

Genero politika

Euskadiko GGKEen
Koordinakundea



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA

COORDINADORA
de ONGD EUSKADI



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA

COORDINADORA
de ONGD EUSKADI

www.ongdeuskadi.org

Araba

Simone de Beauvoir Elkartetxea
San Ignacio de Loyola 8, 3. 1. bulegoa
01001 Vitoria-Gasteiz
Tel.: 945 28 07 45
araba@ongdeuskadi.org

Bizkaia

Ronda z/g (5. zk-ren aurrean), 3.
48005 Bilbo
Tel.: 94 415 03 00
bizkaia@ongdeuskadi.org

Gipuzkoa

Iparagirre 8, behea.
20001 Donostia
Tel.: 943 46 35 26
gipuzkoa@ongdeuskadi.org

Diru-laguntzaileak:



Lankidetzeta Bulegoa
Negociado de Cooperación



Sarrera

Euskadiko GGKEen Koordinakundearen genero politikak atal hauek ditu:

- I. Erreferentzia-esparru politiko-ideologikoa.
- II. Genero ekitatearen ibilbidea Euskadiko GGKEen Koordinakundearen.
- III. Koordinakundearen posizionamendua genero ekitate arloko gaietan.
- IV. Helburu orokorra eta interbentzio-ildoak.
- V. Ekintza zehatzak.
- VI. Jarraipena eta ebaluaketa.

Politika hau Euskadiko GGKEen Koordinakundeko 2012ko martxoaren 31ko Batzar Nagusiak onartu zuen. Genero taldeak prestatu zuen 2010ean, oinarritzat harturik 2006tik 2008ra bitarteko epealdiari buruz egindako autodiagnostiko parte-hartzaile bat eta horrela betez Koordinakundearen 2010-2013ko Plan Estrategikoa, zeinaren 3. ildoan –*Koordinakundea hobetu*– genero politika bat prestatzea agertzen baita 3.2 helburu estrategiko bezala.

Dokumentu labur eta pedagogikoa izan nahi du, Koordinakundearen konpromiso zehatzak azaltzeko eta Koordinakundeko kide diren erakundeentzat erreferentzia esparru izateko.

I. Erreferentzia-esparru politiko-ideologikoa

Badira 50 urte baino gehiago garapenerako lankidetzaren arloan hainbat politika eta estrategia sortzen hasi zirela gizon-emakumeen arteko ezberdintasunei aurre egiteko. 70. eta 80. hamarkadetan politika eta estrategia horiek gehienbat Hegoaldeko emakumeen beharrian praktikoei erantzutera bideratzen ziren eta Emakumeak Garapenean (EG) izeneko ikuspegiaren barruan xertatzen ziren.

90eko hamarkadan Generoa Garapenean (GG) ikuspegia lantzen hasi zen eta berari esker posible izan zen urratsak ematea emakumeek pairatzen duten gizonezkoekiko menpetasun egoera gainditzeko bidean, eta ez bakarrik beren bizitzako baldintza materialak hobetzeko bidean. Jada ez zen bilatzen nola erakarri emakumea garapen prozesu zehaztutara, eta arreta guztia jarri zen gizon eta emakumeen arteko botere harremanetan, konponbidea ematea bilatuz ez bakarrik emakumeen beharrian praktikoei baina baita ere beren interes estrategikoei. Era berean, gero eta argiago ikusten hasi zen genero ezberdintasunak berdin gertatzen direla Hegoaldeko nola Iparraldeko gizarteetan eta desberdintasun horien arrazoi nagusia dominazioko sistema patriarkala zela, toki bakoitzean modu batean gauzatzen eta adierazten dena.

2

1995ean Beijinen ospatutako Emakumeen Munduko IV. Konferentziatik aurrera, lankidetzaren esparruan bi estrategia zehatz zabaldu ziren garapenaren munduan genero ekitatea lortzeko: genero ikuspegia zeharkakotzea eta emakumeen jabekuntza. Era berean, gero eta indar gehiago hartu zuen genero ekitatearen aldeko antolakuntza aldaketa (GEAAA) ikuspegiak¹.

