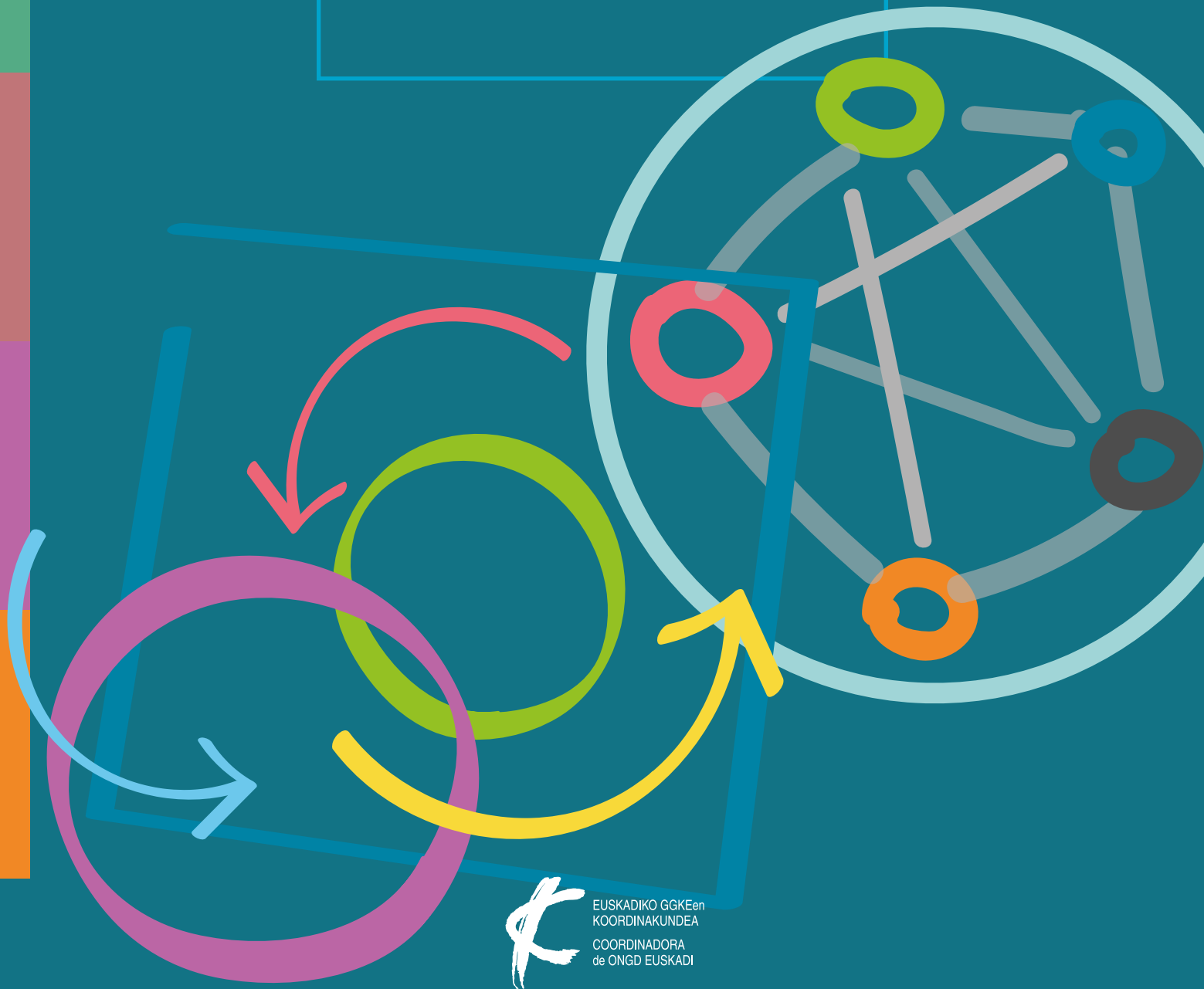




# GENERO- POLITIKA

2023-2030



EUSKADIKO GGKEen  
KOORDINAKUNDEA  
COORDINADORA  
de CNGD EUSKADI



EUSKADIKO GGKEen  
KOORDINAKUNDEA  
COORDINADORA  
de ONGD EUSKADI

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

## Araba

Simone de Beauvoir Elkarteen Etxea  
San Ignazio Loiolakoa 8, 3. 1. bulegoa  
01001 **Gasteiz**

