



Arrazakeriaren aurkako eta hezkuntza eraldatzailerako Plan Estrategikoa

Plan Estratégico para una educación
antirracista y transformadora

2023-2030



www.sosracismogipuzkoa.org

HEZKUNTZA PLANA PLAN DE EDUCACIÓN 2023-2030

EUS

Gure lanak eragiten duen errealitatea erabat konplexua da eta erronka ugari ditu. Gaur egungo eta etorkizuneko hobekuntza proiektuak eraikitzerako orduan, ikusi dezakegu zeintzuk diren mugimendu migratzaileak, erakundeak eta gizarteak berak ezartzen dituzten trabak, hala nola: harresiak, lege diskriminatzaileak, estereotipoak, zurrumurruak...

Horren aurrean, berdintasun eta elkarbizitzarako helburuak lortzeko urratsak emango dituen jarduera estrategikoa planifikatzen dugu: laguntza ematea (sentsibilizazioa, aholkularitza, informazioa edo/eta salaketak), familia-erreferente heldurik ez duten gazteei edo adingabeei arreta eskaintzea (erakundeek urratutako eskubideak defendatzea), administrazioekin lan iraunkorrak egitea, emakumeen edo adingabe etorkinen errealitatea agerian uzten duten ikerketa-lanak gauzatzea, laguntza ematea eta komunikabideek gutxiengoei ematen dieten tratamendua aztertzea, besteak beste.

Laburbilduz, errealitate konplexuaren azterketatik hasi eta kultura-aniztasunean eta haren eraikuntzan guztioi aberasten gaituen balioak sortuko duten gizartea eta erakundeak eraikitzea da gure helburu nagusia.

CAS

La realidad sobre la que incide nuestro trabajo es compleja y presenta numerosos retos. Observamos que frente al derecho de construir proyectos de presente y de un futuro mejor; lo que en definitiva buscan los movimientos migratorios, las instituciones y la misma sociedad levantan trabas en forma de muros, leyes discriminatorias, Centros de Internamiento, alambres, estereotipos, rumores y un largo etc.

Frente a ello, planificamos una estrategia de actuación que dé pasos hacia esos objetivos de convivencia en la igualdad. Desde la asistencia más inmediata en cuanto asesoramiento, información y/o denuncia, a tareas de sensibilización sobre la población autóctona; desde la atención a jóvenes o menores de edad sin referente familiar adulto a la defensa de sus derechos violados por instituciones o entidades; desde tareas de advocacy o lobby permanente con las diferentes administraciones hasta los trabajos de investigación que destapen de su ninguneo la realidad de las mujeres o menores inmigrantes; desde el acompañamiento hasta el análisis del tratamiento que los medios de comunicación hacen de las minorías. En definitiva, desde el análisis de la realidad compleja hasta la convicción de la construcción de una sociedad y unas instituciones que sientan en la diversidad cultural y su construcción un valor que nos enriquece a todas y a todos.

Zentzu honetan, hezkuntza honela definitzen dugu: familiak, Estatuak, eskolak eta gizarteak ezagutza eta balioak transmititzeko egiten duen prozesu zabala, erabat funtsezkoa dena azalaren koloreagatik ematen den diskriminazio eta segregazio ororen aurka borrokatzeko, bai jatorri arrazoiengatik, arrazoi kulturalengatik edota instituzionalengatik izan daitekeelarik. Hezkuntza, gizartea eraldatzeko tresna bezala ulertzen dugu, bizikidetzeta, bizitza osoan zehar ikasten den prozesutzat hartuz. Horregatik, hezkuntza esparruan gure eginkizuna, **jarrera arrazistei aurre egitea, kulturartekotasun prozesuak sortzea eta espazio eta erakunde sozial inklusiboak sustatzea** da.

Hezkuntza-estrategia hau garatzen dugun testuingurua, batez ere, hezkuntza ez-formalaren barruan kokatzen da, izan ere, kolektibo, gizarte-erakunde eta komunikabide desberdinekin lanean aritzen gara. Diskurtso kritikoa sustatzen dugu arrazismoa eta xenofobiaren, eta kultura eta migrazio-prozesuak oinarritzen dituzten egiturazko arrazoiaren aurrean.

Hezkuntza formalaren esparruan, irakasleek kulturartekotasunari eta migrazio-prozesuei heltzeko eta jarrera arrazistei modu sortzaile eta kritikoa aurre egiteko material didaktikoak sortzeko ahalegina egiten dugu.

Erakunde mailan, prestakuntzarako eta errealitatearen analisirako beharrezkoak diren espazioen kudeaketa antolatzen dugu, zereginak eguneratu eta ekintza berriak sustatzeko, beti ere, gure esperientziaren sistematizazioa eta testuinguru sozio-politikoaren aldaketak kontuan hartuz.

*En este sentido, la educación concebida como el amplio proceso de transmisión de saberes y valores que realiza la familia, el Estado, la escuela y la sociedad, es un área fundamental en nuestra lucha contra toda discriminación y segregación derivada del color de la piel, o bien por razones de origen, o por razones culturales, que se produzcan tanto de forma individual como colectiva o institucional. Entendemos que la educación es una herramienta de transformación social y que la convivencia es un proceso que se aprende a lo largo de la vida. De ahí que nuestro trabajo en el tema educativo se centre en **combatir actitudes racistas, generar procesos de interculturalidad y promover la construcción de espacios e instituciones sociales transformadoras de las personas y las realidades.***

El contexto en el cual desarrollamos esta estrategia educativa, es fundamentalmente dentro de la educación no formal con colectivos, organizaciones sociales y medios de comunicación. Trabajamos en la promoción de un discurso crítico frente a las razones estructurales que fundamentan el racismo y la xenofobia, la cultura y los procesos de migración. En la educación formal, centramos nuestro esfuerzo en generar materiales didácticos que permitan al profesorado abordar la interculturalidad, el hecho y los procesos migratorios y combatir las actitudes racistas de manera creativa y crítica.

A nivel de la propia institución, planteamos la necesidad de espacios de formación y análisis de la realidad que nos permita actualizarnos en nuestro quehacer y promover nuevas acciones teniendo en cuenta la sistematización de nuestra experiencia y las variaciones del contexto socio-político.

**jarrera arrazistei aurre egitea
kulturartekotasun prozesuak sortzea
espazio eta erakunde sozial inklusiboak
sustatzea**

**combatir actitudes racistas
generar procesos de interculturalidad
promover la construcción de espacios e
instituciones sociales transformadoras
de las personas y las realidades**

ELIS

1. Hezkuntza- estrategia bideratzeko ardatzak

Oinarrizko printzipio hauek, “2011-2015eko Hezkuntza Plan-estrategiakoaren” aurrerapenei helduz egituratu dira, “2017-2020ko Genero Planaren” proposamenetik eta “Hezkuntza Estrategia gizarte eraldaketarako (H)ABIAN 2030” eta “Eusko Jaurlaritzaren Giza Eskubide eta Elkarbizitzarako Plana 2017-2020”ren eskutik.

Jarraian, plan honetan oinarritzen diren bost printzipio nagusiak eta hobetzeko arloak aurkezten dira. Informazio hori izan da Gipuzkoako SOS Arazakeriaren Hezkuntza-planaren matrizea formulatzeko bidea (2020-2030).

CAS

1. Ejes orientadores de la estrategia educativa

Estos principios básicos, se estructuraron a partir de retomar los avances de los planes anteriores, de los avances y propuestas del Plan de género de la organización y de la incorporación dentro del plan de “Estrategia de educación para la transformación social (H)ABIAN 2030 y el Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020 del Gobierno Vasco.

A continuación, se presentan los cinco principios que sustentan este plan y las áreas de mejora. Dicha información, ha sido el insumo para formular la matriz del plan de educación de SOS Racismo Gipuzkoa (2023-2030).

hezkuntza-estrategia bideratzeko ardatzak

**ANTIARRAZAKERIA
ANTIRRACISMO**

**KULTURARTEKOTASUNA
INTERCULTURALIDAD**

**PERTSONEN ETA ERREALITATEEN ERALDAKETA
TRANSFORMACIÓN DE LAS PERSONAS Y REALIDADES**

**GIZA ESKUBIDEEN DEFENTSA
DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS**

**GENERO IKUSPEGIA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

ejes
orientadores de
la estrategia educativa

1.1 Diskriminazioa gizarte-harreman hierarkikoetako egiturazko osagai gisa



Inguratzen gaituen mundu globalizatu honek eta migrazio-fenomenoek, elkarrekin bizitzen ikasteko beharra eta erronka planteatzen digute. Baina erronka hori onartzeak egun indarrean dauden zutabe nagusiak zalantzan jartzea dakar, izan ere, gizarte-harremanak forma hierarkikoan egituratzen dira botere-harreman kulturalak ezarri, harrera-gizartean desberdintzat eta gutxiengotzat jotzen diren pertsonak diskriminatuz eta baztertuz.

Jarrera antiarrazista batetik abiatuta, ulertzen dugu “arrazakeria eta beste bazterketa mota batzuk gizarte antolatze funtsezko zutabea dela, gainera, menderakuntzan eta ustiapenean oinarritzen dira, hori horrela, balioetan hezteak ez da nahikoa aipaturiko fenomenoak gainditzeko”. Arrazakeria ez da soilik gaizki-ulertu kulturaletan eta kultura gutxituen argazki negatiboetan oinarritzen, horiek ez dira kausak, baizik eta errealitatearen isla hutsa. Beraz, beharrezkoa da aurreiritzi eta estereotipoetatik haratago joatea; gizarte-diskriminazioari eusten dioten arrazoiak zalantzan jartzea ezinbestekoa da.

