

2026

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

2026

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA · 2026

KUDEAKETAN BERDINTASUNA BULTZATZEKO JARDUNBIDEAREN IZENBURUA:

Genero-ikuspegia pertsonen arretan integratzea

«Berdintasuna eraikitzeke, zaintzak eraldatzen ditugu»

HELBURUAK:

Zerbitzuak ematean genero-ikuspegia integratzeko, pertsonarengan zentratutako arretaren esparruan pertsonen partaidetza bultzatzen da (erabiltzaileena, familiena, antolakundeko pertsonena...). Etengabeko hobekuntzaren, gizarte-berrikuntzaren eta antolamendu-ikaskuntzaren filosofia dago horren oinarrian.

Helburu hauek lortu nahi dira:

1. **Zerbitzuen prestazioan genero-ikuspegia sistematikoki eta transbertsalki txertatzea**, zerbitzu guztien urteko programazioan sartzen dela bermatuz –zentroetan eta etxeko laguntza-zerbitzuetan, alegia– eta berdintasuna esku-hartzearen ardatzen artean jasoz.
2. **Erabiltzaileak, familiak eta profesionalak jardueren diseinuan, garapenean eta ebaluazioan parte hartzera bultzatzea**, berdintasun-kanpainetan eta -ekintzetan duten inplikazioa bultzatuz, **zentroen % 80an baino gehiagotan**.
3. **Pertsonarengan zentratutako arretaren eredua finkatzea, genero-ikuspegia txertatuz**, kontuan hartuz emakumeek eta gizonak eguneroko esku-hartzean dituzten esperientzia, premia eta bizitza-ibilbideen aniztasuna, eta esku-hartzea orientatuz haien bizitza-proiektura egokitutako laguntzetara eta partaidetza-aukeretara.
4. **Zaintza-lana –tradizioz feminizatuta egon dena– bistaratzea eta balioan jartzea**, sentsibilizazio-, aintzatespen- eta partaidetza-kanpainak, -jarduerak eta -ekintzak garatuz (martxoaren 8a, azaroaren 25a, aniztasuna eta zaintzak), inpaktua barne-mailan eta komunitatean izango dutela (urtean bi kanpaina eta hiru informazio-pilula gutxienez).
5. **Aukera-berdintasunean, erantzukidetasunean eta aniztasunarekiko errespetuan oinarritutako antolamendu-kultura bultzatzea**, erabiltzaileen eta profesionalen sentsibilizazio progresiboa sustatuz (erabiltzaileen eta profesionalen parte-hartzean estereotipatu gabeko jardunbideak ikusten diren zerbitzuen/zentroen % 100).
6. **Zerbitzuak etengabe hobetzen laguntzea**, ebidentziak, jardueren ebaluazio sistematikoa eta antolamendu-ikaskuntzak gehituz, berdintasunaren arloan garatutako ekintzak doitzeko eta indartzeko (urteko balantzea estrategiaren esparruan eta berdintasun-plana).

ENTITATE ARDURADUNA: Urgatzi SL

EMAKUMEZKO LANGILE-KOP. / Plantillaren %: 918 / % 96	GIZONEZKO LANGILE-KOP. / Plantillaren %: 42 / % 4
---	--

WEBGUNA: <https://www.grupourgatzi.eus/>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

Hezi eta Ikasi, elkarteehuna, prestakuntza-zentroak, erakundeak, enpresa laguntzaileak

2026

HASIERA-DATA: 2024ko urtarrila	HARREMANETARAKO PERTSONA: Diana González
HARREMANETARAKO TELEFONOA: 94 480 40 78	HARREMANETARAKO HELB. EL.: dgonzalez@grupourgatz.eus

GAKO-HITZAK

Markatu jardunbidearekin lotura handiena duten 3 gako-hitz bakarrik.

☐ Estrategia	☒ X Pertsonak	☐ Aliantzak
☒ X Hornitzailletza	☐ Gizarte-erantzukizun korporatiboa	☐ Kudeaketa-eredua
☐ Transbertsala	☐ Kualitatiboa eta kuantitatiboa	☒ X Kudeaketa sistematikoa, metodologia edo prozesua
☐ Diagnostikoa	☐ Berdintasunerako plana	☐ Genero-azterlan eta -analisiak
☐ Estrategian integratzea	☐ Feminizidioa	☐ Genero-indarkeria
☐ Arriskuen prebentzioa	☐ Komunikazio eraginkorra / Bortizkeriarik gabeko komunikazioa	☐ Barne-komunikazioa
☐ Kanpo-komunikazioa	☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista	☐ Soldata-gardentasuna
☐ Soldata-arrakala	☐ Berdintasun-kanpainak	☐ Prestakuntza eta sentsibilizazioa
☐ Mentoretza	☐ Joera sexistarik gabe sustatzea	☐ Emakumeak ordezkartzea txikia duten eremuetan sartzea
☐ Gehienbat emakumeen/gizonen sektorea	☐ Parte-hartze feminista	☐ Kontziliazio erantzukidea
☐ Denboraren eta espazioaren antolamendua	☐ Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna	☐ Segurtasuna, osasuna eta ongizatea
☐ Bezeroentzako/Erabiltzailearentzako arreta	☐ Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa	☐ Lan-baldintzak
☐ Ordainsari-politika	☐ Sailkapen profesionala	☐ Kristalezko sabaia
☐ Parekidetasuna	☐ Berdintasunerako lidergoa / Lidergo feminista	☐ Interseksionalitatea, aniztasuna
☐ Emakume erreferenteak bistaratzea	☐ Autodefentsa feminista	☐ Ahalduntzea
☐ LGTBIQ+ politikak	☐ Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak	☐ Esku-hartze soziala

ERAKUNDEAREN SEKTOREA

☐ Hezkuntza	☐ Industria	☐ Zerbitzuak
☐ Osasuna	☒ X Gizarte-zerbitzuak	☐ Bestelakoak

2026

DESKRIBAPENA:

Jardunbidearen helburua Urgatzik eskaintzen dituen **zerbitzu soziosanitarioetan eta mendekotasunaren arretan genero-ikuspegia sistematikoki txertatzea** da, erakundearen ohiko jardueran progresiboki integratuta egon dadin.

Modu transbertsalean aplikatzen da eguneko zentroetan, egoitzetan, desgaitasuna artatzeko zentroetan, zahar-etxeetan eta etxeko laguntza-zerbitzuan (ELZ), eta erabiltzaileak, profesionalak eta familiak hartzen ditu barnean.

Antolamenduaren eta sektorearen ikuspegitik oso feminizatuta dagoen testuinguru batean garatzen da jardunbidea, non zaintzak historikoki batik bat emakumeei esleitu izan zaizkien, eta ez dute beti haien balioari dagokion aintzatespen sozial eta profesionala jaso. Esparru horretan, zaintzak berdintasunaren ikuspegitik profesionalizatzeraz, aintzatestera eta balioan jartzera zuzendutako ekintzak bultzatzen ditu erakundeak.

Genero-ikuspegia integratzeak **eboluzio-prozesu** bati erantzuten dio: hasiera batean sentsibilizazioan eta berdintasuna ikusaraztean zentratuta zeuden ekimenetatik pixkanaka eguneroko jardueran txertatzera igaro gara, pertsonarengan zentratutako arretaren ereduarekin bat etorritik.

Integrazioa **pertsonarengan zentratutako arretaren (PZA)** ereduaren bidez egiten da. Hala, berdintasuna ardatz transbertsal gisa txertatzen da jardueren plangintzan, garapenean eta ebaluazioan, arreta ekitatiboa izan dadin, emakumeen nahiz gizonen beharretara egokituta egon dadin, eta bat egin dezan haien bizitza-ibilbideekin, gaitasunekin eta interesekin.

Jardunbidea **etengabeko hobekuntzaren metodologiaren** arabera garatzen da (**PDCA zikloa**), zeina zerbitzuen kudeaketa arruntan txertatuta dagoen. PDCA ingelesezko sigla da (Plan, Do, Check, Act), eta pauso hauek biltzen ditu:

- **Plangintza egitea:** Zentroetan garatu beharreko urteko programazioa berdintasun-ikuspegiarekin diseinatzea, gizarte-laguntzaren arloko jarduerak antolatzea, eta barne- nahiz kanpo-komunikazioko plana zehaztea (informazio-pilulak, funtsezko egunetako sentsibilizazio-kanpainak, eta berdintasunarekin, aniztasunarekin nahiz zaintzen balioarekin zerikusia duten argitalpenak).

Era berean, pixkanaka, erabiltzaileen bizitza-ibilbidea ezagutzera eta informazio hori laguntzen plangintza pertsonalizatuan baliatzea bideratutako erremintak gehitzen dira.

- **Garatzea:** Zentroetan eta etxeko laguntza-zerbitzuan jarduerak gauzatzea, erabiltzaileen parte-hartzearekin, barnean direla dinamikak, ekitaldiak, materialen eta sormenezko ekintzen lanketa, hizkera inklusiboaren sustapena eta genero-rol tradizionalen errepikapena aldatzea bideratutako jarduerak.

Esku-hartze indibidualizatuan, genero-ikuspegia pixkanaka txertatzen da, esperientziak, gaitasunak, interesak eta bizitza-ibilbideak identifikatuz, eta partaidetza-laguntzen nahiz aukeren definizioa bideratuz.

- **Jarraipena eta ebaluazioa egitea:** Gauzatutako ekintzen ezarpenaren jarraipena egitea eta partaidetza, irismenaren, inplikazio profesionalaren eta egindako jardueren bilakaeraren adierazleak aztertzea.
- **Hobetzea:** Lortutako ikaskuntzak txertatzea, gauzatutako jarduketak aztertzea, eta jarduerak nahiz esku hartzeko illoak progresiboki doitzea.

2026

Eguneroko jardunean, integrazio hori gauzatzen da erabiltzaileek jarduera soziokulturaletan, sentsibilizazio-kanpainetan eta aintzatespen-ekintzetan parte hartuz, bai eta genero-ikuspegia esku-hartze zuzenean pixkanaka txertatuz ere.

Etxeko eremuan bereziki, begirada honek aukera ematen du pertsona bakoitzaren ibilbide pertsonala kontuan hartzen duen arretarantz aurrera egiteko, autonomia bultzatuz, zaurgarritasun-egoerak detektatuz eta zaintzen gizarte-balioa aitortuz. Era berean, kanpo-komunikazioa (sare sozial korporatiboak eta beste kanal batzuk) berdintasuna ikusarazteko eta horren inguruan sentsibilizatzeko tresna gisa erabiltzen da, eta indartu egiten du jardunbidearen inpaktu komunitarioa.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

- **Genero-ikuspegia erabiltzaileekiko zuzeneko esku-hartzean integratzea**

Jardunbideak genero-ikuspegia jasotzen du, baina ez sentsibilizazio-ildo gisa soilik, baizik eta eguneroko arretan presente dagoen elementu gisa, bereziki Etxeko Laguntza Zerbitzuan, bertan pertsonen benetako bizitza-ingurunean esku hartzen baita. Horri esker, identifika daiteke nola eragin dezaketen bizitza-ibilbideek, hartutako rolek eta gizarte-testuinguruak baldintzatutako aukerek egungo premietan eta partaidetza-aukeretan.

- **Pertsonarengan zentratutako arretaren (PZA) eredia eta genero-ikuspegia batera aplikatzea**

Jardunbideak elkarren osagarri diren bi ikuspegi biltzen ditu: pertsonarengan zentratutako arreta eta genero-berdintasuna.

Genero-ikuspegiak pertsonarenganako begirada zabaltzeko aukera ematen du, haren egungo premiez gain beste hauek ere aintzat hartzeko:

- bizitza-esperientziak;
 - bere gain hartutako erantzukizunak;
 - landutako gaitasunak;
 - interes pertsonalak;
 - partaidetzarako aukerak.
- **Bizitza-historia eta plangintza pertsonalizatua berdintasun-erreminta gisa txertatzea.** Bizitza-historia erabiltzeak aukera ematen du laguntza-balorazio tradizional batean ikusten ez diren elementuak identifikatzeko. Bizitza-historiaren bidez jasotako informazioa pertsona bakoitzaren bizitza-proiektura egokitutako helburu eta jarduketara bihurtu daiteke. Horrela, genero-ikuspegia partaidetzarako laguntzak eta aukerak orientatzeko irizpide gisa txertatzen da.
 - **Erabiltzaileek aldaketa-eragile gisa parte hartzea,** edukiak (materialak, bideoak, kanpainak eta ekitaldiak) sortzeko eta garatzeko prozesuan inplikatur, rol pasiboa izatetik berdintasunaren eraikuntzan protagonista den rol batera igaroz.
 - **Ohiko jarduerak gizartea eraldatzeko erreminta gisa erabiltzea,** berdintasuna eguneroko tailer, dinamika eta ekitaldietan txertatuz. Horrek, izan ere, portaerak aldatzeko eta hausnarketarako nahiz partaidetzarako guneak sortzeko aukera ematen du, sentsibilizazio-ekintza puntualetara mugatu gabe.
 - **Kanpo-komunikazioa (sare sozialak eta webgunea) gizartean esku hartzeko erreminta gisa baliatzea,** horren bidez handitu egiten delako berdintasun-ekintzen oihartzuna, ikusarazi egiten delako zaintzen balioa eta eredu berdinzaleak zabaltzen direlako ingurune komunitarioan.

2026

- **Oso feminizatuta dagoen sektore batean genero-ikuspegia aplikatzea**, zaintzen inguruan sentsibilizatzeko eta zaintza-lanak ikuspegi profesional eta sozialean ikusarazteko, baloratzeko eta aintzatesteko.
- **Hainbat zerbitzu eta lurraldetan eredu transbertsal eta homogeen bat ezartzea**, berrikuntza erakundearen barruan eskala handian ezartzeko, modu koherente eta sistematikoan aplikatuko dela bermatuz.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Genero-ikuspegia zerbitzuen prestazioan integratzeak emaitzak sortu ditu bai antolamenduan, bai profesionalen esku-hartzearen, erabiltzaileen partaidetzaaren eta antolamendu-kulturaren bilakaeran.

Emaitzek erakusten dutenez, bilakaera bat gertatu da: hasiera batean, sentsibilizazioan zentratuta zegoen ikuspegia, eta, pixkanaka, berdintasuna txertatu da, arreta- eta plangintza-irizpide gisa.

Adierazle kuantitatiboak eta jarduera-adierazleak

- **Zerbitzuen % 100ek (zentroek eta etxeko laguntza-zerbitzuak)** berdintasun-ekintzak jasotzen dituzte beren urteko programazioan.
- **7 zentroetatik 6k (% 85 inguruk)** hartzen dute parte berdintasun-kanpainetan (M-8, A-25 eta beste). Horrek erakusten du jardunbideak ezarpen-maila handia duela.
- Ohiko jardueran integratutako berdintasun-kanpainak sistematikoki garatzen dira, eta etengabe daude presente zerbitzuen programazioan.
- Aldizkako argitalpenak egiten dira sare sozial korporatiboetan eta webgunean, berdintasunari eta zaintzak ikusarazteari lotutako funtsezko datetan.
- Hizkera inklusiboa erabiltzen da dokumentazio korporatiboan, memorietan, sare sozialetan eta webguneko edukietan.

Inplikazio profesionalaren eta hedapenaren adierazleak

- Berdintasuna integratu da jarduerak diseinatzean eta inplementatzean, **Animazio Soziokulturaleko lantaldearen % 100aren (5 profesional)** eta **Gizarte Laneko lantaldearen % 100aren (4 profesional)** bidez. Emakumeak dira haiek guztiak.
- Lantalde profesionalak modu aktiboan inplikatzeko dira berdintasun-ikuspegia duten jarduerak antolatzen eta egikaritzen.
- **Etxeko laguntza-zerbitzuak** parte hartzen du; zehazki **24 zerbitzu** daude inplikaturik, etxeetan arreta zuzena ematean genero-ikuspegia txertatzen.
- Koordinazio-egituren bidez, jardunbideak hedapen transbertsala du; hala, **726 pertsona inguruko** plantillara iristen da (**713 emakume eta 13 gizon**) zuzeneko arretaren arloan.

Genero-ikuspegiarekin parte hartzea

- Erabiltzaile ugari hartzen dute parte berdintasun-jardueretan, eta ikusten da **talde-jardueretan orekatuagoa dela emakumeen eta gizonen parte-hartzea**.
- Zaintzari lotutako jardueretan eta tradizionaliki feminizatuta egon diren dinamiketan areagotu egin da gizonen parte-hartzea, eta horrek genero-estereotipoak murrizten laguntzen du.
- Kanpainetan eta jardueretan aktiboki hartzen dute parte profesionalak, familiek eta inguruneoko agenteek, eta horrela indartu egiten da jardunbidearen izaera komunitarioa.