☎ 945 280 745

✉ [araba@ongdeuskadi.org](mailto:araba@ongdeuskadi.org)

## Bizkaia

Erronda z/g (5. zk-ren aurrean), 3. C bulegoa  
48005 **Bilbao**

☎ 944 150 300

✉ [bizkaia@ongdeuskadi.org](mailto:bizkaia@ongdeuskadi.org)

## Gipuzkoa

Iparragirre 8, behea

20001 **Donostia**

☎ 943 463 526

✉ [gipuzkoa@ongdeuskadi.org](mailto:gipuzkoa@ongdeuskadi.org)

## 2023ko ekainaren 2ko Batzar Orokorrean onartua

Kanpo-aholkularitza: Oreka Sarea

Diseinu eta maketazioa: Marra S.L.

Laguntzaileak:



**araba álava**  
foru aldundia diputación foral

**Bizkaia**  
foru aldundia  
diputación foral

Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Kultura, Lanikidetzako, Gazteria  
eta Kirol Departamentua



**B**  
**Bilbao**

**DONOSTIA  
SAN SEBASTIÁN**  
Lankidetzako  
Cooperación

<b>5</b>	<b>1. SARRERA</b>	
	1.1. Genero-politika testuinguruan	5
	1.2. Lantze-prozesua	6

<b>9</b>	<b>2. ERREFERENTZIA-ESPARRU POLITIKO-IDEOLOGIKOA</b>	
	2.1. Abiapuntua – 3 ardatz egituratzaile	9
	2.2. Genero-ikuspegitik ikuspegi feministara igarotzea	11

<b>12</b>	<b>3. ESTRATEGIAK ETA HAIEN HEDAPENA</b>	
	1. Erantzunkidetasuna, ikuspegi feminista duen lankidetzaren lortzeko estrategia	12
	2. Eragin politiko integral eta eraldatzailearentz	17
	3. Parte-hartzea eta lidergoa	20
	4. Ikasketa	24

<b>26</b>	<b>4. GENERO-ARKITEKTURA</b>	
	4.1. Genero-arkitekturara hurbiltzea	26
	4.2. Euskadiko GGKE-en Koordinakundeko genero-arkitektura	29

<b>35</b>	<b>5. SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA</b>	
	5.1. Plangintza ziklo gisa	35
	5.2. Jarraipen- eta ebaluazio-sistema eta genero-arkitektura	36
	5.3. Adierazleak	36

