

**Etxeko eta zaintza-lanetako
langileentzako laguntza, prestakuntza
eta akreditazio profesionala eskuratzea
errazteko.**

**Ignacio Ellacuria Fundazioa
2017-2019ko esperientziaren sistematizazioa**



Etxeko eta zaintza-lanetako langileentzako laguntza, prestakuntza eta akreditazio profesionala eskuratzea errazteko.

Ignacio Ellacuria Fundazioa 2017-2019ko esperientziaren sistematizazioa

Edukien taula:

Eskerrak

Sarrera. Zergatik Ellacuria Fundaziotik?

1. Laguntza ematea, Konpetentziak Ebaluatu eta Egiartzatzeko Prozedurara sartzeko, eta pertsoneri beren etxean arreta soziosanitarioa emateko behar den lanbide-ziurtagiria lortzeko, 2017an zehar.
2. Laguntza ematea, Ezohiko edo Behin-behineko Gaikuntza Profesionalerako izapideak egiteko, 2018-2019an zehar.
3. Laguntza-prozesuko ikaskuntzak eta gakoak
4. Etorkizuneko kezkak epe laburrean eta luzean

Eskerrak

Bizkaiko Foru Aldundiko Enplegua, Gizarte Inklusioa eta berdintasuna Sustatzeko Sailari, guri entzuteagatik eta laguntza emateagatik; Grupo SSIRi, kezkak partekatzeagatik eta elkarrekin aukera desberdinak bilatzeari ekiteagatik; interesa erakutsi eta profil egokiak bilatzen lagundu zuten erakundeei (Ma Inmaculada, Cáritas, ATH-ELE) eta Lizzeth Martínez bere ardura eta konpromisoarengatik.

Eta, bereziki, etxeko eta zaintza-lanetako langile guztiei eman nahi dizkiegu eskerrak, gure laguntzaz fidatu direlako eta eredu eman dutelako konpromisoa hartzen eta motibazio handiz jokatzen, beti hobera egiteko, bai maila profesionalean bai pertsonalean, nahiz eta zailtasun handiak izan dituzten, esate baterako lan-baldintzak, egoera administratiboa, hizkuntza-teknikoaren zailtasunak, IKTen erabilerarako zailtasunak, administrazioaren, prozeduren eta formularioen inguruko ezjakintasuna...

Sarrera. Zergatik Ignacio Ellacuria Fundazio Sozialetik?

Ignacio Ellacuria Fundazio Sozialak gizarte inklusioa lortzeko egiten du lan, eta kultura- eta erlijio-aniztasunaren kudeaketa positiboaren alde, pertsona guztiek beren eskubideak berdintasun-egoeran erabil ditzaten eta aukera izan dezaten ororen ongia eraikitzen parte hartzen. Fundazioaren sorreratik, 2006an, etxeko eta zaintza-lanetako emakume etorkinen talde bati laguntzen diogu; larunbat arratsaldeetan biltzen dira Babelgo Dorrea izeneko elkarretaratze-taldean. Urteetan zehar ikusiz joan gara langile horietako gehienek etxeetan egiten dutela lan, pertsonak zainduz eta etxeko barne-langile gisa. Pertsonak beren etxeetan bertan zainduz oso ekarpen garrantzitsua egiten dute, eta egingo dute, baina desparekotasun eta zaugarritasun handiko egoeran egiten dute lan. Langile-talde horrek nekez jaso dezake profesionalizatorako prestakuntza. Zailtasunak dituzte, gainera, beren lan-esperientziaren aitortzen ofizialerako prozedurak egiteko; aitortzen ofizial horren bidez, pertsonak beren etxeetan bertan arreta soziosanitarioa emateko ziurtagiri profesionala lortu ahal izango lukete, edo Ezohiko edo Behin-behineko Gaikuntza Profesionala.

Kontuan hartuta, batetik, euskal gizarteak zaintza behar handia duela, eta bestetik, talde horren profesionalizazioan aukera-berdintasuna sustatu beharra dagoela, ikusi dugu aukera bat izan daitekeela lan-esperientziaren bidez aitortza ofizialerako sarbidea erraztea. Bi aitortzen ofizialak buruz ari gara: bata, Konpetentziak Ebaluatu eta Egiaztatzeko Prozedura, etxean bertan mendekotasuna duten pertsonak laguntzeko lanbide-ziurtagiria lortzeko (2008ko Mendekotasun Legeak eskatzen du); eta bestea, Ezohiko edo Behin-behineko Gaikuntza Profesionala lortzeko ezohiko prozedura.