Horregatik, kultura arteko eta arrazakeriaren aurkako hezkuntza sustatu nahi dugu, kultura-aniztasunaren eta gizarte-bazterketaren artean dagoen harremana egiaztatuko duena, pertsona guztien oinarritzeko berdintasuna aurkitzen lagunduko duena, gizartean kolektibo gutxituaren parte izateagatik jasaten duten diskriminazioa ezagutaraziko duena, benetako aukera-berdintasunean alde egin eta pertsona guztiei eskubide zibil, sozial eta politiko berdintsuak aitortzea bultzatuko duena, inongo salbuespenik gabe.

1.1 La discriminación como componente estructural en las relaciones sociales jerárquicas



El mundo globalizado y los fenómenos migratorios, nos plantean la necesidad y el reto de aprender a vivir juntas, de aprender a convivir. Pero asumir este reto significa cuestionar las formas jerárquicas en las que se estructuran las relaciones sociales y dan forma a actitudes de poderío cultural, que discriminan y marginan a aquellas personas consideradas diferentes y minoría dentro de la sociedad de acogida.

Entendemos desde una posición antirracista que “el racismo y otras formas de exclusión son un principio clave de organización de la sociedad, basada en la dominación y la explotación, por tanto, la educación en valores es insuficiente para superar dichos fenómenos”, por lo tanto, se hace necesario reflexionar públicamente sobre aquellos elementos que sostienen la desigualdad. El racismo no está basado sólo en malentendidos culturales e imágenes negativas de las culturas minoritarias (Calvo y otros, 1996), éstas son representaciones de la realidad y no la causa. Por ello, es necesario ir más allá de la visualización de prejuicios y estereotipos al cuestionamiento sobre las razones que sostienen la discriminación social.

De ahí, que queramos potenciar una educación intercultural-antirracista, que demuestre la relación existente entre diversidad cultural y exclusión social, que ayude a descubrir la igualdad básica de todas las personas a pesar de la diversidad aparente; que incite a conocer los problemas que afectan a otras personas sólo por el hecho de no pertenecer al colectivo mayoritario dentro de esta sociedad; que impulse la exigencia de una igualdad real de oportunidades y el reconocimiento de los mismos derechos cívicos, sociales y políticos para todas las personas sin excepción.

a)

Salaketaren eta gizarte-bazterketaren sistema arduradunari buruzko sentsibilizazioaren artean, desberdintasun sakonak daude, maila globalean zein tokiko mailan; non gizarte honetan bizi diren pertsona guztiek ez dituzten eskubide eta aukera berdinak eta horrek, sektore jakin batzuei mesede egin eta ustiapena zilegitzen duelarik, honako arrazoi hauen ondorioz:

- Immigrazioaren kolektibo zehatz bati bereziki eragiten dion atzeritartasun politika. Europako kapitalismoak ustiapena behar du eta horretarako, egoera irregularrean dauden pertsonak behar ditu.
- Ijitoen kolektiboaren diskriminazioa.
- Diskriminazio bikoitza eta hirukoitza emakume etorkin izateagatik edo/eta arrazagatik; sistema eta gizartearengatik erabiliak, ustiatuak eta arbuiatuak haien eskubideak eskatzerako orduan.

b)

Gizarte-bazterketa eta desberdintasun egoerak justifikatzen dituzten gorrotozko diskurtsoak deseraiki. Honako hauek abiapuntu bezala hartuz:

- Desberdintasuna zilegitzeko ematen den naturaltasuna eta normalizazioaren analisia; atzetik dauden interes zein inplikazio politiko eta ekonomikoak eta horren baitan eraikitzen diren harreman menderatzaileak agerian utziz.
- Argi utziz izan beharraren eta gure jardun etikoaren izatearen arteko kontraesana. Giza eskubideen diskurtso batean aurrean, baina erabat urratzen dena.

a)

Entre la denuncia y la sensibilización sobre el sistema responsable de la exclusión social, de la profunda desigualdad existente, tanto a nivel global como local, donde no todas las personas que viven en esta sociedad tienen los mismos derechos, y las mismas oportunidades en la práctica, y que eso beneficia a determinados sectores y permite explotar a otros debido a:

- Una política de extranjería que afecta especialmente a una parte de la inmigración. El capitalismo europeo necesita explotar y para ello necesita personas en situación irregular.
- Discriminación del colectivo gitano.
- Una doble y triple discriminación contra las mujeres inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas; utilizadas, explotadas y ninguneadas por el sistema y por la sociedad a la hora de reclamar sus derechos más elementales.

b)

Desmontando el discurso creado para justificar la desigualdad y exclusión social de determinados grupos humanos, que les convierten en culpables de la situación de marginalización y amenaza de los valores de la sociedad de acogida. A partir de:

- Un análisis sobre la naturalidad con la que se asume la desigualdad que permita evidenciar los intereses a que responde; las implicaciones políticas y económicas y las relaciones de dominación que manifiestan.
- Haciendo evidente la contradicción entre el deber ser y el ser de nuestro actuar ético. Frente a un discurso de los derechos humanos que se exhibe, pero en la realidad se vulnera.

- Immigrazioari buruzko topikoak zalantzan jarri. Ontasuna eta gaiztakeria, delinkuentziari zuzenean loturiko immigrazioa, usurpazio-laborala, integrazioa eta ghettoa eta eskubideak dituen subjektua izateko aldarrikapena.

- Arrazakeria instituzionala gizarte arrazakeriaren bultzatzaile nagusitzat hartuz. Diskurtso politikoez eta lege-esparruak etorkinaren eraikuntza negatiboan duten eragina agerian uztea. Atzerritartasun-politiken aplikazioa etorkinei nola eragiten dieten egiaztatzea, haien eskubideak murriztuz eta benetako aukera-berdintasuna eragotziz.

- Eragiten diguten estereotipoak eta aurreiritziak agerian utziz. Kultura-etnozentrismoaz jabetzea eta estereotipoen eraikuntza interesatua argitzea. Faltsuak direla frogatzea, nola funtzionatzen duten, nola zabaltzen diren eta politika jakin batzuen legitimazioan zer eginkizun betetzen duten argitzea.

- *Cuestionando los tópicos sobre la inmigración. La bondad y la maldad, la inmigración asociada a la delincuencia, la usurpación laboral, la integración y el gueto y la oportunidad de ser sujetos de derecho.*

- *Descubriendo al racismo institucional como principal impulsor del racismo social. Hacer evidente la influencia de los discursos políticos y del marco legal en la construcción negativa del inmigrante. Comprobar cómo sirven para justificar la aplicación de unas políticas de extranjería a inmigrantes extracomunitarios que recortan sus derechos e impiden una igualdad real de oportunidades.*

- *Evidenciando los estereotipos y prejuicios que nos influyen. Ser consciente del etnocentrismo cultural y desvelar la construcción interesada de estereotipos. Demostrar que son falsos, conocer cómo funcionan, cómo se difunden y qué papel cumplen en la legitimación de determinadas políticas.*

“

Kolektibo baten diskriminazioak onura ekonomikoren bat ateratzeko aukera ematen du beti egoera baxuagotik. Gutxieneko kostu batzuen truke, lan-esku merke eta babesgabe bat lortzen da, edozein lan eta gizarte baldintza pairatzeko prest dagoena. Horrela, aurreiritziaren oinarrian, talde nagusiak bere pribilegio egoerari eusteko duen interesa.

(Leflaive- Grouisaud,g)

“

La discriminación de un colectivo permite siempre sacar algún beneficio económico de la situación inferior en la que se lo mantiene. A cambio de unos costes mínimos, se consigue una mano de obra barata e indefensa, dispuesta a sufrir cualquier tipo de condiciones laborales y sociales. Así, en el fundamento del prejuicio se halla el interés del grupo dominante por mantener su situación de privilegio.

(Leflaive- Grouisaud,g)

”

”

- Kultura-gatazken izaera politikoa aztertuz. Gizartearen sektore jakin baten ustiapena eta bazterketa justifikatu nahi da, biktimak errudun egiten.
- Gizarte-desberdintasuna justifikatu eta onartzen da kultura-desberdintasunei egotziz. “Kultura integra-ezin” kontzeptuaren asmakizunarekin, auto-bazterketa egiten dutela diote, gizarte horren erantzule izan gabe.

- *Analizando la naturaleza política de los conflictos pretendidamente culturales, con los que se pretende justificar la explotación y exclusión de un sector de la sociedad y culpar a las víctimas de sus problemas. Se justifica (y se acepta sin problemas) la desigualdad social achacándola a diferencias culturales. Con el invento del “inintegrable cultural” afirman que se autoexcluyen, sin que la sociedad sea responsable de ello.*

“

*Arrazoi kultural edo erlijiosoengatik etorkinen kultura-asimilazio ezinezkoari buruzko tesia ezjakintasunari zor zaio; okerreanean, gezurra da” menderakuntzako gizarte-harremanak dira etorkinen esplotazioa azaltzen dutenak; benetan erabakigarria dena boterera eta aberastasunera iristeari buruzko faktoreak dira. Diskurtso kulturala gero agertzen da...”. **Etorkinak esplotatutako langileak dira. Ez dute ez errespeturik ez tolerantziarik nahi, eskubideak nahi dituzte.** Zentzugabea da bere kulturaz arduratzea, oinarritzko eskubiderik ez dutenean. Arazoak ez dira kulturalak, bazterketa, marjinazioa baizik. Jatorritzko kulturaren arabera, erantzuna ezberdina izan daiteke.*

(D. Martuccelli.)