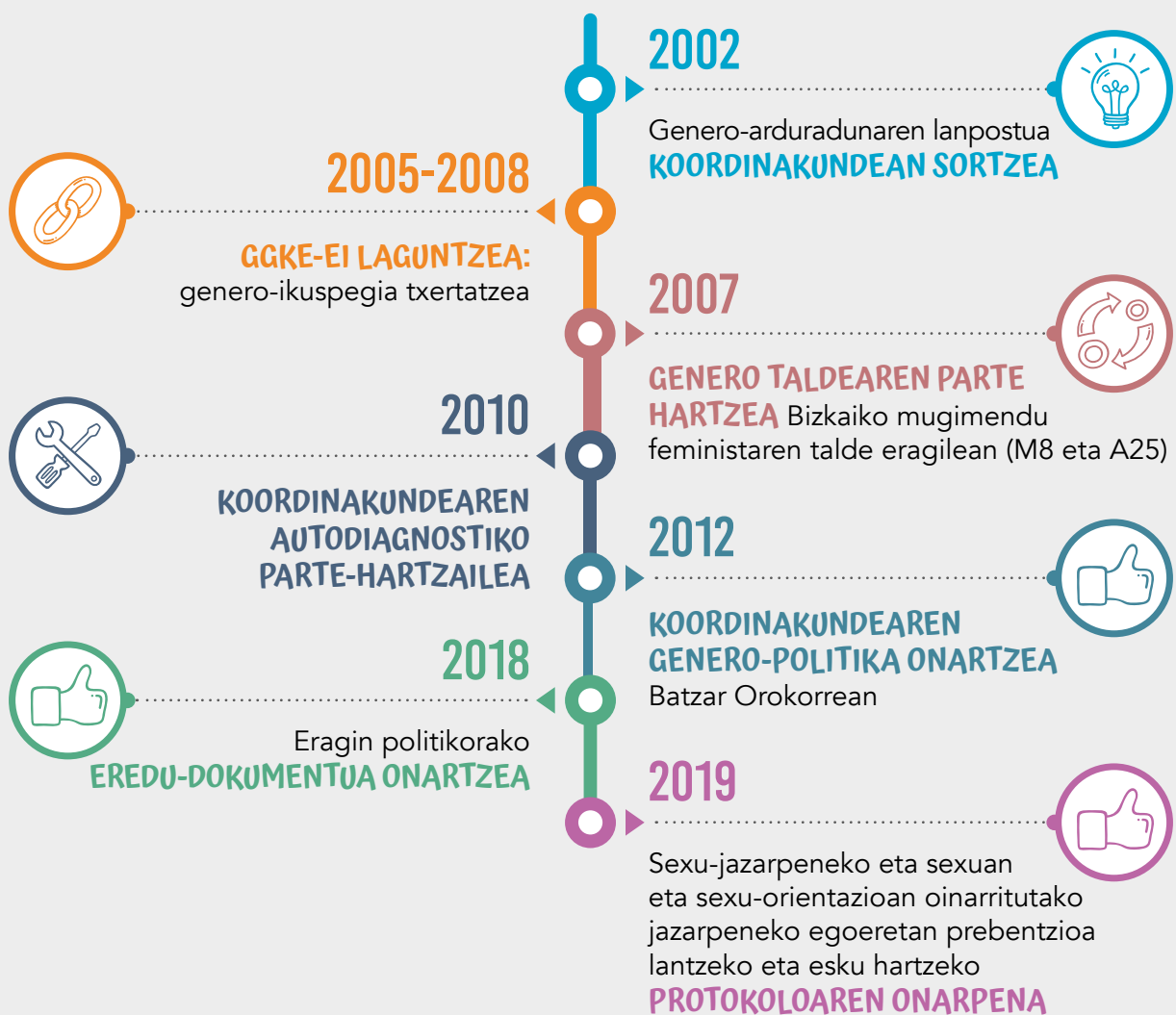


# 1

## Sarrera

### 1.1. Genero-politika testuinguruan

Genero-ekitaterako politiken inguruan egindako ibilbidea da euskal lankidetzaren ezaugarrietako bat. Horren erakusgarri da Euskadiko GGKE-en Koordinakundearen (aurrerantzean, Koordinakundea) apustu sendoa, 2000. urtean Genero Taldea<sup>1</sup> sortu zuena, Batzar Orokorrak hala erabakita. Une horretatik aurrera, aurrerapauso garrantzitsuak egin dira, eta Koordinakundeak genero-ekitatearen arloan egin duen ibilbideko mugarri batzuetan islatzen dira.



<sup>1</sup> Dokumentu honetan, Genero Taldea aipatzen denean, 2000. urtean sortutako Koordinakundearen lantaldeari egiten zaio erreferentzia, eta GGKE bazkideek eta Talde Teknikoko arlo horretako arduradunak osatzen dute talde hori. Genero-politika hau onartu ondoren, Genero Taldeak Gune Feminista izena hartu du, eta Genero-politika garatzeko lantaldeak, berriz, Genero-politikaren Talde Eragilea izena. Talde hori Koordinakundeko hainbat espazio, lurralde eta erantzukizun-mailatako pertsonak osatzen dute. Basoa 2023 izeneko barne-dokumentu batean, Gune Feministaren eta Genero-politikaren Talde Eragilearen funtzioak mugatzen dira.