Esku-hartzean izandako aldaketak (gako diferentziala)

2026

Jardunbide profesionalaren behaketa sistematikoa egitean, aldaketa esanguratsuak identifikatzen dira esku-hartzean:

- Erabiltzaileekiko eguneroko interakzioan hizkera inklusiboa baliatzea.
- Ohiko jarduerak egokitzea, genero-rolak ez erreproduzitzeko (adibidez, irakurketa-jardueretan edo gaurkotasuna aztertzean edukiak berrikustea).
- Erabiltzaileek erabakiak hartzeko prozesuetan gehiago parte hartzea, pertsonarengan zentratutako arretaren eredia genero-ikuspegiarekin indartuz.
- Erabiltzaileek beren bizitza-ibilbidean zehar metatu dituzten gaitasunak eta esperientziak gehiago aintzatestea.
- Talde-jardueretan eta -dinamiketan rolak esleitzean, genero-estereotipoak pixkanaka murriztea.

Esku-hartzean eta arretaren pertsonalizazioan izandako emaitzak

Jarduera- eta hedapen-adierazleez gandi, genero-ikuspegia txertatzeak aukera eman du erabiltzaileak beste modu batera ezagutzeko, ulertzeko eta laguntzeko, haien bizitza-ibilbideak, esperientziak, interesak eta gaitasunak elementu garrantzitsu gisa jasotzen baitira haienzako laguntzak planifikatzeko orduan.

Ereduan garatutako erreminten bidez (bizitza-historia, Arreta eta Bizitza Plana, eta jarduera esanguratsuen identifikazioa), pertsona bakoitzaren berezitasunei hobeto egokitzen zaizkien esku-hartze aukerak identifikatu dira.

Eredua kasu errealetan aplikatzearen adibideak:

Bizitza-historian identifikatutako informazio esanguratsua	Arretan hartutako erabakia edo egindako egokitzapena	Esperotako emaitza edo ikusitako aldaketa
Bizitza-ibilbidea, interes pertsonalak eta pertsonarentzat esanahia duten jarduerak	Plangintza indibidualean pertsonaren lehentasun eta gaitasunekin bat datozen jarduerak txertatzea	Partaidetza, motibazioa eta ongizate pertsonala handiagoak izatea
Genero-rol tradizionalei eta bizitzan zehar hartutako erantzukizunei lotutako esperientziak	Partaidetzarako aukerak berrikustea eta jarduerak generoarekin lotutako estereotipoen eraginez mugatzea saihestea	Parte hartzeko eta gaitasunak aintzatesteko aukerak zabaltzea
Ezagutza, trebetasun edo esperientzia profesional/pertsonal garrantzitsuak	Pertsonak bere gaitasun eta esperientziak beste erabiltzaile batzuekin partekatzeko guneak sortzea	Autoestimua, identitate pertsonala eta erabilgarritasun-sentimendua indartzea
Identifikatutako gizarte-, kultura- edo harreman-interesak	Talde- edo komunitate-jarduera esanguratsuekin harremanetan jartzea	Gizartearekin lotura handiagoa izatea eta zerbitzuaren bizitzan gehiago parte hartzea

Antolamendu-kulturan eta ingurunean izandako inpaktua

Jardunbideak arreta-eredua eta antolamendu-kultura pixkanaka eboluzionatzen lagundu du, honako hauek bultzatuz:

- **Erabiltzaileenganako begirada integralagoa izatea**, haien bizitza-ibilbideak, gaitasunak, interesak eta esperientziak elementu garrantzitsu gisa aintzat hartuz haienzako laguntzak planifikatzeko orduan.

2026

- **Adinekoak eragile aktibo gisa aintzatestea**, jardueretan, proiektuetan eta komunikazio-guneetan haien partaidetza bultzatuz, hartzaile soilak izatetik zerbitzuen protagonista izatera igaro daitezzen.
- **Berdintasuna eguneroko lanbide-jardunean gehiago integratzea**, genero-ikuspegia pixkanaka txertatuz jardueren plangintzan, premien interpretazioan eta partaidetza-aukeren sorreran.
- **Zerbitzuen eta komunitatearen artean lotura ezartzea**, zaintzaren gizarte-balioa eta adinekoen zeregin aktiboa bistaratzen dituzten jarduerak, proiektuak eta esperientziak zabalduz.

Eboluzioaren eta etengabeko hobekuntzaren adierazleak

Etorkizuneko garapen-ildo gisa, erakundeak aurrera egiten jarraitzen du genero-ikuspegia duten adierazleak sistematizatzen, bereziki honako hauekin lotuta:

- jardueretan parte hartzea;
- jarduera esanguratsuak identifikatzea;
- Arreta eta Bizitza Planen eboluzioa ikustea;
- komunitatean parte hartzea;
- parte hartzeko egon daitezkeen arrakalak aztertzea.

Neurketa kuantitatiboa sexuaren arabera banakatuta egitean, mugak ikusten dira partaidetza-testuinguru jakin batzuetan –batez ere jarduera komunitario eta irekietan–. Dena den, ikusten da bilakaera progresiboa gertatzen ari dela **genero-ikuspegia duten adierazleen eta erregistroen sistematizaziorantz**, Berdintasun Planaren garapenaren esparruan.

Oro har, emaitzek agerian uzten dute jardunbideak ezarpen-maila handia izan duela, eta, pixkanaka, esku hartzeko eredu berdinazaleagoetarantz ari garela aurrera egiten; izan ere, aldaketak ikusten dira parte-hartzean, jarduera-dinamiketan eta antolamendu-kulturan, batez ere genero-estereotipoak gutxitu izana eta eguneroko jardunean genero-ikuspegia txertatu izana.

KUDEAKETAN INTEGRATUTA:

Zerbitzuen prestazioan genero-ikuspegia txertatzeko jardunbidea erabat integratuta dago erakundearen kudeaketa-sisteman, eta esan daiteke berrmatuta dagoela haren izaera estruktural, sistematiko eta iraunkorra.

Bat dator **Berdintasun Planarekin**, zeinak erreferentziazko esparru estrategiko gisa jarduten duen genero-ikuspegia txertatzeko helburuak, jarduketa-lerroak eta irizpideak definitzeko, ziurtatuz koherenteak izango direla antolamendu-estrategia eta jardunbide operatiboa.

Jardunbidea, bestalde, **erakundearen Plan Estrategikoan** integratuta dago, eta horrek indartu egiten du haren lehentasunezko izaera eta garapen-ildo estrategikoekin duen lotura. Testuinguru horretan, **Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJHa)** betetzen laguntzen du, bereziki helburu hauek: genero-berdintasuna (5. GJHa), desberdinkeria murriztea (10. GJHa) eta antolakunde nahiz ingurune inklusiboak sustatzea (16. GJHa), zerbitzuen plangintzan jomuga zehatzak txertatuz.

Maila operatiboan, jardunbidea transbertsalki hedatzen da **zerbitzuen (zentroak eta etxeko laguntza-zerbitzuak) urteko plangintzan**, eta jardueren programazioan, esku-hartze profesionalean eta sentsibilizazio- eta

2026

partaidetza-ekintzetan integratzen da. Horrela, genero-ikuspegia ohiko jardueran sartuta dago, eta ez da jarduketa puntual gisa tratatzen.

Integrazioa, halaber, **pertsonarengan zentratutako arretaren (PZA)** ereduaren bidez egituratzen da, eta horrek aukera ematen du erabiltzaileekin esku hartzean zuzenean aplikatzeko, genero-ikuspegia txertatuz premien balorazioa egitean, bizitza-ibilbideak aztertzean, plangintza indibidualizatua antolatzean eta erabaki partekatuak hartzean.

Kudeaketa-sistemaren ikuspegitik, **etengabeko hobekuntzaren ikuspegitik (PDCA zikloa)** garatzen da jardunbidea, eta plangintzaren, exekuzioaren, jarraipenaren eta ebaluazioaren ohiko prozesuetan txertatzen da. Erakundeak, gainera, kalitate-sistemak dauzka (ISO 9001 eta UNE-EN 158301), eta horiek erraztasunak ematen dituzte jarduketaren sistematizazioa, trazabilitatea eta ebaluazioa egiteko.

Hedapena koordinaziorako barne-egituretan eta talde-lanean oinarritzen da, eta horrek aukera ematen du zerbitzuetan modu homogeneoan ezartzeko eta antolamendu-ikaskuntzak txertatzeko.

Oro har, integrazio horri esker, genero-ikuspegia sendotu egiten da **kudeaketa-ereduaren elementu transbertsal** gisa, eta bete-betean txertatzen da estrategian, eguneroko jardunean eta erakundearen etengabeko hobekuntzako prozesuetan.

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

Jardunbidea **eraginkorra** izan da, aukera eman duelako zerbitzuen prestazioan genero-ikuspegia modu erreal eta progresiboan integratzeko. Aldaketa behagarriak gertatu dira parte-hartzean, esku hartzeko dinamiketan eta antolamendu-kulturan.

Efikaziaren ikuspegitik, genero-ikuspegia eguneroko jardueran txertatzea lortu da, eta, horri esker, estereotipoak murriztu dira, partaidetza orekatuagoa lortu da emakumeen eta gizonen aldetik, eta sentsibilizazioa areagotu da erabiltzaileen nahiz profesionalen artean.

Efizientziaren ikuspegitik, lehendik zeuden giza baliabideak, baliabide materialak eta antolakuntzakoak erabiliz garatu da jardunbidea, egitura espezifiko gehigarriak sortu beharrik izan gabe. Inplementazioa, berriz, prozesu finkatuetan oinarrituta dago, hala nola jardueren plangintzan, esku-hartze profesionalen eta sentsibilizazio-kanpainetan; horrela, optimizatu egiten dira denbora, espazioak eta erabilgarri dauden baliabideak.

Era berean, ohiko talde-laneko dinamiketan, diziplinarreko koordinazioan eta erabiltzaileen parte-hartzean oinarritzen da, eguneroko jardunean integratzea erraztuz, karga gehigarriak sortu gabe.

Ikuspegi horrek **jarduketaren eragina maximizatzeko** aukera ematen du, berdintasuna jarduera arruntetan txertatzen duelako (tailerretan, etxeko esku-hartzean, jarduera soziokulturaletan eta ekitaldi komunitarioetan), baita, pixkanaka, balorazio-prozesuetan eta laguntzen plangintza pertsonalizatuan ere. Horrela, portaera-aldaketak bultzatzen dira, eta ez sentsibilizazio-ekintza puntualak soilik.

Oro har, jardunbideak **balio erantsia ematen dio zerbitzuaren kalitateari**, hobetu egiten duelako arreta, ikuspegi inklusiboago eta berdinzaleago batetik eskaintzearen ondorioz. Gainera, baliabideen erabilera efizientea eta iraunkortasuna ere bermatzen ditu.

PARTE-HARTZEA ETA JARDUNBIDEAREN IRISMENA:

2026

Jardunbidea **erabiltzaileen partaidetza transbertsalarekin** gauzatzen da, erakundearen zerbitzu guztietan; hau da, eguneko zentroetan, egoitzetan, desgaitasunaren arretarako zentroetan, zahar-etxeetan eta etxeko laguntza-zerbitzuan.

Lantalde profesionalek zuzeneko inplikazioa dutela bermatzen da (zuzeneko arretako langileek, lantalde psikosozialak, animazio soziokulturalak eta etxeko laguntza-zerbitzuko langileek). Hala, jarduerak planifikatzean, gauzatzean eta ebaluatzean txertatzen dute genero-ikuspegia, baita eguneroko esku-hartzean ere.

Era berean, **familien parte-hartzea** sustatzen da, batez ere jarduera komunitarioetan, sentsibilizazio-kanpainetan eta ekitaldietan. Horrela, indartu egiten dira bai pertsonarengan zentratutako arretaren ikuspegia eta bai zerbitzuen dimentsio erlazionala ere.

Horrez gain, jardunbideak erabiltzaileen zeregin aktiboa bultzatzen du pixkanaka, partaidetzarako edukiak, jarduerak eta guneak prestatzeko protagonista gisa, haien esperientziak, gaitasunak eta interesak jasoz.

Jardunbidean, parte hartu dute **elkarte-ehunak, inguruko erakundeek eta prestakuntza-zentroek** ere, berdintasun-jardueretan eta -kanpainetan kolaboratuz, ekintza bateratuak garatuz eta berdintasuna, aniztasuna eta zaintzen balioa sustatzen dituzten ekimen komunitarioetan inplikatur.

Era berean, sinergiak ezartzen dira erakunde publikoekin, hala nola **udalekin eta foru-aldundiekin**, eta horrek erraztu egiten du berdintasunaren arloko kanpainetan, ekitaldi komunitarioetan eta sentsibilizazio-ekintzetan koordinatuta jardutea.

Horrez gain, elkarlana dago **prestakuntza-zentroekin eta gizartearen arloko erakundeekin**, eta elkarlan hori lagungarria da jardunbidearen dimentsio komunitarioa indartzeko eta ingurune desberdinetan zabaltzeko.

Jardunbidearen irismena **transbertsala da erakunde osoan**; horrenbestez, zerbitzu guztietan dago integratuta, eta lan-ildo komun gisa dago finkatuta, jarduketa isolatu bat izan gabe.

Era berean, ekintzei **sare sozial korporatiboen eta beste komunikazio-kanal batzuen bidez** zabalkundea ematean, areagotu egiten da jardunbidearen irismena, eta horrek kanpo-proiektzioa izaten eta ingurunea sentsibilizatzen laguntzen du.

Jardunbideak, oro har, **antolamenduan, profesionalen artean, ahaideen artean eta komunitatean** du eragina, eta parte-hartzea, sareko lana eta genero-ikuspegia maila guztietan txertatzea sustatzen ditu.

DOKUMENTATUA:

Jardunbidea dokumentatuta dago. Hainbat ebidentzia daude jasota, erakundearen kudeaketa-sistemaren barruan haren **jarraipena, trazabilitatea eta ebaluazioa** bermatzeko.

Ebidentzia nagusien artean, honako hauek daude:

- Zentroetako eta etxeko laguntza-zerbitzuko **jardueren urteko programazioak**, genero-ikuspegia transbertsalki txertatuta dutela.
- **Parte-hartzearen eta jardueren garapenaren erregistroak**, berdintasun-kanpainen eta sentsibilizazio-ekintzen jarraipena egiten ahal izateko.
- **Jardunbidearen esparruan landutako materialak** (infografiak, material sortzaileak, atrezzoak eta ekitaldietarako euskarriak), erabiltzaileen inplikazioa erakusten dutela.

2026

- **Ebidentzia grafikoak eta ikus-entzunezkoak** (argazkiak eta bideoak), hainbat zerbitzutan garatutako jarduerak, kanpainak eta dinamika parte-hartzaileak jasotzen dituztenak.
- **Komunikazio-kanal korporatiboetako (webgunea eta sare sozialak) argitalpenak**, berdintasun-ekintzak zabaltzeko, sentsibilizatzeko eta bistartzeko erreminta gisa erabiliak.
- **Erakundearen komunikazio-plana**, non berdintasunaren arloko kanpainen plangintza eta zabalkundea jasotzen den (M-8, A-25, aniztasuna eta zaintzak).
- **Berdintasun Planari eta haren diagnostikoari lotutako dokumentazioa**, zeinak aukera ematen duen genero-ikuspegia zerbitzuetan zenbateraino integratu den aztertze eta jardunbidea etengabe hobetzen joateko.
- **Genero-ikuspegia duten bizitza-historiak eta Arreta eta Bizitza Planak**, balorazioa eta plangintza pertsonalizatua egiteko erreminta gisa, laguntza-erabakiak hartzeko orduan aintzat hartu daitezen erabiltzaileen bizitza-ibilbidea, interesak eta gaitasunak.

Ebidentzia horiek kudeaketa- eta arreta-sistemaren ohiko prozesuetan txertatzen dira; horrela, sistematizatu egin daiteke informazioa, errazago egin daiteke haren jarraipena denboran, eta aldizka berrikusi egin daiteke, pixkanaka hobekuntzak eginez bai kudeaketan eta bai erabiltzaileei zuzendutako esku-hartzean.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- **Pertsonarengan zentratutako arretaren (PZA) eredua, oinarri metodologiko gisa.** Ereduek horrek erraztasunak ematen ditu genero-ikuspegia esku-hartzean txertatzeko, erabiltzaileen bizitza-ibilbidea, gaitasunak, interesak eta lehentasunak aintzat hartuz, eta haien benetako parte-hartzea bultzatzen du.
- **Erabiltzaileek aktiboki parte hartzea eta profesionalak nahiz familiak inplikatzeko**, ezarpen partekatua bultzatuz, adinekoek protagonismoa izan dezaten jardueretan, edukietan eta partaidetza-guneetan.
- **Genero-ikuspegia zerbitzuen ohiko jardueran integratzea.** Ekintza puntual gisa tratatzea saihesten da, eta denboran zehar iraunkortasuna izatea bermatzen da.
- **Genero-ikuspegia zuzeneko esku-hartzean txertatzea.** Hizkera inklusiboa erabiltzen da eta jarduerak berrikusi egiten dira, rol estereotipatuak erreproduzitzea saihesteko.
- **Etengabe hobekuntzara bideratutako antolamendu-kultura.** Horrela, sendotu egiten da jardunbidea, ebaluatu egiten da haren garapena, eta ikaskuntzak pixkanaka gehitzen dira.
- **Berdintasun Planarekin, Plan Estrategikoarekin eta kudeaketa-sistemeekin lerrokatzea.** Modu horretan, indartu egiten da haren egiturazko izaera, eta hobeto integratzen da erakundearen.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Jardunbideak potentzial handia du beste zerbitzu soziosanitario batzuetara eta gizarte-arloko beste erakunde batzuetara transferitzeko; izan ere, genero-ikuspegia laguntza-eredu finkatuetan txertatzean datza, bereziki **pertsonarengan zentratutako arretaren (PZA) ereduaren eta etxeko laguntza-zerbitzuak (ELZ) garatutako esku-hartzean.**

Ereduaren transferigarritasuna genero-ikuspegia arretaren elementu transbertsal gisa integratzean oinarritzen da, hainbat arlotan txertatzen baita: pertsona ezagutzean, haren bizitza-ibilbidea interpretatzean, premiak eta gaitasunak identifikatzean, eta partaidetzarako nahiz ongizaterako aukerak sortzean.

