontatutako indarkeria

18. TAULA: KONTATUTAKO INDARKERIA MOTA

Zein indarkeria mota jasan izana KONTATU dizu	Guztira	Batez bestekoa (%)
Fisikoa generoagatik	28	%47,46
Fisikoa genero-identitateagatik	8	%13,56
Fisikoa orientazio sexualagatik	5	%8,47
Fisikoa	1	%1,69
Psikologikoa generoagatik	41	%69,49
Psikologikoa genero-identitateagatik	12	%20,34
Psikologikoa orientazio sexualagatik	11	%18,64
Psikologikoa	3	%5,08
Sexuala generoagatik	24	%40,68
Sexuala genero-identitateagatik	7	%11,86
Sexuala orientazio sexualagatik	4	%6,78
Digitala generoagatik	10	%16,95
Digitala genero-identitateagatik	4	%6,78
Digitala orientazio sexualagatik	4	%6,78
Digitala	1	%1,69
Lan-esplotazioa generoagatik	15	%25,42
Lan-esplotazioa genero-identitateagatik	5	%8,47
Lan-esplotazioa orientazio sexualagatik	3	%5,08
Lan-esplotazioa	0	%0,00
Beste bat	3	%5,08
Guztira	189	%320,34
Pertsonak	59	%100,00

Taula: norberak egina

Indarkeria kasu bat **kontatu** dietela adierazi dutenen artean, generoagatiko indarkeria psikologikoak oso ehuneko altua jaso du (%69,49), eta gora egin du generoagatiko indarkeria fisikoak eta sexualak (%40etik gorako batez besteko emaitzak jasota bi kasutan). Horien atzetik dago genero arrazoiengatik eman den lan-esplotazioa, %25,42rekin. Badaude, halaber, %15a gainditzen duten beste indarkeria motak ere: psikologikoa genero-identitateagatik, psikologikoa orientazio sexualagatik eta digitala generoagatik.

Hori dena estuki lotuta dago aurretik aipatutako CIMaren txostenarekin; biek nabarmentzen dutelako indarkeria matxistak duen izaera eta hedapena: bi ikerketek baieztatzen dute indarkeria kasu asko ohikoak eta errepikakorrek direla, eta biek erakusten dute indarkeriak eragin zuzena duela osasun mentalean (ikerketan bertan hiru kategorietan gehien nagusitutako indarkeria mota generoagatik jasandako indarkeria psikologikoa izan da: %58,97 jasan kategorian, %74,07 ikusi kategorian, %69,49 kontatu kategorian) eta ibilbide profesionalean.

Hortaz, ez da harritzekoa sektorean jada indarrean dauden protokoloek laguntza psikologikoaren beharra lehen lerroan jartzea, bai prebentzio-estrategia gisa, baita kasu baten kudeaketan berariazko laguntza gisa ere.

“Gaztea eta hasi-berria naizelako diskriminazioa eto gutxiespen handia jaso izan dut, baina uste dut ez dela bakarrik gaztea naizelako. Uste dut generoak ere zerikusia daukala hor”

“Sabotaje mehatxuak eta lekuz kanpoko ikutuak”

“Esan zidana baino gutxiago kobratu nuen. Hortaz gain, lan hori nik burutu nuen emakume kuota betetzeko (sektorean diru laguntzetan azkenaldian ohikoa den "discriminación positiva" delakoa)”

“Biktima batzuen isiltasuna erostea (gizonak eta emakumeak), lana eskainiz”

“Begiradak eta espazio pertsonalaren inbasioa”

“Violencia psicológica y moral que supone el entorno de silencio, validación, tabú, ocultamiento, vergüenza, hipocresía que se da en torno a un abuso de poder sobre todo cuando este tiene claramente aspectos de acoso sexual en el entorno profesional o docente”

5.2.3 INDARKERIAREN JATORRIA

19. TAULA: JASANDAKO INDARKERIAREN JATORRIA

Norengatik JASAN duzu indarkeria?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Hierarkiaz edo botereaz baliatu den norbaitengandik	34	%87,18
Maila edo rol bera duen norbaitegandik	16	%41,03
Hierarkikoki azpiko maila batean dagoen norbaitengandik	3	%7,69
Beste bat	2	%5,13
Guztira	55	%141,03
Pertsonak	39	%100,00

Taula: norberak egina

20. TAULA: IKUSITAKO INDARKERIAREN JATORRIA

Norengandik IKUSI duzu indarkeria?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Hierarkiaz edo botereaz baliatu den norbaitengandik	50	%92,59
Maila edo rol bera duen norbaitegandik	26	%48,15
Hierarkikoki azpiko maila batean dagoen norbaitengandik	10	%18,52
Guztira	86	%159,26
Pertsonak	54	%100,00

Taula: norberak egina

21. TAULA: KONTATUTAKO INDARKERIAREN JATORRIA

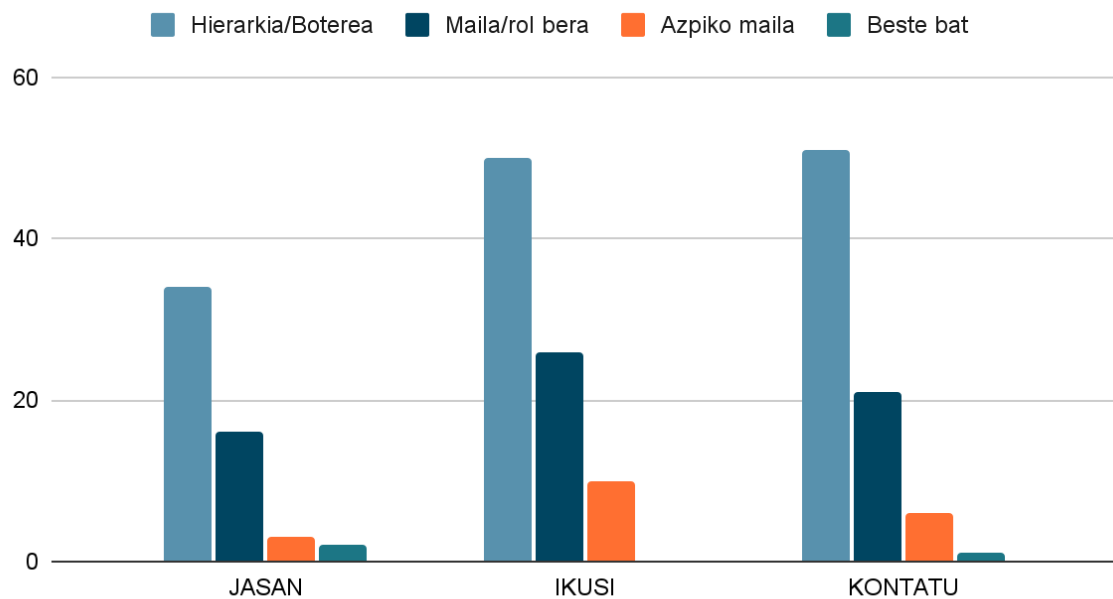
Norengandik KONTATU dizu jasan duela indarkeria?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Hierarkiaz edo botereaz baliatu den norbaitengandik	51	%86,44
Maila edo rol bera duen norbaitegandik	21	%35,59
Hierarkikoki azpiko maila batean dagoen norbaitengandik	6	%10,17
Beste bat	1	%1,69
Guztira	79	%133,90
Erantzunak	59	%100,00

Taula: norberak egina

Hiru kategorietan hierarkiaz edo botereaz baliatu den norbait izan da erasotzailea (hiruen artean %88,73ko batez bestekoa osatzen dute), eta maila edo rol bera duen erasotzaileak ere nabarmendu dira (hiruen artean %41,59). Hierarkikoki azpiko maila batean dagoen norbaitengandik jasotako erasoak, aldiz, askoz ere errepresentazio baxuagoa izan du orokorrean.

8. GRAFIKOA: JASANDAKO, IKUSITAKO ETA KONTATUTAKO INDARKERIAREN JATORRIA

Indarkeriaren jatorria



Grafikoa: norberak egina

Zentzu horretan, hiru kasuetan errepikatu da patroia bera, eta ez da harrizkeoa, esaterako, Valentziako protokoloa; modu esplizituan zuzentzea botere-abusuei. Protokolo valentziarraren printzipioen adierazpenean, argi eta garbi adierazten da botere-abusua langileen oinarrizko eskubideen aurkako eraso dela, eta, beraz, horrelako egoeren aurrean jarduteko konpromisoa hartzen dela. Halaber, definizioen atalean jasota dago botere-abusua termino gisa, eta kasu horietan jarduteko prozedura espezifikoak ezartzen dira.

5.2.4 INDARKERIAREN UNEA

22. TAULA: JASANDAKO INDARKERIAREN UNEA

Zein momentutan JASAN duzu indarkeria?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Ikus-entzun - Filmatzearen aurretik	10	%25,64
Ikus-entzun - Filmatzean	15	%38,46
Ikus-entzun - Filmatzearen ondoren	6	%15,38
Ikus-entzun - Filmatzearen prozesuaz aparte	9	%23,08
Ikus-entzun - Beste bat	7	%17,95
Arte eszenikoak - Estrenuaren aurretik	13	%33,33
Arte eszenikoak - Antzezpeneren denboraldian zehar	12	%30,77
Arte eszenikoak - Antzezpeneren denboraldiaren ondoren	7	%17,95
Arte eszenikoak - Antzezpeneren prozesuaz aparte	9	%23,08
Arte eszenikoak - Beste bat	2	%5,13
Guztira	90	%230,77
Pertsonak	39	%100,00

Taula: norberak egina

23. TAULA: IKUSITAKO INDARKERIAREN UNEA

Zein momentutan IKUSI duzu indarkeria?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Ikus-entzun - Filmatzearen aurretik	10	18,52%
Ikus-entzun - Filmatzean	27	50,00%
Ikus-entzun - Filmatzearen ondoren	7	12,96%
Ikus-entzun - Filmatzearen prozesuaz aparte	9	16,67%
Ikus-entzun - Beste bat	8	14,81%
Arte eszenikoak - Estrenuaren aurretik	11	20,37%
Arte eszenikoak - Antzezpeneren denboraldian zehar	16	29,63%
Arte eszenikoak - Antzezpeneren denboraldiaren ondoren	7	12,96%
Arte eszenikoak - Antzezpeneren prozesuaz aparte	12	22,22%
Arte eszenikoak - Beste bat	6	11,11%
Guztira	113	209,26%
Pertsonak	54	100,00%

Taula: norberak egina

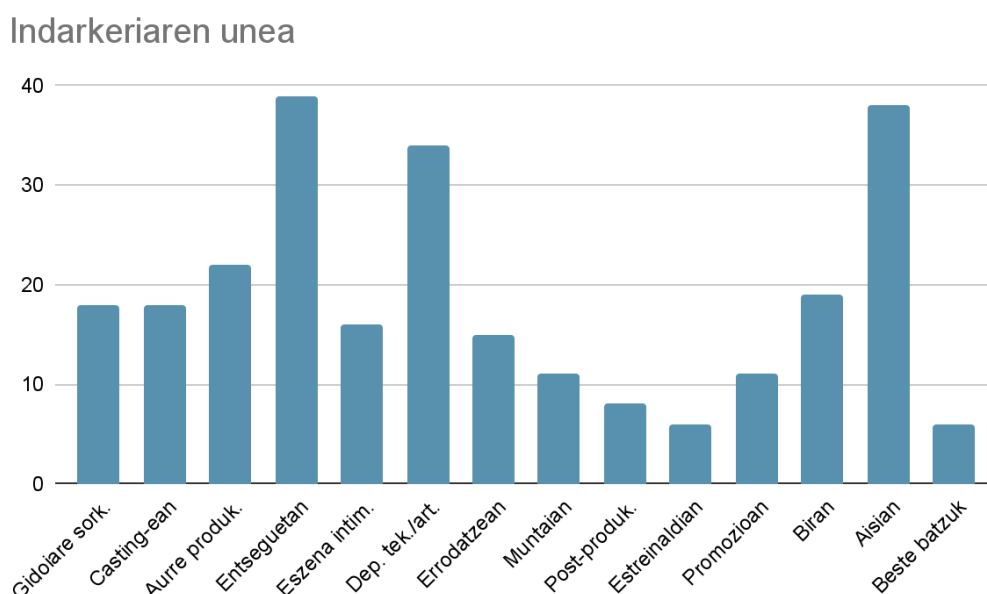
24. TAULA: KONTATUTAKO INDARKERIAREN UNEA

Zein momentutan izan zela indarkeria KONTATU dizute?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Ikus-entzun - Filmatzearen aurretik	10	16,95%
Ikus-entzun - Filmatzean	25	42,37%
Ikus-entzun - Filmatzearen ondoren	8	13,56%
Ikus-entzun - Filmatzearen prozesuaz aparte	13	22,03%
Ikus-entzun - Beste bat	6	10,17%
Arte eszenikoak - Estreinuaren aurretik	9	15,25%
Arte eszenikoak - Antzezenaren denboraldian zehar	17	28,81%
Arte eszenikoak - Antzezenaren denboraldiaren ondoren	8	13,56%
Arte eszenikoak - Antzezenaren prozesuaz aparte	14	23,73%
Arte eszenikoak - Beste bat	2	3,39%
Guztira	112	189,83%
Pertsonak	59	100,00%

Taula: norberak egina

Indarkeria gertatzen den uneen inguruan jasotako erantzunak nahiko modu banatuan agertu diren arren, oro har, zenbait testuinguru eta fase identifikatu dira indarkeria-moten pilaketa handiena gertatzen den gune gisa. Zehazki, indarkeria kasuak maizago azaltzen dira entseguetan eta aisian, eta gertutik jarraitzen diete departamentu tekniko eta artistikoetan gertatutakoak.