Ibilbide horretan, Koordinakundearen lana aldatuz joan da, eta hainbat fase izan ditu:

○▶ **LEHENIK ETA BEHIN,**

GGKE-ek beren proiektuetan genero-ikuspegia sartzen laguntzea izan zen helburu nagusia.

○▶ **ONDOREN,**

ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketaren ikuspegia ezartzen hasi zen, erakundeen barruan eragiten saiatzeko. Hau da, proiektuetan aldaketak gauzatzeaz gain, erakundeen politika, egitura eta kultura aldatzea sustatu nahi da.

○▶ **AZKEN URTEOTAN,**

bazkide diren GGKE-en laguntza-lana Koordinakundearen beraren barruko lanarekin osatzen da. Jauzi horren ondorioz, zabaldu egin da Koordinakundearen barruan genero-ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketa ezartzea.

Dokumentu honetan jasotzen den Genero-politikak bere testuingurua du: Koordinakundearen barne ibilbidea, alegia. 2010ean egindako autodiagnostiko-prozesuan du jatorria, eta, ondoren, 2012an onartutako Genero-politikan gauzatu zen. Era berean, 2022-2030eko Plan Estrategikoan sartutako genero-ekitatearekiko eta ikuspegi feministarekiko konpromisoari erantzuten dio, non Genero-politikaren berrikuspena eta eguneratzea zehazten baita.

## **1.2. Lantze-prozesua**

### **Abiapuntua**

2021 eta 2022 artean egindako diagnostikoa izan da dokumentu honetan jasotzen den Genero-politika prestatzeko abiapuntua. Genero-ekitatearen antolaketa-aldaketaren ikuspegitik eta metodologia parte-hartzaitetik abiatuta egin zen diagnostiko-prozesua. Azken produktu gisa, dokumentu bat sortu zen, diagnostikoa egiteko prozesua deskribatzen duena, Ticchy-ren esparruan egindako eta egituratutako azterketa jasotzen duena eta aurkitutako "korapilo" nagusien laburpena osatzen duena.

## Instantzia sustatzaileak eta lan-eremuak

Genero-politika egiteko, eremu sustatzaile hauek sortu dira:

### TALDE ORDEZKATZAILEA

Koordinakundeko lan-eremuetako 12 pertsonak –8 emakume eta 4 gizonek– osatzen dute:

- Gobernu Batzordeko 3 pertsona, horien artean lehendakaria eta lehendakariordea.
- Talde Teknikoko 3 pertsona: Generoa, Eragin Politikoa eta Gizarte Eraldaketarako Hezkuntzako arduradunak.
- Arabako Lurralde Batzarrean parte hartzen duen pertsona bat.
- Besteak beste, Eragin Politikoko taldeetan parte hartzen duten Gipuzkoako 2 pertsona.
- Besteak beste, Genero Taldean parte hartzen duten 3 pertsona.

Guztira, **5 tailer** egin dira.



### JARRAIPEN-BATZORDEA

Gobernu Batzordeko eta Talde Teknikoko kideek osatzen dute, Talde Ordezkatzailearekin parte hartzen dutenek izan ezik.

Guztira, **2 lan-saio** egin dira.