Hona hemen hiru estrategia horien oinarriak:

1 Desigualdades de Género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional pro-equidad. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Natalia Navarro. El Salvador. 2007.

Genero zeharkakotasuna

Estrategia honen arabera, garapeneko ekintza guztiek genero ekitatea bilatu behar dute eta gizon-emakumeengan duten eragin bereizia hartu behar dute kontuan. Genero ekitatea erakunde osora zabaltzeko aukera ematen du.

Ez da baztertzen genero-arlo eta talde baten beharra zeharkakotze lanari laguntzeko eta jarraipena egiteko, baina arlo eta pertsona guztiek nahitaez genero ekitatearekiko konpromisoa izan behar dute, eta gaitasunak eta jarrerak sortu behar dira genero ekitatea izan dadin erakundeko lan osoaren funtsezko osagaia.

Emakumeen jabekuntza

Gizon eta emakumeen arteko botere-harremanak aztertzea estrategia honen abiapuntua da, argi ikustea emakumeak beti egon direla baztertuta botere guneetan eta kontuan hartzea nolako ondorioak dakartzan bazterketa horrek gure gizarteetan. Gizartean bakarrik ez, ordea, erantzukizun handieneko postu eta zereginak GGKEetan eta Koordinakundeetan bertan nola banatzen diren aztertzeko egin diren lanek argi frogatzen baitute bazterketa horren ondorioak lankidetzaren arloraino ere hedatzen direla².

Estrategia honen bidez ekintza positiboak bultzatu nahi dira gizonen eta emakumeen erakundeko gune guztietan duten parte-hartzea parekatua izan dadin.

Genero ekitatearen aldeko antolakuntza aldaketa

Ikerketa-ekintza mota honen bidez errazagoa da erakundearen funtzionamendua errebisatzea eta identifikatzea zein alderdi komeni den aldatzea, inekitatearen bultzatzailea bada³.

Ikuspegi honen arabera ekitaterik gabeko erakunde batek ekitaterik gabeko dinamikak erreproduzituko ditu. Erakundeak gizarte errearen isla izan ohi dira eta barneratu egiten dituzte gizon-emakumeen arteko botere desberdintasunek baldintzatutako rolak, estereotipoak eta harreman-dinamikak.

GEAAren metodologiari esker errazago ikusarazi daiteke zein dinamika, errutina eta funtzionamendu diren desberdintasun-sortzaile erakunde berran, eta informazio horrekin posible da neurri zehatzak diseinatzea horiek guztiak desagerrarazteko. Ikuspegi integrala da, erakundeko esparru guztiak aztertzen baitira, baloreak eta kultura barne. Talde-ikasketako prozesu parte-hartzaileak bultzatzea da katea.

² Genero ikuspegia euskal GGKEetan. Clara Murguialday eta beste batzuk. Bilbo 2000 eta Euskadiko GGKEen Koordinakundearen genero diagnostikoa.

³ Desigualdades de género en las organizaciones. Procesos de cambio pro-equidad, la metodología COPG. Natalia Navarro.

Hiru estrategia hauek batera aplikatuz –batez ere lehena eta hirugarrena– errazago konpontzen dira genero ikuspegia zeharkakotzeko langintzan sortzen diren zenbait arazo.

Lankidetzaren arloan ari diren erakundeek genero zeharkakotasunaren ideia barneratu zutenetik hamar urte baino gehiago igaro badira ere, egin diren ebaluaketan arabera gabezia larriak daude oraindik genero zeharkakotasunaren aplikazioan, dela zeharkakotasunak dituen inplikazioak ezagutzen ez direlako, dela martxan jartzeko baliabiderik ez dagoelako, dela jarraipen eskasa egiten delako... edo, soilik, gizartean nagusi dabilen matxismoa erreproduzitzen duten gizarte egiturek borondate politikorik ez dutelako.