”

“

*La tesis sobre la imposible asimilación cultural de los inmigrantes por razones propiamente culturales o religiosas, en el mejor de los casos se debe a la ignorancia; en el peor, es una mentira “...las relaciones sociales de dominación son las que explican la explotación de los inmigrantes; lo realmente decisivo son los factores relativos al acceso al poder y a la riqueza. El discurso cultural aparece después...”. **Los emigrantes son trabajadores explotados. No quieren respeto ni tolerancia, quieren derechos.** Es absurdo preocuparse por su cultura cuando carecen de los derechos básicos. Los problemas no son culturales, sino de exclusión, marginación. Según la cultura de origen, la respuesta puede ser diferente.*

(D. Martuccelli.)

”

1.2 Kulturartekotasunak esan nahi du kultura-talde ezberdinen artean errespetuan oinarritutako harremanak daudela



Aniztasunaren eta kulturartekotasunaren alde hezteak, berdintasunetik, errespetuan eta aniztasunean hezea dakar, gizartearen eta kulturen integratzeko gai diren subjektuak sortzen lagunduz. Gizartearen kultura-aniztasunak aberasgarritasuna ekartzen du eta ez da nortasun kulturalaren mehatxua. Kultura-balio desberdinak txertatzea betidanik izan da faktore positiboa gizakien eta gizartearen garapenerako.

Kulturartekotasuna ez da asimilazio soil baten ikuspegitik planteatu behar, **baizik eta kultura nagusi eta gutxituen arteko elkarrekiko-aberasgarritasun bat bezala, kulturartekotasunaren oinarritzko printzipio gisa.**

Lehen aipatutako guztia lortzeko, beharrezkoa da hezkuntza-jardunera kulturartekotasuna bermatzen duen hezkuntza bat aurrera eramatea, aniztasuna oinarri duena, estereotipoak eta aurreiritziak aldatuko duena, kultura gutxituen ezagutza erraztuko duena, Nazioarteko ordena ekonomiko bidegabeak eragiten dizkion desorekaz jabetzea eta diskriminazioa saihesten eta harreman positiboak errazten dituzten jarrerak, jokabideak eta gizarte-aldaketak sustatzea, kultura gutxituen garapena eragozten edo zailtzen duten oztopoak deseraikiz.

“

Kultura arteko Hezkuntzatzat hartzen dugu gizarte integratua, justua, baztertutako adingaberik eta bizikidetzagatazka larririk gabe lortzen lagundu nahi duena, eta barruan duen kultura-aniztasuna balioesteko eta errespetatzeko gai dena (F. Carbonell).

”

1.2 La interculturalidad supone que entre los grupos culturales distintos existen relaciones basadas en el respeto y desde planos de igualdad



Educar por el pluralismo y la interculturalidad supone, desde la igualdad, educar en el respeto y la diversidad, contribuyendo a la formación de sujetos capaces de integrarse social y culturalmente. La diversidad cultural de las sociedades significa enriquecimiento, y no una amenaza a la propia identidad cultural, por otra parte también diversa. La incorporación de otros valores culturales ha sido siempre un factor positivo para el desarrollo de los seres humanos y las sociedades.

La interculturalidad no debe plantearse desde la perspectiva de una mera asimilación, sino de un enriquecimiento mutuo de las culturas mayoritarias y minoritarias como principio básico de la interculturalidad.

Para conseguir todo lo anteriormente citado es necesario llevar a la práctica educativa una verdadera educación intercultural, capaz de acoger la diversidad, que modifique estereotipos y prejuicios, favorezca el conocimiento de las culturas minoritarias, haga tomar conciencia de los desequilibrios que le produce el injusto orden económico internacional existente y promueva actitudes, conductas y cambios sociales que eviten la discriminación y favorezcan las relaciones positivas, deconstruyendo las trabas que impiden o dificultan el desarrollo de las culturas minoritarias.

“

Entendemos como Educación Intercultural aquella que pretende contribuir a conseguir una sociedad integrada, justa, sin menores excluidos ni conflictos graves de convivencia y capaz de valorar y respetar la diversidad cultural que contiene en su interior. (F. Carbonell)

”

Horretarako, honako oinarri hauetatik abiatzen gara:

a)

Etorquinek ez dute aniztasuna ekartzen, soilik ikusgarriagoa da. Gizartea ez da homogenea eta kultura ez da estatikoa. Funtsean, pertsona guztiak berdinak gara eta aldi berean, desberdinak, bakarrak. Baina soilik ijitoei eta pertsona immigratzaileei (pertsona immigranteei buruz hitz egiten denean soilik pobrezari loturiko immigrazioari egiten zaio erreferentzia) desberdintzat jotzen dira, eta, aldi berean, berdinak haien artean (ijito guztiak berdinak dira, Marokotik datorren guztiak...). Gainera, egiten duten guztia arrazoi kulturalengatik dela uste da. “Immigrante” “Ijito” terminoekin kontzeptu negatiboak eraiki eta baztertu egiten dira “desberdinak” eta “integrazinak” direnaren aitzakiarekin.

b)

Etorquinek ez dute arazo berririk sortzen. Ezkutuan dauden gauzak agerian uzten dituzte. Aniztasuna, ongizate-estatuaren funtzionamendu txarra, lanarekiko arazoak; egiturazko arrazoiengatik langabezia; erreserba-armada baten existentzia, ezkutuko ekonomia; eskola-porrota eta etxebizitza falta. “Haiengatik” egiten duguna, izan positiboki edo izan negatiboki, “guretzako” egiten ari gara, gudan eragina izango du; izan ere, eskubiderik ez dutela onartzen badugu, hau da, ez direla herritarrak, hurrengo urratsa guk galduko ditugula izango da. Eskola-porrota prebenitzeko neurriak hartzen baditugu, ikasle guztiek izango dute onura.

c)

Immigrazioak aberastasuna ematen du, ez bakarriekonomikoa, izan ere, pertsona prestatuagoak, osasuntsuagoak eta indartsuagoak heltzen dira, eta harrera-gizarteak ez du inbertitu haien hazkundean eta prestakuntzan. Biztanle-piramidea hobetzen du. Estatuari diru asko aurrezten dio prestakuntzan eta zainketetan. Gizarte Segurantzaren saneatzen du. Jasotzen dutena baino askoz ere ekarpen handiagoa egiten diote ekonomia publikoari. Giza-aniztasuna alderdi positibotzat hartu behar da, fenomenoaren aurrean ikuspegi eta begirada desberdinak elkar trukatzeko aukera ematen baitu.

Para esto partimos de las siguientes bases:

a)

La diversidad no la han traído las personas inmigradas, sólo es más visible. *La sociedad no es homogénea y la cultura no es estática. Todas las personas somos iguales en lo esencial y distintas, únicas, al mismo tiempo. Pero sólo a las personas gitanas e inmigradas (y cuando se habla de inmigradas solamente se piensa en las procedentes de países empobrecidos) se les considera diferentes, y, al mismo tiempo, iguales entre ellas (toda la gente gitana es igual... toda la que proviene de Marruecos...). Además, se considera que todo lo que hacen es por razones culturales. Se fabrica la figura “inmigrante”, “gitana” y se les excluye con la excusa de que “son diferentes” e “inintegrables”. Las clasificaciones sirven para convertir las diferencias en desigualdades.*

b)

Las personas inmigradas no crean problemas nuevos. Sacan a la luz, hacen evidentes, cosas que estaban ocultas. *La diversidad, el mal funcionamiento del Estado de bienestar, los problemas con el trabajo; el desempleo por razones estructurales; la existencia - siempre - de un ejército de reserva; la economía sumergida; el fracaso escolar; la falta de vivienda y su carestía. Así que lo que hagamos por “ellas”, en positivo o en negativo, en realidad lo estamos haciendo por “nosotros” y “nosotras”, nos va a repercutir; porque si consentimos que no tienen derechos, que no son ciudadanos y ciudadanas, el siguiente paso será que los perderemos nosotros y nosotras. Si tomamos medidas para prevenir el fracaso escolar, se beneficiará todo el alumnado.*

c)

La inmigración aporta riqueza, *no sólo económica, dado que gratuitamente llegan personas mejor preparadas, más sanas, más fuertes, sin que la sociedad de acogida haya invertido en su crecimiento y formación. Mejora la pirámide de población. Ahorra al Estado mucho dinero en formación y cuidados. Sanea la Seguridad Social. Aportan a la economía pública mucho más de lo que reciben. La diversidad humana debe considerarse un aspecto positivo, en tanto posibilita el intercambio de diferentes perspectivas y miradas frente a los mismos fenómenos.*

d)

Kulturarteko-hezkuntza denei zuzenduta dago. Beste kultura batzuekin elkarrengaitzeko gaitasuna ez da mugatu behar kultura desberdinetako pertsonak bizi diren gizarte-sektoreetara. Adibidez, atzeritarrak dituen ikastetxe edo auzo bat. Eragileen arteko etengabeko negoziazioaren aldeko apustu politikoa izan behar du.

e)

Ijitoak, teorian, berdinak dira legearen aurrean, jada ez dago lege espezifikorik haientzat (mende askotan zehar indarrean egon dira, erabat beldurgarriak), **baina gizarte honetan diskriminatuenak izaten jarraitzen dute,** ijitoak izateagatik lana edo etxebizitza ukatzen zaie. Ez da beraien kultura balioesten, dituzten balioak, gizarteari eskaintzen diotena. “Integratzeko” eskatzen zaie, eta “integratuta” daudenean, aukera-berdintasunik gabe jarraitzen dute.