### TALDE FOKALAK

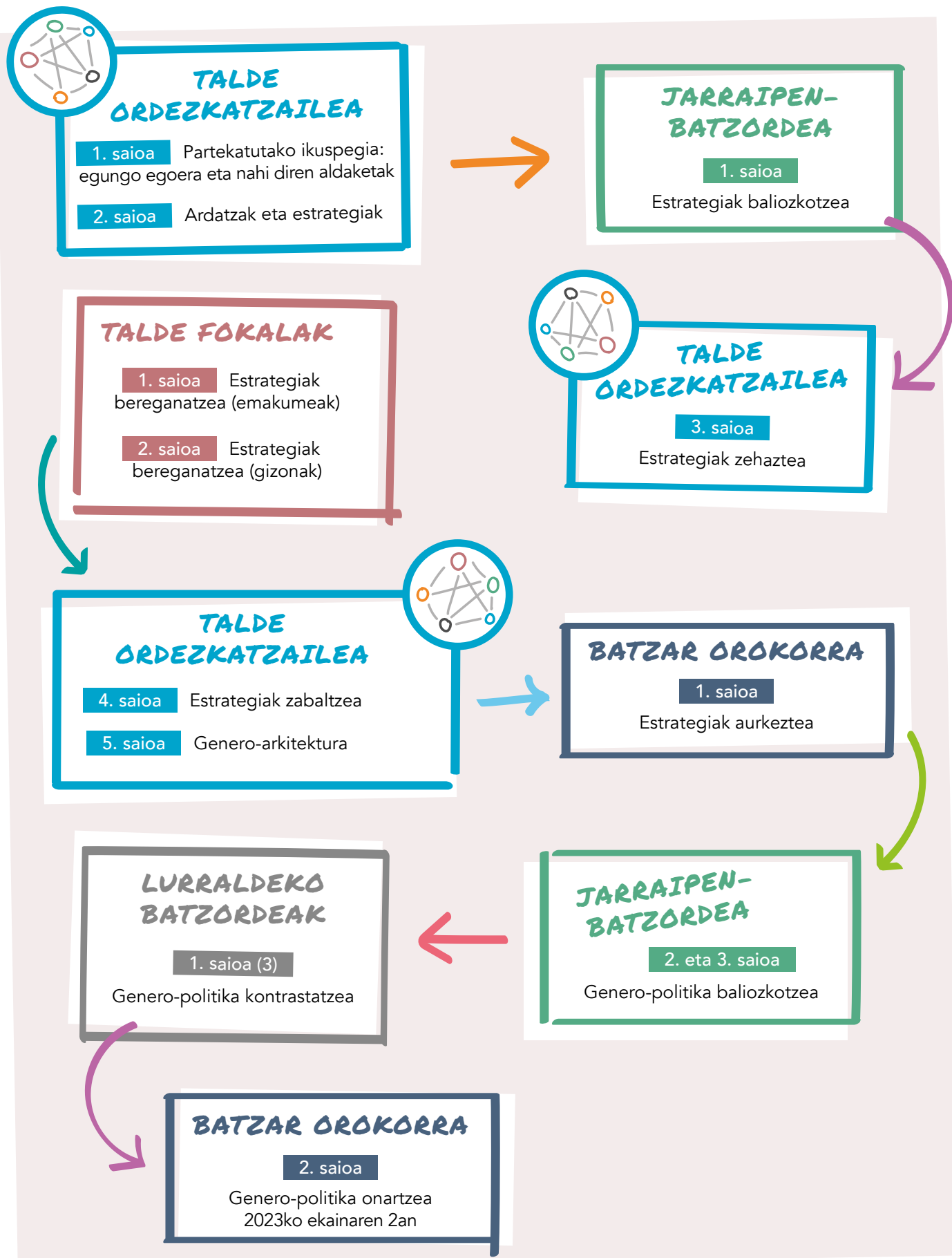
**Bi talde fokal** egin dira, eta horietan sakondu egin da Talde Ordezkatzailean egingako eta Jarraipen Batzordean baliozkotutako lanetik abiatuta landutako estrategien proposamena eskuratzean.

Koordinakundeko emakumeei zuzendutako lehen talde fokalean 10 pertsonak hartu dute parte, eta gizonei zuzenduta egon den bigarreanean, berriz, 7.

## Lan-metodologia

Plangintza-prozesua partaidetzazko metodologia batetik abiatuta egin da, eta horrek gogoetarako guneak sortzea eta proposamen kolektiboak egitea dakar. Horretarako, ahalegin handia egin da Koordinakundearen barruan ibilbide eta esperientzia desberdinak dituzten pertsonak parte hartuko dutela bermatzeko. Halaber, organo, lurralde eta lantaldeen ordezkaritza izatea nahi izan da.