Erakundeek genero ekitatearekin batera konpromisorik ez izatearen ondorioz, askotan genero ikuspegia erakundeetako interesekin bat egiten ez duten lan-arloetan bakarrik txertatzen da, edo hobekien ezagutzen dituztenetan (esaterako, lankidetzaren proiektuetan). Beste arazo bat da erakundeek ez dutela onartzen eurak ere desberdintasunen iragarazle izan daitezkeenik. Oso gogorra egiten zaie ideia hori onartzea eta jarreraz aldatzea, eta ondorioz oso zaila da erakunde bakoitzak bere baitara so egitea ikusteko zer egiten ari den gaizki, horixe izan arren noski edozein konponbidetarako lehen urratsa.

4

Bestalde, genero zeharkakotasunaren estrategiak ekarri dituen aldaketak askotan azala eta kanpoa baino ez dute ukitu, hau da, ez dute batera eraginik izan erakundeetako lanaren barne-dinamikan. Zeharkakotasuna ez da ikusi talde-ikasketa prozesu bat bezala, ez da barneratu genero ekitateak beti egon behar duela presente giza garapenaren aldeko ekintza guztietan eta, hortaz, gidatu egin behar dituela erakundearen hartzen diren erabakiak.

II. Genero ekitatearen ibilbidea Euskadiko GGKEen Koordinakundearen

Euskadiko GGKEen Koordinakundea 1988an sortu zen, helburutzat hartuta gizartearen aldatzea, desberdintasunak ezabatzea eta mundu justuago bat eraikitzea.

Koordinakundeko genero taldea 2000. urtean hasi zen lanean, *Genero ikuspegia Euskadiko GGKEetan*⁴ ikerketaren emaitzak aurkeztu zireneko Batzar Nagusiaren proposamenez. Geroztik, lan-taldeak –azken 11 urte hauetan emakumez osatua ia osorik– hainbat gogoeta, jarduera, jardunaldi eta topaketa egin ditu, beti ere helburutzat harturik genero ekitatea indartzea Euskadiko GGKEetan. Batzuetan, helburu hori lortu beharrez Koordinakundeko genero taldeak GGKEen berezko lan-esparrutik kanpo lan egin du, baina beti GGKEetan eragin zuzena duten arloetan, esaterako bere genero irizpideak ezagutaraziz garapenerako lankidetzak finantzatzeko administrazioetan, Espainiako Garapenerako GKEan eta koordinakunde autonomikoetan.

Genero taldearen lanak hainbat aldi ezagutu ditu, baina denetan saiatu da –era guztietako materialak jarri GGKEen esku eta prestakuntza ikastaroak antolatuz– prestakuntza ematen GGKEei genero ikuspegia txerta dezaten lankidetzak proiektuetan, sentsibilizazioan eta garapenerako hezkuntzan. Horrez gain, baita ere saiatu da, proposamen zenbaiten bitartez, aldatetako bultzatzen erakundeen barruan.

Proposamen horien artean lehenetariko bat izan zen aldatetako agenteak prestatzea beren egituretan, antolakuntza kultural eta proiektuetan eragina izan dezaten eta hainbat alde izan zituen, batzuk oso positiboak (batez ere agenteentzat eurentzat) baina beste batzuk ez hainbeste, esaterako beren lanaren eragin txikia erakundeetan oro har, arrazoi asko direla medio.

Esperientzia horretatik ikasiz, genero taldeak proposamen berri bat diseinatu zuen genero ikuspegiaren instituzionalizazioa lortzeko halako urratsa emateko prest zeuden erakundeetan. Koordinakundeko kide diren hamar GGKEk⁵ autodiagnostiko eta prestakuntza prozesu bat burutu zuten 2005etik 2007ra bitartean eta hura amaitu ondoren dokumentu hau argitaratu zuten: *Euskadiko GGKEetan genero ikuspegia sartzeko prozesuaren sistema-ebaluazioa liburuaren aurkezpena*.

4 Genero ikuspegia Euskadiko GGKEetan. Emakumea eta Garapenari buruzko Mintegia Bilbon. Clara Murguialday, Amaia del Rio, Estibaliz Anitua eta Cristina Maoño. Bilbo 2000.

5 Saharako Errepublika Arabiar Demokratikoaren Arabako Adiskideen Elkarteak, Circulo Solidario Euskadi, Euskadi-Kuba, Alboan, medicusmundi Araba, Medicusmundi Bizkaia, Mugarik Gabe, Mundubat, Bakea eta Elkartasuna Euskadi eta Nazioarteko Elkartasuna.

Prozesu hori bukatu ondoren beste bat hastea Koordinakundearen genero politika prestatzeko oso beharrezkotzat jo zen. Lan hori 2008an hasi zen, Gobernu Batzordearen konpromisozko gutun bat sinatuz, eta bere bitartez auto-diagnostiko bat prestatu zen, zeinaren emaitzak Batzar Nagusian onartu ziren 2010ean. Lan horretatik hiru ondorio iruditzen zaizkigu aiparragarrienak:

- Euskadiko GGKEen Koordinakundearen egitura oso feminizatuta dago eta genero estereotipoak erreproduzitzen ditu zereginak banatzean bere gizona eta emakumezko kideen artean.
- Nahiz eta Koordinakundeak, oro har, borondate argia eduki genero ikuspegiekin lan egiteko, eta nahiz eta helburu horretara hurbiltzeko aurrerakuntza batzuk egin diren, eten handi bat dago ikuspegi hori aplikatzeko egin nahi omen denaren eta benetan egiten denaren artean, hau da, politiketan hitzez adierazten diren baloreak airean lurruntzen dira.
- Genero ekitate arloan gertatu diren aurrerakuntza eta hobekuntza guztiak lortu dira genero taldeak edo une bakoitzean kontratatutako genero arduradunak zuzenean parte hartu duenean. Koordinakundeko gainerako kideek ez dute oraindik barneratu Koordinakundeko atal guztiak behartuta daudela sistematikoki lan egitera genero ekitatearen ikuspegitik.

III. Koordinakundearen posizionamendua genero ekitate arloko gaitan

Koordinakundeak uste du genero ekitatean oinarritutako giza garapenarantz aurrera egiteko ezinbestekoa dela gorago esan diren hiru estrategiak batera aplikatzea, hau da: genero ekitatea zeharka aplikatzea bere politika instituzional eta garapenerako lankidetzako politika guztietan, kide dituen emakume guztien jabe-kuntza bultzatzea, eta ekitaterantz hurbiltzeko aldaketak bultzatzea erakundearen barruan, bai Koordinakundean bertan, bai bere barruko GGKEetan ere.

Genero zeharkakotasuna funtsezkoa da genero ekitatea Koordinakunde osora zabaltzeko, genero taldeak egiten dituen ahalegin berezietz haratago. Inplikazio eta konpromiso argia eskatzen du Koordinakundeko egitura konplexua osatzen duten instantzia ezberdinen aldetik eta berdin inplikatzeko dituen Koordinakundearen erabakitze organoak (batzarrak, Gobernu Batzordea eta lankidetzako kontseiluetako ordezkariak) nola Koordinakundearen talde teknikoak eta lan-taldeak. Ahalegin eta inplikazio kolektibo horren bitartez bakarrik lortuko dugu genero ekitateak benetako pisua izatea Koordinakundearen lanean.

Emakumeen jabekuntzak esan nahi du ekintza positiboak zehaztea, segurtatzeko emakumeek modu ekitatiboan parte hartzen dutela Koordinakundeko atal guztietan, horrela itzulikatuz autodiagnostikoak agertu duen errealitatea, hau da, generoko estereotipoak erreproduzitzen direla Koordinakundeko gizon eta emakumeen artean zereginak banatzerakoan.

Genero ekitatea bultzatzeko antolakuntza aldaketei dagokionez, egindako autodiagnostikoa lagungarria da identifikatzeko zeintzuk diren alderdi giltzarrak Koordinakundeko gizon eta emakumeen harremanak aldatzeko. Alderdi horien inguruan antolakuntza kulturari buruzko interbentzio-ildo espezifiko bat eratu da.

Azkenik, hiru estrategia horien konbinaketaz gain, eta kontuan harturik zeinen garrantzitsua den sare-lana gaur eguneko nazioarteko testuinguruan, Koordinakundeari funtsezkoa iruditzen zaio Iparreko nola Hegoko mugimendu feministekiko koordinazioan sakontzea.

IV. Helburu orokorra eta interbentzio-ildoak

Helburu orokorra: Koordinakundearen lanean eta bere barne funtzionamenduan genero ekitatea bermatzea, genero ekitatearen alde hartzen duen konpromisoaren bidez erreferentzia bihurtu dadin Koordinakundeko kide diren GGKEentzat.

Interbentzio-ildoak:

Hauek dira genero politika honek oinarritzat dituen interbentzio-ildo iraunkorrak:

- 1. Lankidetzak politikak:** Koherentzia lortu Koordinakundeak egiten edo parte hartzen dituen posizionamendu, jarduera eta dokumentu guzti-etako genero zeharkakotasunean.
- 2. Prestakuntza:** Metodologia parte-hartzailean eta antolakuntzako ikasketan oinarritutako aldian behingo prestakuntzaren bitartez, konpromiso sendo eta argia lortu Koordinakundeko ordezkari edo kide diren pertsona guztien genero ekitatearekin.
- 3. Komunikazioa:** Koordinakundeak genero ikuspegia txerta dezala bere barruko eta kanpoko komunikazioetan.

4. **Aliantzak:** Koordinakundea genero ekitatearen eta emakumeen giza eskubideen aldeko defentsa-sareetan sartu, eta aldaketa hori bultzatu parte hartzen dugun sareetan, horietan partaide izaten jarraitzeko baldintza bezala.
5. **Antolakuntza egitura:** Segurtatu Koordinakundearen antolakuntza egiturak bermatu egiten duela politika hau aplikatzea eta bere interbentzio-ildo guztiak.
6. **Antolakuntza kultura:** Ekintzak abiatu Koordinakunde barruko desberdintasunak ezabatzeko eta bere erakunde kide guztien antolakuntza kultura aldatzeko.

V. Ekintza zehatzak

2000az geroztik Euskadiko GGKEen Koordinakundeak plangintza estrategi-koko prozesuen bidez antolatzen du bere lana eta funtzionamendua. Oraingo plangintza estrategikoan (2010-2013) asmoa hartu da genero politika hau gauzatzeko, eta genero taldea beti saiatu da generoko jardura sektorial eta zeharkakoak sartzan bai oraingo plangintzan eta bai aurrekoetan ere.

Koordinakundearen oraingo genero politikarekin zimentuak jarri nahi dira Koordinakundearen plangintzak modu sistematikoan barne har dezan genero zeharkakotasuna, aldi bakoitzean zehaztuko diren jardura sektorialetatik aparte.

Halere, dokumentua prestatzeko unean oso garrantzitsua iruditu zaigu eduki espezifikoak betetako jardura ildo iraunkorrak finkatzea Plan Estrategikoak moldatzean eta, era berean, jardura zehatz batzuk garatzea genero politika hau dagokion Plan Estrategikoan osoki txertatua egon aurretik.

Interbentzio ildoak

Koordinakundeko politika instituzionalak	
Ekintza zehatzak	Arduraduna
Genero taldeak dokumentu bat prestatuko du –dagokion bidetik onartuko dena–, zeinetan finkatuko diren Koordinakundeak sortutako dokumentu guztiek genero ekitatearen aldetik bete beharko dituzten gutxieneko baldintzak.	<ul style="list-style-type: none"> - Genero taldea - Gobernu Batzordea - Batzar Nagusia
Estatutuak, Barne Erregimeneko Araudia, kontratatutako langileen zereginen banaketa eta lanpostuen balorazioa berrikusi egingo dira.	<ul style="list-style-type: none"> - Gobernu Batzordea - Genero taldea
Koordinakundearen dokumentu estrategikoen berrikuspen guztietan pertsona bat izendatuko da prozesu guztian parte hartzeko eta segurtatzeko, genero taldearekin koordinaturik, genero ikuspegia txertatzen dela.	<ul style="list-style-type: none"> - Gobernu Batzordea - Eragin politikoko taldea - Genero taldea
Bermatu egingo da interbentzio-ildoen garapena etorkizuneko plangintza estrategikoetan.	<ul style="list-style-type: none"> - Gobernu Batzordea - Genero taldea
Lankidetzako politika eta prozedura publikoak	
Ekintza zehatzak	Arduraduna
Bermatu egingo da Koordinakundeak dokumentu instituzionalei egiten dizkien ekarpenetan txertatuta egongo dela genero ikuspegia eta emakumeen jabekuntzaren aldeko apustua, genero atal berezi bat erantsiz Koordinakundea bezalako erakundeei bidaltzen zaizkien ekarpen guztietan.	<ul style="list-style-type: none"> - Genero taldea - Eragin politikoko taldea - Koordinakundea ordezkatzan duten kontseilariak

Prestakuntza

Ekintza zehatzak	Arduraduna
<p>Langile kontratatuak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koordinakundeko langileei aukera emango zaie urtean behin, gutxienez, eta beren lanorduetan, genero ekitateari buruzko ikastaro bat egiteko edo jardunaldi batzuetan parte hartzeko. • Kontratatuak langileei eskatuko zaie 2013. urtea bukatu orduko gutxienez 20 orduko prestakuntza hartua izatea genero ekitateari buruz⁶. 	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinazioa - Gobernu Batzordea
<p>Lan-taldeak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genero arloko prestakuntza espezifikoa ematea Koordinakundeko lan-taldee, euretako bakoitzaren lan-esparruarekin zuzenean lotua. 	<ul style="list-style-type: none"> - Genero taldea - Gainerako lan-taldeak
<p>Koordinakundeko kide diren GGKEak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bi urtez behin prestakuntza jarduera bat antolatuko da Koordinakundeko kide diren GGKEei zuzendua, proposatzen den eta interesgarri gerta dakiekeen genero ekitatearen inguruko gairen bati buruz. • Koordinakundeko kide diren GGKEei informazio sistematikoa emango zaie genero ekitateari buruz bertako, autonomia erkidegoan, Estatuan zein nazioartean antolatutako prestakuntza ikastaro guztiei buruz. 	<ul style="list-style-type: none"> - Genero taldea
<p>Koordinakundeko hautetsiak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koordinakundeko kargu hautetsi guztiei exijituko zaie gutxienez 40 orduko genero prestakuntza izatea, kargurako izendatuak izan aurretik edo izendatuak izan ondoko lehenbiziko urtean⁷. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jokabide kodearen jarraipen batzordea
<p>Prestakuntza plana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genero taldeak (Plangintza Estrategikoan aurreikusitako) prestakuntza plan baten sorkuntzan parte hartuko du, genero politika honetan aurreikusitako neurri guztiak txertatzen direla bermatzeko. • Koordinakundeak ematen duen prestakuntza guztiak zeharkakotuta izango du genero ikuspegia. • Koordinakundeak ematen duen prestakuntza guztiak emakumeen jabekuntzari buruzko atal espezifiko bat izango du. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan estrategikoko taldea - Genero taldea

6 Genero taldeak bidea jarriko du informazio hori eskuratzeko.

7 Genero taldeak bidea jarriko du informazio hori eskuratzeko.

Komunikazioa	
Ekintza zehatzak	Arduraduna
Lehendik prest dagoen eduki, hizkuntza eta irudi ez-sexisten erabilerarako kode bat onartu edo kode zenbaiten bilduma egin eta gero Koordinakundean eta bere GGKE kideen artean zabaldu.	- Genero taldea - Komunikazio taldea
Barne komunikazioa: <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentu korporatiboak genero ekitatearen ikuspegitik berrikusi. • Genero ekitatearen inguruko gaiei buruzko informazioa zabaldu lurralde batzarretan, gutxienez urtean behin. 	- Idazkaritza teknikoak - Genero taldea
Kanpo komunikazioa: <ul style="list-style-type: none"> • Segurtatu genero zeharkakotasuna Ahotza buletinetan, webean, urteko memorietan, asteko buletinetan, eta genero atal espezifiko bat txertatu horietako bakoitzean. • Koordinakundeko GGKE guztiei genero eta feminismoari buruzko albisteak bidali aldiro eta formatu egonkorrean. 	- Komunikazio taldea - Genero taldea
Aliantza	
Ekintza zehatzak	Arduraduna
Aliantzak sortu edo sendotu mugimendu feministarekin, lankidetzak eta ekitateko gizon taldearekin, Estatuko eta Autonomia Erkidegoetako Genero Taldeen sarearekin, Elkarrizketa Kontsonanteekin eta genero ekitatearen alde lanean ari diren erakundeekin.	- Genero taldea
Koordinakundeak parte hartzen duen sareek bete beharko dituzten genero ekitate arloko gutxieneko irizpideak finkatu.	- Gizarte mobilizazio eta kanpaina taldea - Genero taldea
Antolakuntza egitura	
Ekintza zehatzak	Arduraduna
Generoko bozeramailetza instituzionalizatu Gobernu Batzordean.	- Batzar Nagusia
Koordinakundeko genero arduradunaren postua instituzionalizatu.	- Batzar Nagusia

Koordinakundeko genero taldea instituzionalizatu.	- Gobernu Batzordea - Genero taldea
Bide-orri bat prestatu gizon-emakumeak modu justuan ordezkatuak egon daitezen Koordinakundeko ataletan.	- Gobernu Batzordea - Genero taldea
Behin betiko finkatu Lankidetzako Euskal Kontseiluan Koordinakundeko ordezkari den pertsona baten genero gaietarako postu instituzionalizatu.	- Gobernu Batzordea - Batzar Nagusia
Genero gaietarako postu instituzionalizatu berezi bat sortu Jokabide kodearen jarraipen batzordea .	- Gobernu Batzordea - Batzar Nagusia
Lan-taldeak⁸: <ul style="list-style-type: none"> • Lan-talde bakoitzak pertsona bat aukeratzeko du generoko artekari bezala. • Genero artekari izendatutako pertsonak urtean 3 aldiz elkartzen dira Koordinakundeko genero arduradunarekin, aurrena urteko plangintza prestatzeko, ondoren urteko plangintzaren erdiko ebaluazioa egiteko, eta azkenik urteko plangintzaren azken ebaluazioa egiteko. • Koordinakundeko genero arduradunak lagundu egiten ditu taldeak, artekari izendatutako pertsonekin aldiro elkartuz. 	- Lan-taldeak - Genero arduraduna
Antolakuntza kultura	
Ekintza zehatzak	Arduraduna
Genero taldeak urtean behin jarduera bat antolatzen du antolakuntza kulturari buruzko gaien inguruan, hala nola militantziaren eta lanaren arteko gatazkak, gatazka konponketa, lidergoak, parte-hartzea...	- Genero taldea
Pizgarri edo onurak bilatu genero ekitateko bidean aurrerapausoak ematen dituzten GGKEentzat, lehentasuna emanez antolakuntza kulturako gaiak.	- Genero taldea

⁸ Koordinakundeko genero arduradunak gehiago hartuko du bere gain genero artekarietarako koordinazioa, taldeen lan-zama ez handitzeko.

VI. Jarraipena eta ebaluaketa

- Genero politikaren indarraldiaren lehen urtea bukatu ondoren, genero taldeak, Koordinakundeko genero arloko arduradunaren laguntzarekin, lehen ebaluaketa parte-hartzaile bat egiteko erreferentziazko terminoak zehaztuko ditu.

Ebaluaketa-taldeko kide izango dira genero taldea, talde operatibo bakoitzean genero artekari izendatutako 3 pertsonak eta Jokabide kodearen jarraipen batzordeko pertsona bat.

- Genero politikaren indarraldiaren bigarren urtean kanpoko pertsona edo kontsultore batek ebaluatuko du zenbateraino bete diren ekintza zehatzak eta zenbateraino lagundu duten ekintza horiek interbentzio-ildoan helburuak lortzen.
- Hirugarren urtetik aurrera, genero politika honen interbentzio-ildoek garatzen dituzten ekintzak Koordinakundearen Plangintza estrategikoan txertatuko dira eta Planerako diseinatzen den ebaluaketa prozesuan ebaluatuko dira.

Halere, eta Koordinakundearen egoera ekonomikoak hartarako bidea ematen duen neurrian, bi urtez behin kanpoko ebaluaketa bat egingo da egiaztatzeko zenbateraino bete diren eta zeinen egoki izan diren interbentzio-ildoak garatzeko aurreikusitako jarduerak.