Pertsonarengan zentratutako arretaren ikuspegitik, jardunbideak aukera ematen du esku-hartzea pertsona bakoitzaren esperientzietara, interesetara eta inguruabarretara egokitzeko. Genero-ikuspegia txertatzeak laguntzen du identifikatzen nola eragin dezaketen beren gain hartutako rolerak, dauzkaten aukerak eta bizitza-esperientziek beren egungo premietan eta bizitza-proiektuan.

2026

Era berean, **Etxeko Laguntza Zerbitzuan** aplikatzeak agerian uzten du ikuspegi hori pertsonaren inguruneke arreta-testuinguruetara eramateko aukera, genero-ikuspegia txertatuz harreman profesionalean, premien detekzioan, isolamendu-egoeren prebentzioan eta autonomiaren nahiz gizarte-partaidetzaren sustapenean.

Proposatutako metodologia **progresiboki ezar** daiteke, erakunde bakoitzaren garapen- eta heldutasun-mailara egokituz. Sentsibilizazio-ekintzen bidez has daiteke, eta esku hartzeko eredu pertsonalizatuagoetarantz jo dezake, pertsona ezagutzeko erremintak, laguntzen plangintza eta partaidetza-proiektuen garapena pixkanaka gehituz.

Aplikazioa eta jarraipena errazteko, jardunbidea **erreminta metodologikoetan eta ebidentzia dokumentaletan** oinarritzen da. Jardunbide egokiaren aldeko ebidentzien atalean daude jasota, eta aukera ematen dute hainbat antolamendu-testuingurutan haien ezaipena egokitzeko, sistematizatzeko eta ebaluatzeko.

Transferentziari begira, mesedegarria da antolamendu-testuinguru desberdinetara erraz egokitzen diren elementuak erabiltzea:

- Pertsonarengan zentratutako arretaren eredua erabiltzea esku hartzeko esparru gisa.
- Zerbitzuen plangintzan eta garapenean genero-ikuspegia transbertsalki txertatzea.
- Erabiltzaileen, profesionalen eta familien partaidetza aktiboa bultzatzea.
- Zerbitzuen programazio arruntean berdintasuna integratzea.
- Sentsibilizazio-, komunikazio- eta partaidetza-ekintzak eraldaketarako erreminta gisa erabiltzea.

Koordinaziorako eta partaidetzarako barne-egiturak egotea (lantalde profesionalak, langune transbertsalak eta zerbitzuen arteko koordinazioa) lagungarria da jardunbidea modu homogeneoan hedatzeko eta antolamendu-ikaskuntzak txertatzeko. Egitura horiek elementu erraztaile gisa jarduten duten arren, edozein formalizazio-maila eta baliabide-kopuru duten erakundeetara egokitzeko modukoa da baliabidea.

Esparru egituratuak egoteak –berdintasun-planak eta kalitatea kudeatzeko sistemak, adibidez– erraztu egiten du, halaber, berdintasunaren arloan heldutasun-maila desberdinak dituzten erakundeetan ezartzea; hala, haien plangintza-, jarraipen- eta hobekuntza-sistemetan integra daiteke genero-ikuspegia.

Transferentzia errazteko baldintza gisa, hauek nabarmentzen dira:

- Lantalde profesionalak inplikatzeko.
- Berdintasuna zerbitzuen plangintza arruntean integratzea.
- Berdintasunaren arloan esparru estrategiko bat egotea.
- Erabiltzaileek aktiboki parte hartzea, beren arreta-prozesuaren protagonista gisa.
- Jarduketak erakunde bakoitzaren ezaugarrietara eta premietara egokitzeko gaitasuna izatea.

Erakundeetan gauzatutako hainbat esperientziaren bidez, agerian geratzen da eredua transferigarria dela, esku-hartze maila desberdinetan aplikatzen baita:

- Genero-ikuspegia bizitza-historietan eta arreta- eta bizitza-planetan txertatzea.
- Erabiltzaileen bizitza-ibilbideari lotutako jarduerak esanguratsuak identifikatzea.
- Zentroetan talde-jarduerak eta partaidetza-ekintzak gauzatzea.
- Etxeko laguntza-zerbitzuetan genero-ikuspegiaren inguruko sentsibilizazio- eta eboluzio-ekintzak aplikatzea.

2026

Oro har, jardunbidea beste erakunde batzuetara egokitzeko eta haietan aplikatzeko modukoa da, ez baitago jarduera jakin baten mende; aitzitik, **genero-ikuspegia arreta-ereduan, laguntzen plangintzan eta erabiltzaileek beren ingurune komunitarioarekin duten harremanean pixkanaka integratzean datza.**

IKASKUNTZAK:

- **Erabiltzaileek aktiboki parte hartzea** funtsezkoa da berdintasun-ekimenek arrakasta izan dezaten. Horrela, arreta- eta partaidetza-prozesuaren protagonista gisa duten aintzatespena bultzatzen da, eta areagotu egiten da garatutako jarduketek inpaktua.
- **Genero-ikuspegia ohiko jardueran integratzea** eraginkorragoa da ekintza puntualen bidez txertatzea baino, eta eguneroko jarduean aldaketa progresibo iraunkorrak egiten laguntzen du.
- **Eguneroko jarduerak eta jarduera sortzaileak** (ekitaldiak, materialak lantzea, partaidetza-dinamikak) erreminta eraginkorrak dira sensibilizatzeko, parte hartzeko eta ongizatea sortzeko, batez ere erabiltzaileen bizitza-ibilbidearekin, gaitasunekin eta interesekin bat egiten dutenean.
- Zuzeneko esku-hartzean **genero-ikuspegia txertatzeak** aukera ematen du identifikatzeko nola eragiten duten bizitza-ibilbideek, hartutako rolek eta esperientzia pertsonalek egungo premietan. Horrela, gainera, laguntzak modu doituagoan planifika daitezke, estereotipoak erreproduzitzea saihestuz.
- **Sare sozialen bidez kanpo-komunikazioa** egiteak indartu egiten du ekintzen barne-inpaktua, bistaratu egiten du egindako lana, eta sensibilizatu egiten du ingurunea.
- **Zentroen eta zerbitzuen arteko koordinazioak**, lana sarean egiteko barne-egiturekin batera, jardunbidea erakunde osoan homogeneizatzen eta sendotzen laguntzen du.
- **Elkarte-sarearekin, udalekin eta prestakuntza-zentroekin lankidetzan aritzea** funtsezkoa da jardunbidearen irismena zabaltzeko, dimentsio komunitarioa bultzatzeko eta sareko lana indartzeko.
- **Belaunaldiarteko jarduera komunitarioak** garatzeak eta lankidetzaz-ildo berriak planifikatzeak aukera ematen du trukerako eta ikaskuntza partekatuko guneak sortzeko, eta horrela ikuspegi zabalago batetik heltzen zaio berdintasunaren arloko sensibilizazioari.
- **Kudeaketa Planean eta Berdintasun Planean integratzeak eta Plan Estrategikoarekin lerrokatzeak** aukera ematen du ikaskuntzak modu sistematikoan txertatzeko eta jardunbidea antolamendu-ikaskuntzako etengabeko prozesu gisa sendotzeko.

JARDUNBIDEA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Arreta soziosanitarioan genero-ikuspegia txertatuz gauzatzen da jardunbidea, **pertsonarengan zentratutako arretaren (PZA)** ereduan integratuta eta erakundeak ematen dituen zerbitzuen ezaugarrietara egokituta.

Eredu horren abiapuntua da pertsonen zuzendutako arreta ez dela mugatu behar laguntza-beharrak estaltzera, baizik eta haien **historia pertsonala, bizitza-ibilbidea, gaitasunak, interesak eta gizarte-testuingurua** ere jaso behar dituela, kontuan hartuz nola eragin dezaketen genero-erolek, eskuragarri dauden aukerak eta bizitzan zehar metatutako esperientziek haien egungo egoeran eta partaidetza-aukeretan.

Eredua **elkarren osagarri diren hiru esku-hartze mailatan** egituratuta dago:

- **Dimentsio indibiduala:** pertsona ezagutzera bideratuta dago, genero-ikuspegia duen bizitza-historia eta Arreta eta Bizitza Plana bezalako erremintek bidez. Horrek pertsona bakoitzaren bizitza-proiektuari lotutako premiak, gaitasunak, interesak eta jarduera esanguratsuak identifikatzeko aukera ematen du.
- **Talde-dimentsioa:** batez ere egoitza-zentroetan, eguneko zentroetan, desgaitasunaren arretarako zentroetan eta zahar-etxeetan gauzatzen da, jardueren programazioan genero-ikuspegia txertatuz eta partaidetzarako, sensibilizaziorako, aintzatespenerako eta gizarte-harremanerako guneak bultzatuz.

2026

- **Dimentsio komunitarioa:** zerbitzutik harago inpaktua sortzera bideratuta dago, kanpainen, sentsibilizazio-ekintzen, komunikazioaren eta inguruko entitateekin bultzatutako lankidetzaren bidez, bai eta zaintzen balioa bistaratzea eta gizarte berdinzaleagoa sustatzera bideratutako proiektuen bidez ere.

Era berean, eredia **Ettxeko Laguntza Zerbitzuaren (ELZ)** ezaugarri espezifikoetara egokitzen da, bertan esku-hartzea pertsonaren bizitza-ingurunean gauzatzen baita. Esparru horretan, genero-ikuspegia txertatzen da harreman profesionaletik, premien behaketatik, zaurgarritasun-egoeren detekziotik, autonomiaren sustapenetik eta gizartearen parte hartzeko aukerak sortzetik.

Eredua garatzeko eta jarraipena egiteko, erakundeak hainbat **erreminta metodologiko eta ebidentzia dokumental** dauzka. Horien bidez, haien aplikazioa sistematizatzen du, jarduketan jarraipena egiten du eta haien bilakaera ebaluatzen du. Ebidentzia horiek arreta indibidualizatuari lotutako erremintak nahiz zerbitzuetan sortutako plangintza-, programazio-, komunikazio- eta partaidetza-materialak hartzen dituzte barnean.

Infografia honek genero-ikuspegia erakundearen aplikatzeko eredia laburbiltzen du:



1. DIMENTISIO INDIVIDUALA: BIZITZA-HISTORIA, ARRETA- ETA BIZITZA-PLANA ETA JARDUERA ESANGURATSUAK

Dimentsio indibiduala erabiltzaile bakoitzaren ezagutza eta arreta pertsonalizatua genero-ikuspegia txertatzera bideratutako esku-hartze maila da.

Pertsonarengan zentratutako arretaren eredutik abiatuta, erakundeak pertsonen bizitza-ibilbidea ezagutzeko erremintak jasotzen ditu, haien garapen pertsonalean eta partaidetza-aukeretan eragina izan dezaketen esperientziak, gaitasunak, interesak eta gizarte-baldintzatzaileak identifikatuz.

Genero-ikuspegia duen bizitza-historiak hainbat alderdiri buruzko informazio garrantzitsua biltzeko aukera ematen du; besteak beste, alderdi hauei buruzkoa: hezkuntza, lan-ibilbidea, zaintza-erantzukizunak, gizarte-partaidetza, familia-harremanak eta bizitzan zehar hartutako genero-rolari lotutako esperientziak.

Informazio hori oinarri bat da Arreta eta Bizitza Plana prestatzeko, eta aukera ematen du pertsonaren ezagutza haren bizitza-proiektura egokitutako helburu eta jarduketara bideratzeko.

2026

Erabilitako erremintak

- Genero-ikuspegia duen bizitza-historiari buruzko elkarrizketa.
- Arreta eta Bizitza Plana.
- Jarduera esanguratsuen identifikazioa.
- Premien, helburuen eta jarduketaren matrizea.

Aurkeztutako ebidentziak:

1.1. Genero-ikuspegia duen bizitza-historia

Erremintaren helburua

Bizitza-historia pertsona sakontasunez ezagutzeko erreminta bat da, aukera ematen baitu haren ibilbide pertsonalari, familiari, lanari eta inguruneari buruzko informazioa jasotzeko. Begirada horren bidez, ulertu daiteke nolako eragina izan duten gizarte- eta genero-testuinguruek haren aukeretan, roletan, harremanetan eta parte hartzeko moduetan.

Helburua ez da bizitza-ibilbide guztietan desberdinkeriak identifikatzea, baizik eta pertsona bakoitzaren berezitasuna ulertzea eta arreta pertsonalizatua bideratzeko informazio garrantzitsua izatea.

Aplikatzeko metodologia

Informazioa elkarrizketa esanguratsuen bidez biltzen da, honako hauei egokituta:

- pertsonaren erritmoa;
- ezagutza- eta komunikazio-gaitasunak;
- egoera emozionala;
- lehentasun pertsonalak.

Ez da elkarrizketa egituratu itxi gisa planteatzen, baizik eta laguntza profesionaleko gida gisa, oroitzapenak, esperientziak eta elementu esanguratsuak azalertzeko erraztasunak emanez.

Erabiltzaileak erabakitzen du bere ibilbidearen zein alderdi ezagutarazi nahi dituen. Une oro errespetatzen dira bere intimitatea eta autonomia.

Arakatzeko eremuak

Erremintak bizitza-ibilbidearen hainbat dimentsio aurreikusten ditu:

Arloa	Arakatutako alderdiak
Datu pertsonalak eta bizitza-testuingurua	Jaioterria, haurtzarora, gizarte- eta kultura-ingurunea
Haurtzarora eta sozializazioa	Familia-esperientziak, jasotako mezuak, aukera bereiziak
Hezkuntza eta prestakuntza	Ikasketak, aukerak eta mugak
Lan-ibilbidea	Egindako lanak, aintzatespena, kontziliazioa eta erantzukizunak
Familia- eta bikote-harremanak	Harremanak eraikitzea, erabakiak hartzea eta familia-antolamendua

2026

Zaintzak	Zaindutako pertsonak, bere gain hartutako erantzukizunak eta jasotako laguntzak
Gizarte-partaidetza	Denbora propioa, aisia, gizarte-harremanak eta partaidetza komunitarioa
Gizarte-aldaketak	Gizarte-bilakaeraren eta berdintasunaren pertzepzioa
Egungo zahartzaroa	Ongizatea, egungo laguntzak, interesak eta espektatibak

Genero-ikuspegia txertatzea

Erremintak besteak beste alderdi hauek aztertzeo aukera ematen du:

- familia-rolen banaketa historikoa;
- hezkuntza- eta lan-aukerak;
- zaintzari lotutako esperientziak;
- aisialdirako sarbidea eta gizarte-partaidetza;
- emakumeen eta gizonen arteko harremanen eboluzioa.

Informazio horrek pertsonaren egungo egoera ulertzeko aukera ematen du, alde zuzeneko interpretaziorik egin gabe eta adierazi ez diren esperientziak esleitu gabe.

Genero-indarkeriarekin lotutako egoeren tratamendua

Bizitza-historiak aukera eman dezake hauekin lotutako kontakizunak agertzeo:

- autonomiarik eza;
- berdintasunezkoak ez diren harremanak;
- kontrola;
- indarkeria-esperientziak.

Pertsonaren kontakizunean elementu horiek agertzen direnean, honela heldu behar zaie:

- profesionalki entzunez;
- errespetuz;
- konfidentzialtasunez;
- balorazio indibidualizatua eginez.

Erremintaren helburua ez da genero-indarkeriako egoerak diagnostikatzea edo pertsonak adierazi ez dituen egitateen interpretazioak egitea, baizik eta bere historiari eta egungo premiei hobeto egokituko zaien arreta ematea.

1.2. Genero-ikuspegia duen arreta- eta bizitza-plana

Erremintaren helburua: Arreta eta Bizitza Plana (ABP) bizitza-historiaren bidez lortutako informazioa helburu, laguntza eta jarduketara pertsonalizatu bihurtzeko aukera ematen duen tresna da.

Emandako arretak, laguntza-premiei ez ezik, honako hauei ere erantzungo diela bermatzea du helburu:

- identitatea;
- lehentasunak;

2026

- gaitasunak;
- interesak;
- bizitza-proiektua.

Genero-ikuspegia txertatzea: Arreta eta Bizitza Planak genero-begirada du, kontuan hartzen duelako ibilbide pertsonalean bizitako esperientziek nola eragin dezaketen alderdi hauetan:

- autonomia;
- erabakiak hartzea;
- partaidetza;
- harreman sozialak;
- egungo interesak.

Pertsonak jarduera esanguratsuak mantendu edo berreskuratu ahal izateko aukerak identifikatzen laguntzen du; batez ere gizarte-, familia- edo kultura-inguruabarrek mugatu zituzten jarduerak.

Arreta eta Bizitza Planaren egitura

Elementua	Edukia
Historia esanguratsua	Bizitza-ibilbideko esperientzia garrantzitsuak
Gaitasunak eta interesak	Trebetasunak, zaletasunak eta zentzua duten jarduerak
Egungo premiak	Pertsonak eskatutako laguntzak
Helburu pertsonalak	Zer mantendu, berreskuratu edo garatu nahi du?
Jarduketak	Ekintza profesionalak eta beharrezko laguntzak
Jarduera esanguratsuak	Partaidetzarako aukera zehatzak
Ebaluazioa	Eboluzioaren eta gogobetetasunaren jarraipena

1.3 Jarduera esanguratsuak identifikatzeko matrizea

Erremintaren helburua: Jarduera esanguratsuen matrizea bizitza-historia eta eguneroko esku-hartzea uztartzen dituen elementua da.

Informazio biografikotik abiatuta, partaidetzarako aukera zehatzetara pasatzeko aukera ematen du.

Bere helburua honako hauek identifikatzea da:

- pertsonarentzat zentzua duten jarduerak;
- mantendu nahi dituen gaitasunak;
- garatu daitezkeen interesak;
- zentroaren eta komunitatearen barruko aukerak.

Metodologia: Identifikazioa honako hauek harremanetan jarritz egiten da:

2026



Egituraren adibidea

Bizitza-historian identifikatutako elementua	Gaitasuna/Interesa	ABParen helburua	Jarduera esanguratsua
Lan-esperientzia	Identitatea eta aintzatespena mantentzea	Autoestimua bultzatzea	Ezagutzak eta sormen-jarduerak partekatzea
Zaintza-lana	Ekarpen pertsonalak aintzatestea	Norberaren identitatea indartzea	Elkarriketarako eta partaidetzarako guneak
Zaletasun pertsonalak	Aisia eta gozamina mantentzea	Ongizatea bultzatzea	Kultura-jarduerak eta irteerak
Eskuratutako jakintza	Gaitasunak balioan jartzea	Partaidetza aktiboa bultzatzea	Tailerrak, jarduera partekatuak

2. TALDE-DIMENTSIOA: GENERO-IKUSPEGIA ZENTRO ETA ZERBITZUEN JARDUEREN PROGRAMAZIOAN TXERTATZEA

Talde-dimentsioa zentro eta zerbitzuen eguneroko bizitzan genero-ikuspegia txertatzera bideratutako esku-hartze maila da. Partaidetzarako, gizarte-harremanetarako eta dinamizaziorako guneak erabiltzaileen berdintasuna, aintzatespen pertsonala eta parte-hartze aktiboa sustatzeko aukera gisa erabiltzen dira.

Pertsonarengan zentratutako arretaren (PZA) eredutik abiatuta, talde-jarduerak ez dira aisiarako edo entretenimendurako ekintza soil gisa planteatzen, baizik eta pertsonen beren gaitasunak mantentzeko, interesak adierazteko, esperientziak partekatzeko eta beste pertsona batzuekin lotura adierazgarriak garatzeko gune gisa.

Dimentsio horretan genero-ikuspegia txertatzeak aukera ematen du jarduera-proposamenak ikuspegi inklusibo batetik berrikusteko, rol tradizionalak erreproduzitzea saihestuz eta emakumeek nahiz gizonek zerbitzuaren bizitzan parte hartzeko, adierazteko eta aitortzeko aukera berak izatea bultzatuz.

Talde-programazioa esparru hauetan gauzatzen da nagusiki:

- egoitza-zentroak;
- eguneko zentroak;
- desgaitasunaren arretarako zentroak;
- zahar-etxeak.

Era berean, jarduketa horietako batzuk **Etxeko Laguntza Zerbitzuaren (ELZ)** testuingurura egokitzen dira, pertsonaren ohiko ingurunean garatutako arretaren ezaugarri espezifikoak kontuan hartuta.

Aplikatzeko metodologia

2026

Talde-jardueretan, honela txertatzen da genero-ikuspegia:

- berdintasunarekin, aniztasunarekin eta zaintzen gizarte-balioarekin zerikusia duten jarduerak zentroen programazio arruntean txertatuz;
- jarduera tradizionalak egokituz, haietan genero-ikuspegia txertatzen eta erabilitako edukiak, materialak eta mezuak berrikusten;
- hausnarketarako eta partaidetzarako guneak sortuz, erabiltzaileek beren esperientziak, oroitzapenak eta iritziak partekatu ahal izateko;
- erabiltzaileek modu aktiboan parte hartuz kanpainei eta jardueri lotutako materialak, edukiak eta elementu sortzaileak prestatzen;
- ekintza komunitario jakin batzuetan profesionalekin, familiekin eta ingurune eragileekin lankidetzan arituz.

Ikuspegi horri esker, berdintasunari ez zaio heltzen egun seinalatuetako ekintza puntualen bidez bakarrik, baizik eta zerbitzuen ohiko dinamikaren parte izanik.

Talde-dimentsioa egiaztatzen duten erremintak eta ebidentziak

2.1 Plangintza eta komunikazioa, jardunbidea hedatzeko erreminta gisa

Jardueren programazioan progresiboki integratu da genero-ikuspegia. Hasieran, berdintasun-kanpainak sartu ziren erakundearen komunikazio-planean, eta, pixkanaka, plangintzarako eta hedapenerako eredu egituratuago bat landu da.

Erakundearen Komunikazio Plana erreminta lagungarria da berdintasunarekin, aniztasunarekin eta zaintzen gizarte-balioarekin lotutako ekintzak planifikatu, zabaldu eta ikusarazteko.

Esparru horrek hau guztia ahalbidetzen du:

- sensibilizazio-jarduketak definitzea;
- barne- eta kanpo-komunikaziorako kanalak ezartzea;
- helarazitako mezuetan koherentzia bermatzea;
- profesionalen, erabiltzaileen, familien eta beste interes-talde batzuen partaidetza bultzatzea;
- zerbitzuetan gauzatutako ekintzak bistaratzea.

Komunikazio-plangintza horretatik abiatuta, erakundeak aurrera egiten du zentroei eta zerbitzuei zuzendutako **berdintasun-jardueren plan espezifikoak** garatzen, proposamen komun bat helarazteko eta ingurune bakoitzaren ezaugarrietara egokitzeko.

2.2. Genero-ikuspegia duten jardueren urteko programazioa

2026tik aurrera, **Berdintasunaren Arloko Jardueren eta Kanpainen Plan** bat diseinatzen eta zabaltzen hasi da, **zentroei eta zerbitzuei zuzendua** –etxeko laguntza-zerbitzua barnean hartuta–. Plan horrek egun garrantzitsuei lotutako ekintzen proposamen komun bat ezartzen du:

- Emakumeen Nazioarteko Eguna (M-8).
- Emakumeenganako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Eguna (A-25).
- Aniztasuna.
- Zaintzen gizarte-balioaren aintzatespena.

2026

Ereduak honako hauek uztartzen ditu:

- antolamendu-mailako proposamen komun bat;
- jarduerak zentro bakoitzaren ezaugarrietara egokitzea;
- lantalde profesionalen autonomia, beren ekimenak garatzeko.

Horrela, jarduketa-ildo komun bat bermatzen da, erabiltzaileen testuingurura, gaitasunetara eta interesetara egokituta.

Era berean, jarraipena egiteko irizpideak eta adierazleak pixkanaka gehitzen dira, partaidetza, jardueren garapena eta berdintasunaren arloko sentsibilizazioan duten eragina sistematizatzeko.

2.3. Genero-ikuspegia ohiko jardueretan integratzea

Kanpaina espezifikoetara mugatuta geratu gabe, genero-ikuspegia arlo psikosozialean gauzatzen diren ohiko jardueretan txertatzen da pixkanaka; bereziki, honako hauetan:

- animazio soziokulturala;
- estimulazio kognitiboa;
- talde-tailerrak;
- irakurketa- eta gaurkotasun-jarduerak.

Honela txertatzen da:

- erabilitako eduki eta materialak berrikusiz;
- hizkera inklusiboa erabiliz;
- estereotipatu gabeko partaidetza sustatuz;
- emakumeen eta gizonen esperientziak eta ekarpenak bistaratuz.

Jarduketa horiek aukera ematen dute berdintasuna eguneroko esku-hartzeetan eta pertsonentzat esanguratsuak diren jardueretan lantzeko, pertsonarengan zentratutako arretaren ereduarekin bat etorritz.

Talde-dimentsioa egiaztatzen duten ebidentziak

1. ebidentzia. Komunikazio-plana eta sentsibilizazio-kanpainak: Komunikazio-plana berdintasunarekin, aniztasunarekin eta zaintzekin lotutako ekintzak planifikatzeko eta zabaltzeko erabilitako antolamendu-esparruaren ebidentzia da.

Tresna horren bidez, profesionalei, erabiltzaileei, familiei eta inguruneari zuzendutako sentsibilizazio-kanpainak eta -ekintzak antolatzen dira, barne- eta kanpo-kanalak erabiliz.

2. ebidentzia. M-8ko Jardueren eta Kanpainen Plana (2026): Jardunbidea sistematizatzeko prozesuaren ebidentzia gisa, erakundeak **M-8ko (Emakumeen Nazioarteko Eguna) Jardueren eta Kanpainen Plan** bat dauka, zentroei eta zerbitzuei zuzenduta.

Plan horrek ikuspegi parte-hartzaile, inklusibo eta moldagarria du, eta honako hauek inplikatzeko bultzatzen du:

- langileak;

2026

- erabiltzaileak;
- familiak;
- entitate laguntzaileak eta tokiko komunitatea.

Helburuak hauek dira:

- emakumeek gizarte-laguntzaren arloan egiten duten lana bistaratzea;
- zaintza-lanak aintzatestea eta balioan jartzea;
- berdintasunaren inguruan eguneroko eta hurbileko ikuspegi batetik sentsibilizatzea;
- partaidetza-guneak sortzea;
- erakundeak berdintasunaren eta erantzukidetasunaren alde duen konpromisoa indartzea.

Proposaturiko jardueren artean, honako hauek daude:

Zaintzen duten emakumeak bideo parte-hartzailea

Jardueraren helburuak hauek dira:

- sektoreko emakumezko langileei ahotsa ematea;
- zaintza-lanaren gizarte- eta emozio-balioa bistaratzea;
- zaintzen dimentsio profesional eta gizatiarra aintzatestea.

Emakume zaintzaileak. M-8ko kanpaina (2026. urtea)

<https://www.instagram.com/p/DVnpLgEkus-/>

M-8ko horma-irudiak zentroetan eta etxeko laguntza-zerbitzuan

Erabiltzaileen, profesionalen eta familien adierazpenak eta partaidetza bultzatzera zuzendutako jarduera, berdintasunarekin eta zaintzekin zerikusia duten esaldi, marrazki eta mezuen bidez.

«M-8a esaldi batean» kanpaina

Berdintasunari lotutako gogoetak, nahiak eta aintzatespen-mezuak jasotzera bideratutako ekimena.

A-25ari eta aniztasunari lotutako jarduerak

Emakumeenganako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Egunaren eta aniztasunaren inguruan antolatutako ekintzek besteak beste balio hauek lantzeko aukera ematen dute:

- errespetua;
- berdintasuna;
- elkarbizitza;
- aniztasunaren aintzatespena.

3. ebidentzia. Egindako jarduerak ezagutaraztea eta zabaltzea: Gauzatutako jarduerak komunikazio-ekintzekin osatzen dira, erabiltzaileen eta profesionalen partaidetza bistartzeko eta ekimenen inpaktua indartzeko.

2026

Ebidentzia nagusien artean, honako hauek daude:

- argitalpen korporatiboak (webgunea eta sare sozialak);
- barne-aldizkaria (Adibidez, *Kaixo*);
- argazkiak eta bideoak;
- material grafikoak.



4. ebidentzia. Kultura- eta sentsibilizazio-jarduerak: Zentroen programazioan, hausnarketara, partaidetzara eta esperientzia pertsonalak aintzatestera bideratutako jarduerak antolatzen dira.

«Kapelarik gabeko emakumeak» proiektua

Emakumezko erreferenteak bistartzera eta emakumeek hainbat gizarte-, kultura- eta lanbide-arlotan duten zereginari buruzko hausnarketa sustatzera bideratutako jarduerak.

Ekimenak aukera ematen du berdintasuna emakumeen memoriatik, kulturatik eta ibilbideen aintzatespenetik lantzeko, erabiltzaileen partaidetza aktiboa bultzatuz.



2026

Hainbat zentro eta zerbitzutara bidalitako M-8ko Jardueren eta Kanpainen Plana (2026) ebidentzia, haietan hedatzeko eta ebaluatzeko:

M-8ko (Emakumeen Nazioarteko Eguna) Jardueren eta Kanpainen Plana

Komunikazio-arloa: 2026ko urtarila

1. Testuingurua eta ikuspegia

Plan hau ikuspegi **parte-hartzaile, inklusibo eta errealistarekin** diseinaturik dago, eta honako hauen inplikazioa bultzatzen du:

- Langileak (zuzeneko arreta, koordinazioa, administrazioa)
- Erabiltzaileak
- Familiak
- Beste alderdi interesdun batzuk (erakunde laguntzaileak, tokiko komunitatea)

Hainbat testuingurutara egokitze moduko jarduerak lehenesten dira, genero-ikuspegiarekin, hizkera irisgarri eta inklusiboarekin, parte-hartzea eta esperientzia errealak bultzatuz.

2. Planaren helburuak

Helburu orokorra

Emakumeek gizarte-laguntzako eremuan duten zeregina bistaratzea eta genero-berdintasuna sustatzea, M-8a dela-eta erakundearekin lotutako pertsona guztien parte-hartzea bultzatuz.

Helburu espezifikoak

- Emakumeek gizarte-laguntzako sektorean egiten duten lana aintzatestea eta nabarmentzea.
- Genero-berdintasunari buruz sentsibilizatzea eguneroko eta hurbileko ikuspegi batetik.
- Belaunaldiarteko partaidetza-gune komunitarioak sortzea.
- Enpresak berdintasunaren eta erantzukidetasunaren alde duen konpromisoa indartzea.

3. Jardueren plana

1. jarduera. Bideo parte-hartzailea: Zaintzen duten emakumeak

Hartzaileak: Langileak (profil guztiak)

Helburua:

- Sektoreko langileei ahotsa ematea.
- Zaintza-lanaren gizarte- eta emozio-balioa bistaratzea.
- Kide izatearen sentimendua sortzea.

Jardueraren deskribapena:

Bideo labur bat egingo da, 3-5 minutukoa, langileen lekukotza laburrekin. Erantzunak mugikorrarekin grabatu eta koordinazio-taldera bidal daitezke.

Galdera orientagarriak (1 edo 2 erantzun):

- Zaintzeak zer esan nahi du zuretzat?
 - Zein emakume inspiratzen zaitu zure bizitzan edo zure lanean?
 - Zure ustez, zein balio ematen dio zure lanak gizarteari?
 - Zer eskatuko zenuke sektorean berdintasunean aurrera egiteko?
- Bideoa barnean zabalduko da M-8an eta sareetan partekatu ahal izango da –baimena ematen bada–.

Behar diren baliabideak:

- Koordinazioa (Giza Baliabideak / Berdintasuna / Komunikazioa)
- Adostasun-txantiloia
- Bideoaren oinarritzako edizioa

2. jarduera. M-8ko horma-irudiak zentroetan eta etxeko laguntza-zerbitzuan

Hartzaileak: Erabiltzaileak, langileak eta familiak

Helburua:

- Adierazpena eta partaidetza bultzatzea.

2026

- M-8a maila kognitibo eta funtzional desberdinetara egokitzea.

Jardueraren deskribapena:

M-8ko esaldiekin, marrazkiekin edo hitzekin horma-irudi fisiko edo digital bat sortzea.

Kontsigna-proposamenak:

- «Niretzat, emakume garrantzitsua da...»
- «Zaintzea hau ere bada: ...»
- «Emakumeak honelakoak gara: ...»

Ettxeko laguntza-zerbitzuan, laguntzaileek esaldi laburrak jaso eta horma-irudi nagusira edo digitalera eraman ditzakete.

Behar diren baliabideak:

- Kartulak / Panelak / Horma-irudi digitala
- Errotuladoreak, pegatinak, piktogramak
- Zuzeneko arretako langileen laguntza

3. jarduera. Barne-kanpaina: «M-8a esaldi batean»

Hartzaileak: Langileak eta familiak

Helburua:

- Erabiltzaileen familien parte-hartzea bultzatzea.
- Eduki kolektiboa sortzea.

Jardueraren deskribapena:

M-8arekin lotutako esaldi labur bat bidaltzera gonbidatzea (WhatsApp bidez, posta elektronikoz edo formulario bidez):

- Desio bat
- Aintzatespen bat
- Gogoeta bat

Esaldiak M-8ko astean zehar zabalduko dira barne-kanalen bidez, edo horma-irudiari gehitu ahal izango zaizkio.

Behar diren baliabideak:

- Bilketa-kanala
- Txantilo grafiko xumea

4. jarduera. Kanpo-komunikazioa eta konpromisoa

Hartzaileak: Komunitatea eta alderdi interesdunak

Helburua:

- Konpromiso sozialaren irudia indartzea.
- Mezuari koherentzia ematea.

Jardueraren deskribapena:

- Bideoa eta/edo horma-irudia webgunean edo sareetan argitaratzea
- M-8ko mezu instituzionala
- Berdintasunaren aldeko manifestu labur bat edo konpromiso txiki bat zabaltzea

Behar diren baliabideak:

- Komunikazio-taldea
- Zuzendaritzak balidatutako mezua

4. Kronograma orientagarria

- **2-3 aste lehenago:** plangintza, barne-komunikazioa, bideoak/esaldiak jasotzea
- **M-8ko astean:** jardueren garapena, eguneroko zabalkundea
- **Ondoren:** esker ona eta itxiera (mezua edo laburpen bisuala)

5. Ebaluazioa

Adierazleak:

- Parte-hartzaileen kopurua
- Inplikaturako zentroak eta etxeko laguntza-zerbitzuak
- Langileen balorazio kualitatiboa
- Komunikazioaren barne-inpaktua

Emaizak dokumentatu eta komunikazio-arlori bidali beharko dira.

2026

Talde-programazioan genero-ikuspegia txertatzeak aukera ematen du zerbitzuen eguneroko jarduerak partaidetzarako, aintzatespenerako eta sentsibilizaziorako gunehurtzeko.

Dimentsio horrek onura hauek ditu:

- emakumeen eta gizonen arteko berdintasuneko partaidetza bultzatzea;
- esperientzia eta ekarpen pertsonalak bistaratzea;
- erabiltzaileen partaidetza aktiboa indartzea;
- errespetuan eta aintzatespenean oinarritutako harremanak sustatzea;
- berdintasuna zerbitzuen eguneroko bizitzatik lantzea.

Oro har, talde-dimentsioak erakusten du nola txertatzen den genero-ikuspegia zentroen eta zerbitzuen ohiko jardueran, kanpaina puntualetan soilik oinarritutako ikuspegia gaituz eta arreta-eredu inklusiboago eta parte-hartzaileagorantz aurrera eginez.

4. DIMENTSION KOMUNITARIOA: SENSIBILIZAZIOA, IKUSGAITASUNA ETA GIZARTE-KONPROMISOA

Dimentsio komunitarioa genero-ikuspegiaren eragina laguntza-guneetatik harago zabaltzera bideratutako ereduaren aplikazio-maila da. Ingurunea sentsibilizatzea, zaintzen balioa bistaratzea eta gizarte-kultura berdinzaleagoa eraikitzea sustatzen du.

Ikuspegi horretatik, erakundearen iritziz, berdintasunak ez du erabiltzaile eta profesionalekin esku hartzera mugatu behar; aitzitik, beharrezkoa da komunikazio-, partaidetza- eta gizarte-aitorpenerako guneak sortzea ere, balio horiek ingurune komunitarioa eramateko.

Dimentsioa hauen bidez garatzen da:

- sentsibilizazio-kanpainak;
- kanpo-komunikazioa;
- zerbitzuetan gauzatutako esperientziak eta jarduerak zabaltzea;
- inguruko erakundeekin lankidetzan aritzea;
- berdintasunari, aniztasunari eta zaintzei lotutako gizarte-ekimenetan parte hartzea.

Komunikazioa gizarte-eraldaketarako erreminta gisa erabiltzen da, tradizioz ikusezin bihurtuta egon diren errealitateak bistartzeko aukera ematen baitu, bereziki zaintza-lanarekin, emakumeen partaidetzarekin eta bizitza-ibilbideen aniztasunarekin lotutakoak.

4.1. Kanpo-komunikazioa sentsibilizazio-erreminta gisa

Erakundeak bere komunikazio-kanal korporatiboak erabiltzen ditu –bereziki sare sozialak eta beste baliabide digital batzuk– berdintasunaren arloan gauzatutako ekintzak zabaltzeko eta konpromiso publikoa indartzeko.

Zabalkundeak aukera hauek ematen ditu:

- zentroetan eta zerbitzuetan gauzatutako jarduerak bistaratzea;
- erabiltzaileen eta profesionalen partaidetza aintzatestea;
- zaintza-lanari balioa ematea;

2026

- inguruneari berdintasun-, aniztasun- eta erantzukidetasun-mezuak helaraztea.

Argitalpenek aukera ematen dute berdintasuna antolamendu-kulturan txertatuta dagoela erakusteko, eta ez soilik barne-ekintza puntualetan.

Kanpo-komunikazioaren ebidentziak

Aurkeztutako ebidentzien artean, sare sozial korporatiboen bidez zabaldutako argitalpenak eta kanpainak daude:

- **M-8 kanpaina – «Emakume zaintzaileak» (2026) - sare sozialak**
Emakumeek zaintzen arloan duten zeregina bistaritzen du kanpainak, haien ekarpena aintzatetsiz eta gizarte-balioko eta zaintza profesionalizatzeko mezua helaraziz.
- **Grupo Urgatzi: 30 urte zaintzak eraldatzen eta profesionalizatzen (2025)**
Komunikazio-ekintza, erakundearen laguntza-ereduaren bilakaera bistaratzera eta zaintzak lanbidean eta gizartean garrantzitsuak direla erakustera bideratua.

Grupo Urgatzi, 30 urte zaintzak eraldatzen eta profesionalizatzen (2025. urtea)

<https://www.instagram.com/p/DRmTR8qiNvf/>

- **Grupo Urgatziren A-25 kanpaina (2025)**
Emakumeenganako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Egunari lotutako sentsibilizazio-ekintza, erakundeak berdintasunarekin duen konpromisoa indartzera eta indarkeria matxistak prebenitzera bideratua.

Grupo Urgatziren A-25 kanpaina (2025. urtea)

<https://www.facebook.com/reel/1331165938321920>

4.2. Berdintasuna eta aniztasuna ikusarazteko proiektuak eta ekintzak

Data horiei lotutako kanpainez gain, erakundeak hainbat ekimen garatzen ditu dibertsitatea bistaratzera, bizitza-ibilbideak aintzatestera eta gizarte inklusiboagoa sustatzera bideratuta.

- **«Priscilla: Nafarroako erreginak» proiektua (2025)**
Ekimen hau aniztasunaren inguruan sentsibilizatzeko eta identitate pertsonala aintzatesteko esparruan garatzen da, kultura eta partaidetza aniztasunarekiko errespetua sustatzeko erreminta gisa erabiliz.

Proiektuak aukera ematen du berdintasuna ikuspegi zabal batetik lantzeko, aniztasuna pertsonen eta komunitateen berezko elementu gisa txertatuz eta errespetuan, inklusioan eta identitate desberdinen aintzatespenean oinarritutako gizarte-ikuspegia bultzatuz.

2026

Ebidentzia:

Priscilla: Nafarroako erreginak. E-28 kanpaina (2025. urtea)

<https://www.instagram.com/p/DMKVZQktv5n/>



4.3. Parte hartzea eta ingurunearekin lankidetzan aritzea

Dimentsio komunitarioa indartu egiten da kanpo-eragileekiko harremanaren bidez eta gizarte-sentsibilizazioa bultzatzen duten ekimenetan parte hartuz.

Garatutako jarduerak aukera ematen dute honako hauekin konexioak sortzeko:

- familiak;
- tokiko elkarteak;
- emakume-elkarteak;
- entitate komunitarioak;
- gizarte-inguruneko beste eragile batzuk.

Lankidetzak horien bidez, zerbitzuak ireki egiten dira komunitatearentzat, eta trukerako eta ikaskuntza partekatzeak harremanak sustatzen dira.

Era berean, ekimen jakin batzuek belaunaldiarteko dimentsio komunitarioa izaten dute, belaunaldien arteko lotura indartzeko eta haien artean esperientziak eta ezagutzak transmititzeko.

4.4. Ebidentzia dokumental eta grafikoak

Dimentsio komunitarioa honako hauen bidez egiaztatzen da:

- sare sozial korporatiboetako argitalpenak;
- sentsibilizazio-kanpainak;
- ikus-entzunezko materialak;
- barne-albizkaria eta argitalpen korporatiboak;

2026

- jardueren ebidentzia grafikoak;
- erakundeekin lankidetzan sortutako dokumentazioa.

Sare sozialetako argitalpenak

- https://www.instagram.com/p/DG8I0DkMVKv/?img_index=1
- https://www.instagram.com/p/DCOwOtVM_Fj/?img_index=1
- <https://www.instagram.com/p/C8rR4A7sUYu/>
- https://www.instagram.com/p/C8_m553MZdq/?img_index=1
- https://www.instagram.com/p/DCyd2dbJKvG/?img_index=1

Dimentsio hau aplikatzeak hainbat aukera ematen ditu:

- berdintasuna eta aniztasuna gizartean gehiago bistaratzea;
- zaintzen gizarte- eta lanbide-balioa aintzatestea;
- erakundeak ingurunearekiko duen konpromisoa proiektatzea;
- gizarte-zerbitzuek partaidetzarekin eta gizarte-eraldaketarekin lotura daukatela erakustea;
- berdintasunarekin, aniztasunarekin eta erantzukidetasunarekin lotutako erreferente positiboak sortzea.
- Oro har, dimentsio komunitarioak aukera ematen du genero-ikuspegia zerbitzuaren mugez gaindi aplikatzeko eta sensibilizaziorako nahiz gizarte-konpromisorako elementu bihurtzeko.

2026

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN · 2026

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

Integración de la perspectiva de género en la atención a las personas

“Transformamos los cuidados para construir igualdad”

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

La integración de la perspectiva de género en la prestación de los servicios se articula a través de la participación de las personas (personas usuarias, familias, personas de la organización) en el marco del modelo de Atención Centrada en la Persona, y se sustenta en una filosofía de mejora continua, innovación social y aprendizaje organizativo.

Se persiguen los siguientes objetivos:

7. **Integrar de forma sistemática y transversal la perspectiva de género en la prestación de los servicios**, garantizando su incorporación en la programación anual del 100% de los servicios (centros y SAD) y incorporando la igualdad como uno de los ejes de intervención.
8. **Promover la participación de personas usuarias, familias y profesionales** en el diseño, desarrollo y evaluación de las actividades, impulsando su implicación en campañas y acciones de igualdad, con presencia en **más del 80% de los centros**.
9. **Consolidar el modelo de Atención Centrada en la Persona incorporando la perspectiva de género**, teniendo en cuenta la diversidad de experiencias, necesidades y trayectorias vitales de mujeres y hombres, y orientando la intervención hacia apoyos y oportunidades de participación ajustadas a su proyecto vital en la intervención diaria.
10. **Visibilizar y poner en valor el trabajo de cuidados, tradicionalmente feminizado**, mediante el desarrollo de campañas, actividades y acciones de sensibilización, reconocimiento y participación (8M, 25N, diversidad y cuidados), generando impacto interno y comunitario (como mínimo 2 campañas al año y 3 píldoras informativas).
11. **Impulsar una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y el respeto a la diversidad**, promoviendo la sensibilización progresiva de personas usuarias y profesionales (**100% de servicios/centros en los que se evidencian prácticas no estereotipadas en la participación de personas usuarias y profesionales**).
12. **Favorecer la mejora continua de los servicios**, incorporando evidencias, evaluación sistemática de las actividades y aprendizajes organizativos que permitan ajustar y reforzar las acciones desarrolladas en materia de igualdad (Balance anual en el marco de la estrategia y el plan de igualdad).

ENTIDAD RESPONSABLE: Urgatzi SL

Nº DE TRABAJADORAS / % sobre plantilla: 918/ 96%	Nº DE TRABAJADORES / % sobre plantilla: 42/4%
--	---

WEB: <https://www.grupourgatzki.eus/es/>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRÁCTICA:

Hezi eta Ikasi, Tejido asociativo, Centros de formación, Instituciones, empresas colaboradoras

2026

FECHA DE COMIENZO: enero 2024	PERSONA DE CONTACTO: Diana González
TELÉFONO DE CONTACTO: 94 480 40 78	EMAIL DE CONTACTO: dgonzalez@grupourgatz.eus

PALABRAS CLAVE

Marcar únicamente 3 palabras clave con las que más relación tiene la práctica.

☐ Estrategia	X Personas	☐ Alianzas
X Proveeduría	☐ Responsabilidad Social Corporativa	☐ Modelo de Gestión
☐ Transversal	☐ Cualitativo y cuantitativo	X Gestión sistemática, metodología o proceso
☐ Diagnóstico	☐ Plan para la igualdad	☐ Estudios y análisis de género
☐ Integración en la estrategia	☐ Feminicidio	☐ Violencia de género
☐ Prevención de riesgos	☐ Comunicación eficaz / comunicación no violenta	☐ Comunicación interna
☐ Comunicación externa	☐ Uso no sexista del lenguaje	☐ Transparencia salarial
☐ Brecha salarial	☐ Campañas de igualdad	☐ Formación y sensibilización
☐ Mentoría	☐ Promoción libre de sesgos sexistas	☐ Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐ Sector mayoritariamente de mujeres/hombres	☐ Participación feminista	☐ Conciliación corresponsable
☐ Organización del tiempo y del espacio	☐ Cuidados y sostenibilidad de la vida	☐ Seguridad, salud y bienestar
☐ Atención a la clientela/personas usuarias	☐ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	☐ Condiciones laborales
☐ Política retributiva	☐ Clasificación profesional	☐ Techo de cristal
☐ Paridad	☐ Liderazgo para la igualdad / liderazgo feminista	☐ Interseccionalidad, diversidad
☐ Visibilización de mujeres referentes	☐ Autodefensa feminista	☐ Empoderamiento
☐ Políticas LGTBIQ+	☐ Masculinidades comprometidas con la igualdad	☐ Intervención social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN

☐ Educación	☐ Industria	☐ Servicios
☐ Salud	X Servicios sociales	☐ Otros

2026

DESCRIPCIÓN:

La práctica consiste en la **incorporación sistemática de la perspectiva de género en la prestación de los servicios sociosanitarios y de atención a la dependencia** desarrollados por Urgatzi, integrándola de forma progresiva en la actividad ordinaria de la organización.

Se aplica de manera transversal en centros de día, residencias, centros de atención a la discapacidad, hogares del jubilado y el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), alcanzando tanto a personas usuarias como a profesionales y familias.

La práctica se desarrolla en un contexto organizativo y sectorial altamente feminizado, en el que los cuidados han estado históricamente asociados principalmente a las mujeres y no siempre han recibido el reconocimiento social y profesional acorde a su valor. En este marco, la organización impulsa acciones orientadas a la profesionalización, reconocimiento y puesta en valor de los cuidados desde una perspectiva de igualdad.

La integración del enfoque de género responde a un **proceso evolutivo**, pasando de iniciativas inicialmente centradas en la sensibilización y visibilización de la igualdad hacia su incorporación progresiva en la actividad cotidiana, en coherencia con el modelo de Atención Centrada en la Persona.

La integración se articula a través del modelo de **Atención Centrada en la Persona (ACP)**, incorporando la igualdad como eje transversal en la planificación, desarrollo y evaluación de las actividades, con el objetivo de garantizar una atención equitativa, adaptada a las necesidades de mujeres y hombres y conectada con sus trayectorias vitales, capacidades e intereses.

La práctica se desarrolla bajo una **metodología de mejora continua (ciclo PDCA)** integrada en la gestión ordinaria de los servicios:

- **Planificación:** Diseño de la programación anual con enfoque de igualdad a desarrollar en los centros, planificación de actividades del área socioasistencial, definición del plan de comunicación interna y externa, incluyendo píldoras informativas, campañas de sensibilización en fechas clave y publicaciones relacionadas con igualdad, diversidad y valor de los cuidados.

Asimismo, se incorporan progresivamente herramientas orientadas a conocer la trayectoria vital de las personas usuarias y a utilizar esta información en la planificación personalizada de apoyos.

- **Desarrollo:** Ejecución de actividades en centros y SAD con participación de personas usuarias, incluyendo dinámicas, eventos, elaboración de materiales y acciones creativas, fomento del lenguaje inclusivo y actividades dirigidas a modificar la reproducción de roles tradicionales de género.

En la intervención individualizada, la perspectiva de género se incorpora progresivamente mediante la identificación de experiencias, capacidades, intereses y trayectorias vitales, orientando la definición de apoyos y oportunidades de participación.

- **Seguimiento y evaluación:** Seguimiento de la implantación de las acciones desarrolladas y análisis de indicadores de participación, alcance, implicación profesional y evolución de las actuaciones realizadas.
- **Mejora:** Incorporación de aprendizajes obtenidos, revisión de las actuaciones desarrolladas y ajuste progresivo de las actividades y líneas de intervención.

2026

En la práctica diaria, esta integración se materializa en la participación de las personas usuarias en actividades socioculturales, campañas de sensibilización y acciones de reconocimiento, así como en la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la intervención directa.

Especialmente en el ámbito domiciliario, esta mirada permite avanzar hacia una atención que contempla la trayectoria personal de cada persona, favoreciendo la autonomía, la detección de situaciones de vulnerabilidad y el reconocimiento del valor social de los cuidados. Asimismo, la comunicación externa, a través de redes sociales corporativas y otros canales, se utiliza como herramienta de sensibilización y visibilización de la igualdad, reforzando el impacto comunitario de la práctica.

ASPECTOS INNOVADORES:

- **Integración de la perspectiva de género en la intervención directa con las personas usuarias**

La práctica incorpora la perspectiva de género no únicamente como una línea de sensibilización, sino como un elemento presente en la atención cotidiana, especialmente en el Servicio de Ayuda a Domicilio, donde la intervención se desarrolla en el entorno real de vida de las personas. Esto permite identificar cómo las trayectorias vitales, los roles asumidos y las oportunidades condicionadas por el contexto social pueden influir en las necesidades actuales y en las posibilidades de participación.

- **Aplicación conjunta del modelo de Atención Centrada en la Persona (ACP) y la perspectiva de género**

La práctica integra dos enfoques complementarios: la Atención Centrada en la Persona y la igualdad de género.

La perspectiva de género permite ampliar la mirada sobre la persona, incorporando no solo sus necesidades actuales, sino también:

- experiencias vitales;
 - responsabilidades asumidas;
 - capacidades desarrolladas;
 - intereses personales;
 - oportunidades de participación.
- **Incorporación de la historia de vida y la planificación personalizada como herramientas de igualdad.** La utilización de la historia de vida permite identificar elementos que pueden permanecer invisibles en una valoración asistencial tradicional, transformando la información recogida en objetivos y actuaciones ajustadas al proyecto vital de cada persona. De este modo, la perspectiva de género se incorpora como criterio para orientar apoyos y oportunidades de participación.
 - **Participación de las personas usuarias como agentes de cambio,** mediante su implicación en la creación y desarrollo de contenidos (materiales, vídeos, campañas y eventos), pasando de un rol pasivo a un rol protagonista en la construcción de la igualdad.
 - **Uso de actividades ordinarias como herramienta de transformación social,** integrando la igualdad en talleres, dinámicas y eventos cotidianos, lo que permite generar cambios de comportamiento, espacios de reflexión y participación y no solo acciones puntuales de sensibilización.
 - **Incorporación de la comunicación externa (redes sociales y web) como herramienta de intervención social,** que amplifica el impacto de las acciones de igualdad, visibiliza el valor de los cuidados y proyecta modelos igualitarios hacia el entorno comunitario.

2026

- **Aplicación del enfoque de género en un sector altamente feminizado**, abordando no solo la sensibilización, sino también la visibilización, valoración y resignificación del trabajo de cuidados desde una perspectiva profesional y social.
- **Modelo de despliegue transversal y homogéneo en múltiples servicios y territorios**, que permite llevar la innovación a gran escala dentro de la organización, garantizando coherencia y sistematicidad en su aplicación.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

La integración de la perspectiva de género en la prestación de los servicios ha generado resultados tanto a nivel organizativo como en la evolución de la intervención profesional, la participación de las personas usuarias y la cultura organizativa.

Los resultados evidencian una evolución desde un enfoque inicialmente centrado en la sensibilización hacia una incorporación progresiva de la igualdad como criterio de atención y planificación.

Indicadores cuantitativos y de actividad

- **100% de los servicios (centros y SAD)** incorporan acciones de igualdad en su programación anual.
- Participación de **6 de los 7 centros (aprox. 85%)** en campañas de igualdad (8M, 25N y otras), lo que evidencia un alto grado de implantación de la práctica.
- Desarrollo sistemático de campañas de igualdad integradas en la actividad ordinaria, con presencia continuada en la programación de los servicios.
- Publicaciones periódicas en redes sociales corporativas y web en fechas clave vinculadas a igualdad y visibilización de los cuidados.
- Incorporación generalizada del lenguaje inclusivo en documentación corporativa, memorias, redes sociales y contenidos web.

Indicadores de implicación profesional y despliegue

- Integración de la igualdad en el diseño e implementación de actividades a través del **100% del equipo de Animación Sociocultural (5 profesionales)** y del **100% del equipo de Trabajo Social (4 profesionales)**, todas ellas mujeres.
- Implicación activa de los equipos profesionales en la planificación y ejecución de actividades con enfoque de igualdad.
- Participación del **SAD**, con implicación de **24 servicios**, incorporando el enfoque de género en la atención directa en el entorno domiciliario.
- Despliegue transversal de la práctica a través de estructuras de coordinación, alcanzando a una plantilla de aproximadamente **726 personas (713 mujeres y 13 hombres)** en el ámbito de la atención directa.

Participación con perspectiva de género

- Participación generalizada de personas usuarias en actividades de igualdad, con tendencia hacia una **participación más equilibrada entre mujeres y hombres en actividades grupales**.
- Incremento de la participación de hombres en actividades vinculadas al cuidado y dinámicas tradicionalmente feminizadas, contribuyendo a la reducción de estereotipos de género.
- Implicación activa de profesionales, familias y agentes del entorno en campañas y actividades, reforzando el carácter comunitario de la práctica.

2026

Cambios en la intervención (clave diferencial)

A partir de la observación sistemática de la práctica profesional, se identifican cambios significativos en la intervención:

- Incorporación del lenguaje inclusivo en la interacción cotidiana con personas usuarias.
- Adaptación de actividades habituales para evitar la reproducción de roles de género (por ejemplo, revisión de contenidos en actividades de lectura o análisis de actualidad).
- Mayor participación de las personas usuarias en la toma de decisiones, reforzando el modelo de Atención Centrada en la Persona con perspectiva de género.
- Mayor reconocimiento de las capacidades y experiencias acumuladas por las personas usuarias a lo largo de su trayectoria vital.
- Reducción progresiva de estereotipos de género en la asignación de roles dentro de actividades y dinámicas grupales.

Resultados en la intervención y personalización de la atención

Más allá de los indicadores de actividad y despliegue, la incorporación de la perspectiva de género ha permitido generar cambios en la forma de conocer, comprender y acompañar a las personas usuarias, incorporando sus trayectorias vitales, experiencias, intereses y capacidades como elementos relevantes para la planificación de apoyos.

A través de las herramientas desarrolladas en el modelo (historia de vida, Plan de Atención y Vida e identificación de actividades significativas), se han identificado oportunidades de intervención más ajustadas a la singularidad de cada persona.

Ejemplos de aplicación del modelo en casos reales:

Información significativa identificada en la historia de vida	Decisión o adaptación derivada en la atención	Resultado esperado o cambio observado
Trayectoria vital, intereses personales y actividades con significado para la persona	Incorporación de actividades acordes con sus preferencias y capacidades dentro de la planificación individual	Mayor participación, motivación y bienestar personal
Experiencias vinculadas a roles tradicionales de género y responsabilidades asumidas a lo largo de la vida	Revisión de oportunidades de participación, evitando limitar las actividades por estereotipos asociados al género	Ampliación de oportunidades de participación y reconocimiento de capacidades
Conocimientos, habilidades o experiencias profesionales/personales relevantes	Generación de espacios donde la persona pueda compartir capacidades y experiencias con otras personas usuarias	Refuerzo de la autoestima, identidad personal y sentimiento de utilidad
Intereses sociales, culturales o relacionales identificados	Vinculación con actividades grupales o comunitarias significativas	Mayor conexión social y participación en la vida del servicio

Impacto en cultura organizativa y entorno

La práctica ha contribuido a una evolución progresiva del modelo de atención y de la cultura organizativa, favoreciendo:

2026

- **Una mirada más integral de las personas usuarias**, incorporando sus trayectorias vitales, capacidades, intereses y experiencias como elementos relevantes para la planificación de apoyos.
- **El reconocimiento de las personas mayores como agentes activos**, favoreciendo su participación en actividades, proyectos y espacios de comunicación, pasando de un papel exclusivamente receptor a un papel protagonista dentro de los servicios.
- **Una mayor integración de la igualdad en la práctica profesional cotidiana**, incorporando progresivamente la perspectiva de género en la planificación de actividades, en la interpretación de necesidades y en la generación de oportunidades de participación.
- **La conexión entre los servicios y la comunidad**, mediante la difusión de actividades, proyectos y experiencias que permiten visibilizar el valor social de los cuidados y el papel activo de las personas mayores.

Indicadores de evolución y mejora continua

Como línea de desarrollo futuro, la organización continúa avanzando en la sistematización de indicadores con perspectiva de género, especialmente relacionados con:

- participación en actividades;
- identificación de actividades significativas;
- evolución de los Planes de Atención y Vida;
- participación comunitaria;
- análisis de posibles brechas de participación.

La medición cuantitativa desagregada por sexo presenta limitaciones en determinados contextos participativos, especialmente en actividades comunitarias y abiertas. No obstante, se observa una evolución progresiva hacia la **sistematización de indicadores y registros con perspectiva de género**, en el marco del desarrollo del Plan de Igualdad.

En conjunto, los resultados evidencian un alto grado de implantación de la práctica y una evolución progresiva hacia modelos de intervención más igualitarios, con cambios observables en la participación, en las dinámicas de actividad y en la cultura organizativa, especialmente en la reducción de estereotipos de género y en la incorporación de la perspectiva de género en la práctica cotidiana.

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

La práctica de integración de la perspectiva de género en la prestación de los servicios se encuentra plenamente integrada en el sistema de gestión de la organización, garantizando su carácter estructural, sistemático y sostenible en el tiempo.

Se alinea con el **Plan de Igualdad**, que actúa como marco estratégico de referencia para la definición de objetivos, líneas de actuación y criterios de incorporación de la perspectiva de género, asegurando la coherencia entre la estrategia organizativa y la práctica operativa.

Asimismo, la práctica se integra en el **Plan Estratégico de la organización**, lo que refuerza su carácter prioritario y su vinculación con las líneas estratégicas de desarrollo. En este contexto, contribuye al cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, especialmente en relación con la igualdad de género (ODS 5), la

2026

reducción de desigualdades (ODS 10) y la promoción de organizaciones y entornos inclusivos (ODS 16), mediante la incorporación de metas concretas en la planificación de los servicios.

A nivel operativo, la práctica se despliega de forma transversal en la **planificación anual de los servicios (centros y SAD)**, integrándose en la programación de actividades, en la intervención profesional y en las acciones de sensibilización y participación. De este modo, la perspectiva de género forma parte de la actividad ordinaria, evitando su tratamiento como actuación puntual.

La integración se articula igualmente a través del modelo de **Atención Centrada en la Persona (ACP)**, lo que permite su aplicación directa en la intervención con las personas usuarias, incorporando la perspectiva de género en la valoración de necesidades, la consideración de las trayectorias vitales, la planificación individualizada y la toma de decisiones compartida.

Desde el punto de vista del sistema de gestión, la práctica se desarrolla bajo un enfoque de **mejora continua (ciclo PDCA)**, integrándose en los procesos habituales de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. La organización dispone además de sistemas de calidad (ISO 9001 y UNE-EN 158301), que facilitan la sistematización, trazabilidad y evaluación de las actuaciones.

El despliegue se apoya en estructuras internas de coordinación y trabajo en equipo, lo que permite una implantación homogénea en los distintos servicios y la incorporación de aprendizajes organizativos.

En conjunto, esta integración permite consolidar la perspectiva de género como un **elemento transversal del modelo de gestión**, plenamente incorporado en la estrategia, en la operativa diaria y en los procesos de mejora continua de la organización.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La práctica resulta **efectiva** en la medida en que ha permitido integrar de forma real y progresiva la perspectiva de género en la prestación de los servicios, generando cambios observables en la participación, en las dinámicas de intervención y en la cultura organizativa.

Desde el punto de vista de la eficacia, se ha logrado incorporar la perspectiva de género en la actividad cotidiana, favoreciendo la reducción de estereotipos, la participación más equilibrada entre mujeres y hombres y la sensibilización tanto de personas usuarias como de profesionales.

Desde el punto de vista de la **eficiencia**, la práctica se ha desarrollado mediante la utilización de los recursos humanos, materiales y organizativos ya existentes, sin necesidad de crear estructuras específicas adicionales. Su implementación se apoya en procesos consolidados como la planificación de actividades, la intervención profesional y las campañas de sensibilización, lo que permite optimizar el uso del tiempo, los espacios y los recursos disponibles.

Asimismo, se apoya en dinámicas habituales de trabajo en equipo, coordinación interdisciplinar y participación de las personas usuarias, facilitando su integración en la operativa diaria sin generar cargas adicionales significativas.

Este enfoque permite **maximizar el impacto de las actuaciones**, al incorporar la igualdad en las actividades ordinarias (talleres, intervención domiciliaria, actividades socioculturales y eventos comunitarios), así como progresivamente en los procesos de valoración y planificación personalizada de apoyos, favoreciendo cambios de comportamiento y no únicamente acciones puntuales de sensibilización.

2026

En conjunto, la práctica genera **valor añadido en la calidad del servicio**, al mejorar la atención prestada desde una perspectiva más inclusiva e igualitaria, garantizando al mismo tiempo un uso eficiente de los recursos y su sostenibilidad en el tiempo.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

La práctica se desarrolla con la **participación transversal de las personas usuarias** en todos los servicios de la organización, incluyendo centros de día, residencias, centros de atención a la discapacidad, hogares del jubilado y el SAD.

Se garantiza la **implicación directa de los equipos profesionales** (atención directa, equipos psicosociales, animación sociocultural y personal del SAD, que incorporan la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades, así como en la intervención cotidiana.

Asimismo, se fomenta la **participación de las familias**, especialmente en actividades comunitarias, campañas de sensibilización y eventos, reforzando el enfoque de Atención Centrada en la Persona y la dimensión relacional de los servicios.

Igualmente, la práctica favorece progresivamente un papel activo de las personas usuarias como protagonistas en la elaboración de contenidos, actividades y espacios de participación, incorporando sus experiencias, capacidades e intereses.

La práctica incorpora también la colaboración con el **tejido asociativo, entidades del entorno y centros formativos**, mediante la participación en actividades y campañas de igualdad, el desarrollo de acciones conjuntas y la implicación en iniciativas comunitarias que promueven la igualdad, la diversidad y el valor de los cuidados.

De igual modo, se establecen sinergias con instituciones públicas, como **ayuntamientos y diputación foral** facilitando la coordinación en campañas, eventos comunitarios y acciones de sensibilización en materia de igualdad.

Asimismo, se colabora con **centros de formación y entidades del ámbito social**, lo que permite reforzar la dimensión comunitaria de la práctica y su difusión en distintos entornos.

El alcance de la práctica es **transversal en toda la organización**, integrándose en la totalidad de los servicios y consolidándose como una línea de trabajo común, más allá de actuaciones aisladas.

Asimismo, la difusión de las acciones a través de **redes sociales corporativas y otros canales de comunicación** amplifica el alcance de la práctica, favoreciendo su proyección externa y contribuyendo a la sensibilización del entorno comunitario.

En conjunto, la práctica alcanza un impacto a nivel **organizativo, profesional, familiar y comunitario**, promoviendo la participación, el trabajo en red y la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles de intervención.

DOCUMENTADA:

La práctica se encuentra documentada mediante un conjunto de evidencias que permiten garantizar su **seguimiento, trazabilidad y evaluación** dentro del sistema de gestión de la organización.

2026

Entre las principales evidencias se incluyen:

- **Programaciones anuales de actividades** de los centros y del SAD, en las que se integra la perspectiva de género de forma transversal.
- **Registros de participación y desarrollo de actividades**, que permiten realizar el seguimiento de campañas de igualdad y acciones de sensibilización.
- **Materiales elaborados en el marco de la práctica**(infografías, materiales creativos, atrezzo y soportes para eventos), que evidencian la implicación de las personas usuarias.
- **Evidencias gráficas y audiovisuales** (fotografías y vídeos), que recogen actividades, campañas y dinámicas participativas desarrolladas en los distintos servicios.
- **Publicaciones en canales de comunicación corporativos (web y redes sociales)**, utilizadas como herramienta de difusión, sensibilización y visibilización de las acciones de igualdad.
- **Plan de comunicación de la organización**, que integra la planificación y difusión de campañas en materia de igualdad (8M, 25N, diversidad y cuidados).
- **Documentación vinculada al Plan de Igualdad y su diagnóstico**, que permite analizar el grado de integración de la perspectiva de género en los servicios y orientar la mejora continua de la práctica.
- **Historias de vida y Planes de Atención y Vida con perspectiva de género**, como herramientas de valoración y planificación personalizada que permiten evidenciar la incorporación de la trayectoria vital, intereses y capacidades de las personas usuarias en la toma de decisiones asistenciales.

Estas evidencias se integran en los procesos habituales del sistema de gestión y de atención, lo que permite sistematizar la información, facilitar su seguimiento en el tiempo y asegurar su revisión periódica, incorporando mejoras progresivas tanto en la gestión como en la intervención con las personas usuarias.

FACTORES DE ÉXITO:

- **El modelo de Atención Centrada en la Persona (ACP) como base metodológica**, que facilita la incorporación de la perspectiva de género en la intervención, considerando la trayectoria vital, capacidades, intereses y preferencias de las personas usuarias y favoreciendo su participación real.
- **La participación activa de las personas usuarias y la implicación de profesionales y familias**, favoreciendo una implementación compartida donde las personas mayores tienen un papel protagonista en actividades, contenidos y espacios de participación.
- **La integración de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los servicios**, evitando su tratamiento como acciones puntuales y garantizando su sostenibilidad en el tiempo.
- **La incorporación del enfoque de género en la intervención directa**, incluyendo el uso de lenguaje inclusivo y la revisión de actividades para evitar la reproducción de roles estereotipados.
- **La existencia de una cultura organizativa orientada a la mejora continua**, que permite consolidar la práctica, evaluar su desarrollo e incorporar aprendizajes de forma progresiva.
- **La alineación con el Plan de Igualdad, el Plan Estratégico y el sistema de gestión**, lo que refuerza su carácter estructural y su integración en la organización.

TRANSFERIBILIDAD:

La práctica presenta un alto potencial de transferencia a otros servicios sociosanitarios y organizaciones del ámbito social, al estar basada en la incorporación de la perspectiva de género dentro de modelos asistenciales consolidados, especialmente el modelo de **Atención Centrada en la Persona (ACP)** y la intervención desarrollada desde el **Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)**.

2026

La transferibilidad del modelo se fundamenta en la integración de la perspectiva de género como un elemento transversal de la atención, incorporándola en la forma de conocer a la persona, interpretar su trayectoria vital, identificar necesidades y capacidades, y generar oportunidades de participación y bienestar.

Desde el enfoque de **Atención Centrada en la Persona**, la práctica permite adaptar la intervención a las experiencias, intereses y circunstancias de cada persona, incorporando una mirada de género que ayuda a identificar cómo los roles asumidos, las oportunidades disponibles y las experiencias vitales pueden influir en sus necesidades actuales y en su proyecto de vida.

Asimismo, la aplicación en el **Servicio de Ayuda a Domicilio** evidencia la posibilidad de trasladar este enfoque a contextos de atención en el propio entorno de la persona, incorporando la perspectiva de género en la relación profesional, la detección de necesidades, la prevención de situaciones de aislamiento y la promoción de la autonomía y participación social.

La metodología propuesta permite una **implantación progresiva**, adaptándose al nivel de desarrollo y madurez de cada organización. Puede iniciarse mediante acciones de sensibilización y avanzar hacia modelos más personalizados de intervención, incorporando progresivamente herramientas de conocimiento de la persona, planificación de apoyos y desarrollo de proyectos de participación.

Para facilitar su aplicación y seguimiento, la práctica se apoya en **herramientas metodológicas y evidencias documentales** que permiten adaptar, sistematizar y evaluar su implantación en diferentes contextos organizativos, recogidas en el apartado de evidencias que apoyan la buena práctica.

La transferencia se ve favorecida por la utilización de elementos fácilmente adaptables a diferentes contextos organizativos:

- El modelo de Atención Centrada en la Persona como marco de intervención.
- La incorporación transversal de la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de los servicios.
- La participación activa de las personas usuarias, profesionales y familias.
- La integración de la igualdad en la programación ordinaria de los servicios.
- El uso de acciones de sensibilización, comunicación y participación como herramientas de transformación.

La existencia de **estructuras internas de coordinación y participación** (equipos profesionales, espacios de trabajo transversales y coordinación entre servicios) favorece el despliegue homogéneo de la práctica y la incorporación de aprendizajes organizativos. Estas estructuras actúan como elementos facilitadores, si bien la práctica puede adaptarse a organizaciones con diferentes niveles de formalización y disponibilidad de recursos.

La existencia de marcos estructurados, como planes de igualdad y sistemas de gestión de calidad, facilita igualmente su implantación en organizaciones con distintos niveles de madurez en materia de igualdad, permitiendo integrar la perspectiva de género dentro de sus propios sistemas de planificación, seguimiento y mejora.

Como condiciones facilitadoras para su transferencia destacan:

- La implicación de los equipos profesionales.
- La integración de la igualdad en la planificación ordinaria de los servicios.
- La existencia de un marco estratégico en materia de igualdad.
- La participación activa de las personas usuarias como protagonistas de su proceso de atención.

2026

- La capacidad de adaptar las actuaciones a las características y necesidades de cada organización.

La transferibilidad del modelo se evidencia mediante diferentes experiencias desarrolladas en la organización, que muestran su aplicación en distintos niveles de intervención:

- Incorporación de la perspectiva de género en historias de vida y Planes de Atención y Vida.
- Identificación de actividades significativas vinculadas a la trayectoria vital de las personas usuarias.
- Desarrollo de actividades grupales y acciones de participación en los centros.
- Aplicación de acciones de sensibilización y evolución prevista del enfoque de género en los Servicios de Ayuda a Domicilio.

En conjunto, la práctica puede adaptarse y replicarse en otras organizaciones al no depender de una actividad concreta, sino de la incorporación progresiva de una **mirada de género integrada en el modelo de atención, la planificación de apoyos y la relación con las personas usuarias y su entorno comunitario**.

APRENDIZAJES:

- La **participación activa de las personas usuarias** resulta clave para el éxito de las iniciativas de igualdad, favoreciendo su reconocimiento como protagonistas de su propio proceso de atención y participación, e incrementando el impacto de las actuaciones desarrolladas.
- La **integración de la perspectiva de género en la actividad ordinaria** ha demostrado ser más efectiva que su abordaje mediante acciones puntuales, facilitando cambios progresivos y sostenibles en la práctica diaria.
- Las **actividades cotidianas y creativas** (eventos, elaboración de materiales, dinámicas participativas), especialmente cuando se conectan con la trayectoria vital, capacidades e intereses de las personas usuarias, constituyen una herramienta eficaz para la sensibilización, participación y generación de bienestar.
- La **incorporación de la perspectiva de género** en la intervención directa permite identificar cómo las trayectorias vitales, roles asumidos y experiencias personales influyen en las necesidades actuales, favoreciendo una planificación de apoyos más ajustada y evitando la reproducción de estereotipos.
- La **comunicación externa a través de redes sociales** refuerza el impacto interno de las acciones, contribuyendo a la visibilización del trabajo realizado y a la sensibilización del entorno comunitario.
- La **coordinación entre centros y servicios**, junto con la existencia de estructuras internas de trabajo en red, facilita la homogeneización y consolidación de la práctica en toda la organización.
- La **colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos y centros formativos** ha demostrado ser un elemento clave para ampliar el alcance de la práctica, favoreciendo su dimensión comunitaria y reforzando el trabajo en red.
- El desarrollo de **actividades intergeneracionales y comunitarias**, así como la planificación de nuevas líneas de colaboración, permite generar espacios de intercambio y aprendizaje compartido, favoreciendo la sensibilización en igualdad desde una perspectiva más amplia.
- La **integración en el sistema de gestión, en el Plan de Igualdad y su alineación con el Plan Estratégico** permite incorporar aprendizajes de forma sistemática y consolidar la práctica como un proceso continuo de aprendizaje organizativo.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

La práctica se desarrolla en el marco de un **modelo de incorporación de la perspectiva de género en la atención sociosanitaria**, integrado en el modelo de **Atención Centrada en la Persona (ACP)** y adaptado a las características de los diferentes servicios desarrollados por la organización.

2026

Este modelo parte de la consideración de que la atención a las personas no debe limitarse a la cobertura de necesidades asistenciales, sino que debe incorporar su **historia personal, trayectoria vital, capacidades, intereses y contexto social**, teniendo en cuenta cómo los roles de género, las oportunidades disponibles y las experiencias acumuladas a lo largo de la vida pueden influir en su situación actual y en sus oportunidades de participación.

La aplicación del modelo se estructura en **tres niveles complementarios de intervención**:

- **Dimensión individual:** orientada al conocimiento de la persona mediante herramientas como la historia de vida con perspectiva de género y el Plan de Atención y Vida, permitiendo identificar necesidades, capacidades, intereses y actividades significativas vinculadas al proyecto vital de cada persona.
- **Dimensión grupal:** desarrollada principalmente en centros residenciales, centros de día, centros de atención a la discapacidad y hogares del jubilado, mediante la incorporación de la perspectiva de género en la programación de actividades, favoreciendo espacios de participación, sensibilización, reconocimiento y relación social.
- **Dimensión comunitaria:** dirigida a generar impacto más allá del propio servicio mediante campañas, acciones de sensibilización, comunicación, colaboración con entidades del entorno y proyectos orientados a visibilizar el valor de los cuidados y promover una sociedad más igualitaria.

Asimismo, el modelo se adapta a las características específicas del **Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)**, donde la intervención se desarrolla en el propio entorno de vida de la persona. En este ámbito, la perspectiva de género se incorpora desde la relación profesional, la observación de necesidades, la detección de situaciones de vulnerabilidad, la promoción de la autonomía y la generación de oportunidades de participación social.

Para el desarrollo y seguimiento del modelo, la organización dispone de diferentes **herramientas metodológicas y evidencias documentales** que permiten sistematizar su aplicación, realizar seguimiento de las actuaciones y evaluar su evolución. Estas evidencias incluyen tanto herramientas vinculadas a la atención individualizada como materiales de planificación, programación, comunicación y participación generados en los diferentes servicios.

La siguiente infografía resume el modelo de aplicación de la perspectiva de género en la organización:



2026

1. DIMENSIÓN INDIVIDUAL: HISTORIA DE VIDA, PLAN DE ATENCIÓN Y VIDA Y ACTIVIDADES SIGNIFICATIVAS

La dimensión individual constituye el nivel de intervención orientado a incorporar la perspectiva de género en el conocimiento y atención personalizada de cada persona usuaria.

Partiendo del modelo de Atención Centrada en la Persona, la organización incorpora herramientas destinadas a conocer la trayectoria vital de las personas, identificando experiencias, capacidades, intereses y condicionantes sociales que pueden haber influido en su desarrollo personal y en sus oportunidades de participación.

La historia de vida con perspectiva de género permite recoger información relevante sobre aspectos como la educación, trayectoria laboral, responsabilidades de cuidado, participación social, relaciones familiares y experiencias vinculadas a los roles de género asumidos a lo largo de la vida.

Esta información constituye una base para la elaboración del Plan de Atención y Vida, permitiendo transformar el conocimiento de la persona en objetivos y actuaciones ajustadas a su proyecto vital.

Herramientas utilizadas

- Entrevista de historia de vida con perspectiva de género.
- Plan de Atención y Vida.
- Identificación de actividades significativas.
- Matriz de necesidades, objetivos y actuaciones.

Evidencias aportadas:

1.1. Historia de vida con perspectiva de género

Finalidad de la herramienta

La historia de vida constituye una herramienta de conocimiento integral de la persona que permite recoger información sobre su trayectoria personal, familiar, laboral y social, incorporando una mirada que permite comprender cómo los contextos sociales y de género han podido influir en sus oportunidades, roles desempeñados, relaciones y formas de participación.

No tiene como objetivo identificar desigualdades en todas las trayectorias vitales, sino comprender la singularidad de cada persona y disponer de información relevante para orientar una atención personalizada.

Metodología de aplicación

La recogida de información se realiza mediante conversaciones significativas adaptadas a:

- ritmo de la persona;
- capacidades cognitivas y comunicativas;
- situación emocional;
- preferencias personales.

No se plantea como una entrevista estructurada cerrada, sino como una guía de apoyo profesional que facilita la aparición de recuerdos, experiencias y elementos significativos.

2026

La persona usuaria decide qué aspectos de su trayectoria desea compartir, respetando en todo momento su intimidad y autonomía.

Ámbitos de exploración

La herramienta contempla diferentes dimensiones de la trayectoria vital:

Área	Aspectos explorados
Datos personales y contexto de vida	Lugar de nacimiento, infancia, entorno social y cultural
Infancia y socialización	Experiencias familiares, mensajes recibidos, oportunidades diferenciadas
Educación y formación	Acceso a estudios, oportunidades y limitaciones
Trayectoria laboral	Trabajos realizados, reconocimiento, conciliación y responsabilidades
Relaciones familiares y pareja	Construcción de relaciones, toma de decisiones y organización familiar
Cuidados	Personas cuidadas, responsabilidades asumidas y apoyos recibidos
Participación social	Tiempo propio, ocio, relaciones sociales y participación comunitaria
Cambios sociales	Percepción de evolución social e igualdad
Vejez actual	Bienestar, apoyos actuales, intereses y expectativas

Incorporación de la perspectiva de género

La herramienta permite analizar aspectos como:

- distribución histórica de roles familiares;
- oportunidades educativas y laborales;
- experiencias vinculadas al cuidado;
- acceso al ocio y participación social;
- evolución de las relaciones entre mujeres y hombres.

Esta información permite comprender la situación actual de la persona sin establecer interpretaciones previas ni atribuir experiencias que no hayan sido expresadas.

Tratamiento de situaciones relacionadas con violencia de género

La historia de vida puede permitir que aparezcan relatos relacionados con:

- falta de autonomía;
- relaciones no igualitarias;
- control;
- experiencias de violencia.

Cuando estos elementos aparecen en el relato de la persona, deben abordarse desde:

- la escucha profesional;
- el respeto;
- la confidencialidad;
- la valoración individualizada.

2026

La herramienta no tiene como finalidad diagnosticar situaciones de violencia de género ni realizar interpretaciones de hechos no expresados por la persona, sino favorecer una atención más ajustada a su historia y necesidades actuales.

1.2. Plan de atención y vida con perspectiva de género

Finalidad de la herramienta: El Plan de Atención y Vida (PAV) constituye el instrumento que permite transformar la información obtenida mediante la historia de vida en objetivos, apoyos y actuaciones personalizadas.

Su finalidad es garantizar que la atención proporcionada responda no solo a las necesidades asistenciales, sino también a:

- identidad;
- preferencias;
- capacidades;
- intereses;
- proyecto vital.

Incorporación de la perspectiva de género: El PAV incorpora una mirada de género al considerar cómo las experiencias vividas a lo largo de la trayectoria personal pueden influir en:

- autonomía;
- toma de decisiones;
- participación;
- relaciones sociales;
- intereses actuales.

Permite identificar oportunidades para que la persona pueda mantener o recuperar actividades significativas, especialmente aquellas que pudieron verse limitadas por circunstancias sociales, familiares o culturales.

Estructura del Plan de Atención y Vida

Elemento	Contenido
Historia significativa	Experiencias relevantes de la trayectoria vital
Capacidades e intereses	Habilidades, gustos y actividades con sentido
Necesidades actuales	Apoyos requeridos por la persona
Objetivos personales	Qué quiere mantener, recuperar o desarrollar
Actuaciones	Acciones profesionales y apoyos necesarios
Actividades significativas	Oportunidades concretas de participación
Evaluación	Seguimiento de evolución y satisfacción

1.3 Matriz de identificación de actividades significativas

Finalidad de la herramienta: La matriz de actividades significativas constituye el elemento de conexión entre la historia de vida y la intervención cotidiana.

Permite pasar de la información biográfica a oportunidades concretas de participación.

2026

Su finalidad es identificar:

- actividades con sentido para la persona;
- capacidades que desea mantener;
- intereses que pueden desarrollarse;
- oportunidades dentro del centro y la comunidad.

Metodología: La identificación se realiza mediante la relación entre:



Ejemplo de estructura

Elemento identificado en historia de vida	Capacidad/interés	Objetivo del PAV	Actividad significativa
Experiencia laboral	Mantener identidad y reconocimiento	Favorecer autoestima	Compartir conocimientos, actividades creativas
Trabajo de cuidados	Reconocer aportaciones personales	Reforzar identidad propia	Espacios de conversación y participación
Aficiones personales	Mantener ocio y disfrute	Favorecer bienestar	Actividades culturales y salidas
Conocimientos adquiridos	Poner en valor capacidades	Favorecer participación activa	Talleres, actividades compartidas

2. DIMENSIÓN GRUPAL: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS CENTROS Y SERVICIOS

La dimensión grupal constituye el nivel de intervención orientado a incorporar la perspectiva de género en la vida cotidiana de los centros y servicios, utilizando los espacios de participación, relación social y dinamización como oportunidades para promover la igualdad, el reconocimiento personal y la participación activa de las personas usuarias.

Desde el modelo de **Atención Centrada en la Persona (ACP)**, las actividades grupales no se plantean únicamente como acciones ocupacionales o de entretenimiento, sino como espacios donde las personas pueden mantener sus capacidades, expresar intereses, compartir experiencias y desarrollar vínculos significativos con otras personas.

La incorporación de la perspectiva de género en esta dimensión permite revisar las propuestas de actividad desde una mirada inclusiva, evitando la reproducción de roles tradicionales y favoreciendo que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación, expresión y reconocimiento dentro de la vida del servicio.

2026

La programación grupal se desarrolla principalmente en:

- centros residenciales;
- centros de día;
- centros de atención a la discapacidad;
- hogares del jubilado.

Asimismo, algunas de estas actuaciones se adaptan al contexto del **Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)**, teniendo en cuenta las características específicas de una atención desarrollada en el entorno habitual de la persona.

Metodología de aplicación

La incorporación de la perspectiva de género en las actividades grupales se desarrolla mediante:

- la integración de actividades relacionadas con igualdad, diversidad y valor social de los cuidados dentro de la programación ordinaria de los centros;
- la adaptación de actividades tradicionales incorporando una mirada de género, revisando contenidos, materiales y mensajes utilizados;
- la generación de espacios de reflexión y participación donde las personas usuarias puedan compartir experiencias, recuerdos y opiniones;
- la participación activa de las personas usuarias en la elaboración de materiales, contenidos y elementos creativos vinculados a campañas y actividades;
- la colaboración de profesionales, familias y agentes del entorno en determinadas acciones comunitarias.

Este enfoque permite que la igualdad no se aborde únicamente mediante acciones puntuales en fechas señaladas, sino que forme parte de la dinámica habitual de los servicios.

Herramientas y evidencias que acreditan la dimensión grupal

2.1 Planificación y comunicación como herramientas de despliegue de la práctica

La integración de la perspectiva de género en la programación de actividades se ha desarrollado de forma progresiva, evolucionando desde la incorporación de campañas de igualdad dentro del plan de comunicación de la organización hacia un modelo más estructurado de planificación y despliegue.

El **Plan de Comunicación de la organización** constituye una herramienta de apoyo para la planificación, difusión y visibilización de acciones relacionadas con igualdad, diversidad y valor social de los cuidados.

Este marco permite:

- definir actuaciones de sensibilización;
- establecer canales de comunicación interna y externa;
- garantizar coherencia en los mensajes trasladados;
- favorecer la participación de profesionales, personas usuarias, familias y otros grupos de interés;
- visibilizar las acciones desarrolladas en los diferentes servicios.

2026

A partir de esta planificación comunicativa, la organización avanza hacia el desarrollo de **planes específicos de actividades de igualdad**, dirigidos a centros y servicios, que permiten trasladar una propuesta común y adaptarla a las características de cada entorno.

2.2. Programación anual de actividades con perspectiva de género

A partir de 2026, se comienza a diseñar y difundir un **Plan de Actividades y Campañas de Igualdad dirigido a centros y servicios**, incluido el Servicio de Ayuda a Domicilio, que establece una propuesta común de acciones vinculadas a fechas significativas:

- Día Internacional de las Mujeres (8M).
- Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres (25N).
- Diversidad.
- Reconocimiento del valor social de los cuidados.

Este modelo combina:

- una propuesta común a nivel organizativo;
- la adaptación de las actividades a las características de cada centro;
- la autonomía de los equipos profesionales para desarrollar iniciativas propias.

De este modo, se garantiza una línea común de actuación, manteniendo la adaptación al contexto, capacidades e intereses de las personas usuarias.

Asimismo, se incorporan progresivamente criterios e indicadores de seguimiento orientados a sistematizar la participación, el desarrollo de actividades y su impacto en la sensibilización en igualdad.

2.3. Integración de la perspectiva de género en las actividades ordinarias

Más allá de las campañas específicas, la perspectiva de género se incorpora progresivamente en las actividades habituales desarrolladas desde el área psicosocial, especialmente en:

- animación sociocultural;
- estimulación cognitiva;
- talleres grupales;
- actividades de lectura y actualidad.

Esta incorporación se realiza mediante:

- revisión de contenidos y materiales utilizados;
- utilización de lenguaje inclusivo;
- promoción de una participación no estereotipada;
- visibilización de experiencias y aportaciones de mujeres y hombres.

Estas actuaciones permiten trabajar la igualdad desde la intervención diaria y desde actividades significativas para las personas, en coherencia con el modelo de Atención Centrada en la Persona.

Evidencias que acreditan la dimensión grupal

2026

Evidencia 1. Plan de Comunicación y campañas de sensibilización: El Plan de Comunicación constituye una evidencia del marco organizativo utilizado para planificar y difundir acciones relacionadas con igualdad, diversidad y cuidados.

A través de este instrumento se articulan campañas y acciones de sensibilización dirigidas a profesionales, personas usuarias, familias y entorno, utilizando diferentes canales internos y externos.

Evidencia 2. Plan de Actividades y Campañas 8M (2026): Como evidencia del proceso de sistematización de la práctica, la organización dispone de un **Plan de Actividades y Campañas 8M (Día Internacional de las Mujeres)** dirigido a centros y servicios.

Este documento incorpora un enfoque participativo, inclusivo y adaptable, facilitando la implicación de:

- personas trabajadoras;
- personas usuarias;
- familias;
- entidades colaboradoras y comunidad local.

Sus objetivos son:

- visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito socioasistencial;
- reconocer y poner en valor el trabajo de cuidados;
- sensibilizar sobre igualdad desde un enfoque cotidiano y cercano;
- generar espacios de participación;
- reforzar el compromiso organizativo con la igualdad y la corresponsabilidad.

Entre las actividades propuestas se incluyen:

Vídeo participativo “Las mujeres que cuidan”

Actividad orientada a:

- dar voz a las trabajadoras del sector;
- visibilizar el valor social y emocional del trabajo de cuidados;
- reconocer la dimensión profesional y humana de los cuidados.

Mujeres cuidadoras. Campaña 8M (año 2026)

<https://www.instagram.com/p/DVnpLgEkus-/>

Murales del 8M en centros y SAD

Actividad dirigida a favorecer la expresión y participación de personas usuarias, profesionales y familias mediante frases, dibujos y mensajes relacionados con igualdad y cuidados.

Campaña “8M en una frase”

Iniciativa orientada a recoger reflexiones, deseos y mensajes de reconocimiento vinculados a la igualdad.

49

2026

Evidencia 4. Actividades culturales y de sensibilización: Dentro de la programación de los centros se desarrollan actividades orientadas a la reflexión, participación y reconocimiento de experiencias personales.

Proyecto “Las Sin Sombreros”

Actividad orientada a visibilizar referentes femeninos y promover la reflexión sobre el papel de las mujeres en diferentes ámbitos sociales, culturales y profesionales.

La iniciativa permite trabajar la igualdad desde la memoria, la cultura y el reconocimiento de trayectorias femeninas, favoreciendo la participación activa de las personas usuarias.



Evidencia Plan de Actividades y Campañas 8M (2026) enviado a los diferentes centros y servicios para su despliegue y evaluación:

Plan de Actividades y Campañas 8M (Día Internacional de las Mujeres)

Área de comunicación :: enero 2026

1. Contexto y enfoque

Este plan está diseñado con un enfoque **participativo, inclusivo y realista**, Facilitando la implicación de:

- Personas trabajadoras (atención directa, coordinación, administración)
- Personas usuarias
- Familias
- Otras partes interesadas (entidades colaboradoras, comunidad local)

Se priorizan actividades **adaptables a distintos contextos**, con perspectiva de género, lenguaje accesible e inclusivo, fomentando la participación y la captación de experiencias reales.

2. Objetivos del plan

Objetivo general

Visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito socio-asistencial y promover la igualdad de género, fomentando la participación de todas las personas vinculadas a la organización con motivo del 8M.

Objetivos específicos

- Reconocer y poner en valor el trabajo de las mujeres en el sector socio-asistencial.
- Sensibilizar sobre la igualdad de género desde un enfoque cotidiano y cercano.
- Generar espacios de participación intergeneracional y comunitaria.
- Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad y la corresponsabilidad.

3. Plan de actividades

Actividad 1. Video participativo: “Las mujeres que cuidan”

Personas destinatarias: Personas trabajadoras (todos los perfiles)

Propósito:

- Dar voz a las trabajadoras del sector.
- Visibilizar el valor social y emocional del trabajo de cuidados.
- Generar sentimiento de pertenencia.

Descripción de la actividad:

Se elaborará un video corto (3–5 minutos) con testimonios breves de personas trabajadoras. Las respuestas pueden grabarse con el móvil y enviarse al equipo de coordinación.

2026

Preguntas orientativas (responder 1 o 2):

- ¿Qué significa para ti cuidar?
 - ¿Qué mujer te inspira en tu vida o en tu trabajo?
 - ¿Qué valor crees que aporta tu trabajo a la sociedad?
 - ¿Qué pedirías para avanzar en igualdad en el sector?
- El video se difundirá internamente el 8M y podrá compartirse en redes (si se autoriza).

Recursos necesarios:

- Coordinación (RRHH / Igualdad / Comunicación)
- Plantilla de consentimiento
- Edición básica de video

Actividad 2. Murales del 8M en centros y SAD

Personas destinatarias: Personas usuarias, trabajadoras y familias

Propósito:

- Facilitar la expresión y participación.
- Adaptar el 8M a distintos niveles cognitivos y funcionales.

Descripción de la actividad:

Creación de un mural físico o digital con frases, dibujos o palabras relacionadas con el 8M.

Propuestas de consignas:

- “Para mí, una mujer importante es...”
- “Cuidar también es...”
- “Las mujeres somos...”

En SAD, las auxiliares pueden recoger frases breves y trasladarlas al mural central o digital.

Recursos necesarios:

- Cartulinas / paneles / mural digital
- Rotuladores, pegatinas, pictogramas
- Apoyo del personal de atención directa

Actividad 3. Campaña interna: “8M en una frase”

Personas destinatarias: Plantilla y familias

Propósito:

- Favorecer la participación de las familias de las personas usuarias.
- Generar contenido colectivo.

Descripción de la actividad:

Invitar a enviar una frase corta relacionada con el 8M (por WhatsApp, correo o formulario):

- Un deseo
- Un reconocimiento
- Una reflexión

Las frases se difundirán durante la semana del 8M por canales internos o se podrán añadir al mural.

Recursos necesarios:

- Canal de recogida
- Plantilla gráfica sencilla

Actividad 4. Comunicación externa y compromiso

Personas destinatarias: Comunidad y partes interesadas

Propósito:

- Reforzar la imagen de compromiso social.
- Dar coherencia al mensaje.

Descripción de la actividad:

- Publicación del video y/o mural en web o redes
- Mensaje institucional del 8M
- Difusión de un pequeño manifiesto o compromiso por la igualdad

Recursos necesarios:

- Equipo de comunicación
- Mensaje validado por dirección

4. Cronograma orientativo

2026

- **2–3 semanas antes:** planificación, comunicación interna, recogida de videos/frases
- **Semana del 8M:** desarrollo de actividades, difusión diaria
- **Posterior:** agradecimiento y cierre (mensaje o resumen visual)

5. Evaluación

Indicadores:

- Nº de personas participantes
- Centros y SAD implicados
- Valoración cualitativa del personal
- Impacto comunicativo interno

Los resultados se deberán documentar y enviar al área de comunicación.

La incorporación de la perspectiva de género en la programación grupal permite transformar las actividades cotidianas de los servicios en espacios de participación, reconocimiento y sensibilización.

Esta dimensión contribuye a:

- favorecer una participación igualitaria entre mujeres y hombres;
- visibilizar experiencias y aportaciones personales;
- reforzar la participación activa de las personas usuarias;
- promover relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento;
- trabajar la igualdad desde la vida cotidiana de los servicios.

En conjunto, la dimensión grupal demuestra cómo la perspectiva de género se integra en la actividad ordinaria de los centros y servicios, superando un enfoque basado únicamente en campañas puntuales y avanzando hacia un modelo de atención más inclusivo y participativo.

4. DIMENSIÓN COMUNITARIA: SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN Y COMPROMISO SOCIAL

La dimensión comunitaria constituye el nivel de aplicación del modelo orientado a ampliar el impacto de la perspectiva de género más allá de los espacios asistenciales, promoviendo la sensibilización del entorno, la visibilización del valor de los cuidados y la construcción de una cultura social más igualitaria.

Desde este enfoque, la organización entiende que la igualdad no se limita a la intervención interna con personas usuarias y profesionales, sino que requiere generar espacios de comunicación, participación y reconocimiento social que permitan trasladar estos valores al entorno comunitario.

Esta dimensión se desarrolla mediante:

- campañas de sensibilización;
- comunicación externa;
- difusión de experiencias y actividades desarrolladas en los servicios;
- colaboración con entidades del entorno;
- participación en iniciativas sociales vinculadas a igualdad, diversidad y cuidados.

La comunicación se utiliza como una herramienta de transformación social, permitiendo visibilizar realidades tradicionalmente invisibilizadas, especialmente aquellas relacionadas con el trabajo de cuidados, la participación de las mujeres y la diversidad de trayectorias vitales.

2026

4.1. Comunicación externa como herramienta de sensibilización

La organización utiliza sus canales de comunicación corporativos, especialmente redes sociales y otros medios digitales, como espacios para difundir las acciones desarrolladas en materia de igualdad y reforzar su compromiso público.

La difusión permite:

- visibilizar actividades desarrolladas en centros y servicios;
- reconocer la participación de personas usuarias y profesionales;
- poner en valor el trabajo de cuidados;
- trasladar mensajes de igualdad, diversidad y corresponsabilidad al entorno.

Las publicaciones realizadas permiten mostrar que la igualdad forma parte de la cultura organizativa y no únicamente de acciones internas puntuales.

Evidencias de comunicación externa

Entre las evidencias aportadas se incluyen publicaciones y campañas difundidas a través de redes sociales corporativas:

- **Campaña 8M – “Mujeres cuidadoras” (2026) - RRSS**

La campaña pone el foco en la visibilización del papel de las mujeres en el ámbito de los cuidados, reconociendo su contribución y trasladando un mensaje de valor social y profesionalización del cuidado

- **Grupo Urgatzi: 30 años transformando y profesionalizando los cuidados (2025)**

Acción de comunicación orientada a visibilizar la evolución del modelo asistencial de la organización y el papel de los cuidados como actividad profesional y socialmente relevante.

Grupo Urgatzi 30 años transformando y profesionalizando los cuidados (año 2025)

<https://www.instagram.com/p/DRmTR8qiNvf/>

- **Campaña 25N Grupo Urgatzi (2025)**

Acción de sensibilización vinculada al Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, orientada a reforzar el compromiso de la organización con la igualdad y la prevención de las violencias machistas.

Campaña 25N Grupo Urgatzi (año 2025)

<https://www.facebook.com/reel/1331165938321920>

2026

4.2. Proyectos y acciones de visibilización de la igualdad y la diversidad

Además de las campañas vinculadas a fechas señaladas, la organización desarrolla iniciativas orientadas a visibilizar la diversidad, reconocer diferentes trayectorias vitales y promover una sociedad más inclusiva.

- **Proyecto “Priscilla: Reinas de Nafarroa” (2025)**

Esta iniciativa se desarrolla en el marco de la sensibilización en diversidad y reconocimiento de la identidad personal, utilizando la cultura y la participación como herramientas para promover el respeto hacia la diversidad.

El proyecto permite trabajar la igualdad desde una perspectiva amplia, incorporando la diversidad como elemento inherente a las personas y a las comunidades y favoreciendo una mirada social basada en el respeto, la inclusión y el reconocimiento de las diferentes identidades.

Evidencia:

Priscilla: Reinas de Nafarroa. Campaña 28J (año 2025)

<https://www.instagram.com/p/DMKVZQktv5n/>



4.3. Participación y colaboración con el entorno

La dimensión comunitaria se refuerza mediante la relación con agentes externos y la participación en iniciativas que favorecen la sensibilización social.

Las actividades desarrolladas permiten generar conexiones con:

- familias;
- asociaciones locales;
- asociaciones de mujeres;
- entidades comunitarias;

2026

- otros agentes del entorno social.

Estas colaboraciones favorecen que los servicios se configuren como espacios abiertos a la comunidad, promoviendo relaciones de intercambio y aprendizaje compartido.

Asimismo, determinadas iniciativas incorporan una dimensión intergeneracional y comunitaria, favoreciendo la conexión entre generaciones y la transmisión de experiencias y conocimientos.

4.4. Evidencias documentales y gráficas

La dimensión comunitaria se acredita mediante:

- publicaciones en redes sociales corporativas;
- campañas de sensibilización;
- materiales audiovisuales;
- revista interna y publicaciones corporativas;
- evidencias gráficas de actividades;
- documentación de colaboración con entidades.

Publicaciones en RRSS

- https://www.instagram.com/p/DG8l0DkMVkv/?img_index=1
- https://www.instagram.com/p/DCOwOtVM_Fj/?img_index=1
- <https://www.instagram.com/p/C8rR4A7sUYu/>
- https://www.instagram.com/p/C8_m553MZdq/?img_index=1
- https://www.instagram.com/p/DCyd2dbJKvG/?img_index=1

La aplicación de esta dimensión permite:

- aumentar la visibilidad social de la igualdad y la diversidad;
- reconocer el valor social y profesional de los cuidados;
- proyectar el compromiso de la organización hacia el entorno;
- favorecer una imagen de los servicios sociales vinculada a la participación y la transformación social;
- generar referentes positivos relacionados con igualdad, diversidad y corresponsabilidad.
- En conjunto, la dimensión comunitaria permite que la perspectiva de género trascienda los límites del servicio y se convierta en un elemento de sensibilización y compromiso social.