Eskema honetan, ezarritako metodologia parte-hartzailearekin jarraitutako lan-prozesua laburtzen da:





## Erreferentzia-esparru politiko-ideologikoa

### 2.1. Abiapuntua – 3 ardatz egituratzaile

2012an onartutako Koordinakundearen Genero-politikaren esparru politiko-ideologikoa hiru ardatz egituratzailetan oinarritzen da:

#### GENERO-ZEHARKAKOTASUNA

Estrategia horrek planteatzen du garapen-ekintza guztiek genero-ekitatea bilatu behar dutela eta emakumeen eta gizonen artean duten eragin berezia kontuan hartu behar dutela. Genero-ekitatea erakundearen txertatzea ahalbidetzen du.

Ez du baztertzeko zeharkakotasunari laguntzen eta segimendua egiten dion genero-eremu edo -talde baten beharra. Hala ere, eremu eta pertsona guztiek genero-ekitatearekiko konpromisoa hartu behar dute, eta erakundearen jardura orotan genero-ekitatea bilatzea berezkoa izatea ahalbidetuko duten gaitasunak eta jarrerak sortu.

#### EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

Emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanen azterketan oinarritzen da. Erakusten du emakumeak botere-guneetatik baztertu izan direla beti, eta horrek gure gizarteei eragiten dieten ondorioen berri ematen du. Geure sektorean ere gertatu da hori. Hala erakusten du GGKE-etan eta Koordinakundearen bertan funtzioen eta ardura-postuen banaketan azterketak<sup>2</sup>.

Estrategia honek erakundearen espazio guztietan emakumeen eta gizonen partaidetza zuzena bermatuko duten ekintza positiboak definitzearen aldeko apustua egiten du.

<sup>2</sup> Genero-ikuspegia Euskadiko GGKE-etan. Murguialday, Clara; Del Río Martínez, Amaia; Anitua, Estibalitz; Maoño, Cristina; 2000; Hegoa; eta Euskadiko GGKE-en Koordinakundearen genero-diagnostikoak (2010 eta 2022); Euskadiko GGKE-en Koordinakundearen.

## GENERO-EKITATEAREN ALDEKO ANTOLAKETA-ALDAKETA

Ikerteta-ekintza mota bat da, eta, horren bidez, erakundearen funtzionamendua berrikusten da, eta aldatu nahi diren alderdiak identifikatzen dira, desorekak sortzen baitituzte<sup>3</sup>.

Ikuspegi horren arabera, desberdintasunak dituen erakunde batek desberdintasunak dituzten dinamikak errepikatuko ditu. Erakundeak errealitate sozialaren isla dira, eta bere egiten dituzte gizonen eta emakumeen arteko botere-desberdintasunak baldintzatutako harremanen rolak, estereotipoak eta dinamikak.

Ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketa metodologiak aukera ematen du erakundeen barruan genero-desberdintasunak sortzen dituzten dinamikak, errutinak eta funtzionatzeko moduak zein diren ikusteko, eta, hortik abiatuta, horiek ezabatzeko neurri zehatzak diseinatzeko. Ikuspegia integrala da, erakundeko esparru guztiak –baita balioak eta kultura ere– aztertzen baitira, eta gakoa ikaskuntza kolektiboko prozesu parte-hartzaileak bultzatzea baita.