1.3 Inklusioa kultura- negoziaziorako eta parte- hartzerako estrategia gisa



Inklusioa eskola-esparruan landu den kontzeptua den arren, uste dugu proposamen antiarrazistak eta interkulturalak, inklusioaren ardatz orientatzailetzat hartu behar direla. Etorkinen edo talde gutxituen harrera-prozesua ezin da bideratu “haiek” “gu” bezala jokatzeko ikas dezaten, haien ohiturak, kosmos-bisioa eta historia mugiaraziz. Era berean, ezin dugu aniztasun kulturala folklore hutsera mugatu eta praktika horiek betikotu, horrek desberdintasuna eta elkarrekin eraikitzeke ezintasuna indartzen baitu.

Parte-hartzeko espazioak eta prozesuak sustatzearen aldeko apustua egiten dugu, erakundeak zein pertsonak jakintza desberdinetatik aberastu eta beraien praktika kulturalak dinamizatzea ahalbidetuko dutenak, negoziazioaren bitartez. Errealitateak elkar trukatzeko eta elkar eraikitzeke ekintzak sortzea.

d)

La educación intercultural va dirigida a todos y todas. La capacidad de interactuar con otras culturas no se debe limitar a sectores sociales donde conviven personas de diferentes culturas. Por ejemplo un colegio o un barrio con población extranjera. Debe ser una apuesta política a la negociación continua entre los diferentes actores.

e)

Las personas gitanas en teoría son iguales ante la ley, ya no hay leyes específicas para ellas (durante muchos siglos las hubo y terroríficas), **pero siguen siendo las más discriminadas en esta sociedad,** se les niega el trabajo o la vivienda sólo por ser gitanas. Diariamente, en todos los aspectos, se les está rechazando. No se valora su cultura, los valores que poseen, lo que han aportado a la sociedad. Se les exige que se “integren” y cuando están “integradas” siguen sin tener igualdad real de oportunidades.

1.3 La inclusión como una estrategia de negociación cultural y participación



Aunque la inclusión es un concepto que se ha venido abordando dentro del ámbito escolar, consideramos que pensar una propuesta antirracista e intercultural también debe considerar como eje orientador la inclusión. El proceso de acogimiento de las personas inmigrantes o de grupos minoritarios no puede orientarse a que “los otros” aprendan a comportarse como “nosotros”, desplazando sus costumbres, cosmovisión e historia. Tampoco pensar en perpetuar la diversidad cultural a prácticas que fomentan el folclor, reforzando la diferencia y la imposibilidad de construir conjuntamente.

Apostamos, por fomentar espacios y procesos de participación que permitan que tanto las instituciones como las personas se enriquezcan de los diferentes saberes y dinamicen sus propias prácticas culturales a partir de la negociación equitativa con quien aparentemente es diferente. Generar acciones recíprocas de intercambio y construcción de realidades.

Mestizajearen errekonozimendua eta balioespena. Norbanako zein jendarte bakoitza, konbinazio posible ugari ematen dituzten hainbat elementuren nahasketa aldakorra gara. Onartzea kultura batek ezin duela besterik gabe biziraun, mestizajerik gabe, aldaketarik gabe. Gaur egungo mundua ekonomikoki eta kulturalki da globalizatua, herrialde ezberdinak identifikatzen dituzten mugak aldaketa etengabe egotea dakarrelarik.

1.4 Genero ikuspegiaren inklusioa hezkuntza esparruan



Berariaz, erakundearen kezka emakume migratzaileek duten askotariko diskriminazioak dira. SOS RACISME Catalunyako Begoña Sanchez-ek dioenez, edozein emakumeri eragiten dion genero-arrazoiengatik diskriminazio-errealitateari (jatorria edozein izanda ere), emakume migratzaileei gehitu behar zaizkie immigranteak izateagatik dituzten zailtasun guztiak, subjektu pasiboaren irudia sustatzen duten politikek eta legediek eragindakoak. Lehenik eta behin, atzerriartasun-legeriak eragindako eskubide-desberdintasuna aipatu behar dugu: lege-esparru honek bigarren mailako herritarrak finkatzen ditu, gizarte-bazterkeria, lan-esplotazioa eta arrazakeria indartuz. Bigarrenik, emakumeen inmigrazioaren ikusezintasuna; atzerriartasun-politiken planteamenduak eragin du kolektibo horrek harrera-gizartean integratzeko zailtasun handiagoak izatea; izan ere, legeriak bigarren mailako subjektu bezala kokatzen du emakumea migrazio-prozesuaren barruan eta, ondorioz, emakume autoktonoa bertan behera uzten ari den rola errepikatzen ditu. Eta, azkenik, aurreko bi arrazoiaren ondorioz, gizartearen aintzatespen eskasa. Azken horren adierazgarri dira bizitza publikoan ageriko presentziarik eza, aukera-desberdintasuna eta taldearekiko topiko eta aurreiritzi negatiboak eta Europar Batasunetik kanpoko etorkinen aurkako arrazakeria soziala sustatzen duten topiko eta aurreiritzi orokorretatik haratago doazenak.

Reconocimiento y valoración del mestizaje. *Somos cada persona y cada sociedad, como caleidoscopio, una mezcla cambiante de múltiples elementos que dan infinidad de combinaciones posibles. Reconocer que una cultura no puede sobrevivir sin las demás, sin el mestizaje, sin el cambio. Estamos en un mundo globalizado no solo económicamente sino culturalmente, que hace que las fronteras de aquello que identifica a los pueblos y que parece estático, esté en constante cambio.*

1.4 La inclusión de la perspectiva de género en el trabajo educativo



De modo específico, preocupa a la organización la situación de las mujeres migrantes por residir en ellas una múltiple discriminación. Tal como afirma Begoña Sánchez, de SOS RACISME Catalunya, a la realidad de discriminación por razones de género que afecta a cualquier mujer (independientemente de su origen), a las mujeres migrantes “se le han de sumar todas aquellas dificultades originadas por el hecho de ser inmigrante y que le influyen desde tres perspectivas provocadas por las políticas y legislaciones que fomentan la imagen de sujeto pasivo, cuando no la imagen negativa en el imaginario colectivo. En primer lugar tenemos que citar la desigualdad de derechos provocada por la legislación de extranjería: este marco legal consolida ciudadanos de segunda categoría fomentando la exclusión social, la explotación laboral y el racismo. En segundo lugar la invisibilidad de la inmigración femenina: el planteamiento de las políticas de extranjería ha provocado que este colectivo tenga más dificultades de integración en la sociedad de acogida ya que la legislación relega a la mujer a un plano secundario dentro del proceso migratorio provocando que repita aquellos roles que la mujer autóctona está abandonando. Y por último y como consecuencia de los dos puntos anteriores, el escaso reconocimiento social. Esto último se manifiesta en la falta de presencia visible en la vida pública, en la desigualdad de oportunidades y en la existencia de tópicos y prejuicios negativos hacia el colectivo que van más allá de los ya existentes y generales que alimentan el racismo social hacia los inmigrantes extracomunitarios”.

Testuinguru horretan, Gipuzkoako SOS Arrazakeriak genero-ikuspegia txertatzearen alde egin du beti eta azken urteotan protagonismo handia hartu du. Bai erakundeak berak sortu dituen proiektu desberdinetan bai beraien antolaketa-praktikari buruzko hausnarketari dagokionez.

SOS Arrazakeriaren Estatuko Federazioak urtero argitaratzen dituen txostenetan, adibidez, ohikoa da diskriminazio bikoitzari buruzko atal bat planteatzea, Europako eta Espainiako estatuko emakume migratzaileek bizi dituzten egoerak aztertzeke. Bertan, besteak beste, emakume migratzaileei gauzatutako polizia-abusua, etxeko enplegua eta zaintza lanak, pertsonen salerosketa eta abar aztertzen dira.

Gauza bera gertatzen da SOS Arrazakeria Gipuzkoak hainbat finantzatzailei aurkezten dizkien proiektuen mailan. Horietan, emakume migratzaileen interes estrategikoen azterketa egitea eta haiekin lan egiteko jarduera espezifikoak aurrera eramatea lortu nahi da.

Adibide gisa Gipuzkoako SOS Arrazakeriak lantzen duen ildoetako bat hartuko dugu, hots, gero eta emakume migratzaile gehiago sartzen direla etxeko langile gisa. Zentzu horretan, Julia Nogueira Dominguezek eta Joseba Zalakain Hernandezek ondorengo hau adierazten dute: “Etxeko sektorearen azterketa gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari da, bai nazio mailan, bai nazioartean, ugalketa-lanaren merkantilizazio progresiboak zehaztutako testuinguru batean (Pla-Julián eta Giménez-Moreno, 2012). Fenomeno hori aztertzeke interesa, besteak beste, biztanleriaren zahartzeak, emakumeek enpleguan duten parte-hartze handiagoaren eta etxeetako bizikidetzaren modu berriek familia-zaintzak emateko modu tradizionalen izan duten eraginari erantzuten dio”

Errealitate hori egiaztatuta, lan-ildoak ezinbestekoa bihurtu da azken urteotan. Erakundeak bere proiektu eta ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko oinarri diren zenbait oinarri eraiki ditu. Garrantzitsua da, beraz, emakume migratzaileekin eta etxeko langileekin egiten den lana, bai Erreterian, bai Hernanin. Esperientzia horietatik abiatuta, etorkizuneko estrategia horretan sakontzen jarraitzeko beharra justifikatzen duten hainbat ondorio atera dituzte:

En ese contexto, la incorporación de la Perspectiva de Género en el trabajo de SOS Racismo Gipuzkoa siempre ha sido un eje de trabajo priorizado y en los últimos años ha tomado un protagonismo muy relevante. Tanto en su incorporación sectorial en diferentes proyectos como en la reflexión sobre sus propias prácticas organizacionales.

En los informes anuales que edita la Federación estatal de SOS Racismo, por ejemplo, es habitual que se plantee un apartado sobre doble discriminación en el que se analizan las situaciones que viven mujeres migrantes de Europa y el estado español. Allí se analizan temas como el abuso policial hacia las mujeres migrantes, el empleo doméstico y los cuidados, la trata de personas, entre otros.

Lo mismo sucede a nivel de los proyectos que presenta SOS Racismo Gipuzkoa a diversas financiadoras. En ellos se ha buscado incluir el análisis de los intereses estratégicos de mujeres migrantes, así como incorporar actividades específicas para trabajar con ellas.

Una de las líneas, a modo de ejemplo, sobre las que trabaja SOS Racismo Gipuzkoa es la creciente incorporación de mujeres migrantes como trabajadoras del hogar. En ese sentido, tal como afirman Julia Nogueira Domínguez y Joseba Zalakain Hernández “El estudio del sector doméstico está alcanzando una creciente importancia, tanto a escala nacional como internacional, en un contexto determinado por la progresiva mercantilización del trabajo reproductivo (Pla-Julián y Giménez-Moreno, 2012). El interés de analizar este fenómeno responde al impacto que un conjunto de factores como el envejecimiento de la población, la mayor participación de las mujeres en el empleo y las nuevas formas de convivencia en los hogares han tenido sobre la forma tradicional de proporcionar cuidados familiares”

Constatada esta realidad, este aspecto se ha transformado en una línea importante de trabajo en los últimos años estos años. La organización ha construido una serie de fundamentos sobre los que se sustenta la incorporación de la perspectiva de género en sus proyectos y acciones. En este sentido, es relevante el trabajo que se realiza con mujeres migrantes, trabajadoras del hogar, tanto en Erretería como en Hernani. A partir de dichas experiencias han

1 Immigrazioaren feminizazioa zerbitzuen eskariarekin lotzen da. Lan-dinamikarekin, emakumearen profesionalizazioarekin eta biztanleriaren zahartzearekin batera, ez dago etxeko lanaren eta mendeko pertsonen (adingabeak, gaixoak eta helduak) zaintzaren genero-banaketa ekitatiborik. Etxeko langilea den emakume atzeritarrarengana aldatu da eremu pribatuan dagoen ekitate eza, eta astungarria da gizonek zein emakumeek lan-abusuak, arrazakeria eta matxismoa pairatzea.

Sustatu beharreko lan-sektorea da. Eskubide ekitatiboaren aldarrikapenaren bitartez, bai sozialak bai lanekoak. Gizartearen garapenerako duen garrantzia eta profesionalizazioaren beharra ezagutzea.

2 Etxeko lan esparruak ez du gizarte-aitorpenik. Jarduera pribatuaren eremura mugatuta dago eta ematen diren lan-harremanak ez dira argi ikusten. Langilearentzat, etxea bere lantoki da, eta aldi berean bere etxebizitza. Berarekin bizi direnak, berriz, bere buruzagiak dira. Enplegatzaileek etxeko langilea familiaren parte gisa ikusten dute, eta, aldi berean, haien zaintza-behar materialak bere gain jautzen dira. Enplegatzaileek askotan ikusten dute lan-ordainsaria enplegatuek eskertu beharreko onuratzat.

3 Elkarbizitzari ekarpena egitea etxeko langileen beharrak aitortzea da. Batzuetan, immigrazioa enpresa-eremuko edo familia autoktonoetako beharrak asetzeko ikuspegi funtzional batetik oinarritzen da. Baina ez dakigu gure lurraldean bizi diren emakume etorkinen eta pertsonen beharren berri. Ez ditugu ezagutzen haien egoera pertsonala, familiarra, eskubideak ematen dizkieten edo ukatzen dizkieten atzeritartasun-legeak, haien etorkizuneko ikuspegiak, lan-gaitasuna eta izaera eraldatzeko aukerak.

extraído una serie de conclusiones que justifican la necesidad de seguir profundizando en esta estrategia de futuro:

1 *La feminización de la inmigración se relaciona con la demanda de servicios. La dinámica laboral, la profesionalización de la mujer y el envejecimiento de la población, no están acompañados de una redistribución equitativa por género del trabajo del hogar y el cuidado de personas dependientes (menores, enfermos y población adulta). Hacia la mujer extranjera trabajadora doméstica se ha desplazado la inequidad social presente en el ámbito de lo privado, con el agravante de sufrir abusos laborales, racismo y machismo tanto por hombres como por mujeres. Es un sector laboral que se debe promocionar. A través de reivindicación con equidad de derechos tanto sociales como laborales. Reconocer su importancia para el desarrollo de la sociedad y la necesidad de su profesionalización.*

2 *El trabajo doméstico carece de reconocimiento social. Es una actividad que está relegada al ámbito de lo privado y en ella no se encuentran claras las relaciones laborales. Para la empleada, la casa es su lugar de trabajo al tiempo que es su vivienda. Con quienes convive son sus jefes. Los empleadores ven a la trabajadora doméstica como parte de la familia, al tiempo que desplazan en ella sus necesidades materiales de cuidado. La retribución laboral en muchas ocasiones es vista por los empleadores como un beneficio que las empleadas deben agradecer.*

3 *Aportar a la convivencia es reconocer las necesidades de las trabajadoras domésticas. En ocasiones la inmigración se sustenta desde una perspectiva funcional de satisfacer necesidades del ámbito empresarial o de las familias autóctonas. Pero se desconoce las necesidades de las personas y colectivos de mujeres inmigrantes que viven en nuestro territorio. Desconocemos su situación personal, familiar, las leyes de extranjería que les otorgan o niegan derechos, sus perspectivas de futuro, su capacidad laboral y las posibilidades transformadoras de su carácter.*

4 Emakume etorkinak parte hartzeko agertoki publikoetatik kanpo uztea. Horren ondorioak kolektibo baztertuak eta hondatuak sortzea dira, eta berdintasunezko eta kultura arteko bizikidetzaren garapenean eragina dute. Beharrezkoa da proposamenetan lan egitea, norberaren eta herritarren gauzatzea sustatzeko, berdintasun-aukerak sortzeko eta gizartearen esparru guztietan benetan sartzeko. Gure ustez, populazio-talde bat da, eta horri lidergo-tresnak eman behar zaizkio, esparru publikoetan benetan parte hartu ahal izateko, funtsezkoak baitira gizarte ekitatiboa, kulturartekoa eta bidezkoa sendotzeko, bai generoari dagokionez, bai kulturartekotasunari dagokienez.

5 Emakumeek beren nortasun hirukoitzaren kostu emozional eta soziala pairatzen dute. Migrazio-prozesuetan izaten diren kostu eta fase emozionalak, bai migratzen dutenen aldetik, bai jatorrizko herrialdean geratzen direnen aldetik. SOS Arrazakerian, egiten dugun esperientzian eta aholkularitzalanean oinarritzen gara, eta ikusten dugu tristura, beldurra, etsipena, itxaropena, bakardadea eta autoestimu baxua, familien sakabanatze-egoeratik edo erronkagatik. Gure bulegoetara joaten diren emakume eta gizonen artean dauden faktoreak dira. Sentimendu horiek lantzea ezinbesteko beharrezana da integrazioan eta parte-hartzean aurrera egin ahal izateko.

4 *Exclusión de las mujeres inmigrantes de escenarios públicos de participación. Las consecuencias de ello recaen en generar colectivos excluidos, deteriorados, y repercuten en el desarrollo de una convivencia igualitaria e intercultural. Es necesario trabajar en propuestas que promuevan su realización personal y ciudadana, para generar tanto oportunidades igualitarias como una incorporación efectiva en todas las esferas de la sociedad. Consideramos que son un grupo poblacional al cual se le deben posibilitar herramientas de liderazgo para que puedan participar efectivamente en esferas públicas, pues son fundamentales para consolidar una sociedad equitativa, intercultural y justa, tanto en lo que se refiere a género como a la interculturalidad.*

5 *Las mujeres sufren un coste emocional y social de su triple identidad. Los costes y fases emocionales que se experimentan en los procesos migratorios, tanto por parte de quienes migran como por quienes se quedan en el país de origen. En SOS Racismo nos apoyamos en la experiencia y el trabajo de asesoría que realizamos y en el que vemos que los sentimientos de tristeza, miedo, resignación, esperanza, soledad y baja autoestima, por la situación de dispersión de sus familias o el reto de la reagrupación son factores que están presentes en las mujeres y hombres que acuden a nuestras oficinas. Trabajar estos sentimientos es una necesidad vital para poder avanzar en la integración y participación*

ELIS

2. Hezkuntza-plana hobetzeko arloak

ANTIARRAZAKERIA

Hobekuntza eremua

Arrazakeriaren aurkako gaien txertaketa hobetzea proiektuetan.

Arrazakeriaren aurkako edukiak agerian utzi, antolakuntzan egiten diren jardueren barruan.

Arrazakeriaren aurkako gaia boluntariotzarekin landu, irakasle eta erakundeekin lan egiten dugu.

Irudikapenen eta sentimenduen transformazioan egiten diren jarduerak duten eragina ebaluatzea arrazistak eta / edo xenofoboak.

Zurumurruei aurre egiteko jarduerak indartzea, estereotipoak eta aurreiritziak immigrazioaren aurrean.

Hobekuntza eremua

Bertako biztanleen eta etorkinen arteko elkartzeguneak eta ekintzak indartzen jarraitzea.

Sorkuntza metodologia parte hartzaileak txertatzea, elkarrizketa eta negoziazio-kulturalak ahalbidetuko dituztenak.

Ekintza eta proiektuetan aniztasun kulturala elkarbizitzaren alderdi positibo bezala ezagutarazi.

Bertako kultura, immigrazio prozesuak eta aniztasunaren elkarrekiko lotura nabarmendu.

KULTURARTEKOTASUNA

CAS

2. Áreas de mejora del Plan de Educación

ANTIRRACISMO

Áreas de mejora

Mejorar la incorporación de las temáticas antirracistas en los proyectos.

Evidenciar los contenidos antirracistas dentro de las actividades que se realizan en la organización.

Abordar la temática antirracista con el voluntariado, profesorado e instituciones con quienes trabajamos.

Evaluar el impacto de las actividades que se realizan en la transformación de representaciones y sentimientos racistas y/o xenófobos

Reforzar las actividades para combatir rumores, estereotipos y prejuicios frente a la inmigración.

Áreas de mejora

Mantener la atención a Menores no acompañados

Reforzar actividades que promuevan una actitud crítica frente a rumores, estereotipos y prejuicios contra la inmigración

Diseñar actividades y contenidos que favorezcan el desarrollo de las capacidades de las personas con quienes se trabaja

INTERCULTURALIDAD

GIZA ESKUBIDEEN DEFENTSA

Hobekuntza eremua

Giza eskubideak unibertsaltasunetik, berdintasunetik eta diskriminazio ezetik lantzen dituzten edukiak sustatzen jarraitzea.

Elkartasuna, guztion ongizatea eta giza eskubideen defentsa sustatuko duten jarduerak eta edukiak sortzea.

Giza eskubideak urratzen dituzten fenomeno eta egoera sozialei buruzko hausnarketak eta kontzientzia kritikoa sustatzea.

Gazteen, boluntarioen eta bazkideen artean MUGAK ikerketa eta dokumentazio zentroak egindako lana indartzea.

Egiten diren jarduerak giza eskubideekiko erantzunkidetasunari dagokionez duten eragina ebaluatzea.

Hobekuntza eremua

Jardueretan gaitasunen indartzea sustatzea.

Egiten diren jardueretan emakumeen lidergoa eta ahalduntzea sustatzea.

Genero-ikuspegia dokumentu, proiektu eta planifikazioetan txertatzea.

Desberdintasun-baldintzak sortzen ez duen kultura militantea uztartzea.

Lan-prozesuetan genero-ikuspegia sustatzea.

Hobekuntza eremua

Jardueretan euskara hizkuntzaren erabilera sustatzea.

Hezkuntza sailetik eskaintzen diren formakuntzak euskaraz eta modu elebidunean eskaintzen direla ziurtatzea

Elebitasuna dokumentu, proiektu eta planifikazioetan txertatzea.

GENERO IKUSPEGIA

EUSKERA ERABILERA

DEFENSA DE DERECHOS HUMANOS

Áreas de mejora

Continuar promoviendo contenidos en los que se aborden los Derechos humanos desde la universalidad, la igualdad y la no discriminación.

Crear actividades y contenidos que promuevan la solidaridad, el bien común y la defensa de los derechos humanos.

Promoción de una conciencia reflexiva y crítica respecto a los fenómenos y situaciones sociales que vulneran los derechos humanos.

Reforzar entre la juventud, los voluntarios y socios el trabajo realizado por el centro de investigación y documentación MUGAK.

Evaluar el impacto de las actividades que se realizan respecto a la corresponsabilidad con los Derechos Humanos

Áreas de mejora

Promover en las actividades el fortalecimiento de las capacidades.

Potenciar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres dentro de las actividades que se promueven y diseñan.

Incorporar la perspectiva de género en los documentos, proyectos y planificaciones.

Combinar una cultura militante que no genere condiciones de desigualdad.

Promover en los procesos de trabajo la perspectiva de género.

Áreas de mejora

Fomentar el uso del euskera en las actividades realizadas

Garantizar que las formaciones realizadas desde el área de educación se ofertan en euskara o en bilingüe

Garantizar el bilingüismo en los documentos, proyectos y planificaciones.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

USO DEL EUSKERA

2. SOS Arrazakeria Gipuzkoa Hezkuntza Planaren Matrizea

1. HELBURUA Erakundearen proiektu eta jardueretan arrazakeriaren aurkako ikuspegi pedagogikoa txertatzea					
Emaitzak	Jarduerak	Adierazleak	Arduraduna	Epeak	Baliabidea
R.1.1 Elkartean garatzen diren proiektuek arrazakeriaren aurkako gaiak jorratzen dituzte.	<p>A1.1.1 Taldeak proiektuetan garatzen diren jardueren ikuspegi pedagogikoaren berrikuspena</p> <p>A1.1.2 Erakundearen arrazakeriaren aurkako ikuspegiarekin egiten diren jardueren eta metodologiaren katalogoa egiten</p> <p>A.1.1.3 Hezkuntzaren eta arrazakeriaren aurkako gaiari buruzko eguneratze-prestakuntza egitea.</p>	<p>I1.1.1 Plana amaitzean, proiektuen% 70ean, gutxienez, arrazakeriaren aurkako gaiak ageri dira.</p> <p>I1.1.2 Lehen urtean, tresna kolektibo eta orientagarri bat egituratzen da, arrazakeriaren aurkako gaiak proiektu eta jardueretan txertatzeko.</p> <p>I1.1.3 Proiektuaren bigarren urtean, erakundearen praktiketan parte hartu duten pertsonen %80, gutxienez, arrazakeriaren aurkako hezkuntzan hezi dira.</p>	Hezkuntza Saila	<p>A1.1.1 Iraunkorra</p> <p>A.1.1.2 2024ko ekaina</p> <p>A.1.1.3 2025eko ekaina</p>	<p>UPV/EHUko eta Mondragon Unibertsitateko irakasleak.</p> <p>FormaSOS Federaci3n SOS arrazakeria</p>
R.1.2 Boluntarioek, irakasleak eta lan egiten dugun erakundeak proiektu eta jardueretan sustatutako arrazakeriaren aurkako ikuspegia ezagutzen dute	<p>A. 1.2.1 Pertsonak eta erakundeei harremanetan jartzeko unean, talde ezberdinek proiektuan edo jardueran dagoen arrazakeriaren aurkako lerroa aipatzen dute</p> <p>A. 1.2.2 Web-orrian eta sare sozialetan maiz aipatzen da proiektu eta jardueretan sustatutako arrazakeriaren aurkako ikuspegia.</p>	<p>I1.2.1 Plana garatzen ari garen bitartean, lan egiten dugun pertsonak eta erakundeei ezagutzen dute proiektu eta jardueretan sustatutako arrazakeriaren aurkako ikuspegia.</p> <p>I 1.2.2 Planaren garapenean, gutxienez hilean behin, web orrian eta sare sozialetan, proiektu eta jardueren aurkako ikuspegia aipatzen da.</p>	<p>Komunikabide saileko arduraduna</p> <p>Koordinatzaileak eta arduradunak</p>	<p>A. 1.2.1 Iraunkorra</p> <p>A. 1.2.2 Hilero iraunkorra</p>	<p>SOS Arrazakeria Federazioa</p>
R.1.3. Immigrazioaren aurrean zurrumurruei, estereotipoei eta aurreiritziei aurre egiteko hainbat jarduera daude, nerabeekin, gazteekin eta, oro har, publikoarekin lan egiteko.	<p>A. 1.3.1. Nerabe eta gazteentzat zuzendutako zurrumurru, estereotipo eta aurreiritziei buruzko lana osatuko duten tailer parte-hartzaileak egitea.</p> <p>A. 1.3.2. Hezkuntza-erakundearen eta inguruko hezkuntza ez-formaleko erakundearen artean baliabide berriak sustatzea.</p> <p>A.1.3.3 Web orrian eta sare sozialetan argitaratzea eta materialak.</p>	<p>I 1.3.1 3 Tailer berriak, partaidetza-dinamikak dituztenak</p> <p>I. 1.3.3 Sortutako tailerrak eta materialak erakundearen webgunean zabaltzea eta eskaintzen dira.</p>	Hezkuntza Arloa Komunikazio-arloa	<p>A. 1.3.1 Iraunkorra</p> <p>A. 1.3.2 Iraunkorra, batez ere urtarrilean, maiatzean eta irailean.</p> <p>A. 1.3.3 Iraunkorra</p>	<p>Berritzegune inguruko hezkuntza erakundeak GKEak</p>

2. HELBURUA. Bertako biztanleak eta etorkinak elkarrekin hitz egin, parte hartu eta elkarbizitzarako leku komunak eraikiko dituzten kulturen arteko jarduerak sustatzen jarraitzea

Emaitzak	Jarduerak	Adierazleak	Arduraduna	Epeak	Baliabidea
R.2.1 3000 pertsona, bertakoen eta etorkinen arteko elkarbizitza lantzen duten jardueren onura zuzena dutenak.	2.1.1 Ean Mentoria Urretxindorra programa garatzen da, UPV/ EHUren, Deustuko Unibertsitatearen eta inguruko institutuen laguntzarekin. 2.1.2 Iznarrera Mentoretza programa garatzen da Zehar Errefuxiatuak-en laguntzarekin 2.1.3 Bizilagunak proiektua garatzen da Gipuzkoan.	I2.1.1 (180) unibertsitateko, goi-mailako lanbide-heziketako eta bigarren hezkuntzako ikasleek Parte hartzen dute Mentoria Urretxindorra Proiektuan I2.1.2 Errefuxiatuak eta jatorri migratzaileko pertsonak eta pertsona autoktonoak I2.1.3. Plana amaitzean, gutxienez 2.000 pertsonak parte hartzen du Te Bizilagunak proiektuan Gipuzkoan.	Mentoretza Taldea Iznarrera Equipo de Bizilagunak	A2.1. Urtero eskola-zikloarekin hasiz 2.1.2 Urtero 2.1.3 Urte bakoitzeko azaroa eta abendua	Bizilagunen komunitateak AMHER UPV/ EHU
R2.2 Proiektu eta jarduerak kultura-aniztasunari buruzko atal bat dute, bizikidetzaren alderdi positibo gisa	A2.2.1 Taldeak proiektuetan garatzen diren jardueren ikuspegi pedagogikoaren berrikuspena A.2.2.2 Erakundeetan egiten diren jarduerak eta metodologiak orientatzeko zerrenda bat egitea, kulturen arteko ikuspegiarekin	I2.2.1 Plana amaitzean, proiektuen % 70ean, gutxienez, kultura-aniztasuna bizikidetzaren alderdi positibotzat agertzen da. I2.2.2 Lehen urtean, tresna kolektibo eta orientagarri bat egituratzen da, proiektu eta jardueretan kulturartekotasuna sartzeko	Hezkuntza Saila	Iraunkorra	UPV/ EHUko eta Mondragon Unibertsitateko irakasleak.

3. HELBURUA. Bertako biztanleek eta etorkinek beren gaitasunak garatzeko, dialogerako, parte hartzeko eta parte hartzeko kultura arteko jarduerak sustatzea elkarbizitzarako leku komunak eraikitzen dituzte

Emaizak	Jarduerak	Adierazleak	Arduraduna	Epeak	Baliabideak
<p>R.3.1 (180) gaztek parte hartzen dute Urretxindorra Mentoretza Urretxindorra proiektuan</p>	<p>3.1.1 Urtero, informazioa emateko eta gazteak erakartzeko jarduerak egiten dira, bai unibertsitatean, bai ikastetxeetan</p> <p>3.1.2 Mentore gisa parte hartzen duten gazteentzako urteko prestakuntza.</p> <p>A.3.1.3 Mentore bikoteen jarraipen-jarduerak egiten dira urtero</p> <p>A. 3.1.4 Edizio bakoitzean, jarduera horren eraginaren ebaluazioa egiten da, zurrumurruek, aurreiritziak eta</p>	<p>I3.1.1 gutxienez, 2.000 pertsonari eman zaie mentoretza programari buruzko informazioa, proiektuari buruzko hitzaldi txikien bidez.</p> <p>I3.1.2 180 gazte kultura-bitartekaritzan trebatzen dira planean zeharreko tailerren bidez.</p> <p>I3.1.3 Jardueraren eraginari buruzko txostena, irudikapen eta sentimendu arrazista eta/edo xenofoboak murrizketan</p>	<p>Mentoretza Taldea</p>	<p>A3.1. Urtero ikasturte hasieran (iraila)</p> <p>2.1.2 Urtero urritik - azarora</p> <p>A.3.1.3 Iraunkorra proiektuaren edizio bakoitzean.</p> <p>A. 3.1.4 Edizio bakoitza hasi eta amaitzean</p>	<p>UPV/ EHU Gizarte Psikologia eta portaera zientzien metodologia saileko irakaslea</p> <p>Eskola-erakundeak</p>

4. HELBURUA. boluntariotza eta genero taldearen gaitasunak indartzea, bai eta erakunde barneko emakumeen lidergo gaitasunak ere.					
Emaitzak	Jarduerak	Adierazleak	Arduraduna	Epeak	Baliabideak
R.4.1 Erakundearen lanean dauden emakumeek lidergoa eta parte-hartze gaitasunak indartu dituzte	A4.1.1. Espazio ez misto bat sortzea, erakundearen emakumeen interes estrategikoei heltzeko. A4.1.2. SOS Gipuzkoako guneko mistoetan berdintasunez parte hartzea bermatzeko tresnak egitea.	I. 4.1.1. Plana martxan jarri eta bi urtera, erakundeko bozeramaile gisa jarduten duten emakumeen kopurua handitu egin da. I. 4.1.2. Plana onartu eta bi urtera, SOS Arrakeriako emakumeek gutxienez 2 ekintza bultzatu dituzte genero interes estrategikoa defendatzeko.	Genero taldea Genero taldea	4.1.1. 2025 eko ekaina eta urtero errepikatzea A4.1.2. Ídem	Propioak
R4.2. Erakundeak militantzia-mota bat eztabaidatu eta adostu du genero-ikuspegitik, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egiten laguntzen duena.	A4.2.1 – SOS izaera militantearen sinismenari buruzko eztabaidarekin jarraitzea eta kontziliazio irizpideekin bat egitea. A4.2.2 – Eztabaidak formalizatzea, erakundearen oinarriko material estrategikoen parte den dokumentu batean.	IR4.2.1 SOS izaera militantearen irismenari buruzko etengabeko hausnarketa-prozesua eta kontziliazio-irizpideekin bat egiten duena. IR4.2.2. Ea dokumentu formal bat duen, eztabaidaren ondorioak jasotzen dituena eta erakundearen oinarriko material estrategikoak biltzen dituena. IR4.2.3. Sartutako hobekuntzen etengabeko ebaluazioa, eta dagozkion egokitzapenak egiten diren.	Genero taldea	Iraunkorra	Propioak

5. HELBURUA. Hezkuntza arloak garatutako prestakuntza eta tailerretan euskararen erabilera bermatzea, eta euskararen erabilera sustatzea antolakuntzaren barruan					
Emaitzak	Jarduerak	Adierazleak	Arduraduna	Epeak	Baliabideak

<p>R.5.1 Ikastetxeetan egindako tailerrak, saioak eta formakuntzak euskaraz izan dira.</p> <p>R.5.2. Beste erakunde batzuetan egindako tailerrak, formazioak eta eztabaida-taldeak euskaraz edo elebidunak izan dira.</p>	<p>A5.1.1. Eskaintzen ditugun tailerren katalogo bat egitea.</p> <p>A5.1.2. Ikastetxeentzako euskarazko edo elebiduneko formakuntzak eta tailerrak garatu eta eskaini.</p> <p>A5.2.1. Euskararen erabilera bermatzeko tresnak eratzea.</p>	<p>I. 5.1.1. Plana abian jarri eta bi urtera, hezkuntza-eskaintzaren katalogo bat prestatu da, eta erakundearen webgunean eskuragarri.</p> <p>I.5.1.2 Euskaraz egiten diren prestakuntza eta hitzaldien kopurua handitu egin da.</p>	<p>Hezkuntza arloa</p>	<p>A5.1.1 2025 eko uztaila</p> <p>A.5.2.1</p> <p>Iraunkorra</p>	<p>Propioak</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	-----------------------------------------------------------------	-----------------

3. . Matriz Plan de Educación SOS Racismo Gipuzkoa

OBJETIVO 1 Incorporar en los proyectos y actividades de la organización el enfoque pedagógico antirracista					
Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R.1.1 Los proyectos que se desarrollan en la organización abordan temáticas antirracistas.	<p>AI.1.1 Revisión por parte el equipo del enfoque pedagógico de las actividades que se desarrollan en los diferentes proyectos</p> <p>AI.1.2 Elaboración de un catálogo de las actividades y metodologías que se realizan en la organización con un enfoque antirracista</p> <p>A.1.1.3 Realización de una formación de actualización sobre la temática de la educación y antirracismo.</p>	<p>II.1.1 Al terminar el plan, al menos en el 70% de los proyectos se evidencian las temáticas antirracistas.</p> <p>II.1.2 Durante el primer año, se estructura una herramienta colectiva y orientativa para la incorporación de las temáticas antirracistas en los proyectos y actividades.</p> <p>II.1.3 En el segundo año del proyecto, al menos el 80% de las personas en prácticas de la organización han sido formadas en temas de educación antirracista.</p>	Área de Educación	<p>AI.1.1 Permanente</p> <p>A.1.1.2 Junio 2024</p> <p>A.1.1.3 Junio 2025</p>	<p>Profesorado UPV/EHU y Universidad de Mondragón.</p> <p>Curso FormaSOS Federación SOS Racismo</p>
R.1.2 El voluntariado, profesorado e instituciones con quienes trabajamos conocen la perspectiva antirracista promovida en los proyectos y actividades	<p>A. 1.2.1 Al momento de establecer contacto con las personas e instituciones, los diferentes equipo mencionan la línea antirracista presente en el proyecto o actividad</p> <p>A. 1.2.2 En la página web y redes sociales se menciona con frecuencia la perspectiva antirracista promovida en los proyectos y actividades.</p>	<p>II.2.1 Durante el desarrollo del plan, las personas e instituciones con quienes trabajamos conocen la perspectiva antirracista promovida en los proyectos y actividades.</p> <p>II.2.2 Durante el desarrollo del plan se menciona, por lo menos una vez al mes, en la página web y redes sociales la perspectiva antirracista en los proyectos y actividades</p>	<p>Encargados de medios (Euskera, Castellano y Federación)</p> <p>Coordinadoras y responsables de proyectos</p>	<p>A. 1.2.1 Permanente</p> <p>A. 1.2.2 Permanente mensualmente</p>	Federación SOS Racismo
R.1.3. Se cuenta con un conjunto de actividades para combatir rumores, estereotipos y prejuicios frente a la inmigración para trabajar con adolescentes, jóvenes y público en general	<p>A. 1.3.1 Elaborar talleres participativos, que complementen el trabajo sobre rumores, estereotipos y prejuicios, orientado para adolescentes y jóvenes.</p> <p>A. 1.3.2 Promocionar los nuevos recursos entre las instituciones educativas y de educación No formal de entorno.</p> <p>A. 1.3.3 Publicar y los materiales en la página web y redes sociales.</p>	<p>II.3.1.3 Desarrollo nuevos talleres con dinámicas participativas</p> <p>I. 1.3.3 Los talleres y materiales generados se difunden y ofertan en la página web de la organización.</p>	<p>Área de Educación</p> <p>Área de comunicación</p>	<p>A. 1.3.1 Permanente</p> <p>A. 1.3.2 Permanente, especialmente en enero, mayo y septiembre.</p> <p>A. 1.3.3 Permanente</p>	<p>Otras ONG Instituciones educativas del entorno Berritzegune</p>

OBJETIVO 2. Continuar promoviendo actividades interculturales donde la población autóctona e inmigrantes dialogue, participe y construyan lugares comunes de convivencia

Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R.2.1 3000 personas beneficiadas directamente por las actividades que trabajan la convivencia entre población autóctona e inmigrante.	<p>A 2.1.1 Se desarrolla el programa Mentoría Urretxindorra con la colaboración de UPV/EHU, Universidad de Deusto e institutos del entorno.</p> <p>A 2.1.2 Se desarrolla el programa de Mentoría Izna Harrera con la colaboración de Zehar Errefuxiatuak</p> <p>A 2.1.3 Se desarrolla el Proyecto Bizilagunak en la provincia de Gipuzkoa.</p>	<p>I2.1.1 (180) universitarios, de formación profesional superior y estudiantes de secundaria participan del Proyecto Mentoría Urretxindorra</p> <p>I2.1.2 Refugiados y personas de origen migrantes y personas autóctona</p> <p>I2.1.3. Al terminar el plan, al menos 2000 personas participan del proyecto Bizilagunak en Gipuzkoa.</p>	<p>Equipo de Mentoría</p> <p>Equipo de Izan Harrera</p> <p>Equipo de Bizilagunak</p>	<p>A2.1. Anualmente iniciando con el ciclo escolar</p> <p>A 2.1.2 Anualmente</p> <p>A 2.1.3 Noviembre y diciembre de cada año</p>	<p>Ong</p> <p>Comunidades de vecinos</p> <p>AMHER UPV/EHU</p>
R2.2 Los proyectos y actividades cuentan con un apartado dedicado a la diversidad cultural como un aspecto positivo en la convivencia	<p>A2.2.1 Revisión por parte el equipo del enfoque pedagógico de las actividades que se desarrollan en los diferentes proyectos</p> <p>A.2.2.2 Elaboración de un listado orientativo de las actividades y metodologías que se realizan en la organización con un enfoque intercultural</p>	<p>I2.2.1 Al terminar el plan, al menos en el 70% de los proyectos se evidencian la diversidad cultural como un aspecto positivo en la convivencia.</p> <p>I2.2.2 Durante el primer año, se estructura una herramienta colectiva y orientativa para la incorporación de interculturalidad en los proyecto y actividades</p>	<p>Área de Educación</p>	<p>Permanente</p>	<p>Profesorado UPV/EHU y Universidad de Mondragón.</p>

OBJETIVO 3. Promover actividades interculturales donde la población autóctona e inmigrantes desarrollen sus capacidades, dialogue, participe y construyan lugares comunes de convivencia

Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R.3.1 (180) jóvenes participan en el proyecto Mentoría- Urretxindorra	<p>A 3.1.1 Anualmente se realizan actividades de información y captación de jóvenes para el programa tanto en universidad como en centros escolares</p> <p>A 3.1.2 Formación anual para los jóvenes que participan como mentores.</p> <p>A.3.1.3 Se realizan actividades de seguimiento a las parejas mentoras cada año</p> <p>A. 3.1.4 Se realiza, cada edición, una evaluación del impacto de esta actividad para disminuir rumores, prejuicios y</p>	<p>I3.1.1 al menos, 2000 personas han sido informadas sobre el programa de Mentoría, a través de pequeñas charlas sobre el proyecto.</p> <p>I3.1.2 180 jóvenes son formados en mediación cultural a través de talleres a lo largo del plan.</p> <p>I3.1.3 Un informe sobre el impacto de la actividad respecto a la disminución de representaciones y sentimientos racistas y/o xenófobos (2017-2020)</p>	Equipo de Mentoría	<p>A3.1. Al iniciar el curso escolar (Septiembre) de cada año</p> <p>A 2.1.2 Entre octubre y noviembre de cada años</p> <p>A.3.1.3 Permanente en cada edición del proyecto.</p> <p>A. 3.1.4 Al iniciar y finalizar cada edición</p>	<p>UPV/EHU Profesorado del departamento de psicología social y metodología de las ciencias del comportamiento</p> <p>Instituciones escolares</p>

OBJETIVO 4. Fortalecer las capacidades de género de equipo y voluntariado, así como las capacidades de liderazgo de las mujeres de la organización					
Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
R.4.1 Las mujeres de la organización han fortalecido sus capacidades de liderazgo y de participación	<p>A4.1.1. Crear un espacio no mixto en el que abordar los intereses estratégicos de las mujeres de la organización.</p> <p>A4.1.2. Elaborar herramientas para garantizar la participación igualitaria en los espacios mixtos de SOS Gipuzkoa.</p>	<p>I. 4.1.1. Dos años después de puesto en marcha el plan, se ha incrementado el número de mujeres que actúan como portavoces de la organización.</p> <p>I. 4.1.2. Dos años después de aprobado el plan, las mujeres de SOS han impulsado al menos 2 acciones para defender sus intereses estratégicos de género.</p>	<p>Grupo género</p> <p>Grupo género</p>	<p>A4.1.1 junio de 2025 y repetir cada año</p> <p>A4.1.2. idem</p>	Propios
R4.2. La organización ha debatido y consensuado una forma de militancia desde la perspectiva de género que favorece la conciliación con la vida personal y familiar	<p>A4.2.1 – Proseguir con la discusión ya iniciada sobre el alcance del carácter militante de SOS y su engarce con los criterios de conciliación.</p> <p>A4.2.2 – Conclusión de los debates con su formalización en un documento que forme parte de los materiales básicos y estratégicos de la entidad.</p>	<p>IR4.2.1 Proceso de reflexión constante sobre el alcance del carácter militante de SOS y su engarce con los criterios de conciliación.</p> <p>IR4.2.2. Se cuenta con un documento formal en el que se recogen las conclusiones del debate e integran los materiales básicos y estratégicos de la entidad.</p> <p>IR4.2.3. Evaluación constante de las mejoras incorporadas y se realizan los ajustes pertinentes.</p>	Grupo de género	Permanente	Propios

OBJETIVO 5. Garantizar el uso del euskera en las formaciones y talleres desarrolladas por el área de educación, así como fomentar el uso del euskera dentro de la organización

Resultados	Actividades	Indicadores	Responsables	Plazos	Recursos
<p>R.5.1 Los talleres, sesiones y las formaciones llevadas a cabo en centros escolares han sido en euskera.</p> <p>R.5.2. Los talleres, formaciones y grupos de discusión llevados a caba en otras organizaciones ha sido en euskera o bilingüe</p>	<p>A5.1.1. Elaborar un catálogo con los talleres que ofertamos bilingüe.</p> <p>A5.1.2. Desarrollar y ofertar a los centros escolares las formaciones y talleres en euskera o bilingüe.</p> <p>A5.2.1. Elaborar herramientas para garantizar el uso del euskera.</p>	<p>I. 5.1.1. Dos años después de puesto en marcha el plan, se ha elaborado un catálogo de oferta educativa que está disponible en la página web de la organización.</p> <p>I.5.1.2 Se ha incrementado el número de formaciones y charlas que se realizan en euskera.</p>	<p>Área de educación</p>	<p>A5.1.1 Julio de 2025</p> <p>A.5.2.1</p> <p>Permanente</p>	<p>Propios</p>