

EUSKADIKO GGKEETAN GENERO IKUSPEGIA

# SARTZEKO PROZESUAREN SISTEMA-EBALUAZIOA

EUSKADIKO GGKEETAN GENERO IKUSPEGIA

# SARTZEKO PROZESUAREN SISTEMA-EBALUAZIOA



EUSKADIKO GGKEen  
KOORDINAKUNDEA

COORDINADORA  
de ONGD EUSKADI

Edizioa: Euskadiko GGKEen Koordinakundeko

Argitaratzailea: Euskadiko GGKEen Koordinakundeko Genero Taldea eta



Itzulpenak: Arin-Arin

Diseinua eta maketazioa: Marra S.L

Inprimatzailea: Lankopi S.A.

Lege-gordailua: BI-3452-08

# Aurkezpena

Euskadiko GGKEen Koordinakundetik Genero Taldeak eginiko argitalpen hau aurkeztu nahi dizuegu, erakundeen barneko bizitzan genero ikuspegia sartzeari buruzko esperientzia berri-tzaile baten berri emateko.

Koordinakundeko Genero Taldea orain dela 8 urte sortu zen, Koordinakundea osatzen duten GGKEek genero ikuspegia bereganatu dezaten bultzatzeko; ez da dudarik argitalpen honetan aurkezten den prozesua helburu hori lortzeko urrats kualitatibo garrantzitsua izan dela, 10 GGKEekin zuzenean lanean jardun dugulako eta Koordinakundea osatzen duten beste 77ei ere bidea ireki zaielako, batetik Koordinakundeko GGKEentzat Bilbon 2006an egin ziren *GGKEetako emakumeak eta gizonak aldaketa prozesuak sortuz* jardunaldien bitartez, eta bestetik aipatu 10 erakundeek jarraitu duten prozesuak suposatu duen *esperientzia pilotuaren* bitartez.

Orain, Koordinakunde gisa, erronka bat dugu: behin Genero Taldeak egokitu ondoren, prozesu hau bera jarraitu eta erakunde mailako genero politika bat lantzea, horrela gure Plangintza Estrategikoan jasota datorren konpromisoa betetzeko.

Espero dugu argitalpen honek lagunduko diela erakunde aldatetako prozesuari ekiteko gogoz dauden beste erakundeei, eta honen guztiaren atzean den funtsezko ideia hau partekatzen duten guztiei: ez dago garapenik genero ekitaterik gabe eta, genero ekitatea lortzeko, erakunde-  
deen eta osatzen ditugun pertsonon barrena aldatu beharra dago.

Puri Pérez Rojo  
Euskadiko Garapenerako GKEen Koordinakundeko Presidentea



# Aurkibidea

1. Euskadiko Garapenerako GKEen Koordinakundeko Genero Taldearen aurkezpena	7
2. Prozesuaren aurrekariak	9
3. Euskadiko Garapenerako GKEen Koordinakundeko Genero Taldearen autoprestakuntza	13
4. Lanerako proposamenaren aurkezpena. Interesa duten erakundeak <i>limurtu eta erakartzea</i>	19
5. Prozesua nola garatu zen:	29
5.1. I. FASEA: Sentsibilizazioa	30
A. Lehenengo lan saioa	30
B. Bigarren lan saioa	33
5.2. II. FASEA: Autodiagnostikoa	38
A. Sarrera teorikoa eta lanerako metodologia	38
A.1. Zertan datza diagnostikoa?	39
A.2. Autodiagnostikoaren berezitasunak	40
A.3. Autodiagnostiko fasean erabiltzeko lanerako metodologia	40

B. Autodiagnostikorako blokeak	42
B.1. Politika instituzionalak	43
B.2. Egitura	45
B.3. Erakunde kultura	47
B.4. Produktuak	50
5.3. III. FASEA: Bidelaguntza	58
5.4. ZEHARKAKO FASEA: Sistema-ebaluazioa	77
A. Prozesuaren sistematizazioa	78
B. Emaizen ebaluazioa	79
<b>6. Ebaluazio prozesutik ikasitako gauza eta gomendio nagusiak</b>	<b>81</b>
6.1. Orokorrean	81
6.2. Prozesutik ateratako irakaspen eta gomendioak	81
6.3. Emaizetatik ateratako irakaspen eta gomendioak	84
<b>7. Agur esateko garaian... edo ongi etorri gisa!</b>	<b>93</b>
<b>8. Eranskinen zerrenda</b>	<b>95</b>

# 1. Euskadiko Garapenerako GKEen Koordinakundeko Genero Taldearen aurkezpena

Garapenerako GKEen Koordinakundeko Genero Taldea 2000. urtean hasi zen lanean. Koordinakundearen Batzar Nagusiak proposatuta sortu zen, batzar horretan aurkezturiko *Genero ikuspegia euskal GGKEetan* ikerketaren emaitzak ikusi ondoren.<sup>1</sup>

Ordutik hainbat gogoeta, ekintza, jardunaldi, topaketa... burutu ditugu taldean, eta beti helburu bakar batekin: Euskadiko GGKEek genero ikuspegia beregana dezaten bultzatzea.

Helburu horrek, batzuetan, GGKEenak ez izan arren horiengan eragin nabarmena duten esparruetan lan egitera eraman gaitu: adibidez, garapenerako lankidetzaz finantzatzen duten administrazioen gaineko eragin politikoak landu ditugu, edo GGKEen Koordinakundeen barrenera sartu gara nahiz estatu mailan nahiz maila autonomikoan.

Hainbat lagunek osatu dute Genero Taldea 8 urteko ibilbide honetan, gehienak emakumeak. Euskadiko GGKEen Koordinakundea osatzen duten erakunde desberdinetako kideak izan dira eta denak boluntarioak, liberatutako pertsona bakar bat kenduta: Koordinakundeko Genero Gaietako Arduraduna. Batzuk 2000. urtetik hona lanean gabiltza, beste batzuk sartzen joan dira eta beste batzuek urteak pasatu ahala utzi egin dute, baina 10 pertsona *aktiboren* partaidetza mantentzea lortu dugu denbora honetan guztian, batzuek beste, eta hilerok bilerak egin ditugu geure erakundeetan genero ikuspegia sartzeari hobekien nola bultzatu dezakegun aztertzeko.

Sistematizazio honetan azaldu behar dugun prozesua diseinatu eta abian jartzeko azpialde<sup>2</sup> bat sortu dugu, hiru urte baino gehiagoan gutxienez hilean bitan bildu izan dena, eta askotan baita astero ere. Azpialde hori

<sup>1</sup> *Genero ikuspegia euskal GGKEetan*. Clara Murguialday, Amaia del Río, Estibaliz Anitua eta Cristina Maoño. Bilbo 2000.

<sup>2</sup> Aurrerantzean, azpialde horri Genero Taldea deituko diogu.



sortzeko arrazoi nagusia izan da ez genuela nahi hainbeste hilabetetan gure lan guztia prozesuaren inguruan izatea. Horrela, 10 GGKEri laguntza ematea lortu dugu, zuzenean eta berariaz, genero ikuspegia beren erakundeetan instituzionalizatzeko bidean, eta aldi berean, Genero Taldeari dagokion jarduera normalarekin segituz, gainerako GGKEei nahiz Koordinakundeari berari ere laguntzen jarraitu dugu.

Azkenik, eta Koordinakundeko Genero Taldearen aurkezpenari eskainitako atal hau amaitzeko, ez genituzke aipatu gabe utzi nahi prozesu honetan hainbesteko kemena eta ilusioa jarri dugun pertsonak, hainbeste eta hainbeste lanordu sartu ditugunak, hau da, prozesu hau landu, diseinatu eta abian jartzeko berariaz sortutako azpitalde horretako kideak: Carmen Apraiz, Begoña Dorronsoro, Mónica Fernández, Ana Gómez, Lara González, Silvia Gregorio, Amaia Iguarán, Ainhoa López, Clara Murguialday y María Viadero.

Prozesu hau ezinezkoa zatekeen, halaber, Euskadiko GGKEen Koordinakundeko Genero Taldea osatzen

duen gainerako kideen laguntza gabe, hau da, Natalia Navarro, Carmen Cruz, Ane Etxebarria eta Mireia Espiauren laguntza gabe, eta KALIDA DE A. Acompañamiento, Calidad y Desarrollo aholkularitzako taldearen —Claudia Calle, Angela Valverde, Zalao Pérez eta Lara González— metodologia arloko ekarpenak eta ebaluazioa izan ez bagenitu, eta, zer esanik ez, gure proiektuan fedea izan zuten 10 erakundeek parte hartu ez balute eta 15 hilabetez gurekin lanean jardun ez balute beren erakundeetan genero ikuspegiaren zeharkakotasuna bultzatzeko: Alboan Fundazioa, Arabako Medicumundi, Arabako RASDaren Lagunen Elkarte, Bakea eta Elkartasuna, Bizkaiko Medicumundi, Euskadi-Cuba, Euskadiko Elkarbidea, Mugarik Gabe, Mundubat eta Nazioarteko Elkartasuna.

Eskertzekin amaitzeko, azkenik, ezin dugu atal hau itxi Bizkaiko Foru Aldundiko Lankidetzarako, Berdintasunerako eta Hiritarren Eskubideetarako Sailak jokatu duen funtsezko papera aipatzeko. Hura arduratu da finantzaketaz eta laguntza hori gabe ezingo genukeen prozesu hau aurrera atera.

## 2. Prozesuaren aurrekariak

Hasieran, 2000. eta 2003. urteen artean batik bat, Genero Taldearen egiteko nagusia gida didaktiko<sup>3</sup> bat osatu eta zenbait prestakuntza ikastaro ematea izan zen, guztiak ere garapenerako lankidetzako proiektuetan genero ikuspegia sartzera bideratuak. Horren osagarri, taldearen beraren autoprestakuntza nahiz GGKEetako pertsonarik sentsibilizatuenekin burututakoa aipatu behar dira. Esaterako, *Elkarturik han eta hemen, trukaketetarako alternatibak* jardunaldiak antolatu ziren, eta horietan, emakume feminista zenbaitek garapenerako lankidetzaren inguruan dituzten iritziak zuzenean ezagutu ahal izan genituen.

Ondoren, 2004. urtetik aurrera, konturatu ginen GGKEek genero ikuspegia barneratzea nahi baguen ez zela nahikoa beren proiektuen inguruan lan egitea, baizik eta GGKE horien barne antolakuntzan eragiten ere saiatu behar genuela, hots, GGKE horien proiektuak ez ezik horien politikak, horien egitura eta horien erakunde kultura ere aldatu behar genituela.

Genero Taldeak, jada 2002. urtean, Koordinakundeari eskatu zion honek GGKEei aldaketarako eragile bana izendatzeko eska ziezaiela, GGKE bakoitzak genero gaietarako erreferentzia bat izan zezan.

Izendapenen ondoren, aldaketarako eragile izateko hautatutako pertsonekin prestakuntza prozesu bati ekin genion. Helburua zen, erakunde bakoitzaren lan saioetan egongo zen pertsona bat prestatzea baino gehiago, prestakuntza horrek erakunde horiengan eragina izatea. Aldaketarako eragileen prestakuntza prozesua 2003-2004 ikasturtean burutu zen.

Orotara, prestakuntza saio hauen ondorioak oso emankorrak izan ziren aldaketarako eragileentzat, baina eragile horien erakundeetan izan zuten eraginaz ezin da beste hainbeste esan. Bi arrazoi aurkitu ditugu eragin urri hori azaltzeko: a) aldaketarako eragileak ez zituzten beste egiteko batzuetatik liberatu, ez prestakuntza saioetara joateko eta ezta ikasitakoa erakundearen bar-

---

<sup>3</sup> *Generoan eta garapenean alfabetatzeko gida*. Norma Vázquez, Clara Murguialday eta Euskadiko GGKEen Koordinakundeko Genero Taldea. Bilbo 2001.

nean aplikatzeko ere; b) aldaketarako eragile izendatu zituzten pertsonak ez zuten erabakitzeko ahalmenik erakundearen barruan eta, gehienetan, edo erakundearen sartu berriak ziren pertsonak edo bertan zer esan handirik ez zuten boluntarioak ziren, edo bestela, genero ekitate kontuetan gehien motibatutako pertsonak ziren, beren lanpostuan boluntariora egiten zutenak.

Esperientzia horietatik abiatuz, eta denbora hartan guztian guk geuk zertan asmatu eta zertan huts egin genuen aztertu eta neurtzeko denbora epe bat hartu ondoren, genero ikuspegia erakundeetan instituzionalizatzekeo prozesu bat diseinatzea erabaki genuen,

Euskadiko GGKEetan antzemandako beharrei egokitua eta prozesu hori aurrera eramateko prest zeuden eta bide honetan beste urrats bat emateko konpromisoa hartzen zuten erakundeentzat. Akuilua erabiltzetik bidea erakustera igaro ginen, hots, ikastaroak, jardunaldiak, tailerrak... alde batera utzi eta prozesua *neurritara* diseinatzen hasi ginen, aurrez diagnostikoa egina eta aztertua genuen errealitate batetik abiatuta.

Jarraian, bada, Koordinakundeko Genero Taldeak 4 urtean barrena bizi izan duen prozesu hori kontatuko dugu; laburpen taula bat ere sartu dugu, orrialde bakar batean prozesu guztiaren *argazkia* eman nahirik.

## Historia berreraikitzen TALDEAREN PROZESUA (3 urtean)

2005

2006



### Aurrekariak 2004-2005

- Taldearen gogoeta-ebaluazioa
- GGKEekiko kontaktuak

Proiektua formulatu eta aurkeztea



### Taldearen autoprestakuntza

Dokumentazio lana taldeetan:

- genero demokrazia
- generoa ostentzea
- ahalduntzea
- erakunde kultura
- mainstreaming-a

Azterketarako irizpideak ezartzea

Produktua: erresistentzietan buruzko testua

- Banakoek: ginezkoek, emakumezkoek, ginzko. nahiz emzko.ek, zuzendaritzako kide edo teknikariek
- Erakundeek: politika eta estrategiari, egiturari, kulturari dagozkionak



### Azpitalde bakarra

### PROZESUAREN PLANGINTZA

Azpitaldetan banatzea

#### Sentsibilizazio fasea

##### I. SAIOA

Metodologia aurkeztea. Taldeak sortzeko jarraib.

##### II. SAIOA

Natalia Navarro. Erakunde kultura

#### Autodiagnostiko fasea

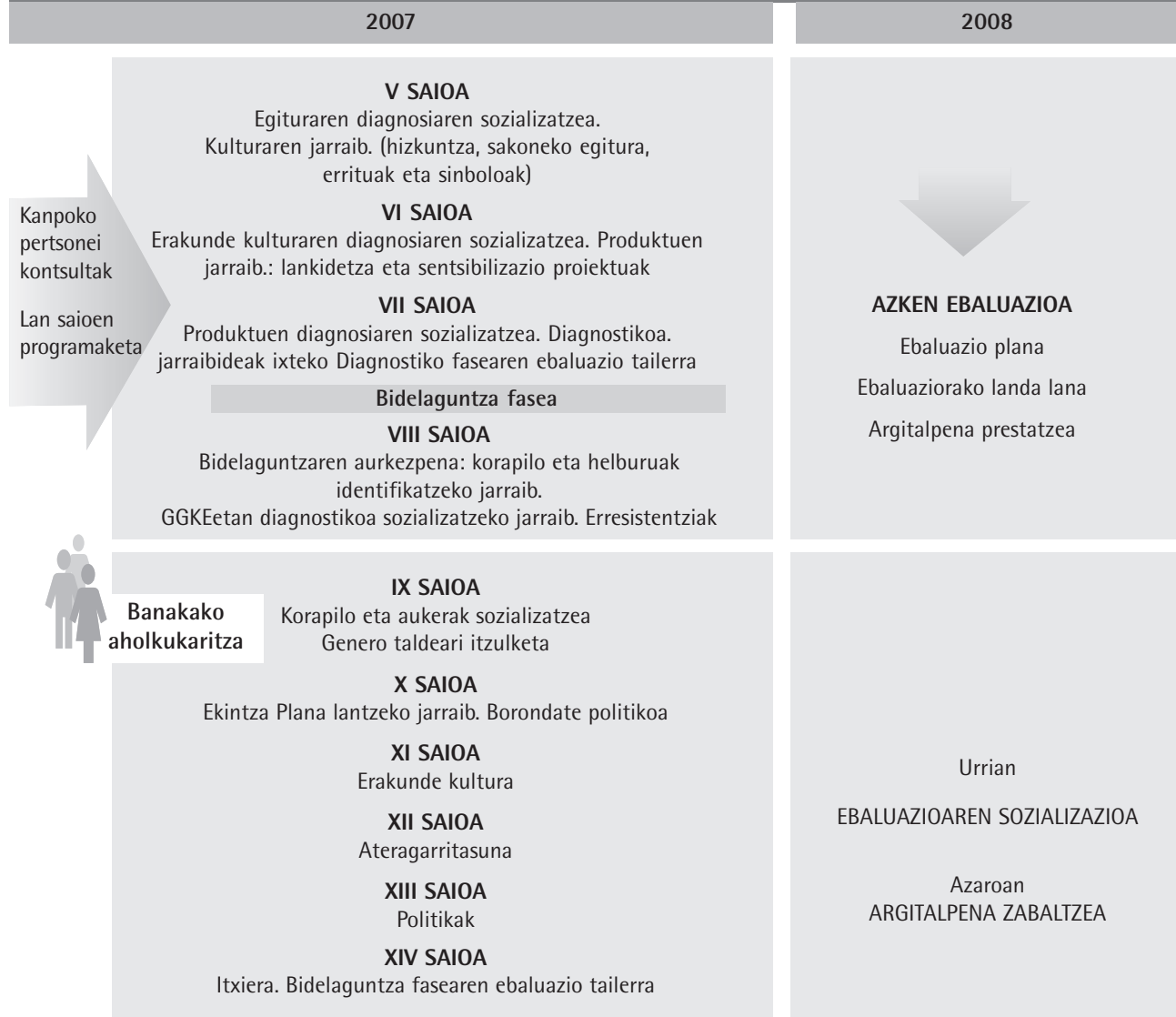
##### III SAIOA

Diagnostikorako jarraib. politikak (autodefinizioa, kudeaketa eredia, itunak, finantzaketa)

##### IV SAIOA

Politiken diagnosiaren sozializatzea. Egituraren jarraib. (giza baliabideak, eginkizunak, prestakuntza, erabakiak hartzea)

*Historia berreraikitzen TALDEAREN PROZESUA (3 urtean)*



Iturria: KALIDA DE A. Aholkularitzaren Ebaluazioko Azken Txostena. Ik. XVII. Eranskina.

### 3. Euskadiko Garapenerako GKEen Koordinakundeko Genero Taldearen autoprestakuntza

Autoprestakuntza aldi hau jada prozesuaren lehen pausotzat jotzen dugu.

2005. urtearen amaieran hasi ginen GGKEekiko lanari heltzeko prestatzen, artean gure proposamenak zer nolako harrera izango zuen ez genekiela. Gure lan esparruko erakundeen beharrei erantzuteko guri egokia iruditzen zitzaigun prozesu bat diseinatzea zen helburua, eta erakundeei hori jarrai zezatela proposatzea. Autoprestakuntza aldi honetan taldean geure arteko 8 bilera-edo egingo genituen gutxi gorabehera.

Honako hau izan zen autoprestakuntzaren metodologia: oinarrizko gaiak zein ziren identifikatu behar ziren lehenbizi, ondoren bakoitzari buruzko testuak hautatu, prestakuntza jaso behar genuenon artean banatuko hurrena, eta azkenik, bilerak egin behar genituen testuen irakurketatik bakoitzak ateratako ondorioak eta bertatik ikasitakoak besteei azaltzeko.

Honako 5 gaiok izan ziren autoprestakuntza aldi honetarako funtsezkotzat jo genituenak: genero demokrazia, genero politikak ostentzea, emakumeen ahalduntzea, erakunde kultura eta mainstreeming-a.

Identifikatutako ezagutza arloen inguruan guk ateratako ondorioen artean lotura bat egon zedin, hautatutako dokumentuak zein ikuspegitik irakurriko genituen adostu genuen: genero ikuspuntua sartzeko erakundeek dituzten erresistentzien ikuspegitik.

2004-2005 ikasturtearen amaiera eta 2005-2006 ikasturte osoa irakurtzen, gogoeta egiten eta Euskadiko GGKEetan ikusten genituen erresistentziez eztabaidatzen pasatu genituen, genero ikuspegia instituzionalizatzeke prozesua diseinatzean aurrez aurre zer aurkituko genuen jakin ahal izateko. Gainera, aurkitutako erresistentziak garaitzeko zenbait estrategiaz ere oharrrak hartu genituen.

Autoprestakuntza aldia behin amaitu ondoren, eta gure bileren helburua, jada, GGKEei proposatu behar genien prozesuaren lan saioak zehaztea zelarrik, genero ikuspegia aldatu edo sartzeko orduan gizarte egituretan eta batik bat erakundeetan, agertu ohi diren erresistentziei buruzko dokumentu bat egitea erabaki genuen, gaiari buruzko gure ondorioak laburbilduko zituen.

## 1. Koadroa. Autoprestakuntzako gai bakoitzerako erreferentziatzko testuak

### ■ Genero demokrazia

**Democracia de Género. Una propuesta para Mujeres y Hombres del Siglo XXI.** Biltzaileak: Enrique Gomariz eta Ángela Meentzen.

**Democracia de Género. Una propuesta inclusiva.** Biltzailea: Angela Meentze eta Enrique Gomariz.

### ■ Genero politikak ostentzea

**La desaparición de las políticas de género en la cultura masculina.** Sara Hlupekile Longwe.

**Los Organismos Multilaterales de la Ayuda al Desarrollo.** J. A. Alonso eta Ch. Freres.

**Los discursos de género en la cooperación multilateral: equidad frente a eficacia.** Mazel Reeves.

**Dilemas de la Cooperación en la promoción de la equidad de género en América Latina. Un llamado a las Mujeres.**

**Institutionalizing gender in UK NGO's.** Tina Wallace.

### ■ Emakumeak ahalduntzea

**El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción.** Srilatha Batliwala.

**Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo.** Jo Rowalands.

**Making men an issue: gender planning for the other half.** Sarah White.

### ■ Erakunde kultura/mainstreaming-a

**Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica.** Hivos, Novib.

**Género y cambio en la cultura organizacional.** Olga Sofía Díaz González.

**Gender in development organisations.** Caroline Sweetman.

**Gender lost and gender found: BRAC'S Gender Quality Action-Learning Programme.** Aruna Rao eta David Kelleher.

**Engendering Organizational change: The BRAC Case.** Aruna Rao eta David Kellher.

**Gender Planning in Development Agencies.** Mandy Macdonalds.

**Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro de la equidad de género.** Natalia Navarro.

**Con las manos en la masa y... ¿ahora qué? Procesos de cambio organizacional pro equidad.** Natalia Navarro.



## Koordinakundeko Genero Taldeak honela ebaluatu zuen Autoprestakuntza Aldia

### Indartu beharreko alderdiak

- Kontzeptuak garbi uzteko oso interesgarria izan zen.
- Eztabaida aberasgarriak sortu zituen.
- Talde lana, sortzen doazen gogoetak elkarri kontatuz.
- Hausnarketarako gunea.
- Hainbat gauza ikasi dira taldean.
- Inplikazio eta ardura handia parte hartzen duten pertsona guztien aldetik, helburuak betetzeari dagokionez.

### Hobetu beharreko alderdiak

- Lan saio asko.
- Plangintza gutxi. GGKEekin burutu beharreko lana ez genuen zehaztu.
- Lehenengo fase honetan, gorabeherak taldeko kideei dagokienez.
- Genero ikuspegia sartzeko GGKEetan dauden erresistentziaz atera den dokumentuaren erabilera urria.
- Prozesuari ekiteko behar zen prestakuntzari denbora gehiago eskaini behar genion, eta ez hainbeste erresistentziei.
- Prozesu honetarako ez genuen berariazko prestakuntzarik jaso.



Autoprestakuntza prozesua behin amaitu ondoren, prozesua egituratzeko modurik hoberena zein izan ote zitekeen pentsatzen hasi ginen; erakundeen barruan norengana iritsi nahi genuen aztertu, zer nolako metodologia erabil genezakeen ikusi, emaitzak ziurtatzeko zenbat denbora eta zer nolako inplikazioa beharko ote genuen, etab.

Alderdi hauen guztien inguruan erabakiak hartzeko bilera asko, eztabaida ugari eta hainbat lanordu behar izan genituen. Lehenengo proposamena diseinatzeko 7 bilera-edo egin genituen. Lehenengo fase honetan funtsezkoak izan ziren pertsona batzuei, ekitatearen aldeko aldaketen bidetik erakunde konkretuetan lanean arituak zirenei, egin zitzaizkien kontsultak; Natalia Navarro eta Mireia Espiauren ekarpenak nabarmendu nahi genituzke, bada, lan taldeko kide ez baziren ere, prozesua diseinatzeko eta geroago berori abiarazteko hainbat *input* eman zizkiguten eta haiek erakutsitako ikuspuntuak prozesua bera zalantzan jartzera eraman gintuen behin baino gehiagotan, prozesua deseraike eta zimendu sendoagoen gainean berreraikitzea.

Azpmarratu beharrekoa da ez genuela aurkitu erreferentzia bat bera ere erakunde bat baino gehiagorekin aldi berean eginiko ekitatearen aldeko erakunde aldaketa batenik, eta, ondorioz, behin baino gehiagotan egokitu zitzaigun berrikuntzak sartu eta *begiak itxita jauzi* egin beharra, prozesu berritzaile bat sortzen ari ginelako irudipenaz.

Garbi genituen zenbait ideia izan genituen abiaburu, aldez aurretik genuen eskarmentuan oinarrituak edota ekitatearen aldeko prozesuetan ibilitako pertsona eta erakundeei eginiko kontsultetatik atereak. Honako hauek ziren, laburtuta:

- Prozesua jarraituko zuten GGKEek ekitatearen aldeko erakunde aldaketa burutzeko benetako borondatea izan behar zuten eta horrela adierazi.
- Erakundeetan eragitea zen gure asmoa, ez erakunde horietan genero gaiekiko sentsibilitaterik handiena zuten pertsonengan.
- Erakundeetan eta, horien barruan, erabakiak hartzeko guneetan zeuden gizonezkoak inplikatu nahi genituen.
- Prozesua ez zen erakundeentzako prestakuntza saio multzo bat izango. Ez genuen generoaz eta garapenaz teoriak botatzeko asmorik; prozesu praktikoa zen gurea, prozesuari ekitea erabakitzen zuten erakundeei lana eskatuko ziena.
- Prozesua bukatean, emaitza ez zen genero politika bat izango, bide baten hasiera baizik.

Prozesuaren diseinua ez zen lineala izan, hau da, kon-tua ez zen izan lehenik diseinatu eta ondoren abian jartzea. Euskadiko GGKEen errealitateaz genuen eza-gutzatik abiatuz eta Koordinakundeko Genero Taldean 2000. urtetik aurrera egindako lanak ematen zigun eskarmentuaz baliaturik, ekitatearen alde aldatzeko borondatea erakusten zuten erakundeei beste urrats bat egiten nola lagundu pentsatzen hasi ginen.

Koordinakundeko Genero Taldeak aldiro-aldiro (bola-daz, astero) bilerak egin zituen 2005. urte amaieratik 2007. urte amaierara arte, prozesua etengabe diseinatzen eta egokitzen joateko, eta, aurreko lan saioa nolakoa izan zen, horren arabera hurrengo lan saioko zenbait alderdi metodologiko nahiz edukizkoak erabakitzen joaten ginen.

Laburbilduz, aurrez eskarmentua eta ezagutza genuen erakundeen egoeraz, bagenekien norekin gindoazen eta bagenekien nora iritsi nahi genuen ere. Hortik abiatuta, bada, prozesua etengabe berregokitzen jardun genuen, bai prozesuaren barruan zeuden erakundeetako eta baita egunez egun ikasten genituen gauza berriekiko ere.

Etengabeko ebaluazio bati esker lortu genuen etengabeko berregokitze hori. KALIDA DE A. Acompañamiento, Calidad y Desarrollo aholkularitza hasieratik gure alboan izan genuen prozesua bi ikuspegitatik ebaluatzeko: azkenean Koordinakundeak proposaturiko prozesuari heltzea erabaki zuten 10 GGKEen ikuspegitik, eta prozesua diseinatu eta aplikatu zuen Koordinakundeko Genero Taldearen ikuspegitik.

Argitalpen honetan barrena, tarteka, aipatu aholkularitzak landu duen sistema-ebaluazio horretako zenbait emaitza agertuko dira. Prozesu honetako fase bakoitza nola garatu zen kontaktzen joango gara eta, aldi berean, aholkularitzak eginiko txostenetik ateratako informazioa sartuko dugu, bai prozesua jarraitu zuten erakundeetatik eta bai prozesua bultzatu zuen taldetik nola ebaluatu genuen azaltzen duena. Gainera, ebaluazio txosteneko puntuetako bat hitzez hitz argitalpen honetan sartzea erabaki dugu (**6. Ikasitako gauza eta gomendio nagusiak**).



## 4. Lanerako proposamenaren aurkezpena. Interesa duten erakundeak *limurtu* eta *erakartzea*

Prozesuari aurreko atalean azaldu den moduan itxura eman ondoren, Euskadiko Koordinakundea osatzen duten GGKEei aurkeztu genien gure proposamena. Horretarako, Bilbon 2006ko maiatzaren 25 eta 26an burutu ziren jardunaldi batzuk hautatu genituen. Jardunaldion izenburua: *GGKEetako emakumeak eta gizonak aldaketa prozesuak sortuz*. Hauek prestatzeko 6 bilera-edo behar izan genituen eta aipatzekoa da zinez Koordinakundeko Genero Taldea osatzen zuten pertsona guztien engaiamendu maila.

Jardunaldiok lan saio itxi gisa pentsatu genituen eta soil-soilik GGKEei zuzenduta egon ziren, GGKE horietako kideak jabetu eta sentibiliza zitezen genero ikuspegia erakundeen barreneraino eramateak duen garrantziaz. Horren oinarrian den ideia da ez dela nahikoa proiektu eta programetan genero ikuspegia sartzen saiatzea eta benetako erronka datzala ikuspegi hori gehiago zabaltzeko eta erakunde bateko esparru guztiara hedatu behar dela ulertu eta hori aplikatzean: egitu-

ren esparrura, harremanetara, lan arlora, esparru formaletara, ez formaletara, etab.

Esan den bezala, GGKE bateko kide izatea zen jardunaldi hauetan egoteko lehen baldintza.

Baldintza hori ez ezik, jardunaldietan parte hartu nahi zuten GGKEei beste bi baldintza hauek ere betetzeko eskatu genien: erakunde bakoitzeko 3 lagun joan zitezela, ardura maila desberdinak (zuzendaritza, teknikariak eta boluntarioak) ordezkatuak egon zitezen eta 3 lagun horietako bat, gutxienez, gizonezkoa izan zedila.

Nabarmendu beharra dago erakunde guztiek bete zituztela baldintzak, beste erremediorik ez zegoen kasuren batean izan ezik (adibidez, une horretan erakundeko kide guztiak emakumezkoak zirelako) eta 29 erakundek hartu zutela parte. Genero Taldekoon iritziz, emaitza horiek jardunaldien arrakastaren isla direla uste dugu.

Guztira 29 erakundek eta 85 pertsonak hartu zuten parte eta hauek %21,1 gizonetzkoak ziren.

Jardunaldietan ukitu nahi genituen gaiak 3 atal handitan banatu genituen: 1) Generoa eta erakunde aldaketa, 2) Zergatik, zertarako eta nola landu behar da genero ikuspegia erakundeetan?, eta 3) Ikasitako jardunbide egoki eta ikasgaiak.

#### I. Atala:

##### Generoa eta erakunde aldaketa

Natalia Navarrok bideratu zuen *Mainstreaming-a eta ekitatearen aldeko erakunde aldaketako prozesuak* izeneko hitzaldi batekin hasi zen. Jarraian talde lana egin genuen honako bi dinamika hauen inguruan:

- Botere dinamika erakundeetan. Dinamika honek bi helburu zituen: batetik, boterea alderdi asko dituen dinamika gisa hartzen dugula, ikuspegi horretan sakontzea, boterearen dimentsio desberdinek erakundearen lanean eta bizitzan nola eragiten duten aztertuz; eta bestetik, horrek genero desberdintasunekin duen lotura agerian uztea.

- *Tabuen eta eztaidaezinezkoen* dinamika erakundeetan. Dinamika honen helburua zen ikustea erakundeetan aipatu ezin diren zenbait gai egoteak ea zer nolako loturak dituen bai erakunde horietan boterea praktikatzeko dauden modu desberdinekin eta bai genero desberdintasunekin.

#### II. Atalean:

##### Zergatik, zertarako eta nola landu behar da genero ikuspegia erakundeetan?

Koordinakundeko Genero Taldeak, genero ekitateari dagokionez Euskadiko GGKEen egoera zein den agertzen duten zenbait diagnostikoren emaitzak laburki azaldu ondoren, genero ikuspegia sartzeko diseinatzen ari zen prozesuaren lehen zirriborroa aurkeztu zien GGKEei. Dinamika bat ere landu genuen, ematen ziren zenbait esaldirekiko adostasuna edo desadostasuna agertzean oinarritzen zena.

## 2. Koadroa. Esaldi batzuen aurrean jarrera hartzeko dinamika

Zure erakundeak hasi al du barne aldaketako prozesurik genero ekitatearen alde?

**BAI. Izan ere...**

**EZ. Izan ere...**

1. **ESALDIA.** Genero ikuspegia sartzeko prozesuan garrantzitsuena politika bat gauzatzea da, ahal dela idatzia, erakundeak genero gaitan izango dituen jarraibideak finkatzeko.
2. **ESALDIA.** Nire erakundearen ordutegi malgutasun handia dago eta, horri esker, erakundeko kide garen bai gizonen bai emakumeen bateragarri egin ditzakegu bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa.
3. **ESALDIA.** GGKEok ez gara politikoki neutralak, eta gizarte egiturek, berez, emakumeak baztertzea ekartzen dute; horrenbestez, GGKEok politika egin behar dugu gizonen eta emakumeen artean benetako ekitatea lortzeko.
4. **ESALDIA.** Nire erakundearen egiten ditugun proiektuek emakumeak ahalduz dute jomuga, eta gizonekin gatazkarik ez sortzen ahalegintzen gara.
5. **ESALDIA.** GGKEetan genero ikuspegia zeharkakotasunez ez aplikatzearen ardura gizonen dagokio emakumeen baina gehiago.
6. **ESALDIA.** GGKEetan genero ikuspegia zeharkakotasunez ez aplikatzearen ardura gizonen dagokio emakumeen baina gehiago.

### III. Atala: Ikasitako jardunbide egoki eta ikasgaiak izan genuen

Helburua zen 4 erakunde desberdinek (desberdinak ta-mainan, jarduera esparruan...) ekitatearen aldeko erakunde aldaketako beren prozesua nolakoa izan zen edo

izaten ari zen konta ziezagutela eta prozesu horretan barrena izan zituzten abantaila eta oztopoak azaldu zitzaizkizuten.

Bere garaian jardunaldiez egin genuen sistematizazioari buruzko informazio guztia II. Eranskinean sartu dugu.

### 3. Ekitatearen aldeko erakundearen aldaketa prozesuak

	Medicmundi Federakundea	Hivos
<b>Erakunde mota</b>	Estatuko 16 elkarte biltzen dituen Federakundea; 7.500 bazkide, 750 boluntario eta 60 lagun kontratatu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herbehereetako GGKEa. Kontrataturako 137 lagun, beren xedea Politika egitea oso garbi dutenak.</li> <li>• Aurrekontuaren %15 emakumeekiko proiektuetara bideratzen dute.</li> </ul>
<b>Prozesua hasi izanaren arrazoia</b>	Teoriaren eta praktikaren arteko koherentziarik eza eta erakunde barrura begiratzeari erresistentziak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barruko eta kanpoko prozesuak ez bereiztea.</li> <li>• Hivos-eko kide diren emakume feministen presioa.</li> <li>• Nairobi eta Beijing-eko Emakumeen Munduko Batzarra.</li> <li>• Kanpoko presioak.</li> </ul>
<b>Metodoa</b>	Praktikari oso loturiko prestakuntza programa, erakunde barruko aditu batek bideratua. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diagnostikoa.</li> <li>✓ Aldaketarako eragileen sarea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1988an, aurreneko genero politika.</li> <li>• 1996an, bigarren genero politika, 3 ardatz zituena: emakumeen ahalduntzea, genero berdintasuna eta zeharkakotasuna.</li> <li>• 2001ean, genero politikaren ebaluazioa.</li> <li>• Hivos berrantolatzea, genero arloa sortzea.</li> </ul>
<b>Erronkak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aldaketarako eragileen sarea berrantolatzea, prozesua bultzatu eta aldaketaren ardura beren gain har dezaten.</li> <li>• Plangintza estrategikoan genero politika sartzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ez gelditzea.</li> <li>• Estrategiari eustea bere 2 ildo nagusietan: ahalduntzea eta zeharkakotzea.</li> <li>• Etengabe ikasten jarraitzea.</li> <li>• Genero gaiak lankidetzaren helburu orokorrekin automatikoki lotzea.</li> </ul>

Maizca		ACSUR-Las Segovias
Erakunde mota	Txikia, familia girokoa eta tokikoa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuko 10 hiritan egoitza duen erakunde.</li> <li>• Politika egitea da beren xedeetako bat, eta, dituzten 7 helburuetatik, bat emakumeak ahalduntzea da, eta bestea generoa zeharkatzea.</li> </ul>
Prozesua hasi izanaren arrazoiak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoriaren eta praktikaren arteko koherentziarik eza.</li> <li>• <i>Genero ikuspegidun isilpeko patriarkatu bat</i> zuten abiaburu.</li> </ul>	Acsur-eko emakume feminista talde bat erakundean berariaz emakumeei zuzendutako proiektuak sartzearen alde <i>militatzen</i> hasi zen 90. hamarkadan.
Metodoa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proba-hutsa.</li> <li>• Genero kontuak errazak ziren paperaren gainean, aplikatzean sortzen ziren komeriak, arlo pertsonalera, lan nahiz familia arlora eramaterakoan.</li> <li>• Gatazkei aurre egin behar izan zieten.</li> <li>• Erabakiak geldiago hartu behar izan dituzte: orain informazio guztia partekatu eta aho batez hartzen dituzte.</li> <li>• Barneko prestakuntza aldi bat egin zuten 3 urte iraun zuena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aldaketarako eragilearen ardura sortu eta mugimendu feministarekin itunak egin zituzten. Politika eta estrategietan generoa zeharkatzeari denbora eta diru gehiago eman zioten.</li> <li>• Hausnarketarako barne prozesua hasi zuten 2000. urtean, eta prestakuntza ematen hasi ziren ondorioz. 2001ean Genero eta Garapen Arloa sortu, eta genero politikari buruzko zirriborro bat landu zuten. 2005ean ACSURAS sortu zuten.</li> </ul>
Erronkak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorpenei eustea.</li> <li>• Lan taldeak berregituratzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ACSURAS indartzea.</li> <li>• Egiturari dagokion aurrekontutik generoa zeharkatzeari diru gehiago ematea.</li> <li>• Politika, egitura eta kultura erabat aldatzeko prozesu bati ekitea.</li> </ul>





## Honela ebaluatu zituzten jardunaldiak parte hartu zuten pertsonen

### **Indartu beharreko alderdiak**

- Genituen itxaropenak bete egin ziren.
- Metodologia eta dinamikak egokiak izan ziren jardunaldiek zituzten helburuak betetzeko.
- Interes handikoak izan ziren genero ikuspegia instituzionalizatzeko beste erakunde batzuek nola egin duten azaltzen zuten hitzaldiak (Maizca eta Hivos-enak batez ere).

### **Hobetu beharreko alderdiak**

- Aretoaren akustika txarra eta talde lanerako leku gutxiegi.
- Hitzaldiak ez zeuden karpitetan eta zegoen informazio bakarra Koordinakundearen web orrian lor zitekeena zen.
- Dinamika batzuk beste batzuk baino okerrago irten ziren.

GGKEekin prozesu bat jarraitzeko Koordinakundeko Genero Taldeak aurkeztutako proposamenari buruzko iritzia: Egokia eta oso interesgarria, baina burutzeko oso zaila.



## Honela ebaluatu genituen jardunaldiak Koordinakundeko Genero Taldekook

### Indartu beharreko alderdiak

- Erakunde asko bertaratu ziren eta parte hartzeko taldeak jarritako baldintzak (gizonezkoak eta zuzendaritzako kideak) bete egin ziren gehienetan.
- Jardunaldietatik espero zena bete egin zen.
- Hitzaldien aretoa zabala zen eta ordutegiak bete egin ziren.
- Koordinakundeko Genero Taldea bete-betean inplikatu zen jardunaldiak antolatu eta egiterakoan.
- GGKEei genero ikuspegia bere baitan sar dezaten laguntza emateko proposamena ondo aurkeztu zen.
- Jardunaldien ondoren, Taldea prozesua berak zuzenean gauzatzeko ardura bere gain hartzen hasi da eta ondo egin dezakeela pentsatzen hasia da.

### Hobetu beharreko alderdiak

- Eztabaidarako denbora gutxiegi.
- Dinamika gehiegi jarraian.
- Proposamenaren aurkezpena lehenago egin genezakeen, azkenerako utzi ordez.
- Lanerako gelak txikiak eta deserosoak ziren.
- Hurrengo jardunaldietarako, hobe izango zen ebaluazio fitxa agirien karpetaekin batera hasieratik banatzea, parte hartzaileei geroago banatu beharrean.
- GGKEekiko prozesuaren ardura hartzeko halako segurtasun falta bat nabaritu zitzairen hasieran taldekideei.

Jardunaldiak burutu ondoren, 2006ko maiatzetik aurrera, gure proposamena zabaltzen jardun genuen, prozesuan interesa izan zezaketen erakundeak *erakarri* asmoz. Koordinakundeak ematen zizkigun aukerez (Batzarrez, Gobernu Batzordeaz, Lan Taldeez...) baliatu ginen horretarako, erakunde guztiek guk diseinatutako prozesuan sartzeko modua izan zezaten. Edonola ere, jakitun baikinen guk geuk genituen mugez, batera har genitzakeen erakunde gehieneko kopurua 10ekoa izango zela erabaki genuen eta prozesua benetan parte hartzailea eta aberasgarria izateko beharrezko jotzen genuen gutxieneko kopurua, berriz, 5ekoa.

Prozesuan parte hartzeko ezinbesteko baldintza gisa, GGKE bakoitzeko erabakitze organorik gorenari agiri bat sinatzea eskatu zitzaion, erakundeak prozesua jarraitzeko konpromisoa hartzen zuela adierazten zuen agiria. Konpromiso horrek esplizituki dio:

1. GGKEak eta horren zuzendaritza taldeak 2 pertsona prozesuari atxikitzea ziurtatzen dutela, eta horietako batek, gutxienez, 2006-2007<sup>5</sup> ikasturtean barrena burutuko diren lan saio guztietan parte hartuko duela. Horretarako, eta beharrezkoa balitz, pertsona horiek beste egiteko batzuetatik liberatuko dituzte, prozesuan parte hartzeak pertsona horiei lan karga handitzea suposa ez diezaien.
2. Lehenengo lan saioen ondoren erakunde barruko Genero Talde bat sortuko dela, erakunde ardu-

ra maila desberdinen ordezkari osatua eta Koordinakundeko Genero Taldearekin nahiz erakunde aldaketako prozesuan diren GGKEekin elkarlanean jardungo duena.

3. Elkarrizketarako, eztabaidarako eta arrazoizko akordioak bilatzeko jarrera ona erakutsiko dela, GGKE desberdinen eta Koordinakundeko Genero Taldeen arteko bilkurak funtziona dezan eta eraginkorra izan dadin.

Konpromiso gutun hau sinatzera behartzeak, edo, hobeto esateko, 2 pertsona prozesuari lotzera eta erakunde barruko genero talde bat sortzera behartzeak, arrazoi jakin bat zuen: 2003-2004 urteetan aldaketarako eragileak izendatzearekin gertatu zena berriro pasatzerik ez genuen nahi. Orduan, izan ere, aldaketarako eragileak asko inplikatu ziren genero ikuspegia zeharkakotzeko prozesuan eta asko ikasi zuten, baina ez zuten lortu (edo ez zieten utzi) ikasitako gauza horiek guztiak beren erakundeetan txertatzerik.

Beste alde batetik, eta Koordinakundeko Genero Taldea osatzen genuen aldetik gurea zelarik prozesu guztia diseinatu eta bideratzeko ardura, jakitun ginen prozesuan sartzan ziren erakundeekiko betebeharrak batzuk ere bagenituela geure gain hartu beharrekoak. Hurrena datorren taulan ageri dira prozesuaren hasieratik alde biek harturiko eta prozesuak iraun duen bitartean betetzen saiatu garen konpromisoak.

---

<sup>4</sup> Azkenik era berean 2007-2008ko ikastaroaren lehenengo hiruhilekoan.

#### 4. Koadroa. Elkarren arteko konpromisoak

##### ESKAINTZEN DUGUNA

- Aldatzeko borondatea duten erakundeak elkartu, elkartrukeak egin eta elkarrekin aurrera egiteko gune bat sortu eta bizia ematea.
- Eta hori, 5 urte baino gehiagoan lanean diharduen talde baten laguntzaz eta, gai jakin batzuetan, genero kontuetan adituak diren pertsonen sostenguaz.

##### ESKATZEN DUGUNA

- Aldatzeko borondatea, gogoia eta konpromisoa, prozesuan parte hartzeko instituzio akordio baten bitartez adierazia.
- Prozesuak dirauen bitartean, erakunde bakoitzean genero talde bana sortzea.
- Erakunde bakoitzeko 2 lagun prozesuari atxikitzea.



## 5. Prozesua nola garatu zen

Abiaburu horietatik, 2006ko urrian prozesuko lehenengo lan saioa izan genuen.

Guztira 14 lan saio izan ziren eta azkena 2007ko abenduan egin zen. Lan saio bakoitzak 4 orduko iraupena izan ohi zuen eta horietara erakunde bakoitzeko pertsona bat joaten zen gutxienez; pertsona hori izaten zen, ondoren, lan saioaren edukia bere GGKEaren barruko genero taldera eraman eta beharrezko ziren lan saioak bideratzen zituen, horrela prozesuko hurrengo lan saiorako agindutako lanak amaituak egon zitezten.

Parte hartu zuten erakundeak 10 izan ziren eta guztiak prozesuari lotu zitzaizkion lehen lan saiotik azkenekoraino. Parte hartu zuten erakundeak honako hauek izan ziren: Alboan, Arabako Medicusmundi, Arabako RASDaren Lagunen Elkarte, Bakea eta Elkartasuna, Bizkaiko Medicusmundi, Euskadi-Cuba,

Euskadiko Elkarbidea, Mugarik Gabe, Mundubat eta Nazioarteko Elkartasuna.

Koordinakundeko Genero Taldekook 50 bilera inguru egin genituen GGKEekin burutu beharreko prozesua prestatzeko eta bakoitzak 2 ordu-edo iraungo zituen gutxi gorabehera. Bilera horietatik 20 bat-edo prozesuko lehen lan saioa burutu aurretik egin ziren, hau da, 2006ko maiatzetik urrira bitartean.

10 GGKEekin eraman zen prozesu guztian barrena, 3 eragile egon ziren behin eta berriz aipatuko ditugunak. Komenigarri da, bestelako ezer baino lehen, zein izan ziren aipatzea:

- Koordinakundeko Genero Taldea, 10 emakumez<sup>5</sup> osatua, prozesuak —eta prozesuaren prestakuntzak— iraun zituen hilabeteetan berori diseinatzeko eta abiarazten jardun genuenak, eta lan saio gehien-gehienak zuzenean bideratu genituenak.

<sup>5</sup> Azkenean, baita 2007-2008 ikasturtearen lehenengo hiruhilabetekoan ere.

- Prozesuko lan saio bakoitzerako biltzen ginen taldea (aurrerantzean, **"prozesuko taldea"**), batetik 10 erakunde parte hartzaileetako bakoitzak bidalitako 1 edo 2 ordezkariak eta bestetik prozesua diseinatu eta bideratu genuen Koordinakundeko Genero Taldeko kideak osaturikoa. Genero Taldekook txandaka joaten ginen lan saioetara, kenduta Koordinakundeko genero gaitako ardura-duna, berori bilera guztietara joaten baitzen.
- 10 erakunde parte hartzaileetako bakoitzaren barruan sortutako genero taldeak (aurrerantzean, **"barruko genero taldeak"**). Talde hauek sortzea ezinbesteko baldintza zen prozesuan sartu ahal izateko.

### 5.1. I. FASEA: Sentsibilizazioa

Sentsibilizazio fase honek 2 lan saio baino ez zituen izan: 2006ko urriaren 5ean izan zen lehenengoa, eta azaroaren 4an bigarrena.

#### ■ A. Lehenengo lan saioa

Guztira 18 lagun bertaratu ziren, 12 emakumezko eta 6 gizonezko eta gainera Koordinakundeko Genero Taldeko 5 emakumezko. Prozesuan egon diren 10 erakundeek bidali zuten ordezkariak.

Bertaratutako pertsonak eta ordezkariak zituzten erakundeak aurkeztuz hasi genuen lan saioa, GGKE bakoitzak genero ekitate gaitan egindako bidea nabarmenduz.

Ondoren beste zenbait kontu izan genituen hizpide, izenburu honen azpian bildu genituenak: *Prozesuko taldearen jardunerako kontuan hartu beharreko zenbait alderdi:*

- **Koordinakundeko Genero Taldearen konpromisoak parte hartu zuten erakundeekiko.**

Prozesuan sartu ahal izateko ezinbesteko baldintza gisa GGKEei eskatu zitzaizkien baldintzak kontuan hartuta, koherentziaz, lehenengo lan saio honetan Euskadiko Koordinakundeko Genero Taldekook ere konpromiso zenbait hartu genituen erakunde parte hartzaileekiko. Honako hauek izan ziren:

- ✓ Elkartu, elkartrukeak egin eta elkarrekin aurrera egiteko gune bat sortu eta bizia ematea.
- ✓ Parte hartzen duten erakundeek aldaketa prozesuan lagundu eta sustengua ematea.
- ✓ Konfidentzialtasuna mantentzea. Prozesuan parte hartzen duten pertsonen baino ez zaizkie bidaliko lan saioen txostenak.
- ✓ Erakundeen lehenengoak, autodiagnostikoetan izandako emaitzen arabera finkatuko direnak, bidelaguntza fasearen azken zatian sartzea.

- **Akordioaren eta prozesua "joan-etorrikoa" izatearen garrantzia barruko genero taldeekiko.**

Bi talderen artean *joan-etorrikoa* izatean oinarritzen zen diseinatua genuen prozesu guztiaren metodologia: batetik prozesuko taldea zegoen —prozesua jarraitzen zuten 10 erakundeek eta prozesua bultzatzeko ardura zuen Koordinakundeko Genero Taldeak

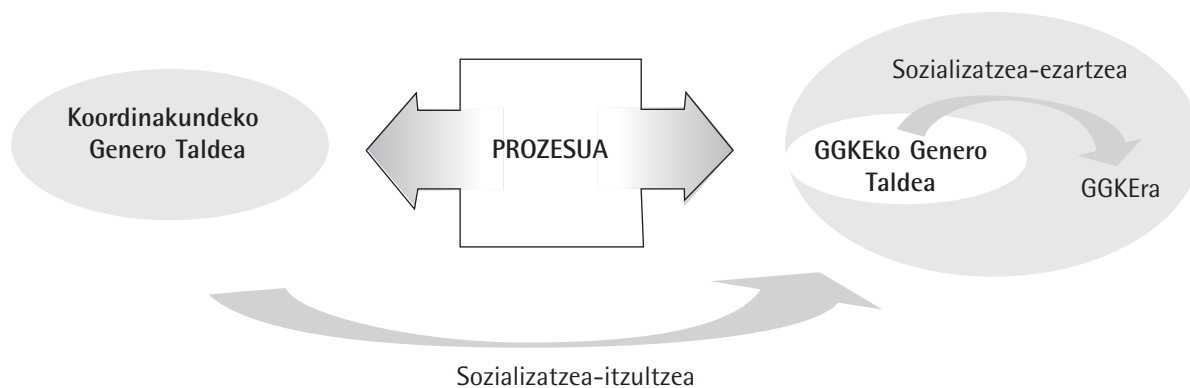
osatua— eta bestetik 10 erakunde horietako barruko genero taldeak.

Lehenengo lan saiotik bertatik garbi azaldu nahi izan genuen *joan-etorriko* mekanismo honen garrantzia. Erakunde bakoitzeko lagun bat edo bi joango ziren prozesuko lan saioetara, eta, hurrengo lan saioa izaten zenerako, beren erakundeetan eginkizun batzuk

burutuak eraman behar zituzten, erakunde barruko genero taldeen bitartez. Hurrengo lan saioaren hasieran egindakoaren berri eman behar izaten zuten.

Lan saioetara joaten ziren pertsonak ez ezik erakunde bera ere prozesuan murgiltzea zen *joan-etorri* hauen funtzioa.

### Grafikoa: Lan tresnak ugaritzeko estrategia



Iturria: KALIDA DE A. Acompañamiento, Calidad y Desarrollo aholkularitzaren ebaluazio txostena. Ik. XVII. Eranskina.

- **Erakunde bakoitzean barruko genero taldeak sortzeko baldintzak.**

Barruko genero taldea sortzea zen GGKEei prozesuan parte hartu ahal izateko eskatzen genien baldintzetako bat. Erakundeei genero talde horiek sortzeko jarraibide batzuk eman genizkien, talde horietan erakundearen benetako errealitatea islatu ahal izateko.

- ✓ Erakundeko arlo, sail, talde... bakoitzeko pertsona batek hartu behar zuen parte, gutxienez.
- ✓ Zuzendaritzako, batzarreko, lehendakaritzako... pertsona batek, gutxienez.
- ✓ Boluntario batek, gutxienez.
- ✓ Emakumezko eta gizonezko kopuru berdintsuak.
- ✓ Eta *motibazio handiko* nahiz *txikiko* pertsona kopuru berdintsuak.



## • Sistema-ebaluazioa

Garbi geneukan eta erakundeei ere hasieratik garbi utzi nahi izan genien alderdi bat sistema-ebaluazio<sup>7</sup> bat egiteko gure asmoa izan zen, bai prozesuan parte hartu behar zuten erakundeen ikuspegitik eta baita Koordinakundeko Genero Taldekoon ikuspegitik ere. KALIDA DE A. Acompañamiento, Calidad y Desarrollo aholkularitza izan da ebaluaziorako sistematizazio hori egiteaz arduratu eta ebaluatzeko guneak eman dizkiguna, bai prozesuak zirauen bitartean eta baita amaitu ondoren ere.

Sistema-ebaluazioak honako osagaiok ditu oinarri:

- ✓ Lan saio bakoitzean fitxa zuri batzuk banatzen genituen, bertan lan saioa egiteko moduz (metodologiaz, edukiez, lekuaren baldintzez, materialez...) oharrak egin ahal izateko. Lan saioa amaitzean fitxak jaso egiten ziren.
- ✓ GGKEekiko lan saioen blokeetako bakoitza amaitzean, sistematizazio tailer bana egin genuen beren erakundeak ordezkatzuz parte hartu zuten pertsonekin.
- ✓ Koordinakundeko Genero Taldearen barruan egiten genuen bilera bakoitzean ere fitxa bat betetzen genuen prozesuko lan saio bakoitza ebaluatzeko.
- ✓ Koordinakundeko Genero Taldeak, prozesuko lan saioak behin amaitu ondoren, taldeko 2 tailer burutu ditu prozesua ebaluatzeko.

- ✓ Prozesua amaitzean inkestak eta elkarrizketak egin zaizkie GGKEei eta prozesuarekin lotura izan duten beste batzuei, emaitzak ebaluatu ahal izateko.

Gainera, prozesua hastear zen unean *wiki* bat sortu genuen prozesuari buruzko informazioa esekitzeko eta parte hartzen ari ginenon errentzia eta elkar-gune izan zedin. Arrazoi desberdinak direla tarteko, ordea, *wikia* sortu eta abian jartzera ere iritsi zen arren, ez zen erabili, eta lan tresna horri ez genion etekinik atera.

## • Koordinakundeko Genero Taldearekiko harremanen arduraduna

Azkenik, eta prozesuko taldearen jarduteko moduari buruzko oharrekin amaitzeko, parte hartzaileei esan genien geure asmoa ez zela erakunde bakoitzarentzat prozesu pertsonalizatua egitea, baina hala ere, eta behar zutenerako, Koordinakundean denbora guztian pertsona bat egongo zela prozesuari buruzko kontsul-tei erantzuna emateko eta ahal zen neurrian prozesua erakunde parte hartzaileetako bakoitzari egokitzeko.

Koordinakundeko Genero Taldeko kideok lan saioak txandaka bideratu genituen arren, prozesua jarraitzen zuten erakundeek beren zalantzak, iritziak... jasoko zituen erreferente finko bat izan zezaten nahi genuen. Erreferente hori Euskadiko GGKEen Koordinakundeko Genero Gaietako Arduraduna izan zen.

---

<sup>6</sup> Sistema-ebaluazioa honela definitu du Lara Gonzálezek: Sistematizazioa + Ebaluazioa. Ebaluazio modu honek irakaspenak atera nahi ditu bai bizitako prozesutik —norberak bere esperientziak egiten duen balorazioan oinarrituta— eta bai emaitzen balorazio parte hartzaile eta integratu batetik.

- **Lan egutegiaren gaineko adostasuna**

Prozesuko lehenengo lan saio hau amaitzeko, lan egutegi bat adostu genuen. Lehenengo begiratu batera erraza zirudiena, baina, ez zen azkenik horren erraza gertatu, izan ere prozesuko taldea osatzen genuen eta urtebetez elkarrekin lanean jardun behar genuen pertsonok, erakunde desberdinetan aritzeaz gainera, profil eta ordutegi oso desberdinak genituen. Ordezkatzen zituzten GGKEetan boluntario lana egiten zuten zenbait lagun baziren, adibidez, lan ordutegian lan saioetara etortzerik ez zutenak, eta baziren, halaber, lan saioetarako Bilbora beste lurralde batzuetatik etorri behar izaten zutenak ere.

Dinamika xume batekin, eta garbi adierazi ondoren bakoitzak bere aldetik pixka bat utzi beharko zuela, gure lan saioak hileko hirugarren asteazkenean egingo genituela adostu genuen, 17etatik 21etara, gutxienez autodiagnostiko faseak zirauen bitartean. Fase hau amaitu ondoren ordutegiak eskaintzen zizkigun aukerak berraztertuko genituela hitz egin genuen, ea geure bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa hobeto bateratuko zituen beste moduren bat aurkitzen ote genuen, aurrerago ordutegiak bateragarri egitearen gai hau izan behar baikenuen hizpide, hain zuzen, gure lan saioetako batzuetan.

- Hurrengo lan saiorako eginkizunak: GGKE parte hartzaile bakoitzean barruko genero taldea sortzea.

## **B. Bigarren lan saioa**

Bigarren lan saioa 2006ko azaroaren 3an izan zen eta Natalia Navarrok bideratu zuen. Lan saiora 10 erakunde bertaratu ziren, 15 lagun guztira (9 emakumezko eta 6 gizonezko) eta bertan ziren halaber Koordinakunde-ko Genero Taldeko 3 emakume.

Lan saioak bi helburu zituen: batetik, erakunde kulturari eta generoari dagozkion oinarrizko zenbait kontzeptu azaltzea, eta, bestetik, bertaratutako beste taldekideei erakundeetako bakoitzean barruko genero taldea sortzeko prozesua nolakoa izan zen esplikatzea.

Honako hau izan zen lan saioaren lehen zatiaren eskema: a) Natalia Navaroren azalpenak generoaz eta erakunde aldetatik; *nondik gator* galderari erantzunez erakunde aldetaren inguruko zenbait oinarrizko kontzeptu gogoratzetik hasi ginen, eta ondoren, amaitzeko, erakunde aldetaren esanahiaz eta suposatzen duenaz argibide zehatzak entzun genituen. b) Dinamika: bideratzaileak emaniko esaldi batzuen inguruko iruzkinak.

## 5. Koadroa. Lan saioan eztabaidagai izan genituen esaldiak

Egoera eta erakunde jakin batetik abiatuz sortu behar da aldaketa, eta erakunde horren beharrak, aukerak eta mugak kontuan hartuz diseinatu behar da; aldaketa burutzeko alferrik da, ez du ezertarako balio erakundea bereak ez diren moldeetara egokitu nahi izateak.

Ikuspegi etikoa aldatu beharra dago: erruaren eta errudunak bilatzearen ikuspegia alde batera utzi eta arduraren ikuspegia hartu beharra dago, banakoaren nahiz taldearen arduraren ikuspegia.

Ezin da espero aldaketa goitik behera etorriko denik, agiri ederretan idatzitako ideia handietatik; aldaketa aurreko eredu mentalak hautsiko dituzten praktika berrien eskutik etorriko da.

Lan taldeak osatu behar dira, itunak eraiki eta kanpoko laguntza ere bilatu behar da.

Prozesuaren jarraipenerako metodologia ezin da plangintza gabe utzi.

Aldaketa pertsonala nahiz taldeari-erakundeari dagokiona izango da.  
Erakundearen kultura, prozedurak eta egiturak aldatzea dakar,  
baina erakundea osatzen duten pertsonen ere aldaketak dakarzkie prestakuntzari,  
sinesteei nahiz jarrerei dagokienez.

Erakundea osatzen duten pertsonen erakunde horren beharrak identifikatzen parte har dezaten bultzatu behar da: zer aldatu behar den, arazoak, nahiko genukeen erakundea irudikatzea, estrategiak, esperimenduak eta beraien jarraipena nahiz analisisa.

## 6. Koadroa. Aldaketa prozesu bati ekin aurreko ideia garrantzitsuen ikonoa

Esaten direnak eta gero egiten direnak bat etortzea

Orain eta hemen baino haratago

Abenturarako gogoa

Ikusmolde desberdinak

Ametsen monopolioa

Maparik ez dago

Bidean beti egongo dira oztopoak

Ibiliz ikasten da oinez

Egindakoa eginda dago, eta hori ez digute kenduko

Iturria: Natalia Navarroken aurkezpena.

Lan saioaren bigarren zatian, erakunde bakoitzak barruko genero taldea sortzeko prozesua nola joan zen kontatu zien besteei eta, amaitzeko, lan saioan

ginenok prozesua hastear zela eta erakunde bakoitzean genituen zalantza eta beldurren berri eman genion elkarri.



## Honela ebaluatu zuen Sentsibilizazio Fasea Prozesuko Taldeak

### Indartu beharreko alderdiak

- Interesgarri iritzi zitzaien barruko genero taldeak sortzeko eman ziren irizpideei.
- Prozesuaren helburuei oharrak egin eta zehaztu egin ziren, jardunaldietan Genero Taldeak aurreratuak zituen helburuekiko.
- Proposatutako planteamenduen argitasuna.
- Beste GGKEekiko elkartrukea egin eta elkarrengandik ikasteko gunea.
- Lehenengo bi lan saioek, sentsibilizazio faseari dagozkionek, prozesuan kokatzeko balio izan zuten.

### Hobetu beharreko alderdiak

- Hasieran noraezean ibili ginen eta fede gutxi zen prozesuarekiko.
- Prozesuaren edukiak erakundera eramateko metodologian zalantzak.
- Ez da ahaleginik egin prozesua ele biz egiteko (gaztelaniaz eta euskaraz).
- Puntualtasuna.



## Honela ebaluatu genuen Sentsibilizazio Fasea Koordinakundeko Genero Taldekook

### **Indartu beharreko alderdiak**

- Hilabete batzuetan elkarrekin lan egin behar dugun pertsona eta erakundeok elkar ezagutzeko balio izan du fase honek.
- Barruko genero taldeak sortzeko eman ziren jarraibideak garbi ulertzen ziren.
- Bigarren lan saioa sarrera gisakoa izan zen generoaren eta erakunde kulturaren gaientzat.

### **Hobetu beharreko alderdiak**

- Prozesuaren helburua hori ez izan arren, beharbada komenigarria izango zen oinarrizko kontzeptuak azaltzeari tarte bat eskaintzea, alderdi horretatik parte hartzaile guztiak maila berean egon zitezen.



### Sentsibilizazio Fasetik ateratako irakaspen batzuk

- Prozesuan parte hartzeak inplikazio handia eskatzen du, dinamika eta ordutegi motengatik.
- Honelako prozesuek epe luzera begira eta presarik gabe lan egitea eskatzen dute.
- Erakundeak kanpora begira egiten duen lanak bat etorri behar du barruan egiten duenarekin. Ez daukana ezin du eman; genero ikuspegiarekin ezingo du koherentziaz lanik egin bere barruko bizitzarako ikuspegi hori alde bat uzten badu.
- Erakunde guztia arduratu behar da genero gaiez. Erakundeko kide bakoitzaren konpromisoa da.
- Politikoki zuzena da generoaz hitz egin eta genero politikak proposatzea, baina sakontzen denean eta konpromisoa eta denbora eskatzen denean, badirudi erre egiten duela.
- Ikasteko, alderdi teorikoa eta praktikoa orekatuak dituen metodologia bat komeni da eta erakunde bakoitzean oinarritua, horrela ikasitakoaz hobeto jabetzeko.

#### 5.2. II. FASEA: Autodiagnostikoa

Autodiagnostikoari eskainitako bigarren fase honek 5 lan saio izan zituen, 2006ko abendutik hasi eta 2007ko martxora bitartean. Batzaz beste 16 lagun joan ziren lan saio hauek, prozesua jarraitu zuten 10 GGKEak ordezkatzeko zituztenak.

Autodiagnostirako bloke honen xedea prozesuan parte hartzen zuten erakundeek beren burua genero ekitatearen aldetik begiratu aztertzea zen. Zehatzago esatearren, GGKEei kontzeptuak, metodologiak

eta tresnak eman nahi genizkien fase honetan, horiek erabiliz beren erakunde genero ikuspegia sartzeari buruzko autodiagnostikoak egin ahal izan zituzten eta, horrela, gerora landu beharreko alderdi ahulak identifika zituzten.

#### A. Sarrera teorikoa eta lanerako metodologia

Diagnostikoa zer den eta autodiagnostikoaren berezitasunak zein diren azalduz hasi genuen blokea eta, ondoren, autodiagnostikoa egiteko proposatzen genuen metodologiaz jardun genuen hizketan.

### A.1. Zertan datza diagnostikoa?

Edozein eratako esku hartzeren bat burutu aurretik berorri aurre egin eta arrazoitzeko eskatzen dugun informazioaren bilketa, sistematizazio eta analisi lana.

Generoaren analisiak emakumezko eta gizonezkoen rolak aztertu nahi ditu, eskubideak eta ardurak, arazoak eta beharrak, eta baita euren arteko harremana ere erakunde barruan edo horren inguruan.

Kontzeptuak ondo eta garbi definitzearen garrantzia agerian uzteko, bideo bat ikusi genuen, izan ere termi-

no bat bera ulertzeko moduan alde handia egon baitaiteke pertsona batetik bestera. Hasieratik terminoen esanahia garbi uzten badugu, denok oinarri berberetik abiatuko gara eta norabide bakarrean egingo dugu lana. Horrenbestez, bada, diagnostiko honetan garrantzi handikoa da kontzeptuak garbi utzi eta definizioak bateratzea.

Garrantzitsua da halaber *haruntzago* begiratu eta, gure GGKEetan sortzen den egoera piloa gogora ekarririk, geure buruei galdera egitea ea zer dela eta diren desberdinak egoera horiek gizonezkoentzat eta emakumezkoentzat.

## 7. Koadroa. Lana ondo planifikatzeko ezinbesteko 8 galdera

- Zertako nahi dut diagnostikoa egitea? Diagnostikoaren bitartez zer espero dut jakitea?
- Nor arduratuko da diagnostikoa egiteaz? Nola banatuko dut lana?
- Nola egingo dut diagnostikoa? Zer teknika erabiliko ditut informazioa biltzeko?
- Zer baliabide erabiliko ditut diagnostikoa egiteko?
- Zein oztopo aurki ditzaket diagnostikoa egiteko garaian? Nola egingo diet aurre?
- Diagnostikoa non egingo dut? Erakundeko zein esparru hartuko d(it)ut diagnostikoa egiteko?
- Noiz egingo dut diagnostikoa? Zenbat denbora pasa dezaket horretan?
- Nola emango diot nire erakundeari diagnostiko bat egiteko nire asmoaren berri?

OPTIMA Programan (2002) oinarritua: *Guía práctica para identificar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa*. Instituto de la Mujer. Europako Gizarte Funtsa. Madril.



## A.2. Autodiagnostikoaren berezitasunak

GGKEekin jarraitzen ari ginen prozesuan autodiagnostikoa egitea proposatzen genuen, hau da, erakundeetako kide ziren pertsonak eurek egin zezatela diagnostikoa ea euren erakundea genero ekitateari dagokionez nola zegoen.

Prozesuan parte hartzen ari ziren erakundeetako batzuek diagnostikoak eginak zituzten jada, erakundeaz kanpoko pertsona adituen eskutik, baina ez zegoen erakunde bat bera ere bere barrura begira jarri eta bere buruaren analisia eginga zuenik.

Hasieratik konturatu ginen autodiagnostiko baten maila teknikoa apalagoa izango zela kanpoko pertsona batek eginiko diagnostiko batena baino, baina autodiagnostikoa prozesu propioa zelako eta ikaskuntza prozesu gisa zuen balio gehigarria aintzat harturik, hori dela eta, erakundeei metodologiako lan tresnak emateaz arduratu ginen bloke honetan, lan tresna horiek erabiliz erakunde bakoitzak barrura begiratu eta ondorioak atera ahal zitzaizkien.

## A.3. Autodiagnostiko fasean erabiltzeko lanerako metodologia

Autodiagnostikoa egiteko 4 ardatz edo bloke proposatu genituen:

- Politika instituzionalak.
- Erakundearen egitura.
- Erakunde kultura.
- Erakundearen produktuak.

Erakundeei genero ekitate gaietan diagnostikoa egiteko zenbait proposamen begiratu genituelarik, horietako batzuetan ez zen ageri guk *produktuena* izendatu dugun blokea, hots, gehienbat garapenerako lankidetzaren proiektu eta programak eta garapenerako hezkuntza eta sentsibilizazio proiektuak aztertzeari eskaintzen dioguna. Garrantzizkoa iruditu zitzaigun bloke hori sartzeari, funtsezkoa baiteritzogu produktu horiek aztertzeari, GGKEen eguneroko lanaren parte handi bat hartzen dutelako eta, dudarik gabe, erakundeek beren eguneroko jardunean genero ekitateari ematen dioten pisu eta lehentasunaren ispilu direlako.

Fase honek zirauen bitartean, Koordinakundeko Genero Taldeak *inputak* eman behar zizkion prozesuko taldeari, honek, aldi berean, erakunde bakoitzeko barruko genero taldeekin 4 blokeetako bakoitzaren autodiagnostikoa landu zezan.

Prozesuko taldekideei, 4 blokeetako bakoitzaren autodiagnostikoa egiteko, analizatu beharreko kategorioak eta azpikategorien taulak eman zitzaizkien eta analisi-rako giltza eta lan tresnak. Jarraian, erakundeek lanari ekin zioten beren barruko genero taldeen bitartez, emandako materialak erabiliz bloke bakoitzaren autodiagnostikoa egiteko. Hurrengo lan saioan (hilabete igaro ondoren) 2 zatitan banatu genituen edukiak: lehenengoa buruturiko autodiagnostikoko lan egiteko modua eta emaitzak sozializatzeko, eta bigarrena hurrengo blokea diagnostikatzeko kategoriak, azpikategoriak, giltzak eta lan tresnak emateko. Horrela jarraitu genuen, 4 blokeetako bakoitzaren 10 autodiagnostikoak amaitu arte.

## 8. Koadroa. Autodiagnostikorako blokea

Lan saio	Lan saioaren lehen zatia	Lan saioaren bigarren zatia
3	Sarrera teorikoa eta autodiagnostikoa burutzeko lanerako metodologia.	Politikak diagnostikatzeko jarraibideak (Joanekoa, Politikak): Koordinakundeko Genero Taldeak kategoriak, azpikategoriak, giltzak eta lan tresnak eman zituen POLITIKAK autodiagnostikatzeko.
4	Politikei buruz landutakoa sozializatzea (Itzulikoa, Politikak): Prozesuko taldeari kontatzea 10 erakundeetako bakoitzean POLITIKAK lantzean izandako emaitzak eta erabilitako metodologia.	Egitura diagnostikatzeko jarraibideak (Joanekoa, Egitura): Koordinakundeko Genero Taldeak kategoriak, azpikategoriak, giltzak eta lan tresnak eman zituen EGITURA autodiagnostikatzeko.
5	Egiturari buruz landutakoa sozializatzea (Itzulikoa, Egitura): Prozesuko taldeari kontatzea 10 erakundeetako bakoitzean EGITURA lantzean izandako emaitzak eta erabilitako metodologia.	Erakunde Kultura diagnostikatzeko jarraibideak (Joanekoa, Erakunde Kultura): Koordinakundeko Genero Taldeak kategoriak, azpikategoriak, giltzak eta lan tresnak eman zituen ERAKUNDE KULTURA autodiagnostikatzeko.
6	Erakunde Kulturari buruz landutakoa sozializatzea (Itzulikoa, Erakunde Kultura): Prozesuko taldeari kontatzea 10 erakundeetako bakoitzean ERAKUNDE KULTURA lantzean izandako emaitzak eta erabilitako metodologia.	Produktuak diagnostikatzeko jarraibideak (Joanekoa, Produktuak): Koordinakundeko Genero Taldeak kategoriak, azpikategoriak, giltzak eta lan tresnak eman zituen PRODUKTUAK autodiagnostikatzeko.
7	Produktuei buruz landutakoa sozializatzea (Itzulikoa, Produktuak): Prozesuko taldeari kontatzea 10 erakundeetako bakoitzean PRODUKTUAK lantzean izandako emaitzak eta erabilitako metodologia.	Autodiagnostiko agiria ixteko jarraibide orokorrak.  Diagnostiko blokearen ebaluazio tailerra.

Autodiagnostikoak burutzeko jarraibideen berri emateko, Koordinakundeko Genero Taldeak zenbait tresna erabili zituen. Honako hauek izan ziren aipagarrienak:

- Analizatu beharreko kategorien taulak. Horrelako 4 taula egin genituen (politikentzat, egiturarentzat, erakunde kulturarentzat eta produktuentzat). Taulok prozesuko lan saioetan parte hartzen zuten pertsonen artean banatzen ziren eta lan saioaren parte handi bat beroriek esplikatzeko pasatzen genuen. Taula horietan, landu beharreko bloke bakoitza diagnostikatzeko kategoriak, azpikategoriak, giltzak eta lan tresnak jasotzen ziren. *Autodiagnostikorako blokeak* izeneko atalean aztertuko ditugu taula horien edukiak.
- Autodiagnostikorako fitxak. Koordinakundeko Genero Taldeak diseinatutako fitxa eredu III. Eranskinean ikus daiteke. Autodiagnostikoa aparteko blokeetan egingo zela kontuan hartuta egin zen fitxa eredu hau eta diagnostikotik ateratzen zen informazioa atal bakoitzean era berdintsuan jaso zedin pentsatuta dago, azkenean aterako zen dokumentuari koherentzia ematearren.
- Analizatu beharreko kategorien Naila Kabeer-en<sup>7</sup> taularen egokitzapena.

Naila Kabeer-ek garapenerako politikak ikertu zituen, eta horretarako kontuan hartu zituen genero arrazoiengatik gizarteko harremanetan sortzen diren desberdintasunetikiko politika horien sentsibilitatea, eta ekitatearen helburuekiko beren konpromisoa. Politika

horietanitsuak eta kontzienteak bereizten ditu eta azkenok hiru sailetan banatzen: neutralak, berariazkoak eta berregituratzaileak. Analisi eta sailkapen hori hartu eta egokitzapen bat egin genuen, politiken aldetik Naila Kabeer-en ikerketatik gertu zegoena, baina aski *egokitua* egiturari, erakunde kulturari eta produktuei dagokienez.

Diagnostikatu behar genituen 4 blokeetako bakoitzarentzat (politikak, egitura, erakunde kultura eta produktuak) taula bat prestatu genuen eta helburua zen erakunde bakoitzak, blokeetako bakoitzaren emaitzak sozializatu ondoren, bere burua kokatzea, horretarako bere GGKEaren logoa hartu eta atal bakoitzean ipintzen zuelarik (itsua ala kontzientea, eta azken honen barruan neutrala, berariazkoa ala berregituratzailea). Erakundearen koherentzia analizatu nahi genuen horrela, diagnostikatutako lau blokeetako bakoitzean genero ikuspegia sartzeari dagokionez.

Aurrerago sartu ditugu blokeetako bakoitzarentzat egin genituen taulak.

- Generoari eta Garapenari buruz dagoen oinarriko bibliografiarekin zerrenda bat osatzea. Ik. IV. Eranskina.

## **B. Autodiagnostikorako blokeak**

Lehenago aipatu den bezala, autodiagnostikoa 4 bloketan egituratu genuen: politikak, egitura, erakunde kultura eta produktuak.

---

<sup>7</sup> Naila Kabeer ikertzailea da Erresuma Batuko Sussex-eko Unibertsitateko Garapenerako Ikerketen Institutuan.

## B.1. Politika instituzionalak

Honako ideia hau hartuko dugu abiapuntu: GGKE guztiek dute politika bat eta politika horretan ageri dira erakundearen helburuak, garapenerako lankidetzaz duen ideia, haren misioa, haren ikuspegi eta jarrera ideologikoak (politikoak, erlijiosoak, humanitarioak...). Erakunde baten Politika erakunde horren abiaburua dela uste dugu, haren eguneroko jarduna baldintzatzen duen esparru ideologikoa.

Erakundeek beren buruagatik esaten dutena (autodefinizioa) soilik analizatu edo diagnostikatuko bagenu, emaitza osatu gabe geratuko litzateke, izan ere, ondo dakigunez, beti ez baitugu egiten egiten dugula esaten dugun hori, edo egin nahi dugun hori.

Honako 4 kategoria hauek analizatu nahi izan genituen prozesua jarraitu zuten erakundeen politika instituzionala zein den ideia garbi bat izateko:

- **Autodefinizioa.** Zer esaten dugu egiten dugula?

Politika instituzionalaren lehenengo analisia erakundeak bere buruaz egiten duen autodefinizioa litzateke.

Autodefinizio hau egiteko, erakundearen politika osatzen edo jasotzen duten agiri instituzionalak identifikatzea proposatu genuen (plangintza estrategikoaren agiriak, estatutuak, gogoeta politikoa egiteko agiriak...), agiriotan guztietan, izan ere, eta izen desberdinak izan ditzaketan arren, erakundea autodefinitu egiten baita. Ondoren, *generorako betaurrekoak ipini* eta agiri horiek aztertu egingo genituzke.

- **Erakundearen kudeaketa eredua.** Nola antolatzen gara gure politika instituzionala aurrera eramateko?

Erakunde baten kudeaketa eredua honela defini dezakegu: helburuak lortzeko ezartzen diren mekanismoak.

Gure kasuan, generoari buruzko autodiagnostikoa egitean, batetik genero ekitateari dagokionez berariazko politikak ote dauden begiratuko dugu (genero politika, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko politika, ekintza positibokoa...). Horiek agiri propio eta apartekoan egon daitezke, edo beste dokumentu baten barruan (adibidez: genero politika baten barruan ekintza positiboko politika bat ager daiteke). Eta hurrena, bestalde, erakundearen barnera begira ezarritako gainerako ildo eta estrategiek (giza baliabideak, erakundearen erantzukizun soziala, irudi kodea...) genero ikuspegiaren zeharkakotasuna bere baitan hartzen duten begiratuko dugu.

- **Itun eta akordioak.** Norekin egiten dugu bat gure helburuak lortzeko?

Globalizazio testuinguru honetan, geroz eta garrantzi handiagoa hartzen ari da gure helburu eta politika berdintsuak dituzten beste pertsona eta erakunde batzuekin itunak egitea, bai gure inguruan (gure herrian edo autonomian, edo Espainia, Europa edo nazioarteko mailan) eta bai nazioarteko lankidetzarako eta ekintza humanitariorako gure proiektu eta programekin lagundu nahi ditugun herrialdeetan.

Oraingo honetan, gure autodiagnostikoa norekin bat egin behar genuen (Iparrean eta Hegoan) analizatzean oinarritzen zen, genero ekitatearekin lan egin ahal izateko, bai alderdi teknikitik (generoaren zeharkakotasuna sentsibilizazio, garapenerako hez-

kuntza eta lankidetzaren proiektuetan), bai alderdi politikotik (aldarrikapena eta presioa benetako aurrerapenak lortzeko), eta baita alderdi pertsonaletik ere, erakundeak aldatzekotan, izan ere, kide dituzten pertsonak ere aldatzen diren neurrian aldatzen baitira.

- **Finantzaketa.** Nondik lortzen dugu finantzaketa instituzio gisa ditugun helburuak betetzeko?

Gure politiketan genero ikuspegia zenbaterainoko zeharkakotasunez aplikatzen den autodiagnostikatzeko azken puntu gisa, horretarako berariaz dugun finantzaketa gelditzen zaigu analizatzeko.

Kontua ez da erakundearen finantzaketa iturriak aztertzea, baizik eta gure politiketan generoa zeharkakotzera zenbat diru bideratzen den jakitea (edozein delarik ere diru horren iturria). Esan beharrik ere ez dago garapenerako lankidetzaren eta garapenerako hezkuntza eta sentsibilizazio proiektu eta programetan *genero gaietara* zuzenduriko diruak ez direla kontuan hartzen.

Politika instituzionaletan generoa zeharkakotzeko finantzaketaren kontzeptu honetan honako jarduerak ere sartzea proposatu genuen, beti ere erakunde barruko jendeari bideratuta baldin badaude, osorik edo zati batean: barruko genero politika sortzea (kanpoko aholkularitzak kontratatu, erakundeko kideak liberatu horretan lan egin dezaten...), erakundeko pertsonen genero ekitate gaitan prestakuntza eta gaitasunak ematea, tailerrak edo mintegiak edo topaketak egitea...

Ik. V. Eranskin gisa politika instituzionala autodiagnostikatzean analizatu beharreko kategorien taula. Bertan ageri dira analisirako proposatu genituen kategoriak, bakoitzaren azpikategoriak, genero desberdintasunak analizatzeko giltzak eta informazioa lortzeko erabilgarri izan litezkeen lan tresnak.

Naila Kabeer-en genero politiken sailkapenetik abiatuta egin genuen egokitzapena ikus daiteke jarraian:

## 9. Koadroa. Politika

Itsuak	Kontzientek		
	NEUTRALAK	BERARIAZKOAK	BERREGITURATZAILEAK
<p>GENEROEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK EZ DITUZTE ONARTZEN.</p> <p>Lehendik dauden genero harremanak birsortzen dituzte, ez baitute aldatu beharrik ikusten.</p>	<p>GENERO DESBERDINTASUNAK ONARTZEN DITUZTE, baina teorian bakarrik, praktikan ez dute beste <i>status quo</i> baten beharrik ikusten.</p> <p>Guztion onari begiratzen badiogu...</p>	<p>EMAKUMEZKOEN BEHAR PRAKTIKOAK ASETZEKO LAN EGITEN DUTE, BAINA INTERES ESTRATEGIKOEI KASURIK EGIN GABE.</p> <p>Baldintzak hobetzen dituzte, baina ez egoera.</p>	<p>GENERO HARREMANAK BERREGITURATU EGIN NAHI DITUZTE, EKITATIBOAK IZAN DAITEZEN.</p> <p>Baldintzak ez ezik, egoera ere aldatu nahi dute.</p>

## B.2. Egitura

GGKEetan lana, ardurak eta boterea nola banatzen diren ikustea funtsezko iruditu zitzaigun erakundeak generoaren ikuspegitik analizatzeko.

*Genero ikuspegia euskal GGKEetan 2000. urtean burututako ikerketa lanean zera esaten da, euskarara itzultuta, erakundeen egiturari dagokionez:*

"Ikerlanaren emaitzek dioskute genero desberdintasuna ez dela Hegoaldeko gizarteetan bakarrik gertatzen. GGKEen barruan ere desberdintasunak daude emakumezko eta gizonezkoen artean, eta desberdintasun horiek nabarmenak dira, batez ere, erabakiak hartzen diren guneetara eta instituzio baten animatzaletzat jotzen diren jardueren zuzendaritzara iristeko orduan nabari diren aldeetan. Hala ere, atentzioa ematen digu GGKEak eurak desberdintasun hauen eta dituzten ondorioen kontziente ez izatea".

Prozesua jarraitzen ari ziren GGKEei beren erakunde egituraren autodiagnostikoa egitea proposatu genien, egiturako partaideen sexua eta eta organigraman zuten kokapena kontuan harturik.

Diagnostiko honek, guk ulertzen genuen moduan, GGKEko jendearentzat gogoetarako eta parte hartzerako ariketa baten itxura hartu behar zuen. Hemendik ateratako osagaiekin, ondoren zera lortuko genuke:

- Instituzioko jarduera eta erabakitze gune desberdinetan emakumezko eta gizonezkoek duten parte hartze maila desberdinen arrazoiak eta ondorioak ezagutu eta emakumezko eta gizonezkoek errealitate horretaz dituzten balorazio eta bizipenen berri izatea.

- Erakunde aldaketarako helburuak, jomugak, epeak eta erritmoak identifikatzea, elkarrizketa erabiliz eta akordioaren bitartez.
- Erakundearen aukera berdintasunari eta genero ekitateari lagunduko dioten barne prozedurak diseinatzea; adibidez, kontratatzeko irizpide berriak, emakumezkoentzako ekintza positiboko neurriak, lanean malgutasuna sustatzeko politikak, kontraparteekiko itunak...
- Irizpideak ezartzea, denok batera, aldaketa prozesua ebaluatzeko eta aurrerapausoak neurtzeko, kuantitatiboak nahiz kualitatiboak.
- Berriazko mekanismoak jartzea GGKEko emakumeek erabakitze guneetan parte hartzeko aurkitzen dituzten oztopoak gaindi ditzaten.

Erakundeetako bakoitzaren egituraren genero harremanak zertan diren aztertzea zen helburua.

Honako kategorია hauek analizatzea proposatu genuen:

### • GGKEen antolakuntza

Lehenengo kategoría honetan ez genuen erabili gainerako kategorietako lan eskema bera.

Politika instituzionalen lehenengo blokean eman diren puntuekin batera erakundearen eta bere funtzionatzeko era hobeto ulertzeko ikuspegi global bat emango diguten jarraibideak analizatzen ditugu. Lortzen ditugun gainerako datuak erakundearen testuinguruan aztertu beharko ditugu.

Atal honetan erakundearen itxura juridikoa zein den ezarri edo definitu nahi zen (elkartea, funda-

zioa...), zein banaketa geografikoa duten haren ordezkartzeak, egoitzek...

- **Giza baliabideak**

Erakunde baten kudeaketan, erakunde horretako langile eta boluntarioen multzoari deritzo giza baliabideak. Baina ohikoena beste esanahi bat da, eta normalean erakundeko pertsonak erakarri, gartu, lana eman eta erakundean mantentzean datzan eginkizunari deritzo horrela.

Honako alderdi hauek dira bloke honetan analizatu nahi izan genituenak, beti ere genero ekitatearen ikuspegitik: erakunde barruan pertsonak non kokatuta dauden, giza baliabideen politika, egiten diren kontratu motak, lan akordioak eta erakundeko pertsonak hautatzeko mekanismoak.

- **Eginkizunen banaketa**

Erakunde batean eginkizunen banaketa lana zati-tzeko moduari dagokio eta gure analisiaren xedea gizezko eta emakumezkoen ohiko rola mantentzen ote diren jakitea izan zen, hau da, sexuaren araberrako lanaren zatiketak dirauen ala ez ikustea.

Honako hauek izan ziren analizatu ziren azpikategoriak: eginkizunen banaketa, banatzen ez diren eginkizunak eta boluntarioen presentzia eta eginkizunak.

Azterketa honetan arreta berezia merezi du *banatzen ez diren eginkizunak* izendatu dugun azpikategoriak, hots, aipatzen ez diren eta berariaz inori izendatzen ez zaizkion eginkizueni dagokienak (komuneko papera aldatzea, bilera baten ondoren mahaia jasotzea, opariak erostea...). Azterketa hau erakunde kulturaren autodiagnostikoari dagokion blokean ere egin zitekeen, baina erakundearen egi-

turari dagokion bloke honetan gai honen lehen analisi bat egiteari ere interesgarri deritzogu.

- **Prestakuntza**

Analizatzeko 2 azpikategoria egon ziren: prestakuntza plana eta genero ekitate gaietarako berariazko prestakuntza.

Azpikategoria hauen barne, gure analisia honako puntu hauek oinarritzea proposatu genuen: prestakuntza plan orokorrik baden ala ez ikusi, nori zuzendua dagoen (kontratatuak langileei bakarrik, ala boluntarioentzat ere bai), genero ekitate gaietarako berariazko prestakuntza nori ematen zaion, nork zer prestakuntza jaso behar duen erabakitzea nori dagokion...

- **Erabakiak hartzea**

Egituraren autodiagnostikoaren azkeneko bloke honetan erabaki formalak eta ez formalak bereiztu-tzeko ditugu, kontuan izanik, oraino ere, bigarren horiek erakunde kulturaren blokean ere azter daitezkeela.

Erakunde batean hartu beharreko erabakiak ez dira beti bileretan edo lantokian bertan hartzen; *ondo-ko tabernan* ere, askotan, garagardo artean eta laneko orduetatik kanpora, lan esparru formalean bezain erabaki garrantzitsuak, edo garrantzitsuagoak, hartzen dira. Gure asmoa erabakitze gune ez formalik ba ote zen aztertzea zen, eta horietan nork parte hartzen zuen jakitea, berriro ere genero ikuspegitik begiratuta.

Ik. VI. Eranskin gisa erakundearen egitura diagnostikatzeko an analizatu beharreko kategorien taula. Bertan ageri

dira analisirako proposatu genituen kategoriak, bakoitzaren azpikategoriak, genero desberdintasunak analizatzeko giltzak eta informazioa lortzeko erabilgarri izan litezkeen lan tresnak.

Naila Kabeer-en genero politiken sailkapenetik abiatuta, egitura analizatzeko egin genuen egokitzapena ikus daiteke jarraian:

## 10. Koadroa. Egitura

Itsuak	Kontzientekak		
	NEUTRALAK	BERARIAZKOAK	BERREGITURATZAILEAK
OHIKO ROLAK ONTZAT EMAN ETA BIRSORTU EGITEN DITUZTE.	EZ DAGO EKINTZA POSITIBORIK; izan ere, erakundea ez dago diseinatuta ez gizonezkoentzat ez eta emakumezkoentzat ere, hau da, neutroa da eta berdin balio du pertsona guztientzat.	EKINTZA POSITIBOA DAGO, onartzen baita bi sexuak ez daudela berdin kokatuta.	EKINTZA POSITIBOA EZ DA BEHARREZKOAK, erakundearen egitura genero ikuspegitik aztertu delarik bi sexuentzat berregituratze neurriak aplikatzen direlako.

### B.3. Erakunde kultura

Dudarik gabe, bloke hau izan zen bideratzaileei eta prozesuko taldeari lanik handienak eman zizkiena.

Askoz ere zailagoa da erakunde kultura zer den eta zer ondorio dituen ulertzea ezen ez, adibidez, genero ekitatearen ikuspegitik organigrama bat aztertu eta ondoren erakundearen egiturari buruzko ondorioak ateratzea.

Erakunde kulturari dagokion analizatu beharreko kategorien taula aurkeztu aurretik, berriro heldu genion erakunde kulturaren kontzeptuari berari. Horretarako, Natalia Navarrok emanak zizkigun ideia batzuk hartu genituen oinarri, argitalpen honetan kontaktzen dugun prozesuaren abiaburu izan ziren *GGKEetako emakumeak eta gizonak aldaketa prozesuak sortuz* jardunaldietan nahiz prozesuko 2. lan saioan azalduak zizkigunak.



## 11. Koadroa. Erakunde kultura da...

Erakunde kultura zera da:

- Zer den zuzena eta zer garrantzizkoa: horri buruz guztiok konpartitzen duguna. Zer *dagoen ondo* eta, beraz, zer ez.
- *Horrela delako, per se*, horrela izaten jarraitzen duen guztia, ezin delako eta ez delako onartzen zalantzan jartzetik.
- Gizonezkoarena zer dagokion eta zer emakumezkoari, batzuentzat eta besteentzat egokia zer den, banaketa hori eraikitzen laguntzen duena da erakunde kultura eta, aldi berean, gai horren inguruko uste eta iritzien biltegia.
- Legitimoa denaren gordailu den aldetik, boterearen erakusgarri da.
- Implizituki onartzen ditugun —edo ez ditugun— jarraibideen *pack* handi bat da, burutik pasa dakigukeen edozein egoeratan erakunde bateko kideoi zer egin behar dugun proposatzen diguna.

Erakunde kultura, gainera:

- Ez da homogeneoa.
- Ez dago isolatuta erakundearen testuingurutik.
- Ez dago geldi.
- Kontzientzia maila desberdinetan dago kokatuta.

Erakunde kulturak honako geruza hauek ditu:

- Sinboloak: Ingurune materiala edo fisikoa. Objektuei eta beren ezaugarri, antolamendu eta erabilerari dagozkie.
- Erritoak: Pertsonen elkarren artean erlazionatzeko dituzten moduak. Elkarrengaitzeko dituzten patroiz formalak zein ez formalak, komunikatzeko moduak, elkartzeko dituzten guneak.
- Sakoneko egitura: Batzuetan alderdi kontzientean dauden arren batzuetan konturatu gabe ere pasatzen diren esanahi, uste eta baloreak.

Erakunde kulturaren analisi guztian barrena gogoan izan beharreko zeharkako kontzeptuak:

- Publiko-privatu arteko lotura: Erakunde barrukoaren eta kanpoan denaren artekoa, bizitza-jarduera-ezagutza erlazioa.
- Maskulinitate-feminitateen ondorioak: Langileagizonezkoa kontzeptuak batera ote doazen ikusi, eta mantenu emozionalaren ekarpenak ikusezin bihurtzen ote diren.
- Boterea eta parte hartzea: Botere mota desberdinak eta boteretik at uzteko moduak. Ikusezin eta ezkutuko diren botere motak agerian jarri eta genero desberdintasunean duten eragina aztertu.

Iturria: Azaroaren 3ko saioan Natalia Navaroren txostena.

Honako kategoria hauek analizatzea proposatu genuen bloke honetan:

- Hizkuntza.
- Sakoneko egitura (esanahi, uste eta baloreak).
- Errituak (pertsonek elkarren artean erlazionatze-ko dituzten moduak, elkarreragiteko patroï formalak eta ez formalak, komunikatzeko moduak eta elkartzeko dituzten guneak).
- Sinboloak (ingurune materiala eta fisikoa).
- Gatazken konponbidea.

Gainerako blokeetan azterketarako lan tresnak proposatzean agiriak aztertzeari pisu handia eman genion

arren, bloke honetan aztertu behar genuena erakunde kultura izaki, dituen ezaugarriengatik inongo agiritan idatzita ageri ez dena, berau diagnostikatu ahal izateko dinamika zenbait proposatu genituen.

Ik. VII. Eranskin gisa erakunde kulturalan analizatu beharreko kategorien taula. Bertan ageri dira analisi-rako proposatu genituen kategoriak, bakoitzaren azpikategoriak, genero desberdintasunak analizatzeko giltzak eta informazioa lortzeko erabilgarri izan litezkeen lan tresnak.

Naila Kabeer-en genero politiken sailkapenetik abiatuta, erakunde kultura analizatzeko egin genuen egokitzapena ikus daiteke jarraian.

## 12. Koadroa. Egitura

Itsuak	Kontzienteak		
	NEUTRALAK	BERARIAZKOAK	BERREGITURATZAILEAK
Ohiko rolak ontzat hartu eta birsortu egiten dira, emakumezko eta gizonezkoen artean desberdintasunik dagoenik pentsatu ere egin gabe.	Ohiko rolak birsortzen dira, nahiz desberdintasunak daudela onartu.  Ez dute uste berariazko neurririk hartu beharra dagoenik.	Emakumezkoena denari balorea ematean datza kontua, dauden desberdintasunen jakitun, baina rolen ohiko banaketa aldatu gabe.	Emakumezkoena edo gizonezkoena dena baloratzeko orduan oreka bat dago; pertsonen ez zaizkie emakumezkoen rolak edo gizonezkoenak ematen.

#### B.4. Produktuak

GGKEei diagnostikatzeko proposatu genien azkeneko blokea Produktuena izendatu genuena izan zen. Lehenago ere esana dugunez, prozesu hau egitea pentsatzen hasi ginenean begiratu genituen erakundeen diagnostikoez politika, egitura eta erakunde kultura analizatzen zituzten, baina ez produktuak edo erakundeen emaitzak. Produktuen atal bat sartzea garrantzitsua iruditu zitzaigun, horrela garapenerako lankidetzak eta garapenerako hezkuntza eta sentsibilizazio proiektu eta programak ere analizatzeko, GGKEen munduan pisu handia duten jarduerak baitira.

Erakundeen beste produktu mota batzuk ez genituen analizatu, esate baterako haien estatutuak, txostenak, liliburuxkak, merchandising-a, web orria, plangintza estrategikoa... horiek guztiak Politiken blokearen barruak aurrez aztertuak genituelako.

Produktuak autodiagnostikatzeari buruzko azalpena gaiaren inguruko sarrera labur batekin hasi genuen eta, ondoren, analizatu beharreko kategoriei dagokion taula aurkeztu genuen.

Garapenerako lankidetzak proiektu eta programak diagnostikatzeari buruzko sarrera teoriko laburrari dagokionez, honako gai hauek ukitu zituen:

- Beharrian praktikoen eta interes estrategikoen arteko desberdintasun teorikoa.
- Emakumea Garapenean (EG) eta Generoa Garapenean (GG) ikuspuntuaren alderdirik aipagarrienak.
- "Gaizki nola egin", 18 modu seguru zure proiektu edo programan emakumeak ikusezin izan daitezkeen. ACDIren agiri batean oinarritua, aldaketa batzuk sartu ondoren.
- Proiektuak GG ikuspuntuaz egiteko gakoak.

Sarrera teoriko labur horretako azken 2 puntuak aurkezteko egin genuen power point-aren edukia hona ekarri eta hementxe behean kopia dugu, *berritzaile-ago* direla uste dugulako eta beharrian praktikoen eta interes estrategikoen arteko nahiz EG proiektu baten eta GG proiektu baten arteko bereizketak, gure iritziz, generoari eta garapenera buruzko edozein esku-liburutan eskuragarriago aurkitzen direlako.

### 13. Koadroa. 18 modu seguru zure proiektu edo programan emakumeak ikusezin izan daitezzen

Kategoria orokorrak erabil itzazu beti, sexua edo adina zehaztu gabe.

Genero profilak *egin beharra* egokitzen bazaizu, egiezu kasu emakumeen baldintzei, ez haien egoerari.

Zure lanean, orokorrean, eta bereziki proiektu bakoitza lantzean, garapenaren sektorekako ikuspegi bat erabil ezazu.

Argudio hau erabil ezazu: proiektua diseinatu eta ezartzeko orduan emakumezko eta neskatoak berariaz kontuan hartu ez direnez, proiektuak ez die ezertan eragingo.

Nazio mailako zentsuak soilik erabil itzazu, informazioa jaso eta sexuka bereizteko bestelako metodoak garestiak eta kontzeptuen aldetik zailak direla argudiatuz.

*Familiaburuari* soilik galde iezaiozu, eta egon zaitez seguru berarentzat interesa duen orok familiako beste kideentzat ere interesa izango duela.

Egon zaitez seguru, halaber, edozein ingurunetan ere familia dela emakumezko eta neskatoei beren behar materialak eta segurtasun pertsonala hobekien bermatuko dizkiena.

Zerrenda egin ezazu ea nork duen sarbidea etxeko, komunitateko... baliabideetara (lurrak, lana, dirua, lan tresnak, informazioa...) baina baliabide horiek nork kontrolatzen dituzten galdetzea ez burutik pasatu.

Ez zaitez saiatu etxean erabakiak nola hartzen diren jakiten eta horrela emakumezkoek eta gizonezkoek familia barruan duten negoziatzeko ahalmena ez duzu ezagutuko. Ondorioz, harremanak berdintasunean onarritzen direla pentsatuko duzu.

*Etxeko nagusia* gizonezkoa izan ohi dela pentsa ezazu eta, beraz, emakumezkoa etxeko nagusia den kasuetan, senarra falta delako dela pentsa ezazu.

Ondo sar ezazu buruan lurraren jabetza agiririk ez dagoenez eta *etxeko nagusiaren* jarduera nagusia nekazaritza ez denez, ez zaudela nekazari familia baten aurrean.

Saia zaituzte proiektuaren arduraduna gizona izan dadin (arrazoi kulturalengatik, gaitasundun bestelako giza baliabiderik ez delako edo beste edozergatik) eta gogoraz itzazteko laneko teknikariei emakumezkoak zertan aritzen diren ikasi behar dutela, gizona galdetuta.

Deskriba ezazu zertan aritzen diren emakumeak, baina ez zaituzte arduratu zergatik egiten ote duten galdetu edo azalpenik emateaz eta are gutxiago horretaz hipotesiak egiteaz.

Honako lan hauek etxeko lanetan sartzen dira eta ez dago zertan aparte aipatu beharrik: ura ekarri eta egurra biltzea, otorduak prestatzea, erditzea, hezkuntza, osasun arloko lanak, garbiketa, auzolan edo komunitate lanak, emaginen ordaindu gabeko lana, aholkulari lana, belarretan aditu eta erizain izatearena, arropak garbitzea...

Nahikoa da produkzio eta erreprodukzio jarduerak egiten direla esatearekin, horietatik aldi berean egiten direnak zein diren zehaztu beharrik ez dago.

Ez ezazu zehaztu zenbat denbora pasatzen den jarduera batean eta ezta jarduera hori urte garai jakin batekoa ala urte guztian egitekoa den ere.

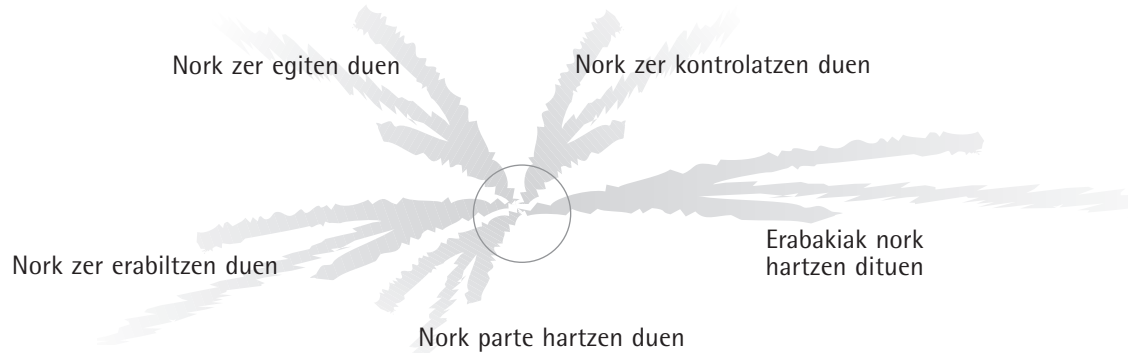
Ez ezazu aipatu ordaindu gabeko jarduerak non burutzen diren (etxean, soroan, herrian, azokan...) eta ezta horietara joateko zenbat denboran ibili behar izaten den ere.

Garapenerako egitasmo guztien helburua esportaziorako ekoiztea izan behar du. Ziurta ezazu hala izan dadila.

Iturria: Canadako Nazioarteko Garapenerako Agentziaren dokumentu baten moldaketa.

#### 14. Koadroa. Proiektuak GG ikuspuntuaz lantzeko gakoak

- Proiektuaren emaitzek emakumezko eta gizonezkoen artean oreka sortarazi behar dute honako osagai hauekin:



- Azterketa bat egin, proiektuaren testuinguruan emakumezko eta gizonezkoak zein baldintza eta egoeratan ote dauden jakiteko.
- Ondasun eta baliabideetarako sarbidea nahiz kontrola eta haien banaketa aztertu, gizonezkoak eta emakumezkoak bereiziz.
- Gaitasunak eskuratzeko emakumezko eta gizonezkoek dituzten beharrezko desberdinak kontuan izan eta erraztu biek parte har dezatela.
- Sexuen arabera indikatzaile, emaitza eta jardura desberdinak landu eta, ahal bada, aurrekontuetan ere gizonezko eta emakumezkoentzako aurrekontuak bereiztu.
- Proiektuaren helburua emakumezkoen behar praktikoei irtenbidea ematea bada, ez ahaztu emakumezkoen interes estrategikoak lantzeko atal bat ere sartzea.
- Saiatu proiektuaren epe luzerako helburua izan dadila, beti ere, emakumezko eta gizonezkoen artean ekitatiboak ez diren rolak eta genero harremanak aldatzea, emakumeen baldintzak eta egoera hobetzea eta haiei beren ahalduntze prozesuan laguntza ematea.

Honako hauek izan ziren garapenerako lankidetzako proiektu eta programen diagnostikoa egiterakoan analizatu beharreko kategoriak: kontraparte estrategikoak, onurak jasotzen dituen populazioa, identifikazio fasea,

formulazio fasea, egikaritze fasea, ebaluazio fasea eta proiektu motak. Oraingo honetan, analisirako proposatu zen lan tresna izan zen erakundearen 3 proiektu edo programa hautatzea (2004an onartutako bat, 2006an

onartutako beste bat, eta hirugarrena soilik edo nagusi emakumeei zuzendutakoa) eta horietako bakoitzean kategoriak eta azpikategoriak aztertzea genero desberdintasunak analizatzeko gakoak erabiliz.

Garapenerako hezkuntza eta sensibilizazio proiektuak diagnostikatzeari buruzko sarrera teoriko laburrari dagokionez, 3 zatitan banatu genuen:

- Generoa eta pertsonen garapenaren kontzeptuari lotutako garapen baterako hezkuntza.
- Generoarekiko sentsiblea den garapen baterako hezkuntza: munduaren ikuspegi androzentrikoa alda dezagun eta mundua bera aldatuko dugu.
- Generoko betaurrekoak jantzita. Nondik begiratu?

Azalpeneko azken puntu hori kopiatu dugu jarraian:

### 15. koadroa. Generoko betaurrekoak jantzita. Nondik begiratu?

Errealitatearen gure azterketa kritikoan genero ikuspegia sartzeko, ideia garbi batzuk hartu behar ditugu abiaburu:

- Emakumea bazterten duen errealitate bat badago: hori ezin da eztabaidatu, ez eta negoziatu ere.
- Emakumeak baztertzea BIDEGABEA da (denok pertsonak gara eta esku-bide eta aukera berberak izan behar ditugu).
- GENEROAGATIKO BAZTERKERIA UNIBERTSALA da, eta leku guztietan gertatzen da. Lekuaren arabera desberdin gauzatzen da (gehitu ditzagun emakumeen artean maila soziala, arraza, adina, aukera sexuala... dela eta dauden desberdintasunak) baina ezaugarri batzuk errepikatu egiten dira.
- Bazterkeria honen ARRAZOI NAGUSIA ez dago egoera jakin bati lotu-

tako kanpoko eragileetan (pobrezia, kokapen geografikoa, talde erlijiosoak...), ez eta mugitu ezinezko kontzepzio biologizistetan ere (ez baikara haiekin jaiotzen), baizik eta gizarte eta mundu GUZTIAN zabaldua dagoen gizarte eta kultur sistema batean: PATRIARKATUAN.

- Kontuan hartuta emakumezko edo gizonezko gisa ditugun kalitateak, jarrerak, itxaropenak (izan edo sentitu behar dugunari buruz) ez direla jaiotzezkoak, baizik eta gure sexu biologikoaren arabera ikasiak, ALDATU EGIN DAITEZKE, ERALDATU.
- Gutariko bakoitza, emakume nahiz gizon, ERAGILE AKTIBOA da aldaketa honetan eta eginkizun inportantea dugu hor, izan ere generoen arteko desberdintasun harreman horiek eta munduaren kontzepzio androzentri-

ko horrek emakume edo gizon gisa dugun identitateari eragiten dio.

- HELBURUA gure ikusmena zorrozten joatea da, eta halako batean betaurreko beharrik gabe ere errealitatea genero ikuspegitik begiratzeko gai izatea. Momentu batean begirada hori gure begien parte egingo dugu eta handik aurrera mundua ikusteko modua aldatuko zaigu, betiko.
- Benetan hori lortzen dugunean oso zaila izango da atzera egitea, batzuetan hala nahiko genukeen arren gogaikarria edo deserosoa egiten zaigulako (iragarki bat edo telebistako programa bat ezingo dugu axolagabeki ikusi) eta etengabe ernegatuta edukiko gaituelako.

Garapenerako hezkuntza eta sentsibilizazio proiektuak autodiagnostikatzeko, honako kategorია hauek analizatzea proposatu genuen:

- Hegoaldeko emakumeen irudia.
- Proiektuen gaiak.
- Proiektuaren garapena (ekintzak, materialak metodologia eta aurrekontua).

Ik. VIII. Eranskin gisa produktuak aztertzeko analizatu beharreko kategorien taula. Bertan ageri dira analisirako proposatu genituen kategoriak, bakoitzaren azpikategoriak, genero desberdintasunak analizatzeko giltzak eta informazioa lortzeko erabilgarri izan litezkeen lan tresnak.

Naila Kabeer-en genero politiken sailkapenetik abiatuta, produktuak analizatzeko egin genuen egokitzapena ikus daiteke jarraian:

## 16. Koadroa. Produktuak

Itsuak	Kontzientekak		
	NEUTRALAK	BERARIAZKOAK	BERREGITURATZAILEAK
Desberdintasunak birsortu egiten dituzte, ez baitituzte onartzen. Ohiko rola ontzat eman eta birsortu egiten dituzte.	Gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak gogoan izaten dituzte, baina aldatzerik ez zaie burutik pasatzen.  Proiektu neutroak, haien iritziz gizon eta emakumeei onura bera dakarkiena, berariaz ezer egiteke.	Emakumeek berariaz dituzten beharrak onartu eta haien beharrizan praktikoei irtenbidea ematen saiatzen dira.  Interes estrategikoak ez dituzte ukitzen, emakumeen egoera bere horretan mantendu eta haien baldintzak hobetzen dituzte.	Genero harremanak aldatzen saiatzen dira ekitatibo, bidezko eta solidarioagoak izan daitezten, eta emakumezko eta gizonezkoen artean baliabideen, arduren eta boterearen banaketa berregituratuz.
	Ongizate ikuspuntua	EG ikuspuntua	GG ikuspuntua





## Honela ebaluatu zuten Autodiagnostiko Fasea Prozesuko Taldeak

### Indartu beharreko alderdiak

- Lanerako hautatutako lekuaz eta behar izan zen logistikaz balorazio ona.
- Prozesua jarraitzen duten pertsonak eta erakundeak hobeto ezagutzea, pertsona zein taldeentzat aberasgarri den aldetik.
- Barruko genero taldeetan jarrera positiboa.
- Erakundeek genero betaurrekoak janztea lortu dute beren burua diagnostikatzeko.
- Prozesuaren fase honetan eztabaida aberasgarriak egon dira.
- Autodiagnostikoak informazio asko eman digu erakundeaz.
- Oro har, erakundeek proposatutako garaietan hartu dituzte beren gain konpromisoak.
- Talde lana.

### Hobetu beharreko alderdiak

- Proposatutako lana burutzeko euren gaitasunaz segurtasunik eza, zenbaitetan, barruko genero taldeetan.
- Analisisirako beharrezkoak ziren zenbait kontzepturi buruzko definizioak adostea falta izan da.
- Proposatu den lan guztia burutzeko denbora gutxiegi.
- Lehen barne gatazkak sortu dira
- Erakundeari buruz bildutako datuetatik abiatuz ondorio orokorretara iristeko zailtasunak.
- Prozesua hasteko baldintza gisa erakundeek sinatu zituzten konpromisoetan jarriak genituen itxaropenak ez dira bete.



## Honela ebaluatu genuen Autodiagnostiko Fasea Koordinakundeko Genero Taldekook

### Indartu beharreko alderdiak

- Lan saio bakoitzean denborak egokitzeko modua izatea.
- Lan saio batetik bestera aldaketak sartzeko modua izatea, sortzen zihoazten egoerak bideratzeko.
- Lan saioak aurrera joatean, sozializazio dinamikak geroz eta biziagoak eta parte hartzaileagoak bihurtzen joan ziren.
- Autodiagnostiko agiria itxi eta GGKEen barruan sozializatzen jarraibide orokorrak garbi eta labur aurkeztu ziren.

### Hobetu beharreko alderdiak

- Hasieran, aurrez ezarritako ordua baino beranduago hasten ginen, eta sarrerako gaiak izaten genituen lehenik hizpide, e-postaz aurrez erabakita egon zitezkeenak.
- Erakundeek denbora arazoak izan dituzte emandako eginkizunak lan saio batetik bestera burutuak izateko.
- Ez genuen lortu prozesurako sortu genuen wikia erabiltzerik.



## Autodiagnostiko Fasetik ateratako irakaspen nagusiak

- Autodiagnostiko fasea haserakoan, barruko Genero Taldeak konplizitatea sortzen joan dira eta modu egituratuan lan egin dute.
- Analiak hasi direnean lehen barne gatazkak sortu dira.
- Informazio asko lortu da autodiagnostikoen bitartez.
- Analiarekin generoko betaurrekoekin irakurtzen ikastea eta analisirako gaitasun handiagoa izatea lortu da.
- Lan dinamikari esker gehiago ikas daiteke erakundearen jarduteko moduez eta taldean lan egiteko moduez.
- Lan saioetan taldeka lan egitea interesgarria da lan saio horietako bakoitzean sakondu ahal izateko, baina prozesuaren ikuspegi orokorra gal daiteke.

### 5.3. III. FASEA. Bidelaguntza

Bidelaguntza faseak 7 lan saio izan zituen eta 2007ko apirila eta abendua bitartean egin zen. Bidelaguntza

fase hau 3 bloketan banatu zen, une bakoitzerako eza-  
rriak genituen helburuen arabera.

#### 17. Koadroa. Bidelaguntz Fasearen banaketa multzoka

Lan saioa	Data	Bideratzailea	Bertaratuak <sup>8</sup>	Helburua	Blokea
8	07/04/25	Koordinakundeko Genero Taldea	33 lagun	Erakunde bakoitzaren korapilo, aukera eta helburuak zehaztea, ondoren ekintza planak landu ahal izateko.	1 Autodiagnostiko fasetik bidelaguntza fasera igarotzea.
9	07/07/05	Koordinakundeko Genero Taldea	14 lagun	Koordinakundeko Genero Taldearen eta prozesuko taldearen artean bidelaguntza fasearen edukiak adostea.	
10	07/10/24	Koordinakundeko Genero Taldea	24 lagun	Erakundeei <i>inputak</i> ematea ekintza planak landu ditzaten, adostutakoan oinarrituz.	2 Lan saio tematikoak
11	07/10/31	Koordinakundeko Genero Taldea	19 lagun		
12	07/11/07	Natalia Navarro	19 lagun		
13	07/11/14	Carmen Cruz	22 lagun		
14	07/12/19	Koordinakundeko Genero Taldea	16 lagun		

<sup>8</sup> Prozesuaren fase honetan parte hartu zuten gizonezkoen batz besteko portzentajea %23,26koa izan zen: 9. lan saioan izan zen ehuneko altuena (%35,7) eta 14. lan saioan, aldiz, ehuneko apalena (%12,5).

## 18. Koadroa. Bidelaguntza Fasearen kronograma

10 GKEetako bakoitzak			Prozesuko taldeak	Koordinakundeko Genero Taldeak	GKE bakoitzak
Erakunde guztiaren aurrean autodiagnostikoa sozializatzea.	Korapiloak eta aukerak adostea.	Helburuak zehaztea gero ekintza plana egin ahal izateko.	Komunak diren korapilo eta aukerak adostea, 4 lan saioen edukiak zehazteko.	4 lan saio diseinatu eta bideratzea, korapilo eta aukeretatik ekintza planera pasatzeko.	Ekintza plan bat egitea, prozesuko taldearen aurrean sozializatzeke.
07 apirila			07 uztaila	07 urria-azaroa	07 abendua

A. **I. BLOKEA.** Autodiagnostiko Fasetik Bidelaguntza Fasera igarotzea.

Bidelaguntza Faseari zegozkion lehenengo bi lan saioen helburuak honako hauek izan ziren:

1. Barruko 10 genero taldeek eginak zituzten autodiagnostikoak sozializa zitzatela, bakoitzak bere erakundearne barruan.
2. Bakoitzak bere autodiagnostikoaren arabera, 10 GGKEek diagnostiko horietan islatzen ziren korapilo eta aukerak identifika zitzatela eta ekintza plan bat burutu ahal izateko edukiak ezar zitzatela.
3. Prozesuko taldean korapilo eta aukera komun batzuk adostea. Prozesuak ekintza plan bat egitea zuelarik azken jomuga, berori lantzeko *inputak* eman behar zituzten lan saioetarako edukiak zehaztu behar ziren adostutako horrekin.

Horrenbestez, prozesuko 8. lan saioan bi lehenengo helburuei heldu genien. GGKEei proposatu genien barruko genero taldeetako kideetatik ahal zuten guztiak joan zitezela, izan ere genero taldeetako kide guztiak baitziren autodiagnostikoaren *arduradun* eta, beraz, guztiei zegokien autodiagnostiko horren emaitzak beren erakundeko gainerako pertsonei erakustea. Lan saio honetaraxe bildu zen jende kopururik handiena, 33 lagun guztira, eta horietarik %24,2 gizonezkoak izan ziren.

Autodiagnostikoa sozializatzeke, Koordinakundeko Genero Taldeak jarraibide orokor batzuk proposatu zituzkien barruko genero taldeei. Honako koadro honetan jaso ditugu:

## 19. Koadroa. Autodiagnostikoak sozializatzeko jarraibide orokorrak

### 1.1. Alderdi metodologikoak.

#### 1.1.1. Aurkezpen baten bitartez.

- Sormena erabiliz, atsegin, dibertigarri eta ulertzeko modukoa.
- Txandaka eman behar dira *egurra eta koipea*.

#### 1.1.2. Noiz eta nola egin ondo zaindu.

- Dena batera ala bi zati eginda.
- Parte hartzea bultzatuz.

#### 1.1.3. Gogoan izan beharreko beste alderdi batzuk.

- Genero taldearen baloraziotik abiatuz gogoeta eragiteko galdera batzuk sar daitezke, nahiz bloke bakoitzean nahiz amaieran.
- Gogoan izan galdera horiek ondorioak *bideratu* ditzaketela, onerako edota txarrerako.
- Aurkezpenari buruzko zalantza eta azalpenentzat une bat utzi (egokiena amaieran uztea izan daiteke, aurkezpenko lehenengo puntuan gera ez gaitzen).
- Erresistentzien gaia gogoan izan, ziurrenik une horretan agertuko baitira.
- Oharrak hartuz edo grabatuz, sozializazio saioetatik ahal bezainbat informazio jaso.

### 1.2. Aurkezpenaren edukiak.

#### 1.2.1. Autodiagnostiko prozesua bere testuinguruan kokatu.

- Zergatik egin den.
- Nork egin duen.
- Zeri buruz.
- Zer metodologiarekin.
- Emailza: dokumentu oso eta publiko bat landu da.
- IDEIA: Prozesuko lehen lan saioan diagnostikoaren prozesu osoa eta berorren metodologia azaltzen zituen power point hartara itzuli eta hango kontzeptuak berriro erabiltzea.

#### 1.2.2. Bloke bakoitzeko datu eta gogoetak azaltzea.

- Datu kuantitatiboak eta hitzez hitzeko esaldiak sartu objektibotasuna eransteko, eta baita galdera batzuk ere, gogoetarako prestatu eta aurkezpenari malgutasuna emateko.

Koordinakundeko Genero Taldeak landutako power point-aren aurkezpen erdua IX. Eranskinean ikus daiteke, aipatzen genuen aurkezpen motaren adibide modura.

Autodiagnostikoak sozializatu ondoren, erakundeek korapilo eta aukerak identifikatu eta helburu batzuk jarri behar zituzten genero ekitate gaietan aurrera egin ahal izateko eta *inputak* emateko –bidelaguntza fase honetako II. Blokean aipatu ditugun 4 lan saioen ondoren– bakoitzak bere ekintza plana landu zezan.

Korapilo eta aukerak identifikatu eta helburuak ezartzeko, Koordinakundeko Genero Taldetik dinamika parte hartzaileen bidez egin zedila proposatu genuen, eta autodiagnostikoak sozializatzean sortutako gogoe-tetatik abia zedila. Erakunde batzuek ala proposatuta, Koordinakundeko Genero Taldeak 2 dinamika osatu zituen, X. eta XI. Eranskin gisa ematen direnak (Elkartrukearen dinamika eta DESaNUDATE dinamika).

Hurrena, 8. lan saioa amaitzeko, prozesuaren une hone-tan sor zitezkeen erresistentzia nagusien aurkezpena egin genuen, prozesuaren hasierako fasean –autopres-takuntzakoa deitu genuen hartan– landu genuen agi-rian oinarri hartuta. Agiri hura I. Eranskin gisa sartu dugu argitalpen honetan.

Nabarmentzekoa da prozesuan parte hartzen zuteneta-ko erakunde batek baino gehiagok berariazko laguntza eskatu ziotela Koordinakundeko Genero Taldeari eta

Genero Gaietako Arduradunari, korapiloak eta aukerak identifikatu eta, horrela, beren erakundeei autodiag-nostikoaren emaitzak itzuli eta helburu batzuk jartzeko fase honetan lagundu ziezaieten.

Bideratzaile ginen aldetik, 9. lan saioa izan zen guretzat prestatzen zailena: hasieran 10 erakunde genituen, bakoitza bere korapilo, aukera eta helburuekin, eta lan saioa amaitzerako lortu behar genuena zen elkarrekin izan behar genituen hurrengo 4 lan saioetako edukiak adostea, hortik 10 erakunde horietako bakoitzak bere ekintza plana osatu ahal izan zezan.

Erronka ez zen nolana hiko: 10 GGKEek zituzten korapi-lo komunei heltzeko balioko zuten gaiak aurkitzea.

Lan saioaren hasieran, erakunde bakoitzak sozializatzeko nahiz korapilo, aukera eta helburuak aurkitzeko prozesuetan izandako lorpen, zailtasun eta aurrerapenen berri eman zuen, eta ondoren, itzulketa gisa, Koordina-kundeko Genero Taldekook, erakundeek eurek emandako emaitzetatik abiatuz prozesu horiek berak nola ikusi genituen azaldu genuen.

Erakunde bakoitzak bere sozializazio prozesua kontatuz eta finkatuak zituzten korapilo, aukera eta helburuen berri emanez idatziz bidalia zigun informazioan oina-rrituz, 8. lan saiotik 9.era bitartean igaro ziren bi hila-bete eta erdi inguru horietan dinamika bat diseinatu zen bidelaguntza faseko gainerako lan saioen edukia adosteko.

## 20. Koadroa. Kidetasunen dinamika. Metodologia

Dinamika honen helburua zen erakunde bakoitzak berak egindako korapilo-aukerei eta helburuei buruzko lana berrets zezala eta guztion artean ondorio bateratu batzuetara iristea handik aurrera bidelaguntza faseak izan behar zituen gainerako edukiak zehaztu ahal izan genitzan.

- Papelografoak<sup>9</sup> genituen horretarako (Koordinakundeko Genero Taldeak aurrez egindakoak), 4 bloketan banatuta daudenak: POLITIKAK, EGITURA, KULTURA ETA PRODUKTUAK. Blokeotako bakoitza korapilo eta helburutan banatzen da (8 papelografo gutzira).
- Papelografoetan 3-4 korapilo eta helburu *komun* ageri dira idatzita, bloke bakoitzeko. Korapilo eta helburu komun deritzegu aurrez bidali diren emaitzetan aurrez bidali diren emaitzetan gehien agertu direnei.
- Erakunde batek papelografoetan idatzitako korapilo eta helburu komun jakin bat bere GGKEan ere atera zela ikusten zuenean, korapilo edo helburu horiekiko atxikimendua erakusten zuen ondoan bere logoa ezarriz. Atxikimendu hori blokez bloke egin zen.

- Atxikimendua erakusteaz gainera korapilo edo helburu komunari buruz oharren bat egin edo zerbait erantsi nahi bazuten, informazioa txartel batean idatzi eta ondoan kokatzen zuten. Puntu batzuetan behar-beharrezkoa zen oharra egitea, korapilo edo helburu komuna zabalegia zelako.
- Papelografo guztietan, *Bestelakoak* zeritzon idatzi gabeko tarte bat zegoen. Erakundeek, hor, komun artean sartzen ez diren baina beren erakundearen artean ziren korapilo eta helburuak ezartzen zituzten, bertan eransten ziren txartel batzuen bitartez.
- Kidetasunak eragindako atxikimenduen prozesu honetan barrena, eta baita oharrak eta korapilo berriak proposatzen diren zatian ere (*Bestelakoak*), parte hartzaileek beren ekintza eta erabakiez hitz egin eta arrazoitu egiten zituzten.
- Atxikimenduei, zehaztapenak egiteari eta *Bestelako*ei eskanitako txanda hau agortu arte ez ginen hurrengo blokeera pasatu.

Dinamika honen emaitzei esker, II. Blokean aipatuko ditugun prozesuko hurrengo 4 lan saioen edukiak diseinatu ahal izan genituen. Emaitza horiek honako koadro hauetan ikus daitezke.

Dinamika honen emaitzetatik abiatuz, Koordinakundeko Genero Taldeak udako hilabeteak izan zituen (uztailetik irailera bitartean) bidelaguntza fasearen hurrengo blokeko edukiak zehazteko, eta eduki horie-

tako batzuk bideratzen lagundu ziezaguketen pertsonak (prozesuaz kanpokoak izan arren prozesu hori ondo ezagutzen zuten pertsonak) zein izan zitezkeen erabakitzeko.

### B. II. BLOKEA. Lan saio tematikoak

Lehenago ere aipatu denez, erakundeek beren ekintza planak landu ahal izan zituzten *inputak* ematea izan

<sup>9</sup> Oharrak idazteko paretan jartzen den paperezko euskarria.

zen bloke honen helburua, prozesuko 9. lan saioan egin genuen kidesaren dinamikaren emaitzetan oinarri harturik.

Honako hauek dira 10. lan saiotik 13.era (biak barne) bitarteko lan saioetarako erabaki genituen edukiak:

Lan saioa	Edukia	Diseinatzaile eta bideratzailea
10	Ekintza plan baten eskema. Ekitatearen aldeko aldatetarako borondate politikoa zer den, zergatik den beharrezkoa eta nola ostentzen den.	Koordinakundeko Genero Taldea.
11	Erakunde kultura. Genero analisiaren oinarrizko kontzeptuak.	Natalia Navarro.
12	Boluntariotza, laneko bizitza eta bateragarritasuna GGKEetan.	Koordinakundeko Genero Taldea.
13	Genero politikak: ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa.	Carmen Cruz.

Zenbait alderdi komun izan zituzten 4 lan saio hauek: a) azalpen teorikoari zegokion zatian dinamikaren bat ere sartu genuen, teoria nola aplikatu ikusteko, b) berez ez zen prestakuntza fase bat izan, bada ezagutza teoriakoak transmititu nahi baziren ere, 10 GGKEei beren ekintza planak egiten laguntzea zen lan saio guztien helburua, autodiagnostikoetatik ateratako korapilo, aukera eta helburuen inguruan 8. lan saioa kidesaren dinamikaren lortutako akordiotik abiatu, c) lan saioetako 2 Koordinakundeko Genero Taldeaz kanpoko pertsonak diseinatu eta bideratu bazituzten ere, biek oso ondo ezagutzen zuten, ez bakarrik aurrera eramaten ari ginen prozesua zer zen, baizik eta baita ordura arte prozesuaren garapena nolakoa izaten ari zen ere.

#### 10. lan saioa

Lan saioaren lehen zatia ekintza plan on baten ezaugarriak aipatzeari eskaini genion, bloke hau osatzen duten 4 lan saioen helburua, izan ere, azken lan saioa-

ko (2007ko abendurako) erakunde bakoitzak bere ekintza plana amaitua izatea baitzen. Horrenbestez, bada, asmoa zen erakundearen korapilo, aukera eta helburuetan oinarrituta haien lana bideratzeko pentsatuak genituen 4 lan saioetan barrena ekintza plana diseinatzen joan zitezela.

Ik. XII. Eranskin gisa erakundeei egitea proposatu genien ekintza planaren eskema.

Lan saioaren bigarren zatia ekitatearen aldeko aldatetarako borondate politikoa zer den azaltzen igaro genuen, alderdi teoriko batetik eta beste ikuspegi praktikoa batetik, zergatik den garrantzitsua eta nola ostentzen den. Jarraian lan saio honetako edukietako batzuk eta metodologia aipatuko ditugu.