Ardatz horien aldi bereko aplikazioen berrikuspenetik abiatuta, garapenerako lankidetzako erakundeen esparruan honako erronka hauek hauteman dira:

- ▶ Genero-zeharkakotasuna aplikatzean akatsak izatea, haren inplikazioak ez jakiteagatik, baliabiderik ez izateagatik, segimendu-sistema desegokiengatik, erreproduzitzen jarraitzen duten gizarte-egituretan borondate politikorik ez izateagatik...
- ▶ Genero-ikuspegia lan-eremu zehatzetan integratzen da. Hau da, erakundeei interesatzen zaizkienetan edo ezagutza gehien dutenetan. Adibidez, lankidetzaproiektuetan.
- ▶ Erakundeek ez dute beren burua ikusten genero-desberdintasunak betikitzen ari diren egitura gisa.
- ▶ Genero-zeharkakotasunaren estrategia ezartzeak eragindako aldaketak azalean eta kanpoan gelditu dira askotan. Alegia, ez diete eragin erakundeen barne-funtzionamenduko dinamikei.
- ▶ Zeharkakotasuna ez da ikaskuntza kolektiboaren prozesutzat hartu, eta ez da onartu genero-ekitateari beti presente egon behar duen helburua dela giza garapena bilatzen duten jardueretan, eta, beraz, erakundeetan hartzen diren erabakiak gidatu behar dituela.

Politika honetan, aipatutako hiru ardatz egituratzaileekin gure konpromisoa berresten dugu, eta erronkei aurre egitea planteatzen dugu genero-ikuspegitik ikuspuntu feministarantz igaroz, hurrengo atalak jasotzen duen moduan.

<sup>3</sup> Genero-desberdintasunak erakundeetan: Ekitatearen aldeko aldaketa-prozesuak. Navarro, Natalia; 2007; Nazio Batuen Garapenerako Programa (PNUD).

## 2.2. Genero-ikuspegitik ikuspegi feministara igarotzea

Koordinakundearen 2022-2030eko Plan Estrategikoak egituratzen dituen hiru ardatzetako bat genero-ekitatearen ikuspegitik ikuspuntu feministarantz igarotzea da. Horri dagokionez, Plan Estrategikoak tokiko bazkideekin zein erakundeen barne-esparruan egin nahi du aldaketa hori.

Koordinakundeak landu nahi duen ikuspegi feministak hau dakar berekin:

- ▶ Feminismo anitz eta pluralen ikuspegiak gure politiketan sartzen direla eta haien planteamenduak eta zehaztasuna zeharkatzen dituztela ziurtatzea. Horretarako, beharrezkoa izango da desberdintasunak ikuspegi multidimentsionalarekin eta interseksionalarekin aztertzea, genero-azterketa gaindituz eta egiturazko desberdintasunen kausei modu integralagoan helduz. **Genero-zeharkakotasunarekin** dugun konpromisoa sendotuko dugu.
- ▶ Emakumeen agentziarekin konpromisoak hartzea, bereizkeria, eskubideen urraketa edo indarkeria matxista desagerrarazteko, eta emakumeen banakako eta taldeko jarduteko gaitasuna indartuz, bai eremu publikoetan bai pribatuetan. **Emakumeen ahaldunderako** sektorialarekiko gure konpromisoa sendotuko dugu.
- ▶ Ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketaren estrategia erabiltzea, ezinbesteko tresna baita gure erakundeak eraldatzeko eta ikuspegi feminista horren inplementazioa indartuko duten aliatuak atxikitzeko. **Ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketarekin** gure konpromisoa sendotuko dugu.
- ▶ Pertsonen eta naturaren zaintzan jartzea lankidetzaren arreta, eta sistemaren erdigunean jartzea bizitza.
- ▶ Lankidetzaren sistema berrikustea, sistema kapitalista eta patriarkala indartzen duten aztarna kolonialak eta arrazistak identifikatzeko eta desagerrarazteko lan egiteko.
- ▶ Ikuspegi feminista ezartzeko hartutako konpromisoek aurrekontu nahikoa izango dutela bermatzea gure erakundeen barne-eremuan eta euskal lankidetzaren deszentralizatuaren esparruko deialdi publikoetan.

# 3

## Estrategiak eta haien hedapena

Genero-politika hau hurrengo lau estrategia hauetan oinarritzen da:

- 1 → Erantzunkidetasuna, ikuspegi feminista duen lankidetzaz lortzeko estrategia.
- 2 → Eragin politiko integral eta eraldatzailearentz.
- 3 → Parte-hartzea eta lidergoa.
- 4 → Ikasketa.

### 1

## ERANTZUNKIDETASUNA, IKUSPEGI FEMINISTA DUEN LANKIDETZA LORTZEKO ESTRATEGIA

Erantzunkidetasuna, *gender mainstreaming* (itzulita, genero-zeharkakotasuna) strategiaren oinarritzko printzipio gisa, erronka garrantzitsua izan zen erakunde guztientzat; izan ere, beren eremu guztiek beren gain hartu behar dute genero-ekitatea bultzatzeko erantzukizuna, beren esku-hartzearen eremuan eta jardueretan.

Koordinakunde, genero-ekitatea sustatzearen inguruko erantzunkidetasuna ez dago erabat finkatua, batez ere erantzukizun hori Genero Taldeari eta Arloari esleitu zaielako –hari dagozkion lanak esleitzen zaizkio eta beharrezko ezagupenak eta gaitasunak aurruposatzen dira–.



## ERRONKAK

**Genero-arkitektura** diseinatzea, Koordinakundeko esparru bakoitzak genero-ekitatea sustatzeari dagokionez duen erantzukizuna bere gain hartuko duela eta 2022-2030eko Plan Estrategikoan hartutako konpromisoetako bati lagunduko diola bermatzeko: “*Genero-ikuspegitik lankidetzaren feministara igarotzea*”. Abiapuntu horretatik, aipatutako Plan Estrategikoak “*Ikuspegi feminista Genero Taldeetik haratago zeharkako bihurtzea*” proposatzen du ekintza-lerro gisa.

Erronka horri erantzuteko, besteak beste, Koordinakundearen jardun-eremu bakoitzean erreferente diren pertsonen Genero-politika hedatzearen inguruko eginkizun eta zeregin espezifikoak esleitu beharko zaizkie. Halaber, pertsona horiei esleitu zaizkien eginkizunak betetzeko behar dituzten trebakuntza eta tresnak eman beharko zaizkie.

Horri dagokionez, ezinbestekoa da Koordinakundearen barruan errotutako inertzietako bat gainditzea: Genero Taldeko pertsonak izatea erakundeko lan-eremu guztietan genero-ekitatea sustatzeko erantzukizuna beren gain hartuko dutenak.

**Esparruka banatutako lana gainditzea.** Horrek esan nahi du eremu bakoitzean modu autonomoan egindako plan operatiboak direla, eta ez dutela berariazko konpromiso eta ekintzarik jasotzen Koordinakundeko Genero-politikaren hedapenari buruz.

Erronka horri erantzuteko, beharrezkoa da:

- Esparru bakoitzeko plan operatiboetan Koordinakundearen Genero-politika hedatzeari dagozkion helburu eta neurri espezifikoak sartzea.
- Helburu eta neurri horiek Koordinakundeko esparruek modu koordinatuan adostea, erakundeko eremu guztiak ordezkatuta dituen koordinazio-eremua duen genero-arkitekturaren oinarrituta. Alde horretatik, espazio horien diseinuan ezinbestekoa izango da kontuan hartzea lurralde-aniztasuna eta, bereziki, lurralde bakoitzaren barne-antolaketaren ezaugarriak.

Erakundeen barruan erantzukizun partekatua printzipioa sustatzeko **ikaskuntza- eta sorkuntza-espazioak eskaintzea**, genero-ikuspegitik ikuspegi feministarako trantsiziotik abiatuta.

Erronka horri erantzuteko, beharrezkoa da:

- Genero-arkitekturak aurreikusitako barne-koordinazioko espazioetan ezagutza sortzen lagunduko duten metodologiak sartzea, Koordinakundetik nahiz kanpoko erakundeetatik datozen erakundeen erantzukidetasuna sustatzeko esperientzietatik abiatuta.
- Gizarte-mugimenduekin itunak egitea –zehazki, mugimendu feministarekