

A stylized illustration in shades of blue and red depicting a group of people in a meeting or discussion. The figures are simplified, with some wearing headsets. The background is a gradient of blue. A thick red line and a blue line sweep across the lower half of the image.

Eragin politikorako  
eredu dokumentua

Documento marco  
para la incidencia política



EUSKADIKO GGKEen  
KOORDINAKUNDEA

COORDINADORA  
de ONGD EUSKADI

# Genero ekitatea euskal lankidetzan

(2018ko ekainaren 29ko Batzar Nagusiak onartutako dokumentua)



EUSKADIKO GGKEen  
KOORDINAKUNDEA  
COORDINADORA  
de ONGD EUSKADI

[www.ongdeuskadi.org](http://www.ongdeuskadi.org)



GARAPENERAKO  
LANKIDETZAREN  
EUSKAL AGENTZIA  
AGENCIA VASCA DE  
COOPERACIÓN PARA  
EL DESARROLLO



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

## 1. Sarrera

GGKEek nahiz euskal erakundeek hainbat urte daramatzagu genero-ikuspegia txertatzen gure lanean, eta horri esker, arlo horretan egindako lana da euskal lankidetzaren bereizgarrietako bat, ez bakarrik beste testuinguru batzuetan babesten ditugun prozesuetan, baizik eta baita hemen egiten dugun lanean eta gure erakundeen jardunbideen berrikuspenean ere.

Euskadiko GGKEen Koordinakundeak lankidetzaren sektorean genero-ikuspegia sartzeko apustu irmoa egin du 2000. urteko Batzar Nagusiaren erabakiz generoaren lantaldea sortu zenetik. Hala, Euskadiko GGKEen Koordinakundeak kide diren erakundeei lagundu die arlo horretako aurrerapausoetan, esate baterako, hauetan: genero-ekitateari buruzko diskurtsoetan sakontzen euskal lankidetzaren presentean dagoen askotariko testuinguruetan, erakunde publikoetan eragin politikoa izaten, eta erakundeko jardunbide propioak berrikusten.

Urte hauetan aurrerapauso handiak eman dira bai politika publikoen esparruan, bai eta Euskadiko GGKEen Koordinakundeko kide diren erakundeen konpromisoan ere. GGKEen nahiz Euskadiko GGKEen Koordinakundearen beraren konpromisoaren bilakaeran, badago nabarmendu nahi dugun mugarri bat: 2012ko Batzar Nagusiak genero-politika onartu izana.

Adostutako sei jardun-ildoetako batean, lankidetzaren politiken arloaz ari da propio politika hori, eta egiten dituen edo parte hartzen duen iritzia, jarduerak eta dokumentu guztietan genero-zeharkakotasunean koherentzia lortzeko helburua jartzen du. Jardun-ildo horiek neurri zehatz batzuen bidez zehazterakoan, honako hau esaten da: "Koordinakundeak dokumentu instituzionaletan egindako ekarpenek genero-ikuspegia dutela eta emakumeen ahalduzaren alde egiten dutela ziurtatzea, eta, horretarako, Koordinakundearen izenean erakundeetara bidaltzen diren ekarpen guztietan generoari buruzko berariazko atal bat sartzea".

Konpromiso hori bete egin da 2000. urtetik, bai behintzat dokumentu instituzional garrantzitsuenetan. Horretarako, generoaren lantaldeak propio egin izan ditu ekarpenak, eta, ondoren, eztabaidatu eta adostu egin izan dira, koordinakundearen izenean aurkezteko. Alabaina, genero-politikan bertan beste ekintza zehatz bat ere jaso zen: genero-ekitateari begirako gutxieneko baldintza batzuk adostea erakunde publikoei zuzendutako dokumentu guztietan. Hain zuzen, genero-politikan jasotako ekintza zehatz hori betetzeko idatzi da dokumentu-esparru hau. Genero lantaldearen hilabete askotako lanaren emaitza da.

Sarrera honetan zehaztu nahi dugu dokumentu honetan administrazio publikoei egiten zaizkien proposamenak lankidetzak-politikak sortzen dituzten erakundeentzat daudela pentsatuta; izan ere, uste dugu exijentzia-maila ez datorrela bat lankidetzako deialdi publikoak dituzten erakunde guztientzat. Zehazki, dokumentu honetako proposamenak Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziari, hiru foru-aldundiei eta hiru hiriburuetakoko udalei daude zuzenduta.