9. GRAFIKOA: JASANDAKO, IKUSITAKO ETA KONTATUTAKO INDARKERIAREN UNE ZEHATZA



Grafikoa: norberak egina

2. elkarrizketatua (Emakumea, Ekoizlea): “Industria honek denbora asko hartzen du, eta zure lankideak zure lagunak bihurtzen dira. Orduan, festaren batean ikusi izan dut neskaren bat deseroso sentitzea lankide baten gehiegizko hurbilketagatik. Bat-batean, lerro bat lausotzen da. Eta gero berarekin egin behar duzu lan berriro, eta egoera oso deseroso izan daiteke”

4. elkarrizketatua (Emakumea, Aktorea): “Mikrofona jartzean desberdintasun handia dago jarreraren artean. Pertsona batek esaten badizu: “Orain mikroa jarriko dizut, bale? Nahi baduzu zuk sartu kablea horrela edo horrela...”. Hor zuk automatikoki sentitzen duzu konfiantza, eta hurrengoan inongo problemarik gabe utziko diozu berari jartzen. Niri denetarik pasa zait, baita gizonezkoekin ere. Batzuekin eroso sentitu naiz, beste batzuen jarrera, berriz, desatsegina izan da”

4. elkarrizketatua (Emakumea, Aktorea): “Espazio seguruenak beti izan ohi dira makillajea eta jantzitegia. Gure amatxoak bezala dira”

5.2.5 ERABAKIAK

25. TAULA: JASANDAKO INDARKERIAREN OSTEKO ERABAKIA

Aipatutakoa aintzat hartuta, zein izan da zure erabakia?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Salatu egin dut	2	%5,13
Norbaitekin partekatu dut	20	%51,29
Isilik gelditu naiz	13	%33,35
Beste bat	4	%10,26
Guztira	39	%100,03
Pertsonak	39	%100,00

Taula: norberak egina

Indarkeria **jasan** dutenen artean, laguntza bilatzeko joera nabarmena den arren, isiltasunaren kulturak bertan dirau; izan ere, gertatutakoa norbaitekin partekatzea erreakzio nagusia (%51,29) izan den arren, kasu askotan isilik geratzea ere hautatu dute (%33,35).

26. TAULA: IKUSITAKO INDARKERIAREN OSTEKO ERABAKIA

Aipatutakoa aintzat hartuta, zein izan da zure erabakia?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Salatzera animatu dut	14	%25,93
Errekurtsoak partekatu dizkiot	20	%37,04
Ez kontatzea eskatu dit	13	%24,07
Ez-ikusiarrena egin dut	7	%12,96
Beste bat	18	%33,33
Guztira	72	%133,33
Pertsonak	54	%100,00

Taula: norberak egina

Bestalde, indarkeria **ikusi** dutenen artean, erantzun aktiboak eta laguntzeko prest daudenak nagusitzen dira: gehienek errekurtsio edo baliabide erabilgarriak partekatu dizkiote biktimari (%37,04), eta parte-hartzaile esanguratsu batek biktima salatzera animatu du (%25,93). Hala ere, zenbait kasutan ez kontatzeko eskatu da (%24,07), eta kasu gutxiagotan (%12,96) ez-ikusiarrena egitea izan da erabakia.

1. elkarrizketatua (Emakumea, Sonidista): “Emakumezko asko ditut ingurunean, eta baita konfiantzazko gizon asko ere. Badakit badaukadala nora jo, eta ez naiz bakarrik sentitzen, baina, batzuetan ez zara sartzen konfrontazioetan ez duelako merezi... Adibidez, denok dakigu pertsona bat botere-abusua egiten ari dela, baina inoiz ez “muga” batetik pasata, eta gainera zuk baina botere handiagoa dauka. Orduan ez diozu ezer esaten. Hala ere, botere gehiago izango banu, bi gauza esango nizkio...”

27. TAULA: KONTATUTAKO INDARKERIAREN OSTEKO ERABAKIA

Aipatutakoa aintzat hartuta, zein izan da zure erabakia?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Salatzera animatu dut	20	%33,90
Errekurtsoak partekatu dizkiot	23	%38,98
Ez kontatzea eskatu dit	25	%42,37
Beste bat	10	%16,95
Guztira	78	%132,20
Pertsonak	59	%100,00

Taula: norberak egina

Azkenik, indarkeria kasu bat **kontatu** dietela adierazi dutenen artean, %42,37k adierazi dute biktimak gertatutakoa beste inori ez kontatzeko eskatu diela. Hala ere, %38,98k errekurtsioak partekatu dizkiote biktimari eta %33,90ek salaketa jartzera animatu dute.

5.2.6 SALAKETA EDO ISILIK GERATZEA

28. TAULA: SALAKETAREN OSTEKO ERANTZUNA

Salatzean, zein izan da inguruko erantzuna?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Laguntza eskaini didate	4	%22,22
Babestu egin naute	11	%61,11
Sinetsi egin naute	14	%77,78
Zalantzan jarri naute	4	%22,22
Erasotzailea defenatu dute	1	%5,56
Garrantzia kendu diote	6	%33,33
Guztira	40	%222,22
Pertsonak	18	%100,00

Taula: norberak egina

Indarkeria kasu baten aurrean salaketa ipini dutenek erreakzio anitzak jaso dituzte ingurukoengandik: sinestea (%77,78), babestea (%61,11), garrantzia kentzea (%33,33), laguntza eskaintzea eta zalantzan jartzea (biak %22,22). Erasotzailea defendatu dutenen kopurua oso baxua da, eta ez da %6ra ere iristen.

29. TAULA: ISILTASUNAREN ZERGATIA

Zergatik erabaki zenuen isilik gelditzea	Guztira	Batez bestekoa
Beldurragatik	5	%38,46
Informazio faltagatik	2	%15,38
Emitza eraginkorren faltagatik	6	%46,15
Lotsagatik/Kulpagatik	3	%23,08
Nahiago dut ez erantzun	1	%7,69
Beste bat	4	%30,77
Guztira	17	%130,77
Pertsonak	13	%100,00

Taula: norberak egina

Aldiz, isilik gelditzea erabakitzeko arrazoiei dagokienez, hurrengoak nabarmendu dira bereziki: emitza eraginkorren falta (%46,15), beldurra (%38,46), lotsa edo kulpia (%23,08) eta informazio falta (%15,38).

“Orokorrean emakumezkoek babesa eman didate eta haien esperientzia antzekoak partekatu dituzte. Gizonezkoen joera, ordea, garrantzia kentzea izan da”

“Nire kasuan orokorrean horrelako gertarakiak partekatzean beti jarri izan dira nire alde eta babesa eman didate, baina egia da denbora bat pasatzen denean, partekatu duzun inguruan ahaztu egiten dela gertakaria. Eta ez zait gustatzen beti errepikatzen ibiltzea astuna sentitzen naizelako, baina ezin dira ahanzturan gelditu erasoak”

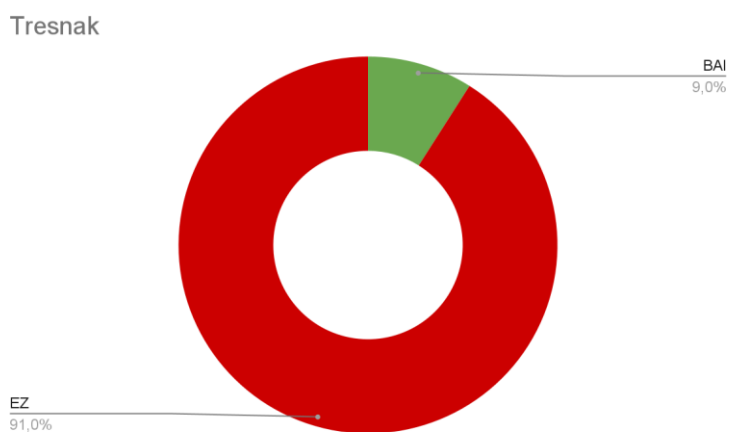
“Nik jasandakoak, zorionez edo zoritxarrez, gertakari, komentario edo keinu puntaletan geratu dira. Zoritxarrez diot, justu komentario "bat" denean pasatzen uzten dugulako (eta bi eta hiru direnean ere bai) eta hortaz haiek ez direlako haien portaeraren jabe egiten, baina oso gogorra da komentario edo keinu puntual asko kolekzionatzea pertsona (gehienbat gizon) desberdin askorengandik”

4. elkarrizketatua (Emakumea, Aktorea): “Film batean oso plano sexualak egin behar izan nituen, limiteak, berez, oso argi zeudenean. Guztiz pasa ziren. Oso filmatze tirabiratsua izan zen. Planoak ez zuten hortik joan behar. Bortizkeria sentitu nuen. Eta, orduan, emakumeek segituan entzun zidaten, eta segituan etorri ziren nigana babesa emateko. Gizonezkoen, erreakzioa, berriz: "Hurrengo plano... benga" "Bah, ez da ezer...". Garrantzia kendu zioten, eta nik ez nuen lorik egin”

4. elkarrizketatua (Emakumea, Aktorea): “Neskak zuzendariekin lan egin dudanean, oso argi izan da dena hasieratik. Hemen ere eszena oso intimo bat grabatu behar izan nuen, eta une oro galdetzen zidaten ea eroso sentitze nintzen, zein pertsona egongo ziren grabaketan eta ea ados negoen...”

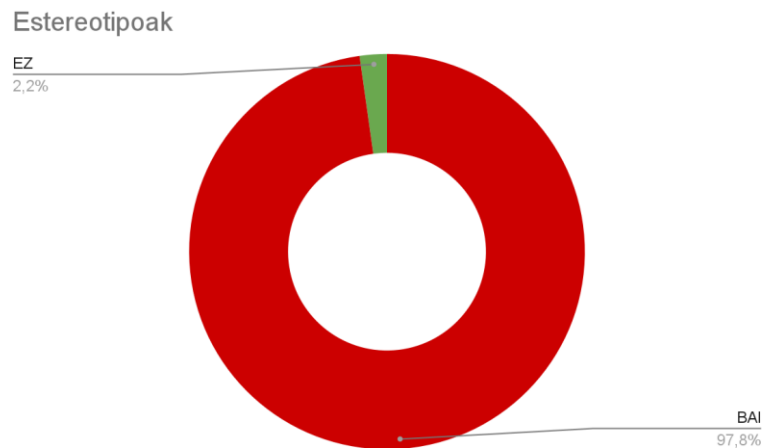
5.3 PROTOKOLOAREN BEHARRA

10. GRAFIKOA: INDARREAN DAUDEN TRESNEN ERAGINKORTASUNA



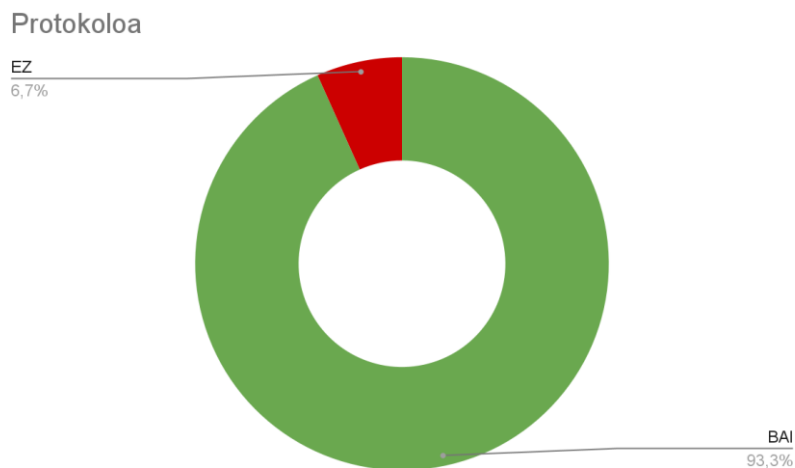
Grafikoa: norberak egina

11. GRAFIKOA: ESTEREOTIPOEN PRESENTZIA



Grafikoa: norberak egina

12. GRAFIKOA: PROTOKOLOAREN BEHARRA



Grafikoa: norberak egina

Inkestaturen gehiengoak (%91,07) adierazi du gaur egun ez dagoela indarkeriari aurre egiteko tresna eraginkorrik sektorean, eta estereotipoek bizirik diraute inkestaturen ia %100arentzat (soilik bi pertsonak adierazi dute euren ustetan ez dagoela estereotiporik). Hortaz, %93,30k uste du protokoloa lagungarria izango dela, eta haren sorkuntza ezinbestekoa dela.

1. elkarrizketatua (Emakumea, Sonidista): “Soinu zuzendari bezala, laguntzaileak mutilak badira, ez dute ondo hartzen ni izatea zuzendaria. Horregatik beti saiatzen naiz nirekin emakumeak eramaten. Bestela esaten didate: berdintasun legeagatik zara zuzendaria, eta ez zure gaitasunengatik”

2. elkarrizketatua (Emakumea, Ekoizlea): “Estereotipoak eta botere abusuak daude. Departamentu batzuetan ez zidaten seriotasunez hartzen emakume izateagatik. Adibidez, gertatu izan zait ni izatea proiektu baten produkzio zuendaria, eta bilera batean gizonen batek niri begiratu ere ez egitea”

3. elkarrizketatua (Emakumea, Kamera): “Sektorea oso maskulinizatuta dago, oso emakume gutxi ikusten dira. Ni oso azkar konturatu nitzen nire burua maskulinizatu behar izaten nuela “integrazteko”. Saiatu behar duzu “a hacerte la dura”. Iruditzen zait emakumea (eta gaztea) izanda gehiago justifikatu behar duzula zure burua jakintza eta gaitasun aldetik”

4. elkarrizketatua (Emakumea, Aktorea): “Estereotipo asko daude. Asko. Are gehiago, nik, emakume ez normatiboa izateagatik ere jasan izan dut tratu ezberdintasuna”

5. elkarrizketatua (Emakumea, Estilista): “Proiektu batera joaten naizenean, aurkezten naute, eta badago jendea ez dizula agurtu ere egiten. Hierarkia dago, eta gure lana ez da asko baloratzen. Inseguridade handiak sortzen zaizkizu. Onena zarela erakutsi behar duzu beti. Gainera, estilista ez den gizonezko batek iritzia ematen badu jantziaren inguruan, hari egiten zaio kaso gehiago. Hori askotan gertatzen da”

30. TAULA: LAN KONTRATUA ETA HIERARKIA

Lan kontratuak edo sektorean dagoen hierarkiak baldintzatu egingo du protokoloaren eraginkortasuna?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Bai	77	85,52%
Ez	13	14,48%
Guztira	90	100,00%
Pertsonak	90	100,00%

Taula: norberak egina

Dena den, %85,52k argi dauka lan-kontratuek edo sektoreko hierarkiak protokoloaren eraginkortasunean eragina izango duela, eta baldintzatze horren baitan lan-esplotazioa gailenduko dela.

3. elkarrizketatua (Emakumea, Kamera): “Ondorioak okerragoak izango lirateke. Kontratatzan zaitun pertsonarekin arazo oso larri bat izaten baduzu, ba... ez dizu berriz kontratatuko. Lan arloan izango duzu kontsekuentzia”

2. elkarrizketatua (Ekoizlea, Kamera): “Postuak eta postuak daude. Adibidez, produkzio laguntzaile batek zerbait egiten badu, hurrengo egunean beste bat sartzen duzu arazorik gabe.

Baina, segun ze postu... asko konplikatzen da dena. Ekoizpen bat gelditzea diru asko da. Proiektua osorik gelditzen da, zure lankideak lanik gabe geratzen dira..."

31. TAULA: PREBENTZIOA

Prebentzioa	Guztira	Batez bestekoa (%)
Prebentzio estrukturala	85	94,44%
Kasu konkretuetarako zuzendutako prebentzioa	50	55,56%
Beste bat	6	6,67%
Guztira	141	156,67%
Pertsonak	90	100,00%

Taula: norberak egina

Protokoloan sakonduta, gehiengo zabal batek (%94,44) adierazi du ezinbestekoa dela prebentzioaren ikuspegi estrukturala ezartzea, eta horrez gain, kasu zehatzei zuzendutako prebentzio-neurriek ere berebiziko garrantzia dutela uste du %55,56k.

32. TAULA: PREBENTZIO ESTRUKTURALA

Prebentzio estrukturalan zein neurri dira proposenak?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Formakuntzak	47	%52,22
Sentzibilizazio kanpainak	47	%52,22
Lan-baldintzen zehaztapena	64	%71,11
Sexu-indarkeriako delituen ziurtagiria aurkeztea	37	%41,11
Intimitate-koordinatzailearen presentzia bermatzea	55	%61,11
Arreta- eta prebentzio-zerbitzua	63	%70,00
Erreferentziatzko pertsona	60	%66,67
Beste bat	6	%6,67
Guztira	379	%421,11
Pertsonak	90	%100,00

Taula: norberak egina

Prebentzio estrukturalaren esparruan, zenbait neurri nabarmendu dira bereziki: alde batetik, lan-baldintzak zehazteko beharra azpimarratu dute inkestaturen %71,11k, eta bestetik, arreta- eta prebentzio-zerbitzu espezializatu baten sorrera proposatu da %70aren eskutik; zerbitzu horrek, besteak beste, salaketaren aurrean Ikerketa Batzorde baten aktibazioa bermatuko luke.

Horrez gain, %60etik gorako adostasun-maila jaso dute intimitate koordinatzaile baten presentzia bermatzeak eta erreferentziako pertsona bat aurrez identifikatuta izateak.

1. elkarrizketatua (Emakumea, Sonidista): “Intimitate koordinatzailearen figura oso pauso garrantzitsua da. Zainketa da. Talde-dinamiketan ere egon beharko luke”

4. elkarrizketatua (Emakumea, Aktorea): “Esentziala da intimitate koordinatzailearen figura. Senitzen duzu: Ah ze ondo, bera dago!”

4. elkarrizketatua (Emakumea, Aktorea): “Ezinbestekoa da lan baldintza guztiak hasiera-hasieratik ondo definitzea, eta ondoren horiek errespetatzea”

33. TAULA: ZAILTASUNAK NEURRIAK HARTZEAN

Neurri eraginkorrak hartzerakoan aurreikusten duzu zailtasunen bat?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Informazio falta	32	%35,56
Ezjakintasuna	32	%35,56
Konfiantza falta	48	%53,33
Azpiegituren edo arreta zerbitzu eraginkorren falta	61	%67,78
Beste bat	6	%6,67
Guztira	179	%198,89
Pertsonak	90	%100,00

Taula: norberak egina

Hala ere, prebentzio-neurri eraginkorrak garatzerako eta ezartzerako orduan, uste dute zenbait oztopo ez direla desagertu: inkestatuen %67,78k arreta-zerbitzu edo azpiegitura eraginkorren gabezia aipatu du, eta %53,33k konfiantza faltari egin dio erreferentzia. Bestalde, informazio faltak eta ezjakintasunak (%35,56) ere eragin nabarmena izaten jarraitzen dute sektorean.

34. TAULA: BIKTIMARI ZUZENDUTAKO NEURRIAK

Biktimari erreparatuta, zein neurri dira garrantzitsuenak?	Guztira	Batez bestekoa (%)
Kautelazko neurriak	68	%75,56
Erreparaziora bideratutako neurriak	75	%83,33
Erasotzailearekiko disziplina- neurriak	74	%82,22
Beste bat	4	%4,44
Guztira	221	%245,56
Pertsonak	90	%100,00

Taula: norberak egina

Ondorioz, biktimen babesaren ikuspegitik, inkestatuen aburuz lehentasunezkoak dira erreparaziora bideratutako neurriak (%83,33) eta erasotzailearen aurkako disziplina-neurriak (%82,22). %75,56k beharrezkotzat jo ditu kautelazko neurriak ere, babes aktiboa eta lehen mailako esku-hartzea bermatzeko helburuarekin.

6. ONDORIOAK

Inkestaren emaitzek aukera eman dute ikerketa-galderetan planteatutako ardatz nagusiei erantzuteko. Atal honetan, beraz, jasotako datuen interpretazio kualitatiboa aurkezten da, galdera bakoitzak irekitako ildoari jarraituta.

- 1. Nola hautematen dute sektoreko profesionalek lan-ingurunearen segurtasuna, eta zer elementu lotzen dituzte “segurtasun” kontzeptuarekin?** Orokorrean, lan-sektorean, modu zabal batean ulertzen da segurtasun falta, eta gehienetan faktore psikosozialekin lotzen da. Inkestatuentzat, errespetuzko lan-giroa, adierazpen-askatasuna, estigmatik eta epairik gabe janzteko edo iritzia emateko eskubidea, babes soziala eta instituzionala... bermatu behar ditu segurtasunak. Hau da, aniztasuna, duintasuna eta berdintasuna ezinbestekoak dira lan-ingurune osasuntsua eta inklusiboa lortzeko. Halaber, erasoei, hertsapenei edo erreprezaliei beldurrik izan gabe lan egiteko ingurune bat eraikitzea ere segurtasunaren sinonimo da inkestatuentzat, eta arreta berezia jartzen da zaugarritasun egoeran dauden pertsonengan.
- 2. Zein indarkeria mota gailentzen dira jasotako, ikusitako edo kontatutako indarkeria kasuetan?** Emaitzek agerian uzten dute indarkeria matxista esperientzia zabala eta normalizatua dela parte-hartzaileen artean. Askok indarkeria zuzenean bizi izan dute, eta are gehiagok gertutik ikusi edo kontatu diete horrelako kasurik. Hortaz, frogatu da indarkeria ez dela banakako kasuetara mugatzen, eta eguneroko harremanetan eta sektoreko egituretan errotuta dagoen arazo sistemikoa dela. Horretan sakonduta, generoagatik jasotako indarkeria psikologikoa izan da nagusi, eta nabarmen bereizten da gainerako indarkeria motetatik. Zentzu horretan, eta inkestatuen zein elkarrizketatuen esperientzietan oinarrituta, zenbait arrazoi zerrendatu daitezke joera hori horrela izateko:
 - Ikusezintasuna eta normalizazio handiagoa: indarkeria psikologikoa sarritan ez da eraso fisiko edo sexual gisa identifikatzen, eta askotan “ohiko jarrerak” edo “lan giroko tentsioak” izango balira bezala normalizatzen dira.
 - Botere-harremanetan txertatuta: sektore profesioaletan (ikus-entzunezko eta arte eszenikoetan bereziki), hierarkia eta mendekotasun-loturak oso biziak dira. Horrek askotan botere-abusuen bidezko presio, mespretxu edo kontrol moduak sortzen ditu, indarkeria psikologikoaren adierazpen argiak izanik.
 - Frogatzeko zailtasun juridiko eta sozialak: indarkeria psikologikoa ez da beti objektiboki frogatzeko erraza, eta zigorgabetasuna eragin ohi du.
 - Genero-estereotipoen pisua: emakumeek sarritan jasaten dituzte euren gaitasuna zalantzan jartzen duten iruzkinak, euren itxurari buruzko balorazioak edo euren lanaren gutxiespena, eta horiek guztiak indarkeria psikologikoaren forma argiak dira.

Era berean, inkestaren emaitzetan argi ikus daiteke generoagatik pairatutako indarkeria dela erantzunetan nagusiki hautatu den aukera, bai indarkeria fisikoari, sexualari, digitalari zein lan-esplotazioari dagokienez. Inkestak aukera ematen du indarkeria horiek beste zenbait arrazoiarekin lotzeko (genero-identitatearekin, orientazio sexualarekin edo inolako arrazoirik zehaztu gabe), baina horiek ia ez dute ordezkartzarik izan. Joera horrek erakusten du parte-

hartzailen esperientzietan eta pertzepzioetan generoa dela sektorean indarkeria matxista azaltzeko faktore nagusia.

- 3. Zer harreman dago indarkeria matxistaren eta sektoreko botere- edo hierarkia-egituren artean?** Frogatu ahal izan da indarkeria matxistaren jatorria estuki lotuta dagoela botere-egiturekin eta harreman hierarkikoekin. Eraso gehienak hierarkikoki goi-mailako posizioetan dauden pertsonen aldetik datoz, eta horrek azpimarratzen du boterearen desoreka faktore erabakigarria dela indarkeria-mekanismoen sorreran eta iraupenean. Horri errepresalien beldurra eta zigorgabetasunaren kultura gehitu behar zaizkio, beste behin, sektoreko lan-harremanen izaera hierarkizatua medio.
- 4. Zein testuingurutan eta une zehatzetan gertatzen dira maizago indarkeria matxista kasuak?** Nabarmen ikusi da indarkeria matxistaren kasu gehienak entseguetan, aisialdiko testuinguruetan eta sail teknikoetan zein artistikoetan gertatzen direla. Espazio horiek guztiek ezaugarri komun batzuk dituzte (bizikidetzat estua, botere-harreman desorekatuak, babes-mekanismoen gabezia...), eta horrek indarkeria horiek gertatzeko testuinguru egokiak sortzen ditu: alde batetik, entseguetan lan-ordu asko, intentsitate emozional handiko uneak eta esperientzia kolektiboak partekatzen dira. Elkarbizitza luzeak, ordutegi zabalak, presioak eta arlo pertsonalaren eta profesionalaren arteko muga argirik ezak abusuzko jokabideen normalizazioa edo horiek jasaten dituztenen isiltasuna erraztu dezakete. Bestalde, aisialdirako guneak, jai-ekitaldiak, kultura-ekitaldiak... gizarte-ekintzarako eta -erreproduktzioarako guneak dira, bai eta emakumeak indarkeria matxistaren biktima nagusiak diren lekuak ere (Emakunde, 2022, 4.or). Ezin ahaztu emakumeentzat kaltegarrienak diren jokabide maskulinoen artean, indarkeria matxistaren normalizazioa eta banalizazioa daudela, hain zuzen, jaietan ohikotzat eta saihestezintzat jotzen dena; are gehiago egunerokotasunarekin apurtzen duten ekitaldietan, hainbat egunez luzatzen denean edo espazio publiko/pribatuetan bizikidetzat sartzen denean (Emakunde, 2022, 7. or). Azkenik, lan honen sorreran adierazi bezala, sail teknikoak eta artistikoak historikoki maskulinizatuak egon dira kasu askotan, eta hierarkia bertikal sendoak eraiki dituzte. Egoera horrek areagotu egiten du indarkeria matxista jasateko arriskua, batez ere, babes-sare sendoen edo protokolo eraginkorren falta dagoenean.
- 5. Zein erreakzio nagusi dituzte biktimak eta lekukoek indarkeria matxista gertatzen denean, eta zer faktorek baldintzatzen dute salaketa jartzea edo isilik gelditzea?** Inkestako emaitzak babes faltaren edo konfiantzarik ezaren adierazle dira. Alde batetik, estuki lotuta dago indarkeriak utzitako ondorio psikologikoekin (izan shock egoeran sartzeagatik, erruduntasun-sentimendua izateagatik, sektoretik baztertzeko beldurra izateagatik...), eta, bestetik, instituzioekiko eta erakundeekiko mesfidantzarekin (besteak beste babes-mekanismoen ahuleziagatik edo zigorgabetasunaren pertzepzioagatik). Horretan guztian islatzen da CIMAK azpimarratzen duen salaketa-tasa baxua ere (kasuen % 92 ez dira salatu, errepresalien beldur direlako, erakundeekiko mesfidantzagatik eta babes-mekanismo eraginkorrik ez dagoelako...). Eta noski, ezin aipatu gabe utzi, orokorrean, emakumeek babes handiagoa eskaini izan dutela indarkeria matxista kasu baten aurrean.
- 6. Nolako pertzepzioa dute sektoreko profesionalak gaur egun indarrean dauden tresna eta baliabideen inguruan, eta zer hutsune identifikatzen dituzte?** Indarkeria matxistaren

aurrean, sentsazio partekatua gailentzen da: ez dago tresna eraginkorrik, zigorgabetasuna errotuta dago, erakundeekiko konfiantza falta nabaria da, errepresalien beldurrak bertan dirau, eta hierarkiek eta lan-baldintzek hura erreproduzitzen dute. Profesionalen artean nagusitzen den sentsazioak adierazten du arazoa ez dela banakako jarreraren ondorio hutsa, egiturazko dinamiketan eta lan-baldintzen antolaketan sustraitutako fenomeno baizik. Horrenbestez, ezinbestekoa da indarkeria matxistaren aurkako estrategiak prebentzio-neurri puntaletan oinarritzeaz haratago, lan-ingurunean errotutako praktikak (botere-harremanak, hierarkia...) sakonki eraldatzea helburu duten neurri integralak eta sistemikoak ezartzea.

7. Zer nolako beharra ikusten dute profesionalek protokolo baten sorkuntzan, eta zein prebentzio- eta babes-neurri jotzen dituzte funtsezkotzat haren eraginkortasunerako?

Erantzunak oinarri sendoa eskaintzen dute protokolo integral baten premia justifikatzeko, eta argi erakusten dute egiturazko prebentzio-estrategiak, arreta espezializatua eta konfiantza sustatuko duten mekanismoak ezinbestekoak direla eraginkortasuna ziurtatzeko eta sektorean kultura-aldaketa bat bultzatzeko. Gainera, indarkeria matxistak eragin sakona eta askotarikoa du profesionalen bizi-esperientzian eta lan-ibilbidean, bai dimentsio pertsonalean, baita dimentsio profesionalean ere, eta beraz, jasandako indarkeriagatik eragindako ondorio psikologikoez zuzenean baldintzatzen dute lan-ingurunean duten presentzia eta ahalduntze-maila.

8. Zein zailtasun eta oztopo nagusi aurreikusten dituzte indarkeria matxistaren aurkako protokolo bat ezartzeko orduan, eta nola gainditu litezke?

Azpiegitura sendoak sortzea, konfiantza soziala indartzea eta informazio zehatza eta eskuragarria eskaintzea dira, besteak beste, sektoreko eragile guztiek protokoloaren eraginkortasunean sinetsi eta parte hartzeko baldintzak bermatzeko beharrezkotzat jotzen dutena. Dena den, lan-sektorearen egiturazko ezaugarriek zailtasun handiak sortzen dituzte. Ikus-entzunezkoen eta arte eszenikoen esparrua proiektu jakinetan eta denbora-muga zorrotzetan oinarritzen da, eta horrek mendekotasun-harreman estuak eragiten ditu hierarkia jakin batzuen inguruan. Horregatik, oso erronka handia da protokolo batek aurre egitea zuzendaritza-posizioetan edo erabakitzeke ahalmena duten pertsonetan gertatzen diren kasuei. Egoera horietan, gatazka konpontzeko edo ekoizpena eteteko beharra sarritan kontraesanetan jartzen da proiektuaren jarraipenarekin eta sektorearen logika ekonomikoarekin. Hori gainditzeko, beharrezkoa da prebentzio- eta erantzun-mekanismo malguak diseinatzea, ekoizpenaren jarraipena arriskuan jarri gabe biktimen eskubideak babesteko, eta aldi berean indarkeria kasuak ez ezkutatzeko edo normalizatzeke. Horrekin batera, indarkeria "ikusezinak" edo sotilak erronka garrantzitsua dira. Iruzkun iraingarriak, diskriminazio sotila, oztopoak aukera profesionalean, presio psikologikoa... sarritan ez dira modu argian identifikatzen, eta ez dira salatzen, normalizatuta egotera iritsi direlako. Horiek agerian jartzeko eta eraginkortasunez tratatzeko, ezinbestekoa da protokoloak definizio zabalak jasotzea, sentsibilizazio- eta formakuntza-prozesuak ezartzea eta biktimen testigantzei balioa ematea. Beraz, indarkeria matxistaren aurkako protokolo baten ezarpena baldintzatzen duten oztopo nagusiak sektorearen ezaugarri estrukturalekin eta indarkeria sotilen detekzioarekin lotuta daude.

Horrekin guztiarekin, egindako ikerketak erakutsi du protokoloaren sorkuntza beharrezkoa dela, eta badagoela borrokan jarraitzeko borondate indibiduala eta kolektiboa (bai prebentzioan, bai

erantzunean), zein hura indartzeko legedi sendoa. Horretaz baliatzea ezinbestekoa izango da aldaketa sakonak eta iraunkorrak sustatzeko; betiere ikuspegi feminista, interseksional eta sistemiko batetik abiatuta, protokoloaren diseinua eta ezarpena benetako eraldaketa bultzatzeko motorra izan behar duelako, eta ez tresna juridiko edo tekniko hutsa.

7. BIBLIOGRAFIA

Anderson, A.; Chilczuk, S.; Nelson, K.; Ruther, R.; Wall-Scheffler, C. (2023). The Myth of Man the Hunter: Women's contribution to the hunt across ethnographic contexts. *PLoS ONE* 18(6): e0287101. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287101>

Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales CIMA. (2025). Después del silencio. Impacto de los abusos y violencias sexuales contra las mujeres en la industria del cine y el audiovisual. <https://cimamujerescineastas.es/cima-presenta-el-primer-informe-estatal-sobre-violencia-sexual-en-la-industria-del-cine-y-el-audiovisual/>

Azpiazu, J., & Luxán Serrano, M. (2023). Metodología feminista en investigaciones de tesis doctoral. De las epistemologías feministas y críticas a propuestas metodológicas en construcción y revisión. *Clivaje. Estudios Y Testimonios Del Conflicto Y El Cambio Social*, (11), e-45304. <https://doi.org/10.1344/CLIVATGE2023.11.11>

Bell Hooks (2018). *Feminismoa denon kontua da*. Politika pasio. Katakarak

Cabrera, M. (2020). Mujer y escena: Dramaturgas del siglo XXI. *Revista Clepsydra*, 19; pp. 7-13; ISSN: e-2530-8424. DOI: <https://doi.org/10.25145/j.clepsydra.2020.19.01>

Clásicas y modernas, Fundación SGAE (2025). ¿Dónde están las mujeres en las artes escénicas?. Temporada 23/24. 3ª edición. <https://fundacionsgae.org/publicacion/donde-estan-las-mujeres-en-las-artes-escenicas-2023-2024/>

Del Castillo, M. I., Fuentes, P., & Iturbe, A. (2024). Women showrunners in Spain (2019-2024): Tasks, obstacles and leadership. *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review Revista Internacional De Cultura Visual*, 16(4), 15-28. <https://doi.org/10.62161/revvisual.v16.5249>

Dixon, K. (2014). Feminist Online Identity: Analyzing the Presence of Hashtag Feminism. *Journal of Arts and Humanities*, Vol 3, Iss 7, 34-40. orr

Emakunde (2022). Emakumeen aurkako eraso matxistarik gabeko kultur gunee baterantz. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/gida_eraso_matxistarik_gabeko_kultur_gunea.pdf

Espainiako Gobernuak (2024). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf

Eustat (2024). Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren panel estatistikoa. https://es.eustat.eus/igualdad_mujeres_hombres.html

Ferguson, S. (2020). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos De Historia Del Movimiento Obrero Y La Izquierda*, 16, 17-36. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.242>

Izquierdo Castillo, J. (2023). *Mujeres en “streaming”: Especialización, liderazgo y representación* (pp. 14–30). Universitat Jaume I.

Kulturaren Euskal Behatokia. (2024). 2023an EAEko antzerkiaren programazioan eta sorkuntzan emakumeek eta gizonek izandako presentziaren eta partaidetzaren azterketa. <https://www.euskadi.eus/albistea/2024/2023an-eaeko-antzerkiaren-programazioan-eta-sorkuntzan-emakumeek-eta-gizonek-izandako-presentziaren-eta-partaidetzaren-azterketa/web01-a2kultur/eu/>

Luxán, M., & Azpiazu, J. (2017). Metodologías de la Investigación Feminista. Metodología para la implementación de la igualdad. Emakume eta Gizonen Berdintasunaren Gaineko Masterra: Berdintasun Eragileak. Euskal Herriko Unibertsitatea. <https://www.ehu.es/documents/1734204/6145705/Metodolog%C3%ADas+de+Investigaci%C3%B3n+Feminista/54172098-3058-1d47-df68-780965fa8f46>

Martín-Crespo C., Salamanca A.B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería* 27

Jansson, M.; Calderón-Sandoval, O. (2022): Opposition to gender quotas in Sweden and Spain: Debates about gender equality in the film industry. *Women's Studies International Forum*. 93 <https://hdl.handle.net/10481/99536>

Meneses, J. F. (2024). *Spanish Film Policies and Gender*. Routledge Focus on Media and Cultural Studies

Morales Roig, L. (2023). Izquierdo Castillo, Jéssica (Eds.). La situación de la mujer en el sector audiovisual español: la producción de las plataformas por streaming de video bajo demanda. Informe, Observatorio de Contenidos y Plataformas Mediáticas (OBCOP), Universitat Jaume I., *Investigaciones Feministas*, 14(2), 341-342. <https://doi.org/10.5209/infe.99293>

Rodríguez Yaben, A. (2022). Una visión evolutiva del trabajo femenino hasta su lugar actual en el capitalismo de plataformas. *Revista Derecho del Estado*, N.º 53. 253-277. or DOI: <https://doi.org/10.18601/01229893.n53.09>

Saavedra Llamas, M., Herrero de la Fuente, M., & Gago Gelado, R. (2022). Radiografía de la participación femenina en la industria audiovisual: de la rabia a la acción. *Revista Científica de Información y Comunicación*, 19, 31-55. or <https://hdl.handle.net/11441/141289>

Sosa Sánchez R. P. y Brandariz Portela T. (2022). Caracterización del #MeToo en España. Una aproximación a través del análisis de la prensa y su impacto en la ciudadanía. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 75-88. <https://doi.org/10.5209/infe.77820>

1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa. Estatuko Aldizkari Ofiziala-A-2004-21760

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrera bideratutakoa. Estatuko Aldizkari Ofiziala-A-2007-6115

15/2022 Legea, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoa. Estatuko Aldizkari Ofiziala-A-2022-11589

1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena. Estatuko Aldizkari Ofiziala-A-2023-9168

4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun errealerako eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko. Estatuko Aldizkari Ofiziala-A-2023-5366

8. ERANSKINAK

8.1 Protokoloaren eta ikerketaren abiapuntua adierazten duen txostena

8.2 Elkarrizketa sakonen gidoi-erdiegituratua

8.3 Inkestaren euskarazko bertsioa

8.4 Focus Group-etarako planteatutako dinamikak

IKUS-ENTZUNEZKO ETA ANTZERKIKO EREMU PROFESIONALETAN ABUSUEN AURKAKO PROTOKOLOA



ABIAPUNTUA

Ikus-entzunezko eta arte eszenikoen sektoreetan azaleratzen ari diren kasuak medio, beharrezkoa ikusi dugu sexu jazarpena, genero jazarpena, botere jazarpena edo jazarpen orokorrei aurre egiteko neurriak hartzea.

Gaur egun dauden protokolo orokorrak ez dira egokitzen gure sektorearen berezitasunetara. Beste autonomia-erkidego batzuetan sektore eta lurralde espezifikoetako protokoloak garatu dira, eta aztertu ditugun kasuetan, protokolo hauek zinema akademiek eta aktoreen sindikatuek bultzatu dituzte, ekoizpen eszenikoko enpresen elkarrekin eta erakundeekin elkarlanean.

Gure kasuan, Euskal Autonomia Erkidegoan ez daukagu oraindik zinema akademia propiorik, eta horregatik, (H)emen eta EAB elkartuta, gure lurraldean protokolo honen sustatzaile izatea erabaki dugu.

Euskal gizartean aurki ditzakegun protokolo orokorrak ez dira nahikoak gure sektoreetan aplikatzeko, gure jardunak berezko ezaugarri eta egoera konkretuak baititu, beste sektoreetan ematen ez direnak. Adibidez, Emakunde argitaratutako "*Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa*" 50 langile baino gehiagoko enpresei zuzenduta dago. Guk protokolo bat behar dugu, baina gure sektoreen berezitasunengatik ezin da existitzen den hori zuzenean aplikatu:

- Gure sektoreko enpresak oso atomizatuta daude.
- Lana aldizkakoa edota iraupen laburrekoa izaten da.

- Langile kopurua dinamikoa da (produkzioaren arabera aldatu egiten da).
- Subkontratazio ugari dago.
- Proiektu bakoitzean lan-harremanak anitzak, baina beti ere hierarkizatuak izaten dira.
- Kontraturik gabeko lan harremanak egon ahal dira ekoizketen hainbat faseetan (kasting prosezuetan, promozioan...)

Hau guztia kontuan hartuta, eta beste lurraldeetako aurrekariak aztertu ondoren, euskal ikus-entzunezko eta arte eszenikoetako arlo profesionaletan protokolo berezi baten garapena proposatzen dugu.

ERAGILEAK

(H)emen, Euskal Herriko Ikus entzunezko eta Arte eszenikoetako emakume profesionali zuzendutako elkarte da. 2016ko martxoaren 8an sortu zen, bi sektore horietan emakume profesionalen ikusgarritasuna bultzatzeko; lan harremanak eta aukerak sustatzeko; emakumeen ahalduntzea eta autolidergoa jorratzeko; emakumeen parte hartzea hauspotzeko, gizartean eta lan esparruan, eremu eta ardura postu guztietan. Europako emakume profesionalen lehenengo datu basea sortu zuen (H)emenek. Gaur egun ia 400 profesional erregistratuta daude, emakume profesional eta edozein generoetako kontratatzaileen artean.

EAB, Euskal Aktoreen Batasuna - 1989 urtean sortu zen jarduera sindikala duen elkarte profesionala, kultura, gizarte eta lan arloan aktoreen lanbidearen interesak defendatzeko eta aldarrikatzeko. Horrez gain, formakuntza proiektuak garatzen ditu ere. Gaur egun 375 afiliatu ditu.

Bi erakunde eragileok sektorean erreferenteak garen neurrian, guri zuzentzen zaizkigu hainbat profesional, ez bakarrik gure bazkideak, baina erakundez kanpoko beste hainbat euskal profesional, eremu profesionalean bizitako hainbat jazarpen egoeren aurrean aplikatzeko protokoloak eskatuz.

AURREKARIAK

Estatuko lurralde ezberdinetan berriki abian jarri diren protokolo desberdinak aipatzen ditugu atal honetan. Protokolo horiek eta haien sostengatzen dituzten ikerketak abiapuntu bezala hartuta, gure kasuaren gaineko azterketa propioa eta horri lotutako konparaketa bat egingo dugu. Azterketa horren bidez, gure lurraldeko ikus-entzunezko eta arte eszenikoen sektorearen beharrak eta berezitasunak identifikatu nahi ditugu, eta horren gainean, sektoreari egokitutako protokolo propio bat garatuko dugu.

Valentzian, Asociación de Actores y Actrices Profesionales Valencianos (AAPV), Asociación de Empresas de Artes Escénicas del País Valencià (AVETID), Academia Valenciana del Audiovisual (AVAV) eta Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) elkarrekin *Protocolo de prevención y medidas contra el acoso por razón sexual, de género y/o abuso de poder* sinatu dute, Valentziako arte eszenikoen eta ikus-entzunezkoen lan-esparruan jazarpen sexuala, generoagatiko jazarpena eta/edo botere-abusua prebenitzeko eta horren aurkako neurriak ezartzeko.

Katalunian, Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya (AADPC), Dones Visuals kolektiboak eta Acadèmia del Cinema Català-k *Protocol d'Assetjament sexual o per raó de sexe* sustatu dute. Protokolo hori arte eszenikoetan eta ikus-entzunezkoetan aplikatzen da, eta sektore horietan indarkeria matxistak eta LGBTIfobikoak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko gida bat da.

Galizian, Asociación Gallega de Empresas de Artes Escénicas (ESCEA) elkarrekin *Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en las artes escénicas y musicales* garatu du, Galiziako Xunta-ren babesarekin, Berdintasunerako Idazkaritza Nagusiaren bidez. Halaber, kasu zehatzak prebenitzeko eta salatzeke Kode Etiko bat ere osatu dute.

Gainera, zinemarako nazioarteko beste protokolo espezifikoak ere erreferentzia bezala dauzkagu.

Bestetik, erreferentziatzeko dira, biktimentzako arretarako unitate sektorialak (Acadèmia del Cinema Català, Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España eta ICAA-rena) eta abusuen prebentziorako jardunbide egokien gidak (adibidez, Dones Visuals elkarrekin Kataluniako ikus-entzunezkoentzako egindakoa, edo Andaluzian, Asociación Andaluza de Mujeres en los Medios Audiovisuales, AAMMA, elkarrekin Malaga jaialdian aurkeztutakoa).

LANTALDEA

Elkarte eragileez gain, honako hauek sortzen dute lantaldearen muina:

Kolaboratzaileak:

Protokoloa egin baino lehen beharrezkoa da diagnosi fase bat. Horretarako Euskal Herriko Unibertsitateko Komunikazio fakultateko ADI ikerketa taldearekin harremanetan jarri ginen eta eurekin kolaborazio akordio bat sinatu dugu. ADI ikerketa taldeak Ikus-entzunezko Industria, Narratibak eta Generoa(k) aztertzen ditu eta gure protokoloaren garapenerako ikerketan murgildu dira dagoeneko. Unibertsitateko lantalde honetan Itxaso del Castillo Aira (Ko-IP) eta Tania Arriaga Azkarate doktore ta irakasleek ikerketa gidatuko dute. Garazi Arregi León, Zuzenbide eta Komunikazioan graduatua eta egun UPV-EHU-EITB Komunikazio Multimedia masterreko ikasleak ere lantaldea parte hartuko osatzen du.

Arduraduna / koordinatzaile:

(H)emen eta EAB elkarte sustatzaileok proiektua koordinatzeko eta protokoloaren azken erredakzioa lantzeko gure sektoreetan eta kudeatze lanetan eskarmentu handia duen pertsona bat kontratatu dute: Rakel Marín Ezpeleta, aktorea eta Antzerki-Ikasketetan doktorea, EAB eta (H)emeneko bazkidea, ikerketa eta kudeaketa lanetan aritua.

Koordinatzaile honek elkarte sustatzaileen, ADI ikerketa taldearen eta Emakunderen arteko harremanak koordinatu egingo ditu, eta sektoreetako elkartekin eta erakundeekin komunikazioa bideratuko du.

Laguntzailea:

Unibertsitatearen eta arte eszenikoen eta ikus-entzunezkoen sektore profesionalaren arteko elkarlana posible da KSIgune klusterri esker, 2024an dirulaguntza eman bait zigun proiektu hau aurrera eramateko.

Babeslea:

Emakunde da proiektu honen babeslea. Beharrezko finantzaketaren zati handi bat eskaintzeaz gain, kanal bat zabalik dugu legegintzan eta protokoloetan espezializatutako aditu teknikoekin, eta ondoriozko protokoloa ezartzeko eta zabaltzeko bidean jarraipena egingo dute.

METODOLOGIA

Unibertsitateak protokoloaren behararen diagnosi bat egingo du. Diagnostika egiteko metodologia:

- Beste autonomi erkidegotan ikus-entzunezko eta arte eszenikoetarako sortutako protokoloak eta Emakundek sortutako enpresentzako protokoloa aztertu egingo ditu.
- Euskal Autonomi Erkidegoko marko juridikoa aztertu egingo du protokolo baten aplikazioari begira.
- Sektoreko agente ezberdinekin bilduko dira beharrak eta berezitasunak identifikatzeko (aktoreak, ekoizleak, antzerki konpainiak, autonomoak, casting enpresak...).
- Hauekin elkarriketa pertsonalak eta Focus Group-ak.
- Sektore bioi zuzendutako inkesta kuantitatibo eta kualitatiboa.
- Enfoke feminista.
- Sindikatuak prozesuan inplikatu (metodologia soziala).
- Ikerketa sakona egitea diagnosi bat lortzeko. Diagnostikaren baitan dauzkagun erronka-zalantzak argitu nahi ditugu: Zer eremutan edo esparrutan ikusten da protokolo baten beharra dagoela? Zer eremu geografikoan? Protokoloak ez bakarrik arretara zuzenduta baizik eta prebentziorako ere nahi badugu, zer behar da?

- Diagnosiaren emaitzetan oinarrituta, erronka desberdinen lehentasuna aztertu.
- Diagnosian ateratako datuen arabera, protokoloa diseinatu eta egokituko da, identifikatutako beharrei erantzuteko.

EAB eta (H)emenek, koordinatzailearen bidez, protokoloa garatuko dute. Honako metodoak eta pausuak erabiliz:

- Protokoloaren aplikagarritasuna landu.
- Gure lurralde eremuaren berezitasunak aztertu.
- Sentsibilizazio eta formakuntza kanpaina protokoloaren aplikaziorako.
- Biktimen harretarako unitateen sustapena.
- Prebentziorako bidea: protokoloa ezartzen den eremu bakoitzean erreferentzia pertsona baten beharra eta bere trebakuntza sustatzea.

ELKARLANA

Enfoke feminista izateaz gain, proiektu inklusiboa da eta elkarlaneko metodologia dauka. Protokoloa lortzeko sektorea elkarlanean aritzea funtsezkoa deritzogu. Horregatik, bai diagnostikoa ekarriko duen azterketan parte hartzeko, bai protokoloari atxikitzeko edo hura gauzatzeko baliabideetan inplikatzeko ere, honako hauek izango ditugu kontuan:

Euskal Herriko arte eszeniko eta ikus-entzunezko ekoizleen elkarte desberdinak (EPE-IBAIA, Apika, Napar, Eskena, Besteok), beste hainbat kultur eragile (zinemaldiak, Gidoigileen Elkarte, Zineuskadi, ATAE (Teknikarien Elkarte), Artekale, Euskal Filmategia, EHAZE, ADDE, EZE, etab.) eta arte eszeniko eta ikus-entzunezko eskolak. Sindikatu orokorren inplikazioa ere bilatuko dugu. Garrantzitsua iruditzen zaigulako diagnostiko eta protokolo honetan denon ikuspegia barneratzea eta denon ekarpen eta parte-hartzea, ahalik eta protokolo inklusibo eta osatuena sortzeko.

Erakunde publikoekin ere protokoloa adostea dugu buruan. Batik bat, Emakundeko teknikarien aholkua jarraituko dugu eta haiekin komunikazioa bermatu.

HELBURUA

Abusuen aurkako protokolo bat garatu ahal izateko, ahalik eta diagnosi zehatza eta aberatsa sortu.

Azalpena:

Abusuen aurkako protokoloa garatu eta ezartzeko prozesuan, lehenengo urratsa diagnostiko sakon eta zehatza egitea izango da. Diagnosi horrek sektorean dauden behar, erronka eta errealitateak jasoko ditu, ikuspegi integrala bermatuz. Lortutako datuetan oinarrituta, protokoloa diseinatu, egokitu eta inplementatuko da, identifikatutako arazoei modu eraginkorrean erantzuteko, prebentzioa, arreta eta esku-hartzea barne hartuta.

HELBURU SOZIALA

Behin protokoloa idatzita eta gizarteratuta, berez seguruak izan behar diren lan eremuetan jazarpen oro saihestu beharko litzateke. Errodaje zein antzerki edo bestelako arte eszenikoetako muntaketan langile guztiek argi izan beharko dute zer den jazarpena, zein portaera ez diren onargarriak eta zein ondorio izan ditzaketen. Eremu horietan erreferentzia pertsona bat izan beharko da, zeozer gertatu ezker berri emateko eta nola erantzun behar den jakiteko. Beti biktimaren anonimotasuna errespetatuz. Protokoloaren helburua prestakuntza metodo bat izatea eta sentsibilizazio-balioa izatea ere bada.

Gainera, gizartearentzat, orokorrean, onuragarria izango da gure euskal sektore profesionaletan protokolo espezifiko hau sortzea. Pertsona bat babestuta sentitu beharko litzatekeen eta askotan erasotua sentitzen den eremutan aplikagarria izango da.



ELKARRIZKETAREN NONDIK NORAKOAK

- Emakume bezala, sektoreko lan ingurunea segurua dela uste duzu?
 - Ildo horretatik → Lan ingurunea segurua izatea zer esan nahi duen galdetu, emakumeek sektorean sentazio hori izaten duten ala ez, eta lan baldintzek nola baldintzatzen duten segurtasuna
- Zure esperientziatik abiatuta, identifikatuko zenituzke sektorean ematen diren jokaera matxista ohikoenak? Eta ezagutu izan duzu hain ohikoa ez den beste jokaeraren bat?
 - Erantzunaren arabera, sakondu daiteke → Zergatik dira horiek ohikoenak? Beste sektore batzuetan ere errepikatzen direlako? Oro har gizartean gehien nabarmentzen direnak direlako?
- Horien aurrean, babes falta egon ohi dela uste duzu? Zein prebentzio-neurri bota izan dituzu faltan?
 - Gehigarri gisa → Nola antzematen da babes falta? (laguntza eta enpatia falta sentitzea, isiltasuna...)
 - Protokoloak beharrezkoak dira sektorean babes neurriak aplikatzeko? Zeintzuk izan daitezke horien mugak edo aplikatzeko zailtasunak?
- Zure ustez, zein jarrera hartu beharko lukete une horretako zure nagusiek/sektoreko buruek indarkeria matxista kasu baten aurrean? Eta lankideek?
 - Zenbateraino izan dezakete eragina jarrera horiek?
 - Lankidetzeta eta laguntza sareak beharrezkoak dira?
 - Zer eginkizun izan dezakete horren guztiaren aurrean sektoreko sindikatuek?
- Orokorrean, kontzientiazio falta dagoela uste duzu?
 - Hala bada → Zer tresna edo ekintza aurreikusiko zenituzke horri aurre egiteko?
- Sektorea indarkeria matxistari aurre egiteko prest dagoela uste duzu?
- **Zerbait gehituko zenuke?**

Ikus-entzunezkoetan eta arte eszenikoetan indarkeria matxistak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko EAEko PROTOKOLOA

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Correo *



Kaixo! Garazi Arregi naiz, eta zurekin jartzen naiz harremanetan nire Master Amaierako Lanean **ikus-entzunezkoetan eta arte eszenikoetan indarkeria matxistak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko EAEko protokoloa** sortzen ari naizelako, sektore horietako hainbat erakundekin. Protokoloaren sorkuntza prozesuan zehar indarrak batu nahi ditudanez, zure laguntza behar dut; izan ere, zu zara inor baino hobeto ikusi-entzunezkoen edo arte eszenikoen egunerokotasuna ezagutzen duena. Helburua da errealitatea hizpide duen protokolo bat diseinatzea, eta babes behar duen testuinguru oro bertan jasotzea. Beraz, **inkesta hau** sortu dut jarraian adierazten ditudan puntuak lantzeko:

1 APLIKAZIO-EREMUA (OBJEKTIBOA, SUBJEKTIBOA, ESPAZIALA)

Garrantzitsua da protokoloa **NOIZ** (hau da, zein jokaeren aurrean), **NORI** (hau da, zein pertsonari) eta **NON** (hau da, zein espaziotan/testuingurutan) aplikatuko den zehaztea.

2 PREBENTZIOA (ESTRUKTURALA ETA KASU KONKRETUENTZAT SORTUTAKOA)

Prebentzio neurriak ezinbestekoak dira indarkeria saihesteko. Beraz, alde batetik, prebentzio-neurri **estrukturalak** sortu nahi ditut (kontzientziariora, sensibilizaziora, informazioa sustatzera... bideratuta), eta bestetik, **kasu konkretuetan** (filmatzearen aurretik, eszena intimoetan, casting-ean...) aplikatuko direnak.

3 BABES NEURRIAK

Indarkeria kasu bat ematen bada, biktimak **babesa** sentitu behar du egoera abordatzeko dakarren prozesu guztian zehar, eta **neurri eraginkorrak** diseinatu nahi ditut horretarako.

4 ERREPARAZIO INTEGRALA

Indarkeria kasu bat ematen bada, egoera abordatu ostean, biktimak babesa sentitzen jarraitu behar du, ahal den neurrian jasandakoa **erreparatzeko** eta **gertatutakoa ez erreplikatzeko**. Horretarako, neurri egokienak adostu nahi ditut.

LAN HONEN
SUSTATZAILEAK
DIRA:

EHU
(H)EMEN ELKARTEA
EUSKAL AKTOREEN BATASUNA
EMAKUNDE
KSI GUNE



Lehenik eta behin, zertxobait
ezagutu nahi zaitut

2. Adina *

Marca solo un óvalo.

16-19

20-24

25-34

35-44

45-54

55-64

≥65

3. **Zein terminok deskribatzen du ondoen zure genero-identitatea? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Ageneroa / Generorik gabea
- Emakumea
- Genderqueer-a
- Gizonezkoa
- Genero ez binarioa
- Ez dakit
- Nahiago dut ez erantzun

4. **Zein da zure identitate sexuala? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Asexuala
- Bisexuala
- Gay-a
- Lesbiana
- Pansexuala
- Queer-a
- Heterosexuala
- Ez dakit
- Nahiago dut ez erantzun
- Otro: _____

5. **Hezkuntza-maila ***

6. **Zein sektoretan egiten duzu lan? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Ikus-entzunezkoak
- Arte eszenikoak
- Otro: _____

7. **Zenbat urte daramatzazu sektorean lan egiten? ***

Marca solo un óvalo.

- 0 eta 5 urte bitarte
- 5 eta 10 urte bitarte
- >10 urte

8. **Gehienbat, zein esparru geografikotan egiten duzu lan? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- EAEn
- Nafarroan
- Iparraldean
- Estatuko beste lekuren batean
- Otro: _____

9. **Idatzi zure lanpostua edo sektorean duzun funtzioa: ***

10. **Zein lan-kontratu mota izan ohi duzu? ***

Salta a la pregunta 11



Orain, ahotsa eman nahi diet zure bizipenei

11. **Sektoreko lan ingurunea segurua dela uste duzu? ***

Marca solo un óvalo.

Bai

Ez

12. **Zer da zuretzat lan ingurune seguru bat? ***

Atal honetan egindako galderen harira, zerbait gehitzea edo zehaztea gustatuko litzaizuke?



HALA BADA, HAU DA ZURE TXOKOA

13.

14. **Inoiz JASAN al duzu indarkeria matxista zure sektorean? ***

Marca solo un óvalo.

Bai *Salta a la pregunta 17*

Ez *Salta a la pregunta 15*

15. **Inoiz IKUSI al duzu indarkeria matxista zure sektorean? ***

Marca solo un óvalo.

Bai *Salta a la pregunta 26*

Ez *Salta a la pregunta 16*

16. **Inoiz KONTATU al dizu sektoreko norbaitek indarkeria matxista jasan duela sektorean? ***

Marca solo un óvalo.

Bai *Salta a la pregunta 35*

Ez *Salta a la pregunta 51*

Atal honetara iritsi bazara, sektorean indarkeria matxista JASAN duzulako da.

Indarkeria matxista kasu bat baino gehiago jasan baduzu, aukera bat baino gehiago sakatzeko aukera izango duzu galdera bakoitzean. Dena den, kasu bakoitzean gertatutakoa ondo ezberdinduta azaldu nahi baduzu, atal bukaeran gordetako txokoan zehaztu dezakezu.

17. **Hurrengo zein indarkeria mota jasan duzu? Zein arrazoiengatik?**

Gogoan izan aukera bat baino gehiago sakatu dezakezula.

Selecciona todos los que correspondan.

	Generoagatik	Genero- identitateagatik	Orientazio sexualagatik	Beste bat (atalaren amaieran zehazteko aukera)
Fisikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psikologikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekonomikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste bat (atalaren amaieran zehazteko aukera)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. **Zehatzagoa izan nahi baduzu, hemen duzu aukera:**

Hurrengo adibideak inkesta osatzean lagungarri izan daitezzen ipini dira. Kontuan hartu adibideak direla, eta, egotez, beste hain beste daudela, eta askotan, bata bestearen eskutik doazela.

- **Indarkeria fisikoa:** ukituak, begiradak, espazio pertsonalaren inbasioa...
- **Indarkeria psikologikoa:** irainak, umiliazioak, manipulazioa, isolamendua, diskriminazioa, mehatxuak...
- **Sexu-indarkeria:** sexu-jazarpena, abusua, bortxaketa...
- **Indarkeria digitala:** ziberjazarpena, irudiak baimenik gabe zabaltzea, identitatea ordezteak, xantaia...
- **Indarkeria ekonomikoa:** ordaindu gabeko lanak, lana aurkitzeko zailtasuna, sabotaje mehatxuak...

19. **Norengandik jasan duzu indarkeria? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Hierarkiaz edo botereaz baliatu den norbaitengandik
- Maila edo rol bera duen norbaitengandik
- Hierarkikoki azpiko maila batean dagoen norbaitengandik
- Otro: _____

20. **"Norbaitengandik" horren postua zehaztu nahi baduzu, idatzi hemen** (zuzendaria, taldeko burua, teknikaria, laguntzailea...):

21. **Non gertatu da indarkeria? ***

Selecciona todos los que correspondan.

EAEn

Nafarroan

Iparraldean

Estatuko beste lekuren batean

Otro: _____

22. Zein momentutan gertatu da indarkeria?

Zure sektoreko lerroa eta zutabea soilik erantzun. Bietan lan egiten baduzu, biak erantzun.

Selecciona todos los que correspondan.

	Ikus- entzunezkoak	Arte eszenikoak
Filmatzearen aurretik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmatzean	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmatzearen ondoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmaren prozesuaz aparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estrenuaren aurretik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antzezenaren denboraldian zehar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antzezenaren denboraldiaren ondoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antzezenaren prozesuaz aparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste bat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. **Zehatzagoa izan nahi baduzu, hemen duzu aukera:**

Selecciona todos los que correspondan.

- Gidoiaren sorkuntzan edo ikerketa prozesuan
- Casting-ean
- Aurre-produkzioan
- Entsegetan
- Eszena intimioak grabatzean edo prestatzean
- Departamentu tekniko eta artistikoetan
- Muntaian
- Post-produkzioan
- Promozioan/Difusioan
- Biran
- Aisian
- Otro: _____

24. **Aipatutakoa aintzat hartuta, zein izan da zure erabakia? ***

Salatu egin baduzu, norbaitekin partekatu duzula ere ulertzen da, beraz, nahikoa da zuzenean lehen aukera soilik sakatzea.

Marca solo un óvalo.

- Salatu egin dut *Salta a la pregunta 44*
- Norbaitekin partekatu dut *Salta a la pregunta 47*
- Isilik gelditu naiz, eta niretzat gorde dut *Salta a la pregunta 49*
- Otro: _____

**Atal honetan egindako galderen harira,
zerbait gehitzea edo zehaztea
gustatuko litzaizuke?**



HALA BADA, HAU DA ZURE TXOKOA

25.

Salta a la pregunta 15

Atal honetara iritsi bazara, sektorean indarkeria matxista IKUSI duzulako da.

Indarkeria matxista kasu bat baino gehiago ikusi baduzu, aukera bat baino gehiago sakatzeko aukera izango duzu galdera bakoitzean. Dena den, kasu bakoitzean gertatutakoa ondo ezberdinduta azaldu nahi baduzu, atal bukaeran gordetako txokoan zehaztu dezakezu.

26. Hurrengo zein indarkeria mota ikusi duzu? Zein arrazoiengatik?

Gogoan izan aukera bat baino gehiago sakatu dezakezula.

Selecciona todos los que correspondan.

	Generoagatik	Genero-identitateagatik	Orientazio sexualagatik	Beste bat (atalaren amaieran zehazteko aukera)
Fisikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psikologikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekonomikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste bat (atalaren amaieran zehazteko aukera)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. **Zehatzagoa izan nahi baduzu, hemen duzu aukera:**

Hurrengo adibideak inkesta osatzean lagungarri izan daitezzen ipini dira. Kontuan hartu adibideak direla, eta, egotez, beste hain beste daudela, eta askotan, bata bestearen eskutik doazela.

- **Indarkeria fisikoa:** ukituak, begiradak, espazio pertsonalaren inbasioa...
- **Indarkeria psikologikoa:** irainak, umiliazioak, manipulazioa, isolamendua, diskriminazioa, mehatxuak...
- **Sexu-indarkeria:** sexu-jazarpena, abusua, bortxaketa...
- **Indarkeria digitala:** ziberjazarpena, irudiak baimenik gabe zabaltzea, identitatea ordezteak, xantaia...
- **Indarkeria ekonomikoa:** ordaindu gabeko lanak, lana aurkitzeko zailtasuna, sabotaje mehatxuak...

28. **Norengandik ikusi duzu indarkeria? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Hierarkiaz edo botereaz baliatu den norbaitengandik
- Maila edo rol bera duen norbaitengandik
- Hierarkikoki azpiko maila batean dagoen norbaitengandik
- Otro: _____

29. **"Norbaitengandik" horren postua zehaztu nahi baduzu, idatzi hemen** (zuzendaria, taldeko burua, teknikaria, laguntzailea...):

30. **Non gertatu da indarkeria? ***

Selecciona todos los que correspondan.

EAEn

Nafarroan

Iparraldean

Estatuko beste lekuren batean

Otro: _____

31. Zein momentutan gertatu da indarkeria?

Zure sektoreko lerroa eta zutabea soilik erantzun. Bietan lan egiten baduzu, biak erantzun.

Selecciona todos los que correspondan.

	Ikus- entzunezkoak	Arte eszenikoak
Filmatzearen aurretik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmatzean	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmatzearen ondoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmaren prozesuaz aparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estrenuaren aurretik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antzezenaren denboraldian zehar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Denboraldiaren ondoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antzezenaren prozesuaz aparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste bat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. **Zehatzagoa izan nahi baduzu, hemen duzu aukera:**

Selecciona todos los que correspondan.

- Gidoiaren sorkuntzan edo ikerketa prozesuan
- Casting-ean
- Aurre-produkzioan
- Entsegutan
- Eszena intimoak grabatzean edo prestatzean
- Departamentu tekniko eta artistikoetan
- Errodajea
- Muntaietan
- Post-produkzioan
- Antzezpenaren estreinaldian edo denboraldian
- Promozioan/Difusioan
- Biran
- Aisian
- Otro: _____

33. **Aipatutakoa aintzat hartuta, zein izan da zure erabakia? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Salatzea edo publiko egitea animatu dut
- Lagungarri izan dakizkiokeen baliabideak, kontaktuak edo informazioa partekatu dizkiot
- Guretzat gordetzea eskatu dit, eta hala errespetatu dut
- Ez diot esan ikusi egin dudala, ez berari, ez beste inorri
- Otro: _____

**Atal honetan egindako galderen harira,
zerbait gehitzea edo zehaztea
gustatuko litzaizuke?**



HALA BADA, HAU DA ZURE TXOKOA

34.

Salta a la pregunta 16

Atal honetara iritsi bazara, sektoreko norbaitek sektorean indarkeria matxista jasan izana KONTATU dizulako da.

Indarkeria matxista kasu bat baino gehiago kontatu badizute, aukera bat baino gehiago sakatzeko aukera izango duzu galdera bakoitzean. Dena den, kasu bakoitzean gertatutakoa ondo ezberdinduta azaldu nahi baduzu, atal bukaeran gordetako txokoa zehaztu dezakezu.

35. Hurrengo zein indarkeria mota jasan izana kontatu dizu? Zein arrazoiengatik jasan behar izan du indarkeria?

Gogoan izan aukera bat baino gehiago sakatu dezakezula.

Selecciona todos los que correspondan.

	Generoagatik	Genero-identitateagatik	Orientazio sexualagatik	Beste bat (atalaren amaieran zehazteko aukera)
Fisikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psikologikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekonomikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste bat (atalaren amaieran zehazteko aukera)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. **Zehatzagoa izan nahi baduzu, hemen duzu aukera:**

Hurrengo adibideak inkesta osatzean lagungarri izan daitezzen ipini dira. Kontuan hartu adibideak direla, eta, egotez, beste hain beste daudela, eta askotan, bata bestearen eskutik doazela.

- **Indarkeria fisikoa:** ukituak, begiradak, espazio pertsonalaren inbasioa...
- **Indarkeria psikologikoa:** irainak, umiliazioak, manipulazioa, isolamendua, diskriminazioa, mehatxuak...
- **Sexu-indarkeria:** sexu-jazarpena, abusua, bortxaketa...
- **Indarkeria digitala:** ziberjazarpena, irudiak baimenik gabe zabaltzea, identitatea ordezte, xantaia...
- **Indarkeria ekonomikoa:** ordaindu gabeko lanak, lana aurkitzeko zailtasuna, sabotaje mehatxuak...

37. **Norengandik jasan du indarkeria? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Hierarkiaz edo botereaz baliatu den norbaitengandik
- Maila edo rol bera duen norbaitengandik
- Hierarkikoki azpiko maila batean dagoen norbaitengandik
- Otro: _____

38. **"Norbaitengandik" horren postua zehaztu nahi baduzu, idatzi hemen** (zuzendaria, taldeko burua, teknikaria, laguntzailea...):

39. **Non gertatu da indarkeria? ***

Selecciona todos los que correspondan.

EAEn

Nafarroan

Iparraldean

Estatuko beste lekuren batean

Otro: _____

40. Zein momentutan gertatu da indarkeria?

Zure sektoreko lerroa eta zutabea soilik erantzun. Bietan lan egiten baduzu, biak erantzun.

Selecciona todos los que correspondan.

	Ikus- entzunezkoak	Arte eszenikoak
Filmatzearen aurretik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmatzean	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmatzearen ondoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmaren prozesuaz aparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estrenuaren aurretik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antzezenaren denboraldian zehar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Denboraldiaren ondoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antzezenaren prozesuaz aparte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste bat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. **Zehatzagoa izan nahi baduzu, hemen duzu aukera:**

Selecciona todos los que correspondan.

- Gidoiaren sorkuntzan edo ikerketa prozesuan
- Casting-ean
- Entsegetan
- Aurre-produkzioan
- Eszena intimioak grabatzean edo prestatzean
- Departamentu tekniko eta artistikoetan
- Muntaian
- Antzezpenaren estreinaldian edo denboraldian
- Post-produkzioan
- Promozioan/Difusioan
- Biran
- Aisian
- Otro: _____

42. **Aipatutakoa aintzat hartuta, zein izan da zure erabakia? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Salatzera edo publiko egitera animatu dut
- Lagungarri izan dakizkiokeen baliabideak, kontaktuak edo informazioa partekatu dizkiot
- Guretzat gordetzea eskatu dit, eta hala errespetatu dut
- Otro: _____

**Atal honetan egindako galderen harira,
zerbait gehitzea edo zehaztea
gustatuko litzaizuke?**



HALA BADA, HAU DA ZURE TXOKOA

43.

Salta a la pregunta 51

SALAKETA

44. **Salaketa ipintzean, zein izan da ingurukoengandik jasotako erreakzio nagusia? ***

Selecciona todos los que correspondan.

Laguntza eskaini didate

Babesa eman didate

Sinetsi naute

Zalantzan jarri naute

Erasotzailea babestu dute


Garrantzia kendu diote

Otro: _____

45. **Nola bizi izan duzu salaketa prozesua? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Babestuta sentitu naiz
- Erraza izan da
- Zailtasun handiak gailendu dira
- Informazio falta nabaria egon da
- Luzeegia izan da
- Bestelako oztopo batzuekin topatu naiz
- Otro: _____



**Atal honetan egindako galderen harira,
zerbait gehitzea edo zehaztea
gustatuko litzaizuke?**

HALA BADA, HAU DA ZURE TXOKOA

46.

Salta a la pregunta 15

PARTEKATZEA

47. Zein izan da ingurukoengandik jasotako erreakzio nagusia? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Laguntza eskaini didate
- Babesa eman didate
- Sinetsi didate
- Zalantzan jarri didate
- Erasotzailea babestu dute
- Garrantzia kendu diote
- Otro: _____

**Atal honetan egindako galderen harira,
zerbait gehitzea edo zehaztea
gustatuko litzaizuke?**



HALA BADA, HAU DA ZURE TXOKOA

48.

Salta a la pregunta 15

GORDETZEA

49. Zergatik isilik gelditzeko erabakia? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Beldurragatik
- Informazio faltagatik
- Irtenbide eraginkor faltagatik
- Lotsa edo kulpa sentitzeagatik
- Nahiago dut ez erantzun
- Otro: _____

Atal honetan egindako galderen harira,
zerbait gehitzea edo zehaztea
gustatuko litzaizuke?



HALA BADA, HAU DA ZURE TXOKOA

50.

Salta a la pregunta 15



Protokoloari begira...

51. **Sentitzen al duzu sektorean tresna nahikoa daudela indarkeria matxistari aurre egiteko?** *

Marca solo un óvalo.

Bai

Ez

52. **Protokolo baten sorkuntza lagungarria, edota benetan erabilgarria izango dela uste duzu?** *

Marca solo un óvalo.

Bai

Ez

53. **Lan-kontratu motak edo sektorean dagoen hierarkiak protokoloaren eraginkortasuna baldintzatzen duela uste duzu? ***

Marca solo un óvalo.

Bai

Ez

54. **Baldintzatze horren baitan, indarkeria ekonomikoa gailentzen dela uste duzu? ***

Marca solo un óvalo.

Bai

Ez

55. **Sektorean estereotipoek indar handia izaten jarraitzen dutela uste duzu? ***

Marca solo un óvalo.

Bai

Ez

56. **Protokoloa prebentziora ere bideratuta dagoenez, zure ustez, zein atal landu beharko lituzke nahitaez? ***

Selecciona todos los que correspondan.

Prebentzio estrukturala

Kasu konkretuetara zuzendutako prebentzioa

Otro: _____

57. **Prebentzio estrukturalaren baitan, hauetako zein neurri iruditzen zaizkizu aproposenak?**

*

Selecciona todos los que correspondan.

- Formakuntzak
- Sentsibilizazio kanpainak
- Lan-baldintzen zehaztapena
- Sexu-indarkeriako delituen ziurtagiria aurkezteko beharra
- Intimitate-koordinatzailearen presentzia bermatzea
- Arreta- eta prebentzio-zerbitzu baten sorkuntza (salaketa baten aurrean Ikerketa Batzordea martxan jarriko duena)
- Erreferentziazko pertsona bat identifikatuta izatea (formakuntza egokia duena, eta arreta-zerbitzuko kide dena)
- Otro: _____

58. **Neurri eraginkorrak hartzerako bidean, aurreikusten duzu zailtasunen bat? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Informazio falta
- Ezjakintasuna
- Konfiantza falta
- Azpiegituren edo arreta zerbitzu eraginkorren falta
- Otro: _____

59. **Biktimaren erreparazioari dagokionez, zein neurri iruditzen zaizkizu ezinbestekoak? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Kautelazko neurriak (konfidentzialtasuna, ordutegien aldaketa, ordaindutako baimena...)
- Erreparazioara bideratutako neurriak (laguntza psikologikoa, legala...)
- Erasotzailearekiko diziplinazko neurriak (soldataren eta lanaren etetea...)
- Otro: _____

**Atal honetan egindako galderen harira,
zerbait gehitzea edo zehaztea
gustatuko litzaizuke?**



HALA BADA, HAU DA ZURE TXOKOA

60.

FOCUS GROUP-ak

Indarrak are gehiago batzeko, inkestatik ateratako emaitzak hizpide, FOCUS GROUP batzuk antolatu nahi ditut. Asmoa da elkarrekin emaitza horietan sakontzea.

Focus Group-etan ere parte-hartzaileen anonimotasuna mantenduko da



FOCUS GROUP

61. Focus Group-etan parte hartzea gustatuko litzaizuke? *

Marca solo un óvalo.

Bai

Ez

62. Baiezkoa bada, jarraian, idatzi zure helbide elektronikoa, eta jarriko naiz zurekin harremanetan :)

Inkestaren amaierara iritsi zara! Mila-mila esker zure aletxoak jartzeagatik <3

EZAGUTU NAZAZU

GARAZI ARREGI LEON
1996, TOLOSA



IBILBIDE AKADEMIKOA

Zuzenbideko eta Komunikazioko Gradu Bikoitza ikasi nuen unibertsitatean, eta ondoren, kontuan hartuta pertsonalki giza eskubideekiko sentitzen dudana lotura, Zuzenbide Humanitarioari lotutako masterra egitea erabaki nuen. Horrekin batera, betidanik jakin izan dut nire ibilbide profesionala komunikazioaren mundura bideratuko nuela, eta, kirol-kazetaritzan espezializatzear gain, aurtengo ikasturtean, EHU/EITBko Multimedia Komunikazioa masterra egiten ari naiz.

IBILBIDE PROFESIONALA

- 4 urte - Komunikazio arduraduna Lauburu Kirol Elkartearen
- Urte 1 - Kultura, Gazteria eta Festak Sailleko Teknikaria Tolosako Udaletxean
- Urte 1 - Komunikazioko Teknikaria Errenteriko Udaletxean

EGINDAKO BESTE LAN BATZUK

- Immigrazioaren trataera eta hizkera juridikoaren erabilera prentsan. 'Aquarius' kasuaren azterketa
- Lagundutako giza ugalketaren filazioa eta teknikak: amatasun bikoitzeko kasuetan planteatutako problematika
- Asilo-eskubidea sexu-orientazioagatik eta genero-identitateagatik



FOCUS GROUP

Irailak 16, 2025. 11h-14h

EABko lokalean. San Bartolome kalea, z/g Donostia

6 partehartzaile + 2 antolatzaile (Garazi Arregi eta Rakel Ezpeleta)

3 ordu

- **Antolatzaileen aurkezpena:** Zergatik gauden hor, zer espero dugun saio honetatik, zer egingo dugun ateratzen den informazioarekin, anonimotasuna, ahotsen grabaketa zertarako den... (+ zergatik ditugun gizonak taldean, ekintzaren hizkuntzak, jan-edatekoa noiz...). Kontseilu-arauak guztientzako: konfidentzialtasuna, errespetua, bakoitzak bere burua eta limiteak entzutea (eta nahi duena bakarrik konpartitzea), bestea ez epaitzea (jakitea guztiok ez dugula berdin bizitzen biolentzia, ezta abusua, sexua edo generoa). Garazi eta Rakelen aurkezpen pertsonala.

10'

- **Partehartzaileek haien burua aurkezteko aukera:** haien izena eta zergatik/zertarako etorri diren esaldi batean (nahi badute).

10'

- **1. jarduera. SEKTOREAREN BAITAN, NOLA DEFINITUKO ZENUKE LAN INGURUNE SEGURU BAT?**

A) Postit-etan idatzi banaka (esaldiak edo hitzak) (5')

B) Amankomunean jarri eta komentatu (15')

20'

- **2. jarduera. INDARKERIA MATXISTA + BOTERE ABUSU KASUAK**

a. Aurretiko azalpena: partekatutako patroiak edo esperientziak identifikatu nahi dira.

b. Banakako lana: parte-hartzaile bakoitzak hiru koloreetako txartelak jasoko ditu eta adibide zehatzak idatziko ditu:

i. Gorria: indarkeria edo botere-abusu kasu argiak (adibidez, sexu-jazarpena, umiliazio publikoak, errepresaliak...)

ii. Horia: egoera anbiguoak edo sotilak, deserosotasuna sortzen dutenak, baina batzuetan normalizatu egiten direnak (adibidez, iruzkin sexistak, mikroerasoak...).

- iii. Berdea: seguru edo indarkeriarik gabe sentitu diren espazioak edo dinamikak (horrek orekatu egiten ditu eta perspektiba positiboa ematen du).
- c. Bateratze-lana: post-it-ak arbelean jarriko dira. Taldeak irakurri eta komentatu egingo ditu, eta antzekoak direnak multzokatuko ditu.
- d. Eztabaida gidatua:
 - i. Zer patroi errepikatzen dira txartel gorrietan?
 - ii. Txartel horietan, zer egoera dirudite normalizatuenak?
 - iii. Zer ikaskuntza atera ditzakegu txartel berdeetatik jardunbide egokiei erantzuteko?

45'

- **3. jarduera. ESTEREOTIPOAK**

- A) Ariketaren helburua: estereotipoen indarrari buruzko pertzepzio pertsonalaren inguruan hausnartu. → Lerro bat markatuko dugu arbelean:
 - a) Estereotipoek jada ez dute indarrik (marraren alde batean)
 - b) Estereotipoak indar handia dute oraindik (marraren beste aldean)
- Pertsona bakoitza bere iritzia hobekien islatzen duen puntuan jarriko du post-it-a arbelean
- Kokatu ondoren, posizio hori zergatik aukeratu duten azaltzeko eskatuko zaie.
- Eztabaida txiki bat ireki da: zer argudio agertzen dira?

20'

- **4. jarduera. INDARKERIAREN ONDORIOAK**

- A) Ariketaren helburua → bizitzaren hainbat mailatan (pertsonala, profesionala eta psikologikoa) indarkeria matxista edo botere-abusua jasateak dituen ondorioei buruz hausnartzea:
 - a) Sarrera: azaldu esperientzia horien ondorioak landuko direla, baina betiere hausnarketa kolektibotik abiatuta, eta ez dela inor behartuko bizipen pertsonalak partekatzerara.
 - b) Hasierako marrazkia: pertsona bakoitzak folio bat jasoko du, eta hiru zirkulu egiten ditu (bata bestearen barruan):
 - i) Barne-zirkulua → Inpaktu pertsonala (autoestimua, harremanak, eguneroko bizitza...)
 - ii) Tarteko zirkulua → Inpaktu psikologikoa (antsietatea, beldurra, segurtasunik eza...)

- iii) Kanpoko zirkulua → Eragin profesionala (ibilbidea, aukerak, proiektuak...)
- c) Bateratze-lana: Rakelek edo Garazik arbel edo paper handi batean jasoko dituzte. Zirkulu bakoitzean gehien errepikatzen diren puntuak komentatuko dira dira:
 - i) Zein zirkulutan agertzen dira ondorio gehiago?
 - ii) Zein ondoriok dute eragin handiagoa egunerokotasunean?
 - iii) Nola erlazionatzen dira elkarren artean hiru planoak? (adibidez, inpaktu pertsonal bat profesional bihur daiteke?)

30'

- **5. jarduera. PREBENTZIO ESTRUKTURALA**

- A) Ariketaren helburua: prebentzioari lotutako lehentasunak ezarri → arbelean inkestan agertzen diren aukerak idatziko dira (formakuntzak, sentsibilizazio kanpainak...), eta bikoteka jarri beharko dute horiek ordenatzeko. Gero bakoitzak bere proposamena aurkeztu eta arrazoitu beharko du.

30'

—

- Zinemaldian 23an egingo den ekitaldiaren azalpena, gonbidapena eta testigantza anonimoen eskatzea. 15'
 - A) Post-it (Gizonezkoetan seinalatu, hizkuntzaz aldatu ahal dugun seinalatu) (10')
 - B) Amaieran, testigantzak eskuratzeko beste moduak eskaini: baimen pertsonala FGan atera diren bakoitzaren esaldiak erabiltzeko, baimen pertsonala inkestan jarri zituzten esaldiak erabiltzeko... (5')