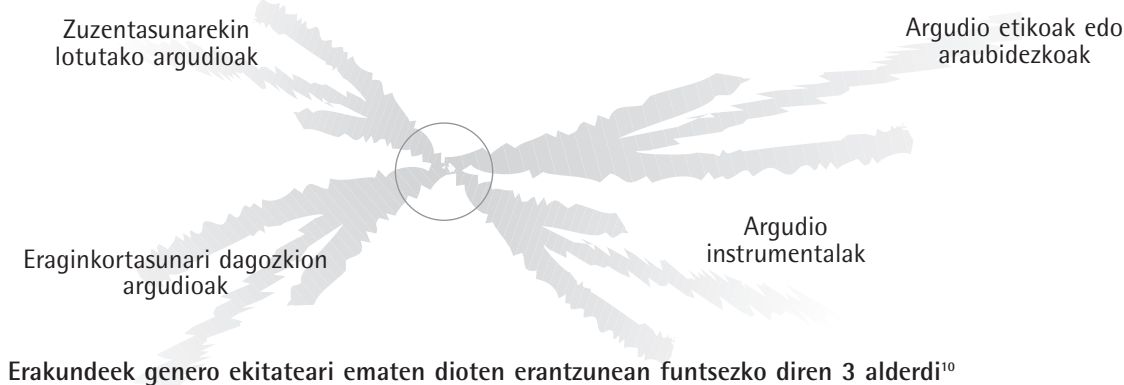
## 21. Koadroa. Borondate politikoa zer den definitzeko dinamika

Areto batean borondate politikoa zer den definitzen zuten zenbait kartel ipini genituen. Pertsona bakoitza kartel horietako baten azpian kokatu eta kartel horretako esaldia defendatu behar zuten, esanez zergatik zen esaldi hura borondate politikoa definitzeko egokiena.



**Genero ekitaterantz aldatuta burutzeko taldeko borondatea da** (banakako borondateen batura, taldeko borondate bihurtzen dena), **norberaren bizipenei buruzko banakako eta taldeko hausnarketa baten fruitua** (pertsonek genero ekitatearen alde lan egiteko beharrezkin konektatzen dute prozesu parte hartzaile honetan) **eta aldaketaren aldeko banakako eta taldeko konpromiso batean gauzatzen dena** (banakoez, sormena erabiliz, desberdintasunen iturri diren egoerak nola deuseztu bilatu behar dute / erakundeei beren konpromisoak bete ditzaten exijitu behar zaie). **Konpromiso hori bere gain hartu behar du zuzendaritzak** (taldeko hausnarketa eta konpromiso prozesuaren emaitzak balioesten dituela / esplizituki zuzendaritzaren borondate politikoa dela adieraziz / bete beharreko arau bihurtzen duela) **eta ardura gisa gauzatu** (banako, arlo eta sailen ardura / zuzendaritzaren ardura: diru baliabideak, denbora, ilusioa, pazientzia, pizgarriak, zehapenak... ematea, eta ekitatearen aldeko konpromisoa kanpotik begiratuta ikusgarri bihurtzea).

## 22. Koadroa. Erakunde mailan genero ekitateaz lan egiteko beharra bermatzen duten 4 argudio posible



Erakundearen aginduekiko lotura zenbaterainoko den.

Genero gaietarako barruko sustatzaileak (barruko taldea) egotea edo haien gaitasuna.

Erakundea zenbateraino den sentikor kanpoko presioekiko.

Erakundeetan generoa ostentzea eragiten duten mekanismoei buruzko azalpen bat ere egon zen, Sara Longwe-ren honako testu honetan oinarriturik: *Gizonezkoen kulturaren genero politikak nola ezkutatzen diren*.

Halaber, eta borondate politikoari buruzko azalpena amaitzeko, adibide praktiko bat aztertu (ik. XIII. Eranskina) eta borondate politikoari eta ekintza planei buruzko erreferentzia bibliografikoen zerrenda bat banatu zen (ik XIV. Eranskina).

11. lan saioa

Natalia Navarro izan zen, lehenago esan den bezala, lan saio hau diseinatu eta bideratu zuena. Bertan erakunde kulturaren genero azterketa baterako oinarritzko kontzeptuez jardun zuen.

Honako hauek izan ziren lan saioaren helburuak: erakunde kultura zer den, kontzeptu hori argitzea; genero analisiaren inguruko ideiak berrikustea; eta genero analisiaren bitartez gauzak ikusteko dugun modua eraistea.

<sup>10</sup> Kardam 1991-93 eta Millar 1998 lanetan garatuta datorren ikuspuntu kontzeptuala.

### 23. Koadroa. Natalia Navarrok erakunde kulturari buruz eman zituen nozio eta ideia batzuk

- Genero analisisia ez da erakunde batean gizonetzkoak nola dauden eta emakumezkoak nola dauden aztertzea.
- Erakunde bateko erakunde kultura hor dauden sinesteak dira, erakunde horretan konpartitzen direnak, bertan dauden itzaropen, jarrera eta esanahi komunak dira.
- Erakunde kultura ez da aldatzen hitz egiteko modua aldatze hutsarekin, baizik eta egitura, prozedurak... eraldatuz. Zerikusi gehiago dauka erabakiak hartzeko moduarekin, gauzak egiteko, pentsatzeko... beste modu batekin.
- Erakunde kultura bat ez da aldatzen pertsona bakar baten bitartez, taldeko prozesu baten bitartez baizik.
- Erakunde kulturaren ditugun geruzetatik, sinboloak eta errituak dira azalekoenak, errazen ikusi eta aldatzen direnak; sakoneko egitura, berriz, erakundearen balore eta pertsonalitatearekin lotuta dagoena da.
- Erakunde kultura ez da homogeneoa, ez dago erakundetik isolatuta, ezta geldirik ere, baizik eta kanpoko eragileen mende, eta kontzientzia maila bat baino gehiago ditu.
- Erakunde kultura gauza konkretuetan egindako aldaketa txikien bitartez aldatzen da (prozedurak, metodologiak...).
- Pertsonak ez ezik, egiturek ere erakunde kulturak definitu eta mugatzen dituzte; erakundeetan badira *orbain kulturalak* ere, eztabaidak baldintzatzen irits daitezkeen gertaera traumatikoak.
- Ekintza positiboak erraztu egiten du; diskriminazio positiboak, berriz, bermatu.

Zatirik teorikoena ikusi ondoren, dinamika bat egin genuen, erakunde kulturaren kontzeptua praktikan zer den ulertu edo ezagutzeko helburuz.

## 24. Koadroa. Dramatizazio dinamika

Dinamikan bilera bat antzeztu genuen, honako partaide hauekin:

- Giza Baliabideen Zuzendaria (gizonezkoa).
- Arloko Zuzendaria (emakumezkoa). Bi langile ditu bere menpe:
  - ✓ Gizonezko bat: gehiago kobratzen du.
  - ✓ Emakumezko bat: gutxiago kobratzen du eta gainera Genero Gaietako Batzordekidea da.
- Erakundeko Genero Gaietako Arduraduna (gizonezkoa).

Genero Gaietako Arduradunak deitua zen bilera, laneko kategoria berean gutxiago kobratzen zuelako emakumearekiko diskriminazioa egon ote zitekeen susmoak zituelako, baina Giza Baliabideen Zuzendaria zen bilera eraman zuena.

Lan saioan ziren lagunetako bostek proposatutako paperak hartu eta bilera antzeztu zuten, bakoitzak ego-  
kitua zitzaion rola bere gain hartzen zuelarik.

Ondoren talde txikitik banatu ginen honako gai hauen inguruan hausnarketa egiteko:

- Kasu honetan, soldata behar praktikoa bati dagokiola uste al duzue?
- Deskribatzen den egoera horretan, zer gertatzen da kontratatzen diren emakumeen interes estrategikoekin?
- Nola jarri ote dezakegu hobetze bidean erakunde honetako emakumeen soldata egoera?
- Euskadiko testuinguru sozialaren analisia, diskriminazioaren argudio gisa erabiltzen den neurrian (generoaren eta lan motaren arabera lana banatzearen ideiaz baliatuz).
- Baliabide eta onuretarako sarbidearen eta kontrolaren ideiak egoera honi aplikatzea.
- Genero desberdintasunen alorrean, zenbaterainoko eraldatzeko ahalmena ikusten diozu erakunde honi?

## 12. lan saioa

Lan saio hau Koordinakundeko Genero Taldeak diseinatu eta bideratu zuen eta bi zati izan zituen. Zati horietako bakoitzak atal teoriko bat eta beste atal praktikoago bat zuen:

- a. Boluntariorza eta laneko bizitza GGKEetan
- b. Bateragarritasuna

### a. Boluntariorza eta laneko bizitza GGKEetan

GGKE bat boluntarioen lanean oinarritzetik langileak kontratatu eta profesionalizatzen pasatzen denean GGKE horren egitura konplexuago egiten delarik, prozesu horretan agertzen diren tirabira eta gatazkez jardun zuen hizlariak. GGKEek eginiko autodiagnostikoetatik atereak ziren kasu batzuk, eta Koordinakundeko Genero Taldearen beraren esperientziatik zetozenak beste batzuk.

Kontzeptu batzuk genero ikuspegitik aztertu genituen, eta horien artean:

- Boluntariorza (gizarte esparruan *emakumeek* egiten dutena) eta militantzia (esparru politikoan *gizonek* egiten dutena) terminoen artean jendearen buruan sartuta dagoen bereizketa.
- *Kristalezko sabaien* (gizonen arteko harreman sare informalek eragotzita, emakumeek baldintza berdinetan gora egiteko duten ezintasuna) eta *zementuzko sabaien* (beren buruari jarritako muga eta oztopoengatik emakumeek baldintza berdinetan gora egiteko duten ezintasuna) arteko bereizketa.

Ondoren 6-6-6 izendatu genuen dinamika egin genuen.

## 25. Koadroa. 6-6-6 Dinamika

Dinamika honetan 3 talde egin genituen: batek kontratatutako langileak ordezkatzen zituen, besteak boluntarioak eta hirugarrenak erakunde guztia, osorik hartuta. Kontua zen 3 talde egitea, bakoitza 6 lagunez osatua eta 6 ideia identifikatuko zituen, 6 minutuan, honako galdera honen inguruan: Erakunde batean posible al da lanaren logikaren eta militantziaren edo boluntariotzaren logikaren arteko elkarbizitza, interesen arteko talkarik sortzeke? Ondoren, 3 taldeen emaitzak ezagutarazi eta honako ondorio hauek atera genituen.

1. Soldata ziurtatzeko kezka badago.
2. Soldatapeko langileei gehiegi eskatzen zaie.
3. Soldatapeko langileei militantzia eskatzen zaienean, motibaziorik eza ager daiteke.
4. Lana ordaindu beharra ez da ondo ulertzen.
5. Militantzia ez dago ordaintzerik laneko logikaren arabera.
6. Zuzendaritza boluntarioak ez du informaziorik ordaindutako lanaren edukiez.
7. Kontratatutako langileen lana espezializatuegia da.
8. Informaziora iristeko denbora behar da, eta erabat horretara egotea. Horrek eragin handia du erabakiak hartzeko garaian.
9. Oso zaila da boluntarioen eta soldatapeko langileen ordutegiak bateratzea.
10. Erabakiak hartzeko orduan, boluntarioek erresistentziak dituzte kontratatutako langileen ardura maila bera beren gain hartzeko.
11. Kontratatutako langileen ordutegitik kanpo geratzen diren lanak egiteko jotzen da boluntarioengana.

Bi logika aurrez aurre	
Lana	Militantzia / Boluntariotza
Soldata.	Doakotasuna.
Jardun arautua.	Borondatezko jarduna.
Ordutegi finkoak.	Ordutegi malguak.
Zehapen eta pizgarriak.	Eskakizunetan malgutasuna.
Ukitzen diren ordainak (prestigioa, prestazioak, etab.).	Ordain moralak, ukitzen ez direnak.

## B. Bateragarritasuna

Azalpenen tartean, bateragarritasuna bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren arteko oreka gisa agertu zen, zenbait balore zalantzan jarri eta eraldatzea eskatzen duen errealitate gisa. Gainera, autodiagnostikoetatik bateragarritasuna dela-eta atera daitezkeen 3 ondorio ere aipatu ziren: a) Pertsona arteko harremanei buruzko tabuak daude; b) ziurtzat ematen da pertso-

nak prest daudela erakundeak behar dituen erako; eta c) konpromisoaren kontzientzia badago (adibidez, gaixotasun arinengatik ez da bajarik hartzen).

Praktikaren atalean, 2 talde egin genituen: bata erakundeek bateragarritasuna zergatik aplikatzen ez duten aztertu eta hori zuzentzeko neurriak proposatu zituen, eta besteak bateragarritasun neurri posibleak aztertu zituen, aplikatu daitezkeenak nahiz berritzaileak.

## 26. Koadroa. Kontziliazioa ez egiteko arrazoiak

Zergatik ez den bateragarrit. aplikatzen	Proposatutako neurriak
GGKEek dituzten gaitasunez ez gara errealistak.	Administrazio publikoei beren ardurak betetzea eskatzea. Barne ebaluazioa.
Enpresetatik desberdinak gara horretan.	Langileei legea aplikatu dakiela.
Erakundeko kideak errudun sentitzen dira (besteren gain uzten da norberaren lana).	Esparru pertsonala baloratu eta indartzea, hala langileen kasuan nola boluntarioenean.
Lanean edo erakundeetan inplikaturik zenbat eta denbora gehiago igaro, orduan eta denbora gutxiago familia, gizarte... esparruentzat.	Lan ordutegia malgutu, inor errudun sentiarazi gabe.

## 27. Koadroa. Kontziliatzeko neurriak

Aplika daitezkeen bateragarrit. neurriak	Bateragarritasun neurri berriak
Laneko egonkortasuna (kontratu mugagabeak).	Amatasun bajari 2 urteko oporrak erantsi ahal izatea.
35 ordu astean.	Sindikatuetan izena ematearen garrantzia azpimarratzea.
Lana antolatzea (pertsone bakoitzak lan karga txikiagoa).	
Denboraren kudeaketa (laneko malgutasuna).	
Ordu jakin batetik aurrera bilerarik ez egitea.	
Lan akordioetan bateragarritasun neurriak sartzea.	

Lan saioa amaitzeko, gaiari buruzko bibliografia biltzen zuen orri bat banatu zen. Ik. XV. Eranskina.

### 13. lan saioa

Carmen Cruz arduratu zen lan saio hau diseinatu eta bideratzeaz. Genero politikei eta horien ezarpen, jarrai-

pen eta ebaluazioari buruzko azalpen teoriko bat eta beste atal praktikoago bat izan zituen. Lan saioaren lehen zatian politika, estrategia eta ekintza plana zertan bereizten diren aztertu genuen. Honako koadro hau Carmen Cruzek egin zuen azalpenean oinarrituta dago:



## 28. Koadroa. Politika, estrategia eta ekintza planaren arteko desberdintasunak

Politika	Estrategia	Ekintza plana
<p>Herrialde edo erakunde batek genero gaiekiko duen ardurazko konpromisoaren berri ematen duen adierazpen publikoa da eta konpromiso horrek haren jardun instituzionalean zer esan nahi duen erakusten duen markoa.</p>	<p>Genero politikaren osagaietako bat da. Plan bat izan daiteke, edo jarraibide bat, taktika bat, jarrera bat, ikuspegi bat edo ikuspuntu bat.</p>	<p>Denbora epe jakin baterako strategiaren gomendioak abian jartzen dituen tresna operatiboa da.</p>
<p>Osagaiak: egoeraren analisia, politika bera, egikaritze estrategia edota ekintza plana.</p>	<p>Estrategia bat lantzeko gomendatzen diren urratsak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zein esparruri heldu behar zaien definitu eta hautatu.</li> <li>• Diagnostikotik informazioa atera.</li> <li>• Ekintza lerroak, emaitzak eta neurriak identifikatu.</li> <li>• Ekintzak balioztatu.</li> <li>• Zuzendaritzarekin etengabeko elkarriketa.</li> <li>• Zabalkunde handia, barrurantz bezala kanporantz ere.</li> <li>• Ekintza plan bat eta horrentzako jarraipen eta ebaluazio sistema bat zehaztu.</li> </ul>	<p>Osagaiak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategiaren ekintza lerroak gogoan hartzen ditu.</li> <li>• Neurrien arabera, denbora epe horretarako ekintzak identifikatzen ditu.</li> <li>• Indikatzaileak, arduradunak, gauzatze aldia, beharrezko diren baldintzak eta aurrekontua zehazten ditu.</li> </ul>

## 29. Koadroa. Jarraipen eta ebaluaziorako mekanismoak

Jarraipen eta ebaluaziorako mekanismoak		
Jarraipen eta ebaluazio prozesua	Ebaluazio motak	Irizpideak
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nolako jarraipena eta nork egin behar duen erabaki eta egin behar dutenei gaitasuna eta baliabideak eman.</li> <li>2. Emaitzak neurtu behar dituzten indikatzaileak zehaztu, eta mailakatu.</li> <li>3. Jardute mailak finkatu, graduak zehaztu eta balorazio hobeak edo okerragoak esleituz.</li> <li>4. Informazioa biltzeko lan tresnak identifikatu.</li> <li>5. Informazioa prozesatu eta txostenak egin.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ebaluazioa zertarako den, horren arabera: prestakuntzarako edo metaketarako ebaluazioa.</li> <li>• Programak zer eduki duen edo zein fasetan dagoen, horren arabera: diseinuaren, prozesuaren edo emaitzen ebaluazioa.</li> <li>• Ebaluazioa noiz egiten den, horren arabera: burutu aurreko edo burutu ondorengo ebaluazioa.</li> <li>• Ebaluazioa nork egiten duen, horren arabera: barneko edo kanpoko ebaluazioa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efizientzia: gauzak zertarako egiten diren, zein emaitza lortu nahi diren, zer helburu lortzen diren. Genero ikuspegi batetik, nola egin dezakegu hobeto egiten ari garena?</li> <li>• Eraginkortasuna. Genero ikuspegi batetik, zer aritu beharko ginateteke egiten?</li> <li>• Eragina. Garapenerako esku hartze batek genero harremanetan izan dituen ondorioak neurtu. Eragina neurtu beharra dago, nahiz emaitza horiek eurreikusitakoak izan, nahiz ez.</li> </ul>

Lan saioaren atal praktikoan talde txikiak egin genituen, proposatutako plan operatibo erdua aztertzeke. Honako hauek ziren helburuak:

- Erakunde baten diagnostikoan identifikatutako korapiloak berrikustea:
  - ✓ Erakunde baten hitzen eta ekintzen artean dagoen aldea.
  - ✓ Generoa lantzeko beldur, erresistentzia eta zailtasunak.

- ✓ Gizonezkoek ikusgarritasun handiagoa eta ardua postu gehiago.
- ✓ Egitura motaren eragin negatiboa.
- ✓ Genero gaietako prestakuntzan gabezia/desberdintasun handiak.
- ✓ Genero politikaren ebaluaziorik eza.
- ✓ Genero ikuspegiarik gabeko lan politika.
- ✓ Hizkuntza sexista erabiltzea.

- ✓ Generoko baliabideak ez ezagutzea.
- Korapiloak gure ustez duten garrantziaren arabera antolatzea.
- Arazorik handiena zein den aurkitzea.
- Estrategiaren helburu globala zehaztea.
- Gutxienez ekintza lerro bat zehaztea, bere helburu estrategiko, emaitza eta ekintzekin
- Informazio hori guztia ekintza plan batean anto-

Ekintzak	Indikatzaileak	Arduradunak	Denbora epea	Baliabideak	Baldintzak

Azkenik, orri bat banatu genuen lan saio honetako lan eskemarekin eta gaiari buruzko kontsultarako erreferentzia bibliografikoekin. Ik. XVI. Eranskina.

### B. III. BLOKEA. Sozializazioa eta itxiera

Bidelaguntza faseko hirugarren bloke honek lan saio bakarra izan zuen, prozesuko azkena, eta 2007ko abenduan egin zen.

Erakundeek eginak zituzten ekintza planak sozializatu genituen lan saio honetan, erakundeek –10. lan saiotik 13.era bitarteko lan saioek lagunduta– beren auto-diagnostikoak egin, beroriek sozializatu eta korapilo,

aukera eta helburuak identifikatu ondoren landuak zituztenak. Jarraian, bidelaguntza fasearen ebaluazio tailer bat egin genuen, eta, amaitzeko, Koordinakundeko Genero Talde gisa azken itzulketa bat egin nahi izan genuen, ateratako zenbait ondorio eta gomendio batzuk eskainiz. Aholkularitzakoek, geroago, ondorio eta gomendio horiei aldaketak egin eta garatu egin dituzte beren ebaluazio txostenean, argitalpen honen azken atalean aipatuko dugun proiektuaren azken ebaluazio txostenean.



## Honela ebaluatu zuten Bidelaguntza Fasea Prozesuko Taldeak

### Indartu beharreko alderdiak

- Lan saioetako parte hartze zabalaz oso iritzi ona agertu zuten.
- Kidetasunen diagramaren dinamika oso bizia gertatu zen; gauzak ondo prestatu direnean, ondo ateratzen dira.
- GGKEen barruko sozializazioari esker, barruko genero taldeen papera ikusgarri bihurtzen da.
- Korapiloak eta aukerak ateratzeko prozesua erraztu eta ondo ateratzea ahalbidetu du GGKEek diagnostikoak sozializa zituzaten dinamikak prestatu izanak.
- Saio tematikoak oso onak izan ziren, nahiz prestatzea erraza izan ez.
- GGKEen eguneroko jardunari itsatsitako adibideak izatea oso lagungarri izan da.
- Laguntza handia izan da lanerako gidoi bat izatea, plan operatiboak egiten hasi aurretik pentsatzeko balio izan baitigu.
- Fase hau, hasieratik oso ondo zehaztua ez egon arren, oso ondo egikaritu da eta, batik bat, ederki egokitu zaie GGKEen beharrei.

### Hobetu beharreko alderdiak

- Lan saioak hasi aurretik dinamikak esku artean izatea.
- Prozesuaren azken fasera arte ez ginen hasi haurtzaindegi zerbitzua eskaintzen.
- Erakunde batzuen korapilo eta aukera batzuk ez ziren sartu azken akordioan, eta bidelaguntza fasean ez ziren ukitu.
- Bidelaguntza faseko saio tematikoetarako GGKEetako beste pertsona batzuk ere parte hartzera gonbidatu ziren, eta horrek erresistentzia berriak sortu zituen.
- Zuzendaritzetako jende gehiago behar zen saio tematiko batzuetan, eztabaida handiagoa sortzeko eta zenbait gauza entzun zituzaten. Ikuspegi tekniko gehitxo.
- Eduki askoko lan saio batzuetan, hizlari bakoitzaren denborak ez ziren ondo banatu.
- Politiken gaia GGKEen errealitatera gehiago egokitzea falta izan zen.
- Fase honetan, lan saioen daten artean tarte handiagoa utzi behar zen.



## Honela ebaluatu genuen Bidelaguntza Fasea Koordinakundeko Genero Taldekook

### Indartu beharreko alderdiak

- Interes handiko edukiak.
- Ondo osatutako eta prestatutako edukiak.
- Material onak.
- Lan saioetan dinamikak egiteko eginahalak egin dira, batzuetan zaila gertatu arren.
- Lan saioetan parte hartu zutenek motibazio handia zuten.
- GGKEetan jende asko zegoen bidelaguntza fase honetako saio tematikoetan parte hartzeko gozo biziz.
- Fase hau ondo egikaritzea eta GGKEen beharrei ondo egokitzea lortu da.

### Hobetu beharreko alderdiak

- Oraindik ez da erabat ageri saio hauek zenbateraino izango diren baliagarri: denbora pixka bat beharko da hausnarrean egiteko.
- Lan saioak elkarren oso jarraian eta oso beteak izan ziren.
- Lan saioen planteamendua lausoagoa izan zen aurreko faseetan baino. Ekintza plana gehiago zehaztea falta izan zen.
- GGKEetan sozializatzeko astirik ez zen egon.
- Teoriatik praktikara pasatzeko lan tresna zehatzik ez zen egon.
- GGKEetako zuzendaritza organoek ez zuten benetan parte hartu.



### Bidelaguntza Fasetik ateratako irakaspen nagusiak

- GGKEetako beste pertsona batzuei prozesuko lan saioetan parte hartzeko aukera eskaintzea gauza ona da, beti ere normaltasunez parte hartzen ari den pertsona kanpoan geratzea ekartzen ez badu, horrek GGKEaren eta barruko genero taldearen barne dinamika hautsi dezakeelako.
- Prozesuan lagundu eta jarraibideak emateko lan talde bat izatea oso garrantzitsua da bidelaguntzak arrakasta izan dezan.
- Lan saioen edukiak eta erabilitako dinamikak erabakigarriak dira ekintza planak lantzean benetan funtsezko diren gaietara heltzen zaiela bermatzeko.
- Bidelaguntza Faseak luzeagoa behar luke izan, hausnarketa eta eztabaidarako gune gehiago behar lituzke eta lan saioen artean tarte handiagoa utzi behar litzateke, erakundeetan sozializatu ahal izateko.
- Taldea indibidualizazio maila handiagoko jarraipen mekanismoez osatu beharra dago, prozesuak irauten duen bitartean eta behin amaitu ondoren, informazioa elkartrukatzeko, aurrera nola doan ikusteko, oztopoei irtenbidea bilatzeko, etab.
- Emakumezkoek eztabaidetan gehiago murgildu eta aktiboki parte hartu behar dute.
- Garrantzitsua da hasieratik haurtzaindegi zerbitzua eskaini eta, horrela, emakumeen parte hartzea erraztea.

#### 5.4. ZEHARKAKO FASEA: Sistema-ebaluazioa

Hasieratik, ekimen honen ebaluazioa prozesu parte hartzailea izatea nahi genuen, proiektua aurrera joan ahala hobetu beharreko elementuak erakutsiko zizkiguna horrela GGKEei kalitate handiko prozesu bat eskaini ahal izateko. Gainera, Koordinakundeko Genero Taldean GGKEek beren erakundearen prozesua nola bizi izan duten jakin nahi genuen, eta denbora epe hau amaitzean lortutako zenbait emaitza jaso.

KALIDA DE A. Acompañamiento, Calidad y Desarrollo aholkularitzari eman zitzaion ebaluazioa egiteko ardu-

ra eta Koordinakundeko Genero Gaietako Arduradunaren nahiz Koordinakundeko azpitalde baten laguntza izan du horretarako.

Ebaluazioak ikuspegi bikoitza ezarri zuen (prozesua eta emaitzak). Honako hau zen lortu nahi zena:

- GGKEek bizi izandako prozesua ebaluatzea.
- Koordinakundeko Genero Taldeak bizi izandako prozesua ebaluatzea.
- GGKEen eta Koordinakundearen gain prozesuak lortu dituen emaitzak ebaluatzea.

Alde horretatik, ebaluazio jarduerak egin dira bai proiektua abian zen bitartean eta bai amaitzean ere. Horretarako lan tresnak era parte hartzailean definitu

eta zehaztu dira lan taldearekin eta, beti ere, Koordinakundeko Genero Taldearen baimenarekin.

### 30. Koadroa. Prozesuaren sistema-ebaluaziorako metodologia

	GGKEen ebaluazioa	TALDEaren ebaluazioa
<b>Prozesua</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GGKEko sentsibilizazioaren sistematizazio fitxa.</li> <li>• Diagnostikoko tailerra.</li> <li>• Bidelaguntzako tailerra.</li> <li>• Lan saioetako txartelak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taldearen bilera agiriak.</li> <li>• Lan saioen txostenak.</li> <li>• Lan saioen ebaluazio fitxa.</li> <li>• Lan saioetako bertaratzeak / txostena.</li> <li>• Bilera agiriak.</li> <li>• Taldeko tailerrak.</li> </ul>
<b>Emaitzak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkesta 10 genero taldeei.</li> <li>• Inkesta GGKEetako beste kide batzuei.</li> <li>• Elkarrizketak lan saioetara bertaratuei.</li> <li>• Elkarrizketak emaileri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taldeari elkarrizketa.</li> <li>• Gobernu Batzarrari elkarrizketa.</li> </ul>

Iturria: KALIDA DE A. Acompañamiento, Calidad y Desarrollo aholkularitzaren ebaluazio txostena. Ik. XVII. Eranskina.

Prozesu honen guztiaren ondorioz, eranskinetan ikus daitekeen ebaluazio agiri guztiz zehatza dugu eskura. Liburu honetan prozesuko etapetan barrena jasotako irakaspen nagusiak sartu ditugu, eta kapitulu oso bat dago emaitzen ebaluaziotik aterea eta ikasitako gauza eta gomendioei propio eskainia (6. atalean).

#### A. Prozesuaren sistematizazioa

GGKEekiko prozesuaren sistematizazioari dagokionez, hilabeteotan gune eta lan tresna batzuk ireki dira, batez ere fase bakoitzaren amaieran, tailer saioa egiten

zenezan edo lan tresna bat ematen zenezan. GGKEek egiten zuten ebaluazio honek bi alderdi zituen:

- Banakakoa: Koordinakundearen ikuspegi eta jarduerari ematen zitzaion balorazioa (metodologia, ikuspuntua, logistika, etab.).
- Taldekoa: Lan saioetako bertako tailerretan fase bakoitza baloratzea.

Koordinakundeko Genero Taldearekin ebaluazioa etengabea izan da, barne bilera bakoitzean egiten baitziren

balorazioak, GGKEekiko prozesuko lan saioetako bakoitza ebaluatzeko fitxa bat betetzen genuenean.

Prozesua sistematizatzeko honako tresna hauek sortu dira, Taldearekin eta GGKEekin batera:

1. Parte hartzaileentzako lan egunerokoa.
  - a. Lan taldearen bilera guztietako agiriak.
  - b. Saio guztietako txostenak.
2. Erreportaje fotografikoa (grabaketak, filmaketak).
3. Jardunaldiak ebaluatzeko galdetegi idatzia bertaratu zirentzat eta ebaluatzeko galdetegi idatzia Koordinakundeko Genero Taldeko kideentzat.
4. Koordinakundeko Genero Taldearen ebaluazio fitxa eta lan saio bakoitzeko proposamenak.
5. Taldeko 2 tailer, Koordinakundeko Genero Taldearenak.
6. Taldeko 3 tailer saio:
  - a. Sentsibilizazio Tailerra: "Irakaspenak berreskuratzeko fitxa".
  - b. Autodiagnostiko Tailerra: "Ebaluazio panela eta fluxugrama".
  - c. Bidelaguntza Tailerra: "Denboraren dinamika".

## B. Emaidzen ebaluazioa

Ebaluazioa aurrera eramateko, analisirako kategoria batzuk prestatu, taldearekin adostu eta lanabesetara eraman ziren. Kategoria horiek GLB-LGEEaren 5 ebaluazio irizpideen arabera prestatu ziren: eraginkortasuna, efizientzia, egokitasuna, iraunkortasuna eta eragina. Hala eta guztiz ere, garapenerako hezkuntzako beste kategoria edo irizpide batzuk ere gogoan izan ginen.

Emaidzak aztertzeke burutu diren ekintzak:

1. Bigarren mailako iturriak (prozesuan barrena sortutako material guztia, bilera agiriak, bestelako agiriak, sistematizazio fitxak, etab.) berrikusi dira.
2. Bidelaguntza fasean parte hartu duten GGKEei, 10 inkesta egituratu.
  - a. Inkesta, GGKEetako 10 genero taldeei.
  - b. Inkesta, GGKEaren barruko genero taldean ez dauden erakundeko 2 kideri.
3. Lan saioetan egon ziren 9 GGKEri, elkarrizketa erdi egituratuak.
4. Erakunde publikoei eta emaile pribatuei, 6 elkarrizketa erdi egituratu.
5. Koordinakundeko Gobernu Batzarrari, taldeko elkarrizketa.
6. Taldeko 2 tailer, Koordinakundeko Genero Taldearekin.
7. Koordinakundeko Genero Taldeari, taldeko elkarrizketa.





## Honela ebaluatu genuen Zeharkako Ebaluazio Fasea Koordinakundeko Genero Taldekook

### Indartu beharreko alderdiak

- GGKEei itzulketa egiteko unea.
- Egindako lanaz hausnarketa egiteko gunea.
- Orain *inputak* ditugu nola bizi izan dugun kontatzeko.
- Orain *inputak* ditugu zer lortu dugun kontatzeko.

### Hobetu beharreko alderdiak

- Genero taldeko pertsonak fase honetan prozesutik aldenduago (azpikontratatua zegoela zekitelako).
- Taldea aurreko lanarekin nekatuta zegoen, eta ez zuen sentitzen erantzukizun zuzenik (inplikazio txikiagoa).
- Etengabeko ebaluazioa, batzuetan, zama gehigarria balitz bezala bizi izan genuen lan saioetan (talde gisa eta GGKE gisa).

## 6. Ebaluazio prozesutik ikasitako gauza eta gomendio nagusiak<sup>11</sup>

### 6.1. Orokorrean

Erakunde mailan genero ikuspegia sartzan hasteko bidean lagundu nahi izan die proiektu honek 10 erakunderi. Horretarako, prozesu zabal eta irekia izan da honakoa, planifikazio-gauzatze-ebaluazio-birplanifikazio dinamika batekin landutakoa, prozesua erakunde horien behar arruntetara egokitu ahal izateko eta, halaber, etengabea eta era iraunkorrean hobekuntzak sartu ahal izateko. Bestalde, parte hartu duten erakundeek egoera desberdinak zituzten abiapuntu. Tankera honetako prozesuetan ibilitako erakundeak baziren, eta baita lehenago erakundeetan genero politikak ezartzen saiatuak zirenak ere; beste batzuentzat, aldiz, lehenengo urratsak ziren hauek. Erakundeen artean ziren alde handi horiek gauza on gisa bizi izan dituzte erakunde gehienek, nahiz tartean bakarren bat egon pentsatzen zuena prozesua ez zela bere ezaugarri propioetara egokitzen.

Honelako prozesu batek epe luzerako ikuspegi bat eska dezake, planifikazio luzeagoa (2 urtekoa gutxienez, eta 5 urtera artekoa) eta lan saioen artean denbora gehiago utzi behar da itzulketa eta sozializazioa egiteko denbora egon dadin, bai barruko genero taldean eta bai GGKE guztian. Beharbada, orain, Koordinakundearen egitekoa lortutakoaren jarraipena egitera edo antzeko prozesuetan sartu nahi dutenei jarraibideak ematera bideratu behar litzateke.

### 6.2 Prozesutik ateratako irakaspen eta gomendioak

#### Proiektuaren diseinua

- Lehendik erakundeekin bide bat egin izanak eta aurretik ekintzak, ikerketak eta prestakuntzak eginda izateak, erakunde horien errealitateari eta beharrei hobeto egokitzen zaion estrategia bat osatzeko balio du.

<sup>11</sup> KALIDA DE A. aholkularitzak landutako ebaluazio dokumentutik hitzez hitz hartuako ondorio eta iradokizunak dira honakoak (6. atala, 154. or.).

- Talde lana funtsezkoa izan da. Zenbait eginkizun burutzeko pertsona liberatu bat edukitzeak eta prozesuen barruan zeuden GGKEetako pertsonak ere taldean izateak errealitatearekiko gertutasuna bermatzen zigun. Hala ere, proiektuari gehiagi eskatu zitzaion eta urrunegi joan zen zenbait indikatzaile formulatzeko orduan, kontuan harturik zein ziren taldearen benetako posibilitateak eta erakundeek bizi zuten errealitatea.
- Zuzendaritzetako kideen eta gizezkoen parte hartzeari buruzko indikatzaileak ez dira baxuak izan, baina gehiagi espero zen haiengandik, GGKEen sektorearen unibertsoa zein de kontuan izanda.
- Ebaluazioa funtsezkoa izan da. Hau bezalako prozesu berritzaileek ahalegin handiagoa eskatzen dute zerk funtzionatzen duen eta zerk ez probatzen joateko. Horregatik eman zaio horrenbesteko garrantzia aurrerapausoak ebaluatu eta proiektua aurrera zihoan heinean birplanifikatzeari.

### Autoprestakuntza

- Tarte hau beharrezkoa da prozesua eraman behar duenaren (taldearen) hausnarketa eta ikasketa gune gisa. Askotariko edukiak egon ziren, oso interesgarriak, eta eztabaida oso izan zen aberasgarri. Tarte hau beharrezkoa da prozesua eramateaz arduratu behar duten pertsonak ahalduntzeko.
- Hobetze aldera, beharrezkoa izan daiteke prozesuaren aldi hau ondo planifikatu eta bi eratako lan saioak eskaintzea: batetik, eta strategiari begira, prestakuntzara gehiago bideratutako lan saioak; eta bestetik, lan saio praktikoak, prozesuaren metodologiaren aurrerapen bat diseinatzeko.

### Jardunaldiak

- Jardunaldiak sentsibilizatzeko eta erakundeak prozesura erakartzeko gunea izan ziren, nabarmen. Gainera, genero taldeak aurreko bere lanen eta erakundeei egin nahi zien proposamenaren berri eman ahal izan zuen.
- Jardunaldiak motibazioa eragiteko gune erabakiorra dira, prozesuaren lehenengo faseen eta GGKEekin lanean hasteko unearen arteko inflexio puntua.
- Garrantzizkoa da logistika zaintzea: karpetetan materialak eta ebaluazioa sartu, adibidez, edo lokal on bat eskuratu, sonoritate egokia eta taldeko tailerrak egiteko leku egokiak izango dituen.

### 10 GGKEekiko prozesua

- Orokorrean, Koordinakundeko taldeak iritzi ona du GGKEekin egin diren 14 lan saioak planifikatu eta gauzatu diren moduz. Egokitzen dute *probahutsa* metodologia erabiliz planifikatzea, planifikatzen ari denari etengabe moldaketak egitea ahalbidetzen baitu. Gainera, taldeko kideak lanean nola murgildu diren ikustea interesgarria izan da oso, bai planifikatze lanetan eta baita lan saio batzuen ardura beren gain hartzean ere.
- Gogoan hartu beharrezkoa da, bestalde, planigintza sistemaren bat asmatu beharra dagoela prozesuaren ardura hartzen duena lanarekin neurritz gain ez zamatzeko, baina, aldi berean, ezin da onartu halaber lan guztia besteren gain uztea taldeak eginkizunetatik kanpora utzi ez dezan.

### *Sentsibilizazioa*

- GGKEek oso iritzi desberdinak dituzte fase honi buruz, baina gehienek positibotzat dute nahiz hasieran eszeptizismo eta nahasmen pixka bat ere agertu. Lehenengo lan saioak aurrera joan ahala konturatu ziren non sartu ziren. Lehenengo bi lan saiook beharrezkotzat dituzte, prozesuan kokatu eta genero taldeak sortzeko. Sistematizazio fitxen bitartez, interesgarri deritzote prozesuari ekitera-koan egoera beretsuan zeuden beste GGKE batzuk ezagutzeari, horrekin konfiantza giro bat sortu baitzen euren artean.

### *Diagnostikoa*

- Ebaluazio jarraiaren bitartez Koordinakundeko taldea lan saioen planifikazioa hobetzen joan zen, parte hartzaileagoak eta dinamikoagoak izan zitezten eta denbora epeak doitu eta emaitzak lortu zituen. Funtsezkoa izan zen garai honetan lan saio bakoitzean balorazio txartelak sartzea, GGKEek zer hobetu zitekeen iradoki zezaten edo lan saio horretan ikasitakotik onuragarriena iruditzen zitzaiena nabarmendu zezaten.
- Erakundeek 5 lan saio hauek oso ondo antolatutzat baloratu dituzte, oso ondo zeudela halaber edukien aldetik, eta ondo samar metodologia eta materialei dagokienez. Koordinakundeko genero taldearen ahalegina eta lana da baloraziorik hoberena jaso duena. Parte hartzaileei fase honek generoko betaurrekoak jarri eta beren erakundea ebaluatzeko balio izan zien eta prozesutik beren erakundeak zer espero zuen hobeto ikusteko. Hobetu beharrekoen artean, beren erakundeetako genero taldeekiko ziurtasunik eza aipatu zuten, eta *etxeko lanak* egiteko lan saio batetik bestera

denbora gutxi uztea. Fase honetan sortu ziren, GGKE batzuetan, lehenengo erresistentziak. Iradokizunen artean, taldeko hausnarketari leku gehiago eman behar zaiola, eta GGKEen barruan lan egiteko denbora gehiago (lan saioen artean) eta baita ere wikiaren eta beste teknologia batzuen erabilera argitu eta hobetu behar dela esperientziak eta aurrerapausoak partekatzeko, edo diagnostikoan egin zen genero analisiari buruzko lan saioa aurreko fasean egin beharrekoa zela.

### *Bidelaguntza*

- Taldeari interesgarria iruditzen zaio GGKEei beren barruan autodiagnostikoaren emaitzak sozializa zitzaten horretarako prestatutako lan tresna eta dinamikak eman izana. Lanabes horiek erabili zituzten GGKEek bakarrik lortu zuten ekintza plana lantzeko funtsezko ziren korapilo eta aukerak bereiztea. Gainera, lan saio tematikoak maila handikoak izan ziren eta ekarpen teoriko eta praktiko oso dinamikoak eman zituzten. Hobetze aldera, prozesuko taldeak lan saioen profil teknikoa altuegia zela deritzo, eta balitekeela parte hartzea GGKE guztiari zabaltzeak eztabaida batzuei eragin izana. Koordinakundeko taldeak hartu zituen erabakieta-ko batzuk: haurzaintza zerbitzua eskaintzea, dinamikak aurrez prestatu eta probatzea, eta lan saioko materiala idatziz ematea.
- Erakundeek uste dute bidelaguntza fasean landutako gaiak funtsezkoak izan zirela, eta oso interesgarriak, zalantza jakin batzuk argitze aldera. Dena dela, oraindik ez da ikusi fase honen erabilgarritasuna, oraindik ezin izan baitira edukiak erakundean *hausnartu*, lan saioak oso denbora tarte txikian elkarren segidan izan zirelako. Prozesu honen

hurrengo edizioetarako, lan saioetara beti pertsona berak etor daitezela proposaten dute, izan ere erakunde barruko beste pertsona batzuen parte hartzeari bidea ireki zitzaionean gai batzuk galdu egin ziren eta GGKE barruko genero taldekoak ez diren pertsonak oraindik ez dituzte gai horiek sozializatu. Praktikan murgiltzea da orain erronka, eta zuzendaritzako organoak inplikatu behar direla deritzote.

### Ebaluazioa

- Iritzi positiboa agertu da fase honetaz, egindakoa etengabe baloratzen joateko estrategia bat egon delako. Ebaluazioa bera esperientziaren parte bihurtu da, GGKEekin eginiko prozesuko fase bakoitza eta Genero Taldean bizi izandako lan saio eta momentu bakoitza ebaluatu direlako.
- Batzuetan, neurritz gaineko lan zama bezala bizi izan dugu, baina *input* asko utzi digu bizi izandakoa jaso eta ikasitakoak baloratzeko, eta ondoren kontatu ahal izateko. Hobetze aldera, taldeak nabarmendu du beharrezkoa dela emaitzen ebaluazio fasean inplikatzeko (amaieran), lan hori azpikontratatu egin zenez aholkularitzaren lanaz fidatu eta taldearen parte hartze eta inplikazio txikiagoa izan baita hor.

### 6.3. Emaitzetatik ateratako irakaspen eta gomendioak

#### Eraginkortasunari dagokionez

##### a. Ekintzarako estrategiaz

- **Prestakuntza integratu eta zabala.** Proiektuaren estrategia diseinatzeko, taldeak behar-beharrez-

kotzat jotzen du erakunde mailako genero ikuspegiaren korrante desberdinetan prestakuntza jaso izana. Prestakuntza hori jaso izanari eta behar izan denean kanpoko aholkulari baten laguntza izateari esker, taldeak estrategia mistoa ahal izan du: *mainstreaming*-ean oinarritu da batetik, taldeak landu duen erresistentziei buruzko ikuspegiarekin, eta bestetik GG korrontean, Natalia Navarroren erakunde aldaketari buruzko proposamenarekin.

- **Denborak ondo mugatzea funtsezkoa da lanez gainezka ez ibiltzeko.** Garrantzitsua da laneko metodologia lantzeko aurrez denbora eta tarte batzuk ezartzea, nahiz eta geroago, behin abiatu ondoren, egokitzen eta planifikatzen jarraitu. Proiektuko faseak (sentsibilizazioa, autodiagnostikoa eta bidelaguntza) planifikatu eta aldi berean gauzatu izana oso lagungarria izan da edukiak eta lanabesak ondo egokitu eta moldatzeko, baina, aldi berean, Koordinakundeko genero taldekoek lanez gainezka ibili behar izan dute hori lortzeko.

##### b. Sentsibilizazioaz

- **Egin ziren jardunaldiak oinarritzko tresna begitnantzen zaizkigu** Euskadiko GGKEak sentsibilizatzeko eta bidea erakusten digute antzeko prozesu batean sartu nahiko luketen erakundeak motibatu eta erakartzeko. Antzeko esperientziak bizi izan dituzten eraundeak gonbidatu izana benetan da interesgarria, eta motibazio handia ematen du.
- **Orekan dago gakoa.** Jardunaldietan hitzaldi teoriko bat egotea ondo baloratu zen, baina horrekin batera dinamika praktikoak egiteak ere balorazio ona jaso zuen, GGKEei pixka bat *pentsarazteko* balio zezaketelako.

- **Genero taldeak du lan saioen ardura.** Erabakigarria da genero taldearen dinamizatzaile eta lidertza eginkizuna. Taldea ikusgarri bihurtzen du, haren ahalmenak ernearazten ditu eta bere gaitasuna aitortzen dio.
- **Sarrera mugatzeagatik ez da ezer gertatzen.** Euskadiko GGKEen ohiko profila ezaguna delarik (emakume teknikariena), bertara joateko baldintzak jarri izanak gizonetakoak eta zuzendaritzetako kideak motibatzen balio izan zuen.
- **Logistika zaindu.** Merezi du, lan saioak erraztearren, ondo kokatutako eta sonoritate oneko lekuak hautatzea, eta gaiarekin loturiko hitzaldiak edo irakurgaiak banatzea.

### c. Prozesuen hasieraz

- **GGKEaren barruko genero taldea: ezinbestekoa.** GGKEetan barruko genero taldeak sortzera behartu izana erabakigarria izan dela dirudi. Atzean talderik izan ezean, lan saioetara joaten diren pertsonak ez dira beren erakundeetan erreferente sentitzen. Badirudi barruko genero talde hauetan lortu dela sentsibilizazio eta konpromiso mailarik handiena. Proiektuko prozesuan pentsatu zena izan zen GGKEei lan saioetara joango ziren bi pertsonaren bitartez lagunduko zitzaizela, eta lanabesak eman zizkien erakunde barruko genero taldean lan egin zezaten. Nabarmenezkoa da aurrez gaiarekiko sentsibilitate bat zuten pertsonak barruko taldea bezalako egitura batean sartu direla, eta genero gaiak, nolabait esatearren, jada barneratuta zituzten pertsonentzat prozesuak gaiok hobeto ulertzeko balio izan diela, eta baita euren jarrera pertsonal batzuei zentzu gehiago emateko ere.
- **Joan-etorriko estrategia osatzea, biderkatzaile den beste estrategia metodologiko batekin.** Taldeek lortu dute aldaketarako eragile sentitzea, nahiz zailtasunak izan dituzten prozesuan ikasitakoa, diagnostikoan aztertutakoa eta gerorako planifikatua iristarazten. GGKEetako genero taldeek iritzi ona agertu dute ikasi eta abian jarri dituzten analisirako lan tresnez, baina GGKEetan sozializazioa egiteko lan tresna gehiago erabiltzearen beharra ikusten dutela dirudi, edo, bestela, erakundeak kontzientziazio eta sentsibilizazio lan handiagoa egin dezala, bada emandako aurrerapausoak gehienbat formalak izan dira askotan, ez errealak. Gerora begira, mekanismoak sortu beharra dagoela dirudi taldearen lana erakundera eramateko, eta batik bat aginte taldeetara (governu organoak, zuzendaritzako kideak, etab.) eta boterea edota lidertza duten gizon nahiz emakumeengana, horiek baitira genero gaiari lehentasuna eman eta erakundearen sar dadin uzten edo errazten dutenak. Aholkularitza indibidualizatu eta berezituago bat izatea ere beste aukera osagarri bat izan daiteke.
- **Beharrezkoa da zuzendaritzek parte har dezaten mekanismoak ezartzea.** *A priori*, ez dirudi aldi handirik dagoenik erakundeetako gizon eta emakumeen inplikazio eta konpromiso mailan, edo, behintzat, prozesuan parte hartu dutenek ez dute halakorik adierazi. Batzuetan gaiarekiko sentsibilitate desberdina dagoela esaten da, eta emakume batzuek ere ez dutela gaiarekiko sentiberatasunik agertzen. Beste batzuetan, prozesu honen zama berriro ere emakumeen gainean joan delako sentazioa oso zabaldua dagoela nabari da eta, berriro ere, emakumeek ibili behar izan dutela *gurditik tiraka* eta, genero taldean parte hartu

duten gizonetzkoak benetan prozesuan murgildu diren arren, ezin ukatuzkoa dela prozesu honetako egituretan parte hartu duten pertsona gehienak emakumezkoak izan direla. Kontuak kontu, genero taldeetan emakumeak egon dira gehienbat eta gizonetzkoak gutxiengoak izan dira (%21), eta gainera emakumeek denbora zertxobait gehiagoan iraun dute. Beharrezkoa da, hori bai, gobernu organoak gehiago inplikatzeari, batez ere zuzendaritza batzordeak.

- **Garrantzi handikoa da formulazioa eta lortu nahi diren helburuak oso ondo mugatzea.** Genero taldeak ezarri zituen indikatzaileak altu samarrak ziren maila batzuetan, gehiegizkoak, eta, gizonetzkoen eta zuzendaritzako kideen parte hartze maila inolaz ere txikia izan ez den arren, ez da iritsi aurreikusita zegoen neurrira, izan ere, eta hau erabat feminizata dagoen sektorea izanagatik, gizon eta emakume kopuru bera biltzea baitzen pentsatuta zegoena. Bide beretik, urrunegi zegoen beste helburu bat ere jarri zuen taldeak: Koordinakundeko GGKEen %30ek bidelaguntza prozesuan parte har zezatela. Begibistakoa agertu da helburua iristezina zela, bai genero taldea bezalako boluntario talde batentzat, eta baita diseinatu zen metodologiagatik beragatik ere. Egia da baita ere taldeak ez zuela ezagutzen burutu beharreko lanaren tamaina, aurretik ez baitzen antzeko esperientziarik. Edozein aldetara ere, helburua ez zen genero politikak egitea, bideak urratzea baizik, Genero Taldeak berak behin eta berriz adierazi duen bezala.
- **Ez dago atzera bueltarik. Prozesuak jada ixterik ez den ate bat irekitzeko balio izan du.** Orokorrean, erakundearen %89k prozesuarekin gus-

tura daudela diote eta 7 puntu ematen diote batz bestea, gutxi gorabehera. GGKEetako 4 dira jada ekintza plana dutenak eta beste 4 amaitzear dutenak. Laguntzen segitu beharra dago, bai kuantitatiboki (GGKE gehiago has daitezela), baina baita kualitatiboki ere (dagoeneko hasita daudenak sakontzen jarrai dezatela).

## Efizientziari dagokionez

### a. Prozesuan murgildu direnek efizientzia nola ikusten duten

- **Efizienteak izatea... baina zein da horren ordaina?** Orokorrean jendeak erdi edo goi mailako garrantzia ematen dio prozesuaren errentagarritasunari, behin erabilitako baliabideen eta lortutako onuraren arteko erlazioa ikusi ondoren. Esan beharra dago baita ere efizientzia hobeto baloratu dutela barruan ez zeuden pertsonen, genero taldeetako eta prozesuko taldeko pertsonen baino, ziurrenik **ahalegin pertsonal handia egin behar izan dutelako**. Jendeak uste du egitea merezi izan duela, baina irakaspen batzuk ere atera behar direla hobetze aldera:
  - ✓ Prozesuaren erritmoa jaitsi beharra. Prozesua horren bizia eta bete izan delarik, horrek gehiegizko lan zama ekarri die pertsona batzuei, batez ere erakunderik txikien edo urrunekoenetarik Koordinakundeko genero taldearen lan saioetara etortzen zirenei.
  - ✓ Erakunde osoa prozesuan murgil dadin *behar-tu* beharra dago era batera edo bestera. Batzuetan, ohartu da erakundeak pertsona

hauen motibazioaz profitatu direla erakunde barruan gutxi barneratuta edo ezertxo ere barneratu gabe zuten prozesu bat aurrera eramateko. Arazo hau konpromiso gutunaren bitartez saihestu nahi izan zen arren, jarraipen handi-  
goa falta izan zen.

- ✓ Emaitzak hobetzearren, garrantzizkoa da osagai, lanabes eta metodologia berriak sartzea, erabilitako teoria praktikara eramateko eta, batez ere, erakunde barruko sozializatzeko eta kontrastatzeko lanetarako.
- **Prozesu hauek epe luzerako dira.** Koordinakundeko Genero Taldeak uste du lortu duela efizientea izatea, baina emaitza epe luzera gehiago ikusiko dela, oraingoz gehiago ikusten baitira ahaleginak etekinak baino. Proiektu hau taldeak egin nahi zuen zerbait zen, eta lortutakoak merezi izan duela deritzo. Baina, hori bai, genero taldearen iritziz bere lana erakundearentzat efizientea izan da antolaketa gastuak baxuak izan direlako, bai, baina taldeko kideen kaltetan (ahalegin pertsonal handia).

#### b. Emakumeek lan zama handiegia

- **Erabakiorra da erakundeko aginte organoak inplikatzeko eta genero taldeak erakundearen legitimazioa eta ordezkariak edukitzea.** Koordinakundeko Genero Taldeak uste du egia dela proiektuan barrena GGKEak eta emakumeak (gehienak teknikariak) neurri gain lanpetu direla, baina kontuan hartzen dute, halaber, GGKEak ez direla prozesu hasieran sinatu zuten konpromiso gutunaren kontziente izan, hori saihestea baitzen, hain zuzen, haren helburua. Ez dute bete denbora eta baliabideak emateko zuten konpromisoa.

Beharrezkoa dirudi, beraz, **konpromiso gutuna baino mekanismo eraginkorragoak aurkitu edo konpromiso gutun horren jarraipena areagotzea**, betetzen dela egiaztatzeko tresnak eskuratuz, azken batean borondate politikoen kontua baita. Genero taldeak bazuen *gehiegizko zamaren* eskarmentua 2004an genero eragileak prestatzen jardun zuenetik eta, hori dela eta, konpromiso gutuna izan dena baino tresna eraginkorragoa izatea espero zuen. Alabaina, uste zen emaitzarik ez du ekarri.

- **Zama kendu ezean, zama gehiegi.** Honelako ekimenean parte hartu ahal izateko eskakizun edo baldintza da denbora epe horretan lan zama erreala txikitzea, edo baliabide material, ekonomiko edota giza baliabideak benetan gehitu direla egiaztatzea.

#### c. Ahaldunduzko inputak

- Badirudi, berriro ere, emakumeek ekarpen handiak egin dizkiotela proiektuari (bai Koordinakundeko genero taldean eta bai GGKEetako genero taldeetan ere), gehiengoa baitziren. Dena dela, ez dago iritzi bateraturik desberdintasun horietaz.
- Hala ere, emakumeentzako ahaldunduzko gunerik ez da sustatu (goizegi da, ordea, horrelako eragin bat baloratzen hasteko), nahiz egia izan barruko genero taldeetan parte hartu duten pertsonen artean (emakumeak izan dira gehienak) **prestakuntza eta trebetasunak ugaritzea** bultzatu dela eta hau lehen urratsa izan daitekeela erakundearen emakumeak gehiago ahaldunduzko daitezela.

#### d. Genero taldearen kudeaketa ahalmena

- Ohartarazi beharra dago Koordinakundeko taldea indartu egin dela eta orain gehiago sines-



ten duela bere ahalmenetan. Barrura begira, merezi du nabarmentzea lan taldean bizi izan den lagunarte giroa, parte hartzaileen konpromisoa eta, oro har, giro bikaina. Hori guztia gabe eta genero gaietako arduradunaren paregabeko laguntza gabe, zaila zatekeen hau bezalako ekimen bat burutzea.

- **Ekarpenak ondo baloratu behar dira.** Genero taldeak (Koordinakundeko genero gaietako ardura-duna kenduta, beste guztiak boluntarioak) lau aldiz biderkatu du hasieran pentsatzen zen arduraldia. Horrek esan nahi du ekarpen ekonomikoa ere laukoiztu egin dela.
- Nahiz onartu den prozesuko 2 urteetan barrena erakundeekin batera planifikatzen joateko estrategia ez zela egokiena, denboraren aldetik eta Taldeak zama txikiagoa izan zezan, aitortu beharra dago beharbada aukera bakarra izan zitekeela, prozesu berritzailea zelako, eta nola funtzionatzen zuen ikusteko *proba-hutsa ikuspegia* eskatzen zuena.

### Egokitasunari dagokionez

- Proiektuak egokia eta baliagarria dirudi eta ondo baloratu dute GGKEek, Koordinakundeak eta finantzatu duten erakundeek. GGKE bakoitzaren emaitzak edonolakoak direla ere, proiektuak gai berri bat ezagutarazteko balio izan du, eztabaidak sortzeko, gogoetak bultzatu eta sentsibilizatzeko. **Genero ikuspegia sartzeko beste urrats bat eman da, gogoan izanda ez dela gai bat proiektuei bakarrik dagokiena edo Hegoarekin bakarrik lotutakoa.**

- **Planteamendu berri, berritzaile eta egokiak dakartzan ekimentzat baloratu da honakoa, prestakuntzan baino gehiago bidelaguntzan oinarritzen den aldetik.** Interesa piztu bide du halaber GGKE batzuekin prozesu paraleloa –baina aldi berean banakotasunari ere tartea uzten diona– eraman izanak eta prozesu horren lidertza batez ere boluntario talde baten eskuetan egon izanak, gehienak GGKEetatik datozenak baina baita beste jatorri batzuetakoak ere (unibertsitatea, aholkularitzak, etab.).
- **Prozesuaren eredu nagusia aholkularitzekin edo laguntza indibidualagoekin osatzea, horrela aukera hau egin beharrik egon ez dadin: "edo GGKEak prozesuari egokitzen zaizkio, edo prozesua GGKEei egokitzen zaie".** Bestalde, GGKE batzuek elkarrekin egin duten prozesua izan arren, GGKE horiek horren desberdinak izateak ekarri duena da prozesua erakundeek gutxiago egokitu ahal izatea. GGKEek uste dute prozesua egokia izan dela, baina, adierazi dutenez, hasieran ez omen zekiten oso garbi zer zen, eta genero politika edukitzea zela uste omen zuten. Koordinakundeak dio, berriz, hori garbi utzi zela hasiera-hasieratik.
- **Prozesuko izarrak: teoriaren eta praktikaren arteko oreka, analizatu beharreko kategorien taulak eta joan-etorriko metodologia.** Positibotzat baloratu da (7tik gora) prozesua elkarrekin lotutako hiru fase osagarritan egituratu izana: sentsibilizazio fasea eta genero taldeen sorrera, autodiagnostiko fasea eta bidelaguntza fasea. Oreka eman omen dio, bestalde, teoria eta praktika bateratu izanak. Egindako iradokizunek gehienbat diotena da bidelaguntza fasea (taldea-

rentzat diagnostikoa sozializatzen denetik hasten da eta GGKEentzat, berriz, bidelaguntza fasea lan saio tematikoak dira) motz gelditu dela, lan saioak elkarren oso segidan izan direla eta denbora gutxi izan dutela erakundeetan itsasteko. GGKEetan lana aurreratzeko lan saioen artean denbora gehiago utzi behar litzatekeela dirudi, beraz, edo erakundeekin prozesuak segida izan dezan plangintza bat egin, ematen dituen aurrerapausoen jarraipena eginez, horrela azken helburua lortzen dela ziurtatzeko.

- **Hedadura handia maila desberdinetan.** Bate-tik, ekimen hau **85 lagun eta 30 erakundetara** iritsi da jardunaldien bidez eta, bestetik, **45 lagun eta 10 GGKEtara** bidelaguntza prozesuekin. Alde horretatik, berri samarra den gai bati buruz motibatu eta sentsibilizatzea lortu da eta jauzi kualitatibo handia eman da, proiektuen ikuspegi teknikoagotik erakundeen mailara.
- **Aldaketarako eragileak ala indartzeko eragileak?** Genero taldeak sortzea mahai gainean jarri denean, ekimen parte hartzaile gisa bizi izan da, baina badirudi taldea benetan aldaketarako eragile bihurtzeko gako nagusietako bat talde horren ordezkari maila altuarekin lotuta legokeela. Batzuetan, GGKEetan genero gaiak indarra hartzeko motibatze eta zabaltze lana egin du taldeak, baina ez da benetako aldaketen eragile izan.
- **Prozesuko GGKEetako gainerako pertsonen parte ez hartzeak baldintzatu egin ditu, askotan, prozesuaren emaitzak.** Prozesuan parte hartu duten pertsona gehienek diotenez, genero ikuspegi erakunde barrenera sartzeko erakunde

guztia sentsibilizatu eta konpromiso handiagora lortzea zen prozesuaren hasierako helburuetako bat, eta, beraz, begibistakoa da erakunde pertsonen inplikaziorik ezak helburu hau lortzea zapuztu duela.

- **Harrigarria bada ere, badirudi prozesuak, arazo praktikoak baino gehiago, arazo estrategikoak konpondu dituela.** Alde horretatik, badirudi prozesu honi esker lehendik prozesu estrategikoak abian zituzten erakundeek gai konkreturen bati irtenbidea aurkitu diotela edo beren plangintza estrategikoetan generoa zeharkakotasunez sartu ahal izan dutela.

#### Iraunkortasunari dagokionez

- **Erakunde publikoen laguntza izatea baliagarria izan daiteke hasitako estrategiarekin jarraitu ahal izateko.** Adibidez, genero taldeak horretarako indarra egin ondoren, berriazko deialdi bat atera da antzeko prozesuei ekin ahal izateko. Prozesuan parte hartu duten erakundeen %60k deialdiren batera aurkeztea pentsatzen dute, lanarekin jarraitzeko baliabideak eskuratu ahal izateko.
- **Taldeak indartzea irauteko bermea da.** Aurrera jarraitzeari begira, sortutako taldeen %80k lanean segitzen dute. Taldeak egonkorak eta konpromiso maila handia dutenak direlarik, aurrerantz ere hasitako bidetik jarraituko dutela pentsa daiteke. Esan beharra dago, hori bai, komeni dela talde horiek ordezkari maila handitzea, hots, beren baitan zuzendaritzako kide eta gizonezko gehiago hartzea, eta komeni dela halaber jarduteko gaitasun handiagora izan dezatela, baina baita

gaitasun estrategiko eta erabakiak hartzeko gaitasun handiagoa ere.

- **Taldeen jarduera eta genero politiketarantz urratsak ematen jarraitzea ezin da utzi, soil-soilik, pertsona batzuen borondatearen eta haien ekimenerako ahalmenaren baitan.** Horrela egin den kasuetan, izan ere, gero zailtasun handiagoak egon dira emaitzak bereganatu eta aurrera jarraitzeko konpromisoa hartzeko. Alde horretatik, erakundeek ez dute ahalegin handirik egin prozesuari laguntzeko, baliabide ekonomiko nahiz bestelako gutxi jarri duten aldetik. Gehienez ahaleginak borondatezkoak eta pertsonalak izan dira, eta ahalegin horiek egin dituztenei ez zaie lan zamarik kendu, ez eta lanik aitortu, ez eta gai honetako aurrekonturik edo berariazko diru kopururik izendatu ere. Genero taldea instituzionalizatu eta erakundearen organigraman sartu den kasuetan, badi-rudi emaitza hobekak lortu direla eta jarraitzeko itxaropena ere bermatuagoa dagoela.
- **Erakunde mailan genero gaietan aurrerapausoak ematea garrantzitsua da erakundea bera indartzeko mekanismo gisa.** Autodiagnostiko prozesuek desberdintasunak agerian uzteko balio izan dute, genero gaietan ez ezik baita beste maila batzuetan ere. Alde horretatik begiratuta, barne ebaluazioa (autodiagnostikoa) ezin utzizko tresna da erakundearen aldaketak sartzeko. Eta erakundeek, hain zuzen, eskuratu ahal izan dituzten tresnak dira prozesuan gehien baloratu duten alderdietako bat. Diotenez, erakundeko genero taldearen lanerako baliagarriak izan dira, eta lan saioetan aurrera egin ahal izateko erabili den metodologia argia izan omen da. Bestalde, jasotako ira-

kaspen teorikoak eta lortutako lan tresnak prozesuan parte hartzen zuen erakunde bakoitzaren errealitate zehatzera eraman behar izan direnean, hor sortu dira zailtasunak. Bestela esanda: **erakundeko genero taldetik erakunde osora pasatzean sortu da zailtasun metodologikoa. Alde horretatik, kalteak etor dakizkioke iraunkortasunari, denborarekin gerta daitekeelako genero taldeek erreferentzia metodologikoa galdu eta tresna horiek ez aplikatzea.**

- **Hegoa da, oraindik ere, aliaturik hoberena.** Bide horretatik sor daitezkeen akordioak sakonki aztertzeko oraindik goiz badirudi ere, erakundeek diote lehendik zeudenak indartu dituztela, batez ere Hegoaldeko beren kontraparteak (gehienak emakume erakundeak) helburu dituztenak.
- **Erresistentziak: prozesuaren aurkako ezkutuko borrokalaria.** Aurkeztu den moduan prozesuak ez du hasieran erresistentzia aktibo handirik sortu, kontrakoa esango genuke: gogo biziz heldu zaiola erronka honi. Hala ere, prozesua garatu ahala erresistentzia eta zailtasunek prozesuaren jarraipena kolokan jarri ahal izan dute, batik bat diagnostikoa sozializatu ondoren, hor emaitzen inguruan ez baitzen adostasunik. Hortik aurrera, ondorengo bidelaguntza faseak ez du onarpen maila bera izan. Dena dela, guztiek ez dituzte erresistentzia berdinak aitortzen, eta gehienak honako gai hauekin lotuta leudeke:
  - ✓ GGKEak, dena osorik hartzen dugula, laguntza gutxi ematearekin.
  - ✓ Eta horrekin, egin beharreko lana, lan erreala, eta baita ardura ere, barruko genero taldearentzat geratu da.

- ✓ Genero gaiak lehentasun gabekotzat hartzearekin.
- ✓ Eta erabakiak hartzeko guneetan aldatzeko gogo gutxi egotearekin.
- Genero ekitatezko hitzak erabiliz, badirudi **proiektuak ez duela lortu emakumeek (*input gisa*) egiten duten lana ikusgarri bihurtzerik**, nahiz, benetako errealitateari begiratzen badiogu, lanez gainerka sentitu diren (botere gutxiko teknikari gisa), eta ez duela lortu ezta ere emakumeak erabat ahalduzkerik, prestatuago sentitzetik haratago (azken hau ahalduzte tresna bat gehiago izan liteke aurrerago begira). Gainera, erresistentziak agertu agertzen dira, baina ez zaie zuzenean aurre egiten. Hobetzeko tresna izan da, alde horretatik, genero analisiak autodiagnostikoetan egin eta sozializatzearena, horrela erakunde guztia motibatzearen. Erakunde osoarekin hausnarketa egiteko nahikoa denbora ez zela egon adierazteaz gainera, batzuetan erakundeak galduta ibili dira lortutako datuak genero ikuspegitik ulertzeko garaian, edo prestakuntza eskasiagatik edo prozesuaren beraren zailtasunengatik, eta bidelaguntza indibidualizatuagoa beharko zuketean autodiagnostikoko informazioa aztertzerakoan.
- **Koordinakundea, sentsibilizatzaile ala sentsibilizatu?** Prozesuak Koordinakundeari berari balio izan dio bere barruko organoak (herrialdeko batzarrak eta Gobernu batzarra) gehiago sentsibilizatzeko, eta orain lehen baino prestago dago bere barne prozesuari ekiteko. Koordinakundearen irudia ere sendotu da, eta, batik bat, genero taldearena. Hala eta guztiz ere, gobernu organoek gaiarekiko konpromiso handiagoa hartu beharko

luketela dirudi, bada, lehentasuna ematen badiote ere eta beren estrategietan sartzen, oraindik bigarren mailako gaia izaten jarraitzen du plangintza estrategikoan eta ez dirudi baliabideak ziurtatuta dituenik etorkizunean estrategia horrekin jarraitzeko.

- **Funtsezkoa da tokiko politika publikoetatik estrategia honi laguntzea.** Azken urteotan, antzadenez, kontzientzia handiagoa sortu da lankidetzaren sektorean genero ikuspegia sartzearen garrantziaz, nahiz oraindik kontzientzia hori mailarik teknikoanari oso lotua dagoen. Erakundeak sendotzera bideratutako ekimen berriak sortzen doazen heinean, jauzi kualitatibo handia ari gara egiten.

### Eraginari dagokionez

Garaiz da oraindik eraginaz hitz egiteko, baina gaur egun **jada ikus daitezkeen ondorio** zenbait balora ditzakegu. Koordinakundearekin prozesua amaitu zenetik 6 hilabete pasatu direlarik, erakundeek zenbait ondorio bizi dituzte dagoeneko:

- Emakume, gizon, zuzendaritzako kide, eta abarrak sentsibilizatuta daude Genero Ikuspegia Sartzearen (GISaren) garrantziaz.
- Beren GGKEan atzera bueltarik ez duen prozesu bat hasi da.
- Genero talde bat bada eta badihardu, lehen baino egonkorragoa eta GGKEaren zenbait organorekin loturak dituena.
- Barne ebaluazioa (autodiagnostikoa) egiteko beharra onartzen da.

- Genero gaietan erreferente diren pertsonetikiko harremana.
- Paritateari dagokionez, gobernu organo batzuetan aldaketak.
- GGKEak sentsibilizatuago daude, eta etengabe zalantzan jartzen dira ekintzak eta jarrerak: ondo egiten ari ote gara?, genero ikuspegitik ari ote gara?
- Erakundetik zaindu egiten dira emakumeaz eta gizonaz eta hauen rolen inguruan erabiltzen diren hizkuntza eta irudiak.
- Rolak zalantzan jartzen dira, eta parte hartzea ekitatiboagoa da.
- Prozesu honekin lotutako beste prozesu paralelo batzuk sortu dira: bizitza pertsonala eta lanekoa bateragarri egitea, laneko baldintzak, etab.
  - ✓ Ondo irizten zaio, halaber, diagnostiko bat eta estrategia garbia duen ekintza plan bat izateari.
  - ✓ Genero ikuspegia maila teknikoan sartzea lortu da, lehen baino garbiago eta kontzientzia handiagoz.
  - ✓ Genero politikak diseinatu dira (batzuetan) eta ekintza planak (beste batzuetan).
- Bestalde, **horren onuragarriak ez diren ondorio** batzuk ere agertu dira:
  - ✓ Erakundeetako botere guneak ez zaizkio %100ean prozesuari lotu eta, beraz, gai honek lehenean darrai, lehentasunik izan gabe.
  - ✓ Genero taldeek ez dute oraindik nahikoa gaitasun aldaketarako eragile izateko (batzuetan, erreferente ez direlako, eta beste batzuetan ordezkaritza eta botere gutxi dutelako) eta ikasitako guztia ezin izan dute oraindik erakunde-  
ra era positiboan eraman.
  - ✓ Gainera, lanez gehiegi zamatu dituzte teknikariak, gehienak emakumeak, erakundeek ez baitute jarrai mahaiaren gainean baliabide gehigarriak, ez eta beren langileei lan zama kendu ere.
  - ✓ Inplikazio estrategiko eta ekonomiko eskasa. Oraindik ez da ez berariazko diru kopururik ez eta baliabide gehigarriak ipini lan honetarako.
  - ✓ Aurrerago harreman motaren bat izatea proposatu da, geroago etor litezkeen lorpenen jarraipena egiteko.

## 7. Agur esateko garaian... edo ongi etorri gisa!

Hara hor zer modu berezi hautatu dugun esperientzia aberasgarri hau guretzat zer izan den zuei adierazteko eta eskerrak emateko, ikaragarri eskertzeko, lau urteotan Genero Taldearekin lanean jardun duten pertsona guztiei, parte hartu duten erakundeei, laguntza eman diguten aholkulariei, etab.

*Aldaketa prozesuak sortuz* proiektuak eta KALIDA DE A. Acompañamiento, Calidad y Desarrollo aholkularitzak eginiko Sistema-ebaluazioak hazteko balio izan digute, talde gisa eta baita alde pertsonaletik ere. Guztiontzat, emakume nahiz gizon, handiak izan dira ahaleginak eta baita jaso diren irakaspenak ere. Elkartrukea eta sozializazioa egitean *inputak* aurkitu ditugu beste erakundeentzat, eta baita Koordinakundearentzat berarentzat ere.

Bide horretatik, gaiaren zenbait gako gogoratu nahi genituzke agur esan aurretik eta, aldi berean, ongietorria eman nahi genieke hau bezalako prozesu batean *murgildu* nahi duten GGKE edo erakundeei.

Hona zenbait **irakaspen** hemen jaso nahi ditugunak:

- Etengabeko plangintzan eta ebaluazioan oinarritutako eredu parte hartzaile batetik abiatu, sektoreko GGKEentzat partekatzea oinarri duen etengabeko ikaskuntza eredu berritzailea abiarazi dugu prozesu honekin.
- GGKEen arteko diferentziak oztopo izango ziren batzuetan lanerako jarraibide edo irizpide komun batzuk ezarri ahal izateko, baina gure erakundearen errealitatearen ikuspegi globala edukitzeko ere balio izan digu eta, aldi berean, baita prozesua aberasteko ere.
- Honelako ekimenak abiapuntu gisa ulertu behar ditugu, ez helmuga gisa. Erakundeak indartzera eta aldaketara bideratuta dagoen ikuspegi bat izateak zailtasunen aurrean ez *etsitzea* suposatzen du eta epe luzerako ikuspegi bat izatea, emaitzak ikusi ahal izateko.

- Boluntario talde bat edukitzeak, pertsona arduratsu bat buru duela, taldean lan egin ahal izatea ekarri digu, ideia desberdinak jaso eta talde gisa indarra hartzea.
- Prozesu honekin, formulatu genuen moduan (autoprestakuntza aldi bat eta ebaluzioa talde barruan egiten direla eta GGKEekin landutako hiru faseekin: sentsibilizazioa, diagnostikoa eta bidelaguntza), erdiz erdi asmatu genuela uste dugu, eta errepikatu beharra dagoela.
- Bide beretik, ikuspegia zabalik eta behar denarako laguntzak jasotzeko prest izateari esker, proposamen metodologiko oso ondo landua aurkeztu ahal izan dugu (joan-etorriko estrategia, dinamikak, kategoriak, etab.), generoan edota kudeaketan eskarmentu handia duten kanpoko pertsonen eginiko kontsultetan birritan agertu den bezala.
- Benetako aldaketa prozesuak sortu nahi baditugu, badira bi eragile ezinbesteko direnak: erakundearen borondate politikoa, hots, erakundea engaia-tzen da eta leku nahiz baliabideak emateko konpromisoa hartzen du; eta GGKEetako barruko genero taldeak sortzea/indartzea, erabakiak hartzeko ahalmenarekin eta erakunde barruan balioa aitortzen zaiona.
- Koordinakundeak prozesu bat sustatu du eta, aldi berean, prozesu horrek bere burua sentsibilizatu eta barrutik indartzeko balio izan dio. Alde horretatik, barne prozesu bat da orain zain daukaguna.
- Erakunde publikoak genero ekitatearen aldeko ditugu; testuinguru hau baliatu behar dugu.

**EZ DAGO ATZERA BUELTARIK...**

**ATE HAU IREKITZEN BADUZU, EZINGO DUZU BERRIZ ITXI**

## 8. Eranskinen zerrenda

- I. Eranskina. Euskadiko GGKEen Koordinakundeko Genero Taldeak landutako erresistentziei buruzko agiria.
- II. Eranskina. *GGKEetako emakumeak eta gizonak aldaketa prozesuak sortuz jardunaldien sistematizazioa.*
- III. Eranskina. Autodiagnostikoko informazioa biltzeko fitxa eredua.
- IV. Eranskina. Generoari eta garapenari buruzko erreferentzia bibliografikoak. Diagnostiko fasea.
- V. Eranskina. Politika instituzionala autodiagnostikatzeari buruzko erreferentzia bibliografikoak. Diagnostiko fasea.
- VI. Eranskina. Erakundearen egitura autodiagnostikatzeari buruzko erreferentzia bibliografikoak. Diagnostiko fasea.
- VII. Eranskina. Erakunde kultura autodiagnostikatzeari buruzko erreferentzia bibliografikoak. Diagnostiko fasea.
- VIII. Eranskina. Erakundearen produktuak autodiagnostikatzeari buruzko erreferentzia bibliografikoak. Diagnostiko fasea.
- IX. Eranskina. Koordinakundeko Genero Taldeak landutako power point-a, GGKEei autodiagnostikoa aurkezteko moduaren eredu gisa.
- X. Eranskina. Elkartrukearen dinamika.
- XI. Eranskina. DESaNUDATE dinamika.
- XII. Eranskina. Ekintza planaren eskema.
- XIII. Eranskina. Erakunde politiko batean borondate politikoa aztertzea: adibide praktikoa.
- XIV. Eranskina. Borondate politikari eta ekintza planari buruzko erreferentzia bibliografikoak.
- XV. Eranskina. GGKEetako boluntarioritza, laneko bizitza eta bateragarritasunaz erreferentzia bibliografikoak.
- XVI. Eranskina. 13. lan saioko lan eskema eta genero politikari buruzko erreferentzia bibliografikoak.
- XVII. Eranskina. *Aldaketa prozesuak sortuz* proiektuaren ebaluazioko azken txostena, KALIDA DE A. Acompañamiento, Calidad y Desarrollo aholkularitzak eginikoa.