## 2. Ikuspegia

Euskadiko GGKEen Koordinakundearen genero-politikak hartutako konpromisoetatik abiatuta, estrategia hirukoitz batek osatzen du gure erreferentzia-esparrua edo ikuspegia:

### a) Genero-zeharkakotasuna

Garapenerako ekintza guztiek genero-ekitatea bilatu behar dutela proposatzen da, eta kontuan hartu behar dutela zer nolako eragina duten emakumeentzat eta gizonentzat. Ekitate hori erakundean barneratzeko aukera ematen du, eta ez du baztertzen zeharkakotasuna babesteko eta hari jarraipena egiteko generoaren arlo bat edo talde bat egoteko beharra. Arlo eta pertsona guztien konpromisoa eskatzen du, eta, horretarako, gaitasunak eta jarrerak sortu behar dira, genero-ekitatearen bilaketa erakundearen jarduera osoaren berezko ezaugarria izan dadin.

Politika publikoetan genero-zeharkakotasunetik lan egiteak, besteak beste, hau esan nahi du:

- Generoaren kategoria politikaren fase eta tresna guztietan txertatzen dela gai nagusi gisa. Hala, emakumeek eta gizonak duten egoera eta posizio ezberdina hartzen da kontuan, bai eta hori gainditzeko konpromisoa ere, diagnosi-, plangintza-, betearazpen- eta ebaluazio-faseetan nahiz politika garatzen duten tresnetan.
- Genero-zeharkakotasunaren eransketa ez dela diskurtsora mugatutako zerbait bakarrik, baizik eta praktikan ere ezartzen dela. Horretarako, funtsezkoa da ikuspegia garatzeko aukera emango duten plangintza, lantalde eta aurrekontu propioak izatea.
- Ikuspegi horrek politika erabat zeharkatzen duela eta arlo guztietan barneratzen dela (lankidetzan, gizarte-eraldaketarako hezkuntzan, ekintza humanitarioan, eta abar), bai eta jarduera-mota guztietan ere (zuzeneko lankidetzan, diru-laguntza lerroetan, eta abar).

## **b) Emakumeen ahalduntzea**

Emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanen azterketan oinarritzen da. Erakusten du emakumeak botere-guneetatik baztertu izan direla beti, eta horrek gure gizarteei sortutako ondorioen berri ematen du. Geure sektorean ere gertatu da hori.

Estrategia honek erakundearen espazio guztietan emakumeen eta gizonen partaidetza zuzena bermatuko duten ekintza positiboak definitzearen aldeko apustua egiten du. Politika publikoetan emakumeen ahalduntzetik lan egiteak honako hau esan nahi du:

- Emakumeen ahalduntzea aipatzen dugunean zeri buruz ari garen argi izatea: emakumeek beren desberdintasun-egoerari buruzko kontzientzia indibiduala eta kolektiboa hartzeaz eta hori errotik mozteko antolatzeaz. Iraupen luzeko prozesuak dira, osoak (autonomia, ekonomia, fisikoa, politika eta beste hainbat arlo hartzen dituzte), eta maila indibiduala nahiz kolektiboa lantzen dituzte.
- Beharrezko estrategia da, eta genero-zeharkakotasunaren osagarria. Administrazioen konpromiso esplizitua izan behar du (sektoreak, neurri zehatzak, konpromisoa aurrekontuetan, eta abar).

## **c) Ekitatearen aldeko erakunde-aldaketak**

Ikerketa-ekintza mota bat da, eta erakundearen funtzionamendua berrikusten laguntzen du, eta ekitate-falta eragiten dutela irudituz gero, aldatu nahi diren alderdiak identifikatzen ere bai. Ikuspegi horren arabera, berdintasunik ez duen erakunde batek berdintasunik gabeko dinamikak errepikatuko ditu. Erakundeak gizarte-errealitatearen isla dira, eta gizonen eta emakumeen arteko botere-desberdintasunak baldintzatutako harremanen rolak, estereotipoak eta dinamikak barneratzen dituzte. Genero-ekitatearen aldeko erakunde-aldaketako metodologiak zein dinamika, errutina eta funtzionamendu ari diren erakundearen barruan genero-desberdintasunak eragiten bistaratzen laguntzen du, hortik abiatuta, horiek kentzera bideratutako neurriak diseinatzeko. Ikuspegi osoa hartzen du kontuan, izan ere, erakundearen arlo guztiak aztertzen dira, baita balioak ere.