2011 eta 2014 urteen artean beste erakunde batzuekin ibili ginen sareko lanean; esaterako, *Centro de Humanización de la salud de los Religiosos Camilos* izenekoarekin, urrutiko formakuntza eskaintzeko eta asteburuetan aurrez aurreko eskolak emateko, baina ezin izan genuen jarraitu, baliabide ekonomikoak falta zirelako. Halaber, beste erakunde batzuekin sareko lanean aritzen gara, adibidez Grupo SSI (Servicios Sociales Integrados S. Coop.) kooperatibarekin, etxeko eta zaintza-lanetako langile-taldeari profesionalizazioa lortzeko aukerak bilatzeko.

2015ean, Eusko Jaurlaritzak autonomiarako eta mendekotasunaren arretarako sistemaren profesionalen erregistro bat ireki zuen, eta gure fundazioari lotuta zeuden etxeko eta zaintza-lanetako langile guztiak sartu genituen erregistroan. Guztira 33 emakume izan ziren; gehienak etorkinak ziren, eta etxeko eta zaintzako lanetan aritzen ziren barne-langile gisa. Horien artean, 55 urte baino gehiago zituzten langileek Ezohiko Gaikuntza jaso zuten.

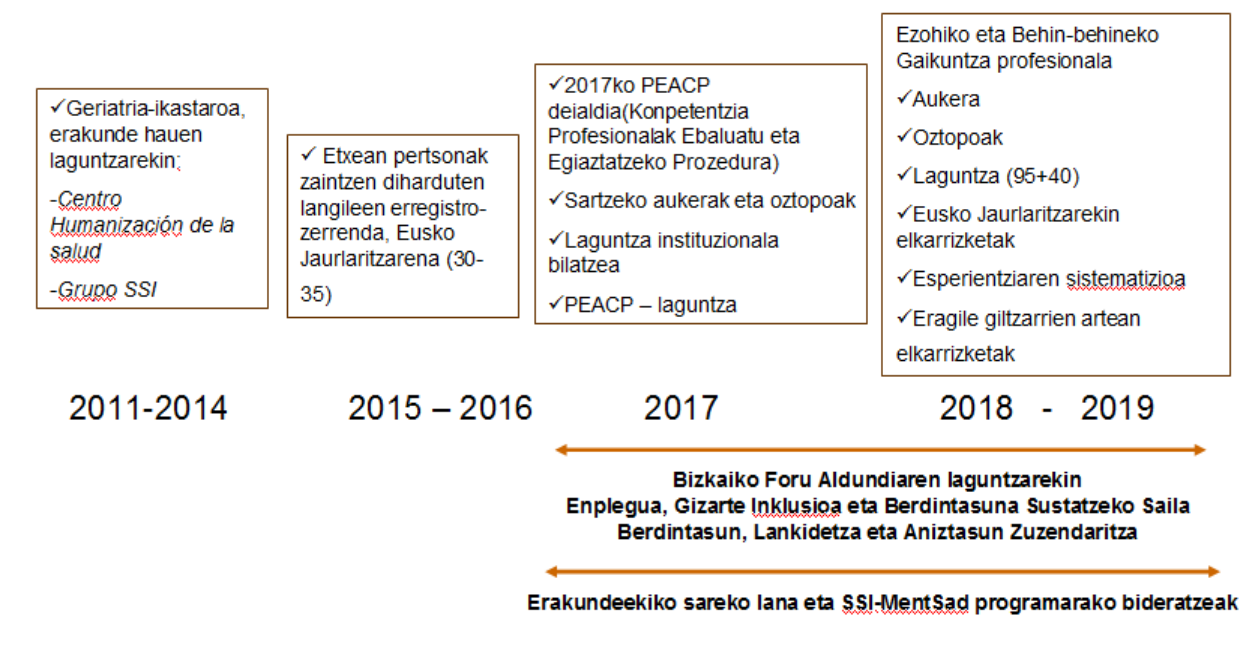
2017-2018-2019 urteetan, eta ikusirik bai 2017an Konpetentzia Profesionalak Ebaluatu eta Egiaztatzeko Prozeduraren deialdiarekin eta bai Profesionalen Gaikuntza eskatzeko Ezohiko Prozeduraren argitalpenarekin aukera bat sortu zela, laguntza eman genien etxeko eta zaintza-lanetako 183 langileri (gehienak barne-langileak eta atzerritar jatorrikoak), lehen aipatutako prozedura baterako edo bietarako informazioa emanaz eta izapideak egiten lagunduz. Eta horrekin, beren lan-esperientziaren aitortza ofizial bat eskuratzeko aukera erraztu genien. Horretarako, Bizkaiko Foru Aldundiko Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren laguntza izan genuen.

Bide asko dago oraindik egiteko. Eta gure esperientzia oso zehatza den arren eta lehen aipatutako prozeduretan ardaztuta dagoen arren, ez dugu begien bistatik galduko astegunetan prestakuntza jasotzeko denborarik ez dutenen beharra. Ez eta emakume etorkinek dituzten

zailtasun gehigarriak ere, ezin baitituzte beste lan batzuk eskuratu, lan horietarako gaituta egon arren.

Gure ibilbidea laburbilduta azalduko dugu ondorengo eskeman. Hurrengo atalean, laburki, 2017an hasi eta 2019an amaitutzat eman dugun laguntza-esperientzia agertuko dugu. Horrekin batera, lagungarri izan daitezkeen ikaskuntzak eta gakoak adieraziko ditugu. Azkenik, etorkizunera begira ditugun zenbait kezka azalduko ditugu.

Prestakuntza eta akreditazio profesionala eskuratzeko laguntza



1. Laguntza ematea, Konpetentziak Ebaluatu eta Egiaztatzeko Prozedurara sartzeko, eta pertsonen beren etxean arreta soziosanitarioa emateko behar den lanbide-ziurtagiria lortzeko, 2017an zehar.

2017an, Konpetentzia Profesionalak Ebaluatu eta Egiaztatzeko Prozedurarako deialdia (PEACP gaztelaniar siglengatik) aukera handia zela ikusita, laguntza instituzionala eskatu genuen, prozeduran sartzeko baldintzak betetzen zituzten etxeko eta zaintza-lanetako langile-talde bati (30-40 langile ingurukoa), arlo hauetan laguntza emateko:

- ❖ Informazioa helaraztea; prozeduraren eta haren faseen lehen orientazio bat ematea, bai eta baldintzen inguruko lehen orientazio bat ere; esleitutako Lanbide Heziketako zentroen berri ematea; eta formularioak betetzea.



- ❖ Langileen kompetentzia pertsonalak eta profesionalak indartzera eta motibatuzera bideratutako orientazio bat ematea, deialdi publikoa eta behin betiko zerrendak argitaratu baino lehen.
- ❖ Behin prozedurara sartuta, banan-banako laguntza ematea, prozeduran zehar hautemandako prestakuntza-beharrei aurre egiteko zer aukera dituzten argitzearen eta erabakiak hartzen laguntzearen.

Fundazioan horretarako identifikatuta genituen langileez gain, errealitate honekin lotura duten beste erakunde batzuekin sozializatu genuen informazioa, aukera hori ahalik eta pertsona gehienek baliatu zezaten. Hortaz, 2017ko irailaren eta abenduaren artean, etxeko eta zaintza-lanetako beste 52 langileri eman genien PEACPri buruzko informazioa.



Informazio-hitzaldietan argi azaldu da zein den Ellacuria Fundazioaren zeregina, bai eta helburua ere: prozedurara sartzeko informazioa helaraztea eta ahal den neurrian izapideekin laguntzea, kontuan hartuta langile horiek abiapuntuko egoeran zailtasun handiagoak izaten dituztela. Horregatik, motibazioa indartu nahi izan dugu, eskubideen erabilera oinarri hartuta, eta sarbiderako desparekotasuna eta oztopo gehigarriak bistaratu nahi izan ditugu: adibidez, batetik, prozedurarako ezin direla kontuan eduki ez egoera

irregularrean lan egindako urteak, ez barne-langileen lanaldiko benetako ordu-kopuruak ere; eta bestetik, plaza-kopuruaren eta eskaera-kopuruaren arteko alde handia. Desabantaila horiek guztiak izanda ere, emakumeen motibazioa handia izan zen.

Laguntza-prozesuan, denbora-dedikazio handia eta trinkoa behar izan da, eta ordutegi aldetik malgutasun handia (igande goiz batzuk ere bai), bai eta komunikaziorako bide desberdinak ere (WhatsApp, bideo-deiak); eta prozeduraren eta baldintzen inguruko zalantzak argitzeko, hizkera erraza eta hurbilekoa erabili da. Konfiantza ematea, gaitasuna itzultzea eta pazientzia dosi handi bat... horiek izan dira funtsezko osagaiak banan-banako laguntzan; izan ere, emakume bakoitza, bere gaitasun eta mugekin, mundu bat da. Lehen informazio-hitzaldiekin batera, autoikaskuntza-taldeko emakume batzuekin antolaketa-prozesu bat hasi zen, ebaluazio-prozedurari begira prestatzen joan zitezten, eta, hala, seguruago senti zitezten; izan ere, bazekiten zailtasun gehigarriak zituztela: lan-esperientzia handia zuten, baina hizkuntza teknikoa erabili behar zuten, eta egiten zekizkiten gauzei izena jartzen ikasi. Gainera, prestakuntza zertan behar zuten identifikatu behar zuten. Helburu hori dela eta, larunbatero, 10 saiotan zehar, 21 emakume aritu ziren autoikaskuntza taldean; bertan, borondatez, prestakuntzaren bat jaso zuten kideek gai bat prestatzen zuten, besteei azaltzeko. Talde hori motibazioaren eta ahaleginaren eredu izan da, asteburuetako prestakuntza-baliabide urriari emandako erantzuna dela eta.

Behin-behineko izen-ematearen ondoren, eta behin betiko zerrendak argitaratu zirenean, emaitzak ez ziren izan espero genituenak. Prozeduraren berri eman zitzaizkien 52 pertsonetarik, 12k ezin izan zuten aurrera jarraitu denbora falta zela-eta, beste 08 ez zituzten onartu, beste 40 plaza-erreserban gelditu ziren, bakar batek burutu ahal izan zuen prozedura eta lanbide-ziurtagiria jaso zuten, mendekotasuna duten pertsonen laguntzaile izateko etxean bertan. Emaitza horiek izan arren, taldearen zati handi batek aukera desberdinak bilatzeko motibatuta jarraitu zuen. Gainera, 2017an, bi berri on aprobetxatu ahal izan zituzten:

1) SSIkoek jakinarazi ziguten I+G+b MENTSAD proiektu pilotua abiaraziko zutela, eta 15 langile sartu ahal izan genituen proiektuan.

2) Gaikuntza profesionalerako ezohiko prozesua argitaratu zen. Horri esker, PEACPen onartu ez zituzten langileek (baldintzak betetzen bazituzten ere) Ezohiko Gaikuntza eskuratzeko aukera izan zuten.

Guztira 2017an egin genuen laguntza-prozesuak emaitza hauek eman zituen:

Informazioa jaso zuten pertsonak	Erreserban gelditu ziren behin-behineko izen-emateak	Ezeztatutako behin-behineko izen-emateak	Onartuak	Profesionaltasun-ziurtagiria	Ezohiko Gaikuntza
52	40	08	04	01	52

2. Laguntza ematea, Ezohiko edo Behin-behineko Gaikuntza Profesionalerako izapideak egiteko, 2018-2019an zehar.

2018an, lan-esperientzien aitortza ofiziala eskuratzeko beste aukera bat agertu zen, etxeko lanetan eta etxean bertan mendekotasuna duten pertsonak zaintzen diharduten langileentzat (batez ere azken jarduera hori izan ohi dute jarduera nagusia). Gaikuntza profesionalaz ari gara, ezohiko zein behin-behineko modalitatean; gaikuntza horrek "Autonomia eta Mendekotasunaren Arretarako Sistemaren zerbitzuetan lanean jarraitzeko gaikuntza ematen du, langilearen lan-bizitzaren amaiera bitarte". Erakunde interesatuekin eta Eusko Jaurlaritzarekin hitz egin genuen, ardura sortzen ziguten gaiari buruz: informazioa lortzeko eragozpenekin zerikusia zutenei buruz, eta etxeko eta zaintza-lanetako langileen (batez ere barne-langileen) Gaikuntza Profesionalerako izapideen prozedurarekin zerikusia zutenei buruz. Aldi berean, helburutzat jarri genuen etxeko eta zaintza-lanetako 40 langileri laguntzea, betiere prozeduran sartzeko baldintzak biltzen bazituzten. Lanari ekin genion, eta oraingo honetan ere Bizkaiko Foru Aldundiko Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren laguntza izan genuen ondorengo gai hauetarako:

- ❖ Hitzaldien bidez informazioa helaraztea, bai etxeko eta zaintza-lanetako langileei zuzeneko arreta emanaz gurekin sarean lan egiten duten entitate eta erakundeei, bai zuzenean gure fundaziora etortzen diren etxeko langileei.
- ❖ Identifikatzea, etxeko eta zaintza-lanetako langileen artean, norik izan zezaketen profil egokia gaikuntza-prozeduran sartzeko.
- ❖ Ezohiko edo behin-behineko (kasu bakoitzaren arabera) gaikuntza eskatzearen garrantzia azaltzea eta horretara motibatzea, langileen gaitasun profesionalak eta pertsonalak indartzeko.
- ❖ Banan-banako laguntza ematea, bai Gaikuntza Profesionalaren izapideak egitean eta bai ebazpenak ateratzean, zalantzak argitzeko baldintzei buruz, formularioei buruz, ebazpen eta errekurtsioei buruz, etab.

2018ko iraileko eta abenduko hilabeteen artean, jarduera hauek egin genituen:

1.- Etxeko eta zaintza-lanetako langileekin zerikusia duten erakundeekin bilerak.

2.- Hitzaldi informatiboak:

- 7 hitzaldi informatibo etxeko eta zaintza-lanetako langileei.
- 2 hitzaldi informatibo hirugarren sektoreko elkarteei.
- Hitzaldi informatibo bat emakume elkarteari.

3.- Banan-banako laguntza.

- Formularioak betetzeko orientazio presentziala.
- Lan-bizitzaren agiria, lan-kontratuak, alta, baja eta datu-aldaketen orriak eskuratzeko orientazioa. (Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusia/Lanbide).
- Baldintzei buruzko informazioa, telefono, Whatsapp eta bideo-deien bidez.
- Gaikuntza-prozesuan eskatzen duten enpresa-ziurtagiriari buruzko zalantzak argitzeko enplegatzaileekin harremanetan jartzea.
- Pertsonen etxean arreta soziosanitarioa emateko alorrean Lanbidek zer prestakuntza-ikastaro dituen jakinaraztea.
- Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Gizarte Zerbitzuetako Zuzendaritzarekin telefono bidez harremanak izatea, jakin dezaten zer zailtasun izan dituzten langileek enplegatzaileei enpresa-ziurtagiria eskatzeko orduan.
- Ezohiko edo behin-behineko gaikuntza eskuratzeko duten langileak Lanbidera bideratzea, curriculum vitae eguneratu dezaten.
- Eskaeren eta ebazpenen jarraipen pertsonalizatua egitea.
- Gaikuntza lortzeko interesa duten langileen itzarote-zerrenda bat sortzea.

Eskaera egin zuen langile bakoitzaren ebazpena iritsi arte denbora bat itxaron genuen, eta hilabete batzuk geroago, telefono bidezko jarraipena (batzuetan presentziala) egin genuen, langile bakoitzak zer erantzun jaso zuen jakiteko. 2018ko Gaikuntza Profesionalen tramitazioen emaitzak hauek izan ziren:

Informazioa jaso zutenak	Laguntza jaso zutenak	Ezohiko Gaikuntza lortu zutenak	Behin-behineko Gaikuntza lortu zutenak	Ukatuak	Izapiderik egin ez zutenak	Ebazteke	Ez daki	Guztira
120	93	52	21	05	07	03	05	93

2018an zehar arreta jaso zuten pertsona-kopurua zela bide eta 2019ko lehen hiruhilekoan sortu zen itzarote-zerrendagatik, beste 40 langileri laguntza ematen jarraitzea erabaki genuen, baina argi izanda hiru urte horietan izaten ari ginen esperientziaren datuak bildu egin behar genituela eta funtsezko eragileekin partekatu behar genituela, elkarrizketa-esparru bat sortzeko, eta, hala, administrazioen eta erakunde sozialen artean sinergiak sortzeko, langileengana errazago iritsi

ahal izateko. Talde-laguntzaren eta banan-banako laguntzaren helburuak eta jarduerak mantendu genituen, eta SSItrekiko lankidetzan jarraitu genuen, bi noranzkoetan: batetik, langileak MentSadera bideratu genituen, eta bestetik, MentSad proiektuaren onuradunak izanik SSItik guri bideratu zizkiguten langileei orientazioa eman genien, Gaikuntza Profesionala tramitatzeko eta 2019ko PEACPeko deialdian parte hartzeko. Gure esperientzia sistematizatzen ere eman genuen denbora, gero informazio hori funtsezko eragileekin partekatuzko. 2019an, Gaikuntza Profesionalen tramitazioen emaitzak hauek izan ziren:

Informazioa jaso zutenak	Laguntza jaso zutenak	Ezohiko Gaikuntza lortu zutenak	Behin-behineko Gaikuntza jaso zutenak	Ukatuak	Izapiderik egin ez zutenak	Ebazteke	Ez da ki	Guztira
40	38	18	08	01	03	03	05	93

Laguntza eskaini dugun hiru urte hauetan zehar, aldeko emaitza hauek eskuratu ditugu:

Informazioa jaso dutenak guztira	Laguntza jaso dutenak guztira	Ezohiko Gaikuntza lortu dutenak	Behin-behineko Gaikuntza lortu dutenak	Ebaluatu eta egiaztatuzko prozesuetara sartu direnak
212	183	122	29	14

3. Laguntza-prozesuko ikaskuntzak eta gakoak

Profilak

- ◆ Gaikuntza-prozesuan sartzeko laguntza jaso duten pertsona gehienak emakumezkoak izan dira; zehazki 90 emakume. 5 gizonezkoak bakarrik hartu zuten parte aipaturako laguntzan.
- ◆ 45-59 adin-tartean daude gehienak. Gehiengoak 6 eta 12 urte artean kotizatu du Gizarte Segurantzari. Beste adin-tarte bat 30 eta 34 urteren artean dagoena da, baina oro har ez dute 3 urte kotizatu, nahiz eta gehiengoak etxeko eta zaintza-lanetako langile gisa 5 urte baino gehiagoz aritu den lanean. Hein handi batean langilearen egoera administratiboa izan da arrazoia, baina baita lan-mota hauetan dagoen ezkutuko ekonomia ere.
- ◆ Parte-hartzaileen gehiengoak Latinoamerikako herrialderen batean jaioa da. Espainiarrak, berriz, 03 baino ez dira, eta EBko beste herrialderen batekoak bat ere ez.
- ◆ Jatorriari dagokionez, boliviarrak eta nikaraguarrek gailentzen dira. Lan-hobi honetan presentzia sendoa dute talde horiek.

Prestakuntza.

- ◆ Laguntza honetan parte hartu duten pertsonen erdiek, gutxi gorabehera, adierazi dute beren hezkuntza-maila altuagoa dela, "Pertsonen etxean arreta soziosanitarioa emateko" lanbide-ziurtagiria lortzeko eskatzen dutena baino. Askok, ordea, ez dakite zeinen garrantzitsua den beren tituluak homologatzea (batxilergoa, erizain laguntzaile eta

lizentziak); izan ere, homologatuz gero, beste lan-aukera batzuk lortu ahal izango lituzkete.

- ◆ Nahiz eta parte-hartzaile gehienek 3 eta 12 urteren arteko esperientzia zuten etxez etxeko zaintza-lanetan, batek ere ez zuen aitorten ofizialik.
- ◆ Aitorten ofizial bat izateak –hala nola Gaikuntza profesionala izateak– lan-baldintza hobeak bilatzera motibatzen ditu, eta horrez gain, mendekotasuna duten pertsonen gizarte-erakundeetan arreta emateko prestatzera ere motibatzen ditu.
- ◆ Parte-hartzaileen gehiengoa ez zen jabetu lan bikoitza egiten zuela: etxeko lanak eta zaintza-lanak.
- ◆ Laguntza honi esker, etxeko lanak eta zaintza-lanak (beste lan-kategoria batekoak) desberdinu dituzte, eta egiten dituzten eginkizunei garrantzia eman diete.

Lan-bizitza.

- ◆ Parte-hartzaileen gehiengoa barne-langile gisa aritzen da lanean.
- ◆ Pertsonen etxean zaintza-lanak ematen dizkieten arren, lan-kontratu gutxietan ageri da jarduera hori, nahiz eta hori den egiten duten jarduera nagusia.
- ◆ Parte-hartzaile gehienek lan egindako ordu-kopuruak baino gutxiago kotizatzen dituzte Gizarte Segurantzari, aparteko orduak edo presentzia-orduak ez direlako kontabilizatzen beren lan-bizitzan.
- ◆ Parte-hartzaileek bi kontzeptu nahasten dituzte: lan egindako egunak eta Gizarte Segurantzari alta-egoeran egondako egunak.
- ◆ Orduka lan egiten duten kanpo-langileek ere ez dituzte lan-ordu guztiak zenbatuta lan-bizitzan, zailtasunak baitituzte lan egindako ordu bakoitza Gizarte Segurantzari kotizatzeke.
- ◆ Kasu gehienetan, familiek zuzenean kontratatzen dituzte langileak; gutxi izaten dira agentzia bidez kontratatuak. Agentzia bidez kontratatuak badira, errazagoa da gaikuntza-prozesurako eskatzen duten enpresa-ziurtagiriaren sinadura lortzea.

Lan-esperientziaren egiaztatzea.

- ◆ Oro har, ia ez dakite ezer oinarritzko lan-eskubideei buruz (lan-bizitza, kontratua, soldata-orriak, kitoak). Lehengo lan-kontratuen kopiarik ere ez dute izaten.
- ◆ Gizarte Segurantzari joan izan direnetan lan-kontratuen kopiak eskatzera, Gizarte Segurantzari funtzionarioek ez diete informazio egokia eman kontratu faltaren arazoa konpontzeko. Kasu askotan, erabat ukatu diete zerbitzua. Zailtasun horiek ikusita, kideei esan diegu lan-kontratuen alta, baja edo datu-aldaketan orriak eskatzeko.
- ◆ Langile hauen lan-orduak direla-eta, zaila izan zaie Gizarte Segurantzaren irekiera ordutegira egokitzea. Hori dela-eta, banan-banako laguntza atzeratu egin zaie langileei.
- ◆ Enpresa-ziurtagiria eskatzea ez da izan posible zenbait kasutan, hainbat arrazoiengatik: enplegatzailearen heriotza; langileari ziurtagiria eskatzeak beldurra ematea, mesfidantzari oinarritutako lan-harremanak edukitzeagatik; enplegatzailearen mesfidantza langileari edozein paper sinatzeko, eskubideen urraketa-egoerak

daudelako; lehengo enplegatzaileekiko kontaktua galdu izana; eta zenbait kasutan, eskaera betetzeko orduan atzerapenak edo ahazteak gertatzea.

Oztopo administratiboak.

- ◆ Gure laguntza jaso zuten pertsonengan, mesfidantza izan zen lehen oztopoa; Ellacuria Fundazioarekin loturarik ez zutenez, ez zekiten nor ginen, zer interes genuen berei informazioa emateko eta Gaikuntza Profesionalerako izapideak egiten laguntzeko. Gure iritziz, duen izaeragatik, zerbitzu publikoek hartu beharko lukete beren gain egiteko hori, badituzte-eta enplegurako orientazioari eta prestakuntzari lotutako zerbitzuak.
- ◆ CFPen eta langileen arteko komunikazio-zailtasunak: bai konpetentzia profesionalak ebaluatu eta egiaztatzeko prozedurari buruzko informazioa eskatzeko, eta bai informazioa emateko. Komunikazio-zailtasun horiek zirela-eta, batzuetan prestakuntza-ikastaroetarako orientazioa eman zitzaien, eta ez prozedurarako.
- ◆ Gaikuntza Profesionalari buruzko informazioa eskuratzeko oztopoak.
- ◆ Formularioak eskuratzeko eta egoki betetzeko oztopoak.
- ◆ Arreta-ordutegiak eta langileen lanaldiko ordutegiak bateraezinak izatea.
- ◆ Instituzioei eta zerbitzuei buruzko ezjakintasuna, bai eta horiek prozesuan zehar duten zereginari buruzkoa ere.
- ◆ Prozedurei buruz euskarri edo gidarik ez edukitzea paperean.

4. Etorkizuneko kezkak epe laburrean eta luzean

Izan dugun esperientziari buruz hausnartu ondoren, kontuan hartu beharreko zenbait gai azalduko ditugu:

Bai Konpetentzia Profesionalak Ebaluatu eta Egiaztatzeko Prozesurako eta bai Gaikuntza Profesionalerako (ezohikoa zein behin-behinekoa) beharrezkoa den enpresa-ziurtagiriari dagokionez, gure ustez, nahikoa izan beharko luke zinpeko aitortpenak; hor adieraziko litzateke langileek zer zaintza-eginkizun egiten dituzten eta zer denboratan zehar egin dituzten.

Hainbat lan-harremanetan langileek duten desabantaila-egoera kezkagarria iruditzen zaigu, baita kasu batzuetan sortu diren mesfidantza eta tentsio-egoerak ere. Negoziaziorako gaitasun gutxi izatearekin lotutako oztopoak ere badaude, eta horrek estres-egoerak sortzen ditu ziurtagiria eskatzerakoan.

Enpresa-ziurtagirietan argi eta garbi azaltzen dira zer eginkizun izan dituen etxeko langileak zaintza-lanetan. Baina gure ustez, paternalismotik urrunduz, langilearen hitzak nahikoa izan beharko luke bere eginkizunak eta behar izandako denborak adierazteko. Gainera, egokia izango litzake kontuan izatea hainbat urtetako lan-esperientzia dutela, baina urte horiek ezin direla frogatu, langile etorkinak administrazio-egoera irregularrean daudelako eta orduka aritzen diren etxeko langile askori ez zaielako alta ematen Gizarte Segurantzari.

Enpresa-ziurtagiriaren alorreko oztopo jakin horiez gain, badira kezka sortzen dituzten beste hainbat gai orokor ere, eta azaldu egin nahi ditugu, elkarriketa eragiteko hiru alderdiren artean:

mendekotasuna duten pertsonen zaintza-lanetan diharduten etxeko langileen, administrazio publikoko eragile giltzarrien eta hirugarren sektoreko eragileen artean.

Etxeko eta zaintza-lanetako langileek desabantailak dituzte, zenbait egoera direla-eta: lan-baldintzak, administrazio-egoera, hizkuntza teknikoaren ezjakintasuna, teknologia berrien erabilerarako zailtasunak, administrazioaren, prozeduren eta formularioen inguruko ezjakintasuna etab. Eta zer baliabide dituzte desabantaila horiei guztiei aurre egiteko? Hau da, nora jo dezakete, horrelako prozeduretan orientazioa eta laguntza jasotzeko?

Administrazioa nola irits daiteke etxeko eta zaintza-lanetako langileengana, Konpetentzia Profesionalak Ebaluatu eta Egiaztatzeko Prozedurari buruz informatzeko eta orientatzeko, eta datozen deialdien berri emateko? Zein laguntza eta sinergia dira beharrezkoak?

Noiz arte eskatu ahal izango da Gaikuntza Profesionala? Zer gertatuko da 2017ko abenduaren 31z geroztik kotizatzen hasi diren etxeko eta zaintza-lanetako langileekin? Aurreikusten al dira antzeko ezohiko prozedurak datozen urteotan?

Azkenik, azpimarratu nahi dugu ezinbestekoa dela prestakuntza-baliabide bat izatea, etxeko eta zaintza-lanetako langileek duten denborara, lanaldietara eta erritmoetara egokitua, ezin baitute astegunetan prestakuntza presentziala jaso, eta ez baitute online prestakuntzetarako sarbidea izaten. Bideragarria izango al litzateke asteburuetan prestakuntza-ikastaroak eskaintzea, administrazio publikoaren eskutik eta enplegurako prestakuntzan zerbitzu ematen duten hirugarren sektoreko erakundeen aldetik?

Labur esanda, zer sinergia sor daitezke, nagusiki etxean pertsonen zaintza-lanetan diharduten etxeko langileei profesionalizazioa lortzen lagundu nahi dieten entitateen eta administrazioen artean?