Politika publikoetan genero-ekitatearen aldeko erakunde-aldaketatik lan egiteak honako hau esan nahi du:

- Gogoeta-prozesuak eta tresna propioak sustatuz nahiz beste neurri batzuen bidez, politikaren askotariko eragileetan babestea prozesu horiek, batik bat GGKEetan, horiek izanik eragile nagusiak.

- Barrura begira lan egitea administrazioak, eta, horretarako, gogoeta horiek eguneroko jardunbidean txertatzeko aukera emango duten politika eta baliabide egokiekin hornitzea.

Dokumentu-esparru horri feminismoak azken urteetan espazio eta ikuspegi askotatik (gizarte-mugimendua, arlo akademikoa, erakundeak, instituzioak...) egindako ekarpenak eta gogoetak batu behar zaizkio. Lehen aipatutako zutabeak alde batera utzi gabe, munduko krisi-egoerak ikuspegi hori zabaltzeko eta ikuspegi horretan sakontzeko premia jarri du mahai gainean. Latinoamerikako topaketa feministetan, ekonomia feministaren topaketetan nahiz 2009an Granadan egindako estatuko jardunaldi feministetan aipatu izan da beharrezkoa dela menderakuntza-sistema ezberdinen gaineko ikuspegi osoarekin lan egitea, bai eta patriarkatuaren eta kapitalismoaren arteko harreman estuak lantzea ere. Zenbait ideia bidez, funtsezko ekarpenak egin zaizkio ikuspegi horri: bizitzaren iraunkortasuna, maskulinitate berriak, interseksionalitatea, sexu-dibertsitatea...

Uste dugu lankidetzak-politikek ezin dutela gogoeta horietatik kanpo geratu, eta beren egitekoetan sartu behar dituztela. Ezinbestekoa da administrazioek, maila guztietan, marko teoriko-politiko argiak izatea, errealitatek gertu daudenak eta eraldaketarako ahalmena dutenak. Ikuspegi horiek gida bat izan behar dute, garatzeko politikak behar dituen tresna guztien zehaztapena bideratzeko.

## **Politika publiko motari buruz**

Atal honetan, benetako genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista lortzeko beharrezkoa iruditzen zaigun politika publiko motari buruzko ideia orokor batzuk sartuko ditugu.

- Koherentea eta gardena izan behar du politikak. Alde batetik, barne-mailan izan behar du koherentea, hau da, administrazio bakoitzak garatzen duen lankidetzak-politikan, eta, horretarako, ikuspegi berbera eman behar die ekintza guztiei, bai eta garatu ahal izateko beharrezko baliabideak eta denbora ere. Genero-ikuspegia zeharkakoa dela bermatu behar da, ez bakarrik administrazioetik kanporako egiten diren proposamenetan, baita barrura begirakoetan ere. Bestetik, uste dugu koherentea izan behar duela administrazioiko beste eremu batzuekiko ere, eta, horretarako, hainbeste aldiz aipatzen den politiken koherentzia genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista kontuan hartuta egin behar da. Gardentasunari dagokionez, beharrezkoa da informazioa eskuragarri egotea eta argia izatea, eta politiken garapenari jarraipena eta kontu-ikuskapenak egiteko mekanismoak ezartzea.

- Prozesuak bultzatu behar ditu, ez du noizean behingo egitasmoetara mugatu behar. Epe ertain eta luzera begirako konpromisoak hartu behar ditu batik bat.
- Erantzunkidetasunean oinarritu behar du. Administrazio publiko gisa duen rola hartu behar du bere gain, eta gizarte zibileko gainerako eragileekin (GGKEak, mugimendu sozialak, Hegoalde globaleko erakundeak...) aliantzan lan egin behar du, proposatutako eraldaketak lortzeko.
- Partaidetza-prozesuen bidez eraturakoa izan behar du, eta herritarrek egindako ekarpenak kontuan izan behar ditu. Edukiek ez ezik, egiteko moduek eta politika horiek sortzeko moduek ere badute garrantzia, eta ikuspegi feministatik egin behar dira. Horretarako, funtsezkoa da partaidetza hori kalitate onekoa izango dela bermatuko duten espazioak eta prozesuak zehaztea.
- Beharrezko giza baliabideak eta baliabide materialak izan behar ditu politika hori garatzeko. Beharrezkoa da aurrekontuetan konpromiso argia bermatzea eta genero-ikuspegia lantzeko beharrezko funtsak blindatzea, bai eta gaiari buruzko prestakuntza duen lantaldea izatea ere, horretarako prestakuntza-prozesuak bermatuz.
- Genero-ekitatearen aldeko bere apustua garatzeko, gainerako administrazioekin koordinatuta aritu behar du. Beharrezkoa da baliabideen bikoiztasuna saihestea, eta ahal den heinean, jarduera-esparru komun eta partekatuen bidez, administrazio bakoitzak bere espezifikotasunetik ekarpenak nola egin zehaztea. Horretarako, ezinbestekoa da koordinaziorako espazioak sortzea maila ezberdinetan, eta dauden tresnen osagarritasuna baloratzea.

### 3. Subjektuak

Puntu honetan, gure ustez lankidetzaren politiken subjektu/eragile direnei eta politika horien garapenean duten rolari egiten diegu aipamena, genero-ikuspegitik.

1. Ipar eta Hego globaleko GGKEak lankidetzaren politiken erdigunean daude. Funtsezko eragileak dira lankidetzaren politikak garatzeko. Administrazio publikoekiko duten harremanari dagokionez eta genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista txertatzeari dagokionez, uste dugu bi norabideetan egin behar dela lan:

- Alde batetik, administrazioak ikuspegi hori zeharkako gisa sustatzen eta laguntzen jarraitu behar du GGKE guztietan, erakundeetako barne-lanaren garrantzia nabarmenduz.

- Bestetik, arlo horretan dagoeneko ibilbide luzea egin duten GGKE askoren jardunbide eta esperientzietatik ikasi behar du administrazioak, eta ikaskuntza horiek sistematizatzen eta kopiatzen lagundu behar du.

## 2. Funtsezkoak dira emakumeen erakundeak eta mugimendu feminista, Ipar nahiz Hego globalekoak.

Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziak erakunde feministei buruz egindako definizioa jaso dugu: "Erakunde feministatzat hartu dira dokumentu nagusian beren burua feministatzat hartu duten erakundeak eta/edo garatzen duten helburu nagusia/lan-ildoak/sektorea genero-desberdintasunari lotutako arrakalak murriztera, emakumeen ahalduntzea bultzatzera eta haien eskubideak babestera bideratuta badago. Lan-arloek desberdintasunen zutabeekin izan behar dute zerikusia, hala nola indarkeriarekin, sexu- eta ugalketa-eskubideekin, autonomia ekonomikoarekin, partaidetza eta eragin politikoarekin eta sexu-dibertsitatearekin".

Beharrezkoa iruditzen zaigu aitortzea mugimenduek eta erakundeek egindako ekarpenak funtsezkoak izan direla genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista txertatzeko edozein politikatan, eta oraindik ere hala direla; beraz, subjektu horrekin izan beharreko loturek eta aliantzek ere erdigunean egon behar dute lankidetzak-politiketan. Harreman horri buruzko begirada instrumentala alde batera utzita, tresnak eta espazioak zehazteko ahalegina egingo da, subjektu feministaren partaidetzak ahalduntzea eragiteko eta kalitate onekoa izateko. Horretarako, zenbait balizko neurri identifikatu dira, hala nola funtsen erreserba, tresna propioak zehaztea eta/edo politika definitzeko espazioetan parte hartzea.

## 3. Gainerako administrazioei dagokienez:

Administrazio publikoen rola oso garrantzitsua da. Lehen puntuan aipatu dugun bezala, beharrezkoa iruditzen zaigu jardun publiko hori modu koordinatuan egitea, eta, horretarako, administrazio publikoen politiketan genero-ikuspegia garatzen duten esparru eta tresnetan osagarritasun-irizpideak ezartzea.

Horrez gain, uste dugu prozedurei buruzko gutxieneko adostasun batek egon behar duela administrazioen artean.

Iruditzen zaigu koordinazio-eremu guztietan bermatu behar dela berdintasun-arloko ordezkarien presentzia (dagokion mailan: politikoa, teknikoa, gizarte-erakundeak).



Erakundeen artean nahiz sailen artean egon behar du koordinazioak. Era berean, lehenetsuna izan behar du erakunde barruko berdintasun-sailekin koordinatzeak.

#### 4. Tresnak. Diru-laguntzak

Garrantzitsua iruditzen zaigu zenbait tresna eskuratzeko baremazioetako puntuen banaketa egokitzea, espezifikotasuna kontuan hartuz, baina betiere haietan genero-ikuspegia txertatzeko konpromisoarekin. Horregatik, honako hau uste dugu:

- Beharrezkoa da baremazioko irizpideak definitzerakoan eta aplikatzerakoan argitasuna eskatzea. Erakundeek informazio hori eskuratzeko aukera izan behar dute. Administrazioarekiko truke horrek balio pedagogikoa izan dezake, eta ikasteko balio dezake.
- Ongi dago xehatutako taulak edukitzea, baina ez da jardunbideen ikuspegi osoa galdu behar.
- Dokumenturik politikoenen, dekretuen, aginduen, inprimakien eta jarraipenerako tresnen artean lotura argiak egon behar du, eta koherentzia handiak. Horietan guztietan oso argi txertatuta egon behar du genero-ikuspegiak.
- Era berean, diru-laguntzen lerro guztietako tresna guztietan (programak, proiektuak...) egon behar dute txertatuta genero-irizpideek, jardun-eremu guztietan (lankidetzan, gizarte-eraldaketarako hezkuntzan, ekintza humanitarioan...). Ezer ez da generoari neutroa; beraz, ildo eta arlo guztietan hartu behar da kontuan genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna.
- Funtsezko gaietako bat da genero-zeharkakotasuna irizpide baztertzailer gisa hartzea; hau da, genero-zeharkakotasunaren gutxieneko baldintza batzuk betetzen ez dituzten jarduerak onartzeko aukerarik ez izatea. Uste dugu kontu hori bermatzea dagokiela administrazioei, Berdintasun Legea bete ahal izateko (ez onartzea desberdintasunak eragiten dituen inolako jarduerarik). Irizpide baztertzailer aplikatzeko gutxieneko horiei dagokienez:
  - Zehaztasuna eskatu behar diegu administrazioei.
  - Uste dugu ikuspegiaren izaera politiko eta eraldatzaileari erantzun behar diotela, ez dutela generoa azterketarako kategoriatik huts moduan hartu behar. Hala, esate baterako, derrigorrezko gutxieneko baldintza hori biztanleria sexuen arabera bereizi eta aztertutako testuinguru horietan emakumeak eta

gizonak kokatzen dituzten baremazio-irizpideen aurrean, proposatzen dugu gutxieneko hori egin nahi denari lotutako elementuetan ere txertatzea, jardueretan, jatorrian, baliabideetan... Egitasmoei baremoa ezartzen zaien bloke edo alderdi guztietan presente dagoen gutxieneko bat izan dadila.

- Uste dugu benetako gutxieneko bat izan behar lukeela, baztertzaila eta irmoa.
- Gure proposamena da aurkeztutako egitasmo guztiek genero-ikuspegiari lotutako guztizko puntuen laurdena gutxienez eskuratu behar izatea.
- Baremazioetako guztizko puntuetan genero-ikuspegiak izan beharreko pisuari buruz:
  - Interesgarria iruditzen zaigu puntu horiek nola banatzen diren aipatzea. Hala, ikuspegiari dagokion blokean planteatutakoari jarraituz, uste dugu genero-zeharkakotasunak presente egon behar duela jarduera garatuko den eremu guztietan: diagnosian, estrategian, ekintza eta edukietan, metodologian, baliabideetan, adierazleetan, erakundeen gaitasunari eta kaudimenari buruzko balorazioan, jarraipen- eta ebaluazio-sistemetan...
  - Erakundeei dagokienez, oso interesgarria iruditzen zaigu baloratzea generopolitikak eta erakundea aldatzeko planak izatea indarrean, plan biziak.
  - Jardunbideetan, garrantzitsua iruditzen zaigu *generoa garapenean* ikuspegiak (MED) lehentasuna izatea *emakumeak garapenean* ikuspegiarekin (GED) formulatutako egitasmoen aurrean, hala emakumeen interes estrategikoak lehenesteko.
  - Interesgarria iruditzen zaigu genero-konpromisoen jarraipenari/betearazpenari dagokionez txertatu beharreko irizpide berriak aztertzea askotariko mailetan; esate baterako, sareetako kide izatea edo sareetan parte hartzea, erakunde feministekin lotura izatea eta gizarte- eta berdintasun-klausulak sustatzea diru-laguntzen lerroetan aplikatu beharreko tresna gisa.
  - Baremazioei dagokienez, iruditzen zaigu baliagarria izan daitekeela irizpide komun bat ezartzea administrazio ezberdinentzat. Alde horretatik, uste dugu mugak ez lukeela kokatu behar egitasmoetan genero-zeharkakotasunari buruz propio aipatutako guztizko puntuen %10etik behera. Gutxieneko bat iruditzen zaigu ehuneko hori, hori bete gabe ezingo da bermatu dokumentu honetan proposatutako moduan txertatzen direnik edukiak.

- Azkenik, ahalduntze-arloari dagokionez, baremazio-taletan duen presentziari dagokionez, uste dugu ahalduntzeari buruz ulertzen den definizio zehatzago horri erantzun behar diola (ikuspegiaren lehen blokean aipatu dugu). Iruditzen zaigu arlo honetako proiektuek, emakumeak egongo diren proiektuak izatetik haratago, ikuspegi bikoitz bati erantzun behar diotela: alde batetik, ikuspegi oso bati, ahalduntze-prozesuak emakumeen bizitzetako hainbat arlotako emantzipazio edo autonomiaren konkista gisa ulertu behar dira (ekonomikoan, fisikoan, sexualean, kulturean, politikoan...); eta, bestetik, maila bikoitzari, hau da, indibidualari eta kolektiboari, azken hori antolaketarekin lotuz, desberdintasunak murrizteko. Beraz, ahalduntzearen sektore zehatzaren kasuan, eskaera da edukiz betetzea, azaltzea eta betetzea.

### **Aurrekontuei buruzko konpromisoak**

- Lankidetzako berariazko aurrekontuak handitzeko behar argia dago, eta, horien barruan, genero-ekitate bideratutako aurrekontuena, dokumentu honetan ikuspegiari buruzko atalean planteatutako hiru estrategietakoren baten bidez (zeharkakotasuna, ahalduntzea eta ekitatearen aldeko aldaketa erakundearen). Horrek eskatzen du aurrekontu-erreserbako neurriekin lan egitea eta betetzen direla bermatzea.
- Beharrezkotzat jotzen da aurrekontuetan ehuneko jakin bat bideratzea ahalduntzearen arlora. Alde horretatik, euskal erakunde publikoei eskatzen zaie guztira banatu beharreko funtsen %20ko aurrekontu-erreserba bat ezartzea emakumeen ahalduntze-proiektuentzat. Horietatik %5 erakunde feministentzat izango da.
- Era berean, ulertu behar da zeharkakotasunaren aldeko apustuak administrazioak hura sendotzeko baliabideak bideratzea eskatzen duela, lehentasunezkotzat jotzen den laguntzaren bidez: ikerketaren bidez, genero-eraginari lotutako ebaluazioen bidez edo bestelako egitasmoen bidez.

### **Zuzeneko lankidetzak**

Uste dugu funtsezkoa dela koherentzia egotea erakundeei eskatzen zaienaren eta administrazioak zuzenean egiten duenaren artean. Uste dugu GGKEek erantzun behar izaten dieten irizpide berberei erantzun behar diela zuzeneko lankidetzak, hala nola genero-ikuspegiari lotutako printzipioei dagokienez, ahalduntze-arloari dagokienez eta bestelako tresnei dagokienez, esate baterako, aurrekontu-erreserbari dagokienez.

## Lankidetzako politika publikoen jarraipenerako eta ebaluaziorako sistema

- Uste dugu indartu egin behar dela genero-ekitatearen aplikazioaren zorrotasuna jarraipenean, ez fiskalizazio hutsaren bidetik, baizik eta prozesu konplexuei lagunduz eta eraginean eta garapenean administrazioak ekarpena egin dezakeen ideiatik abiatuz.
- Ebaluazio-kultura indartu behar da, bai administrazioan, bai erakundeetan. Proposatzen dugu berariaz lantzea jardueraren eta eraginaren ebaluazioa genero-ikuspegitik.
- Horretarako, administrazioek askotariko neurriak jar ditzakete martxan, hala nola jarraipenari lotutako irizpideak txertatzea baremazio-taulei, gai hori txertatzea jarraipen-bidaiei, erakundeekin konfiantzazko elkarriketak izateko batzordeak sortzea, erakunde aberasgarrienen ebaluazioak eta jarraipena egitea...
- Politika publikoen jarraipen- eta ebaluazio-prozedurak zehaztea: nork egingo duen, partaidetza-prozesuak, gardentasuna, nola eman informazioa... Urteko memoriak, gida-planek nahiz dokumentu guztiek konpromisoei buruzko atal propioak izan behar dituzte, genero-adierazleekin. Gainera, uste dugu politika horietan zeharkakotasunaren eta arloaren emaitzei eta eraginari buruzko adierazleak sartu behera direla, bai eta erakundeen konpromisoen adierazleak ere (adibidez, bete beharreko barneko neurriak, berdintasun-planak...).

## Berariazko tresnak

- Beharrezkoa da erakundeak aldatzeko prozesuak babesteko tresnei eustea, eta positibotzat jotzen da tresna horiek zabaltzea ere, prozesu horiek betearaztera eta ebaluatzerara begira.
- Jarraipenerako, ezagutza kapitalizatzeke eta egiaztapenerako tresnak falta direla uste dugu, bai eta kontratatutako hiru langile baino gutxiago dituzten erakundeek ekitatearen aldeko prozesuak lantzeko finantzaketa eta bestelakoak eskuratzeko bide bat ere. Identifikazioari, ikerketari, ebaluazioari eta ikaskuntzaren sistematizazioari laguntzeko bestelako tresnak sortzeko moduak aztertzea ere beharrezko ikusten dugu.
- Administrazio bakoitzak tresna hauetako batzuk garatzea proposatzen dugu, modu koordinatuan eta ikaskizunak ateraz: GGKEen prestakuntza, urteko jardunaldiak,

hitzarmenak emakumeen erakundeekin eta erakunde feministekin, eta abar. Prestakuntzarako eta gogoetarako espazioak (administrazioa/erakundeak) sortzea nabarmentzen da interesa eragiten duten elementuen artean.

- Interesgarri ikusten da oraingo tresnak birpentsatzeko eta tresna berriak sortzeko aukera: subjektu berriekiko loturak aztertzea, erakundeekin eta mugimendu feministarekin ekintza zehatzagoak egitea...

## **Partaidetzarako espazioak**

Partaidetzarako espazio horietan, hala nola lankidetzeta-batzordeetan, oinarritzko premisa batzuk bete behar direla uste dugu:

- Agenda feministako gai esanguratsuenak txertatzea.
- Berdintasun-ordezkariek parte hartzea.
- Emakumeen nahiz gizonen ekitatezko presentziarako aukera emango duten nahiz espazio horietan partaidetza aktiboa eta benetan ekitatezkoa izateko aukera emango dute partaidetzarako moduak eta metodologiak ezartzea.
- Aurrera egitea kontsultarako espazioetatik hasi eta gizarte zibilak nahiz erakundeek erabakietan parte hartzeko aukera izango dute erakundeetara arte, eta, horretako, agendak eta denborak egokitzea.

## **Administrazioaren beraren barruan**

- Administrazioaren barruko lanetarako ere berariazko baliabideak izatea.
- Genero-arloko erreferenteak izatea eta/edo langile espezifikoak.
- Prestakuntza derrigorrezkoa izatea langile guztientzat.
- Erakundea aldatzeko politikak edo berdintasun-planak martxan jartzea administrazio barrura begira ere.
- Komunikazio-politikek genero-ikuspegia izatea.
- Berdintasunaren aldeko agendan markatutako uneetan jarrera argia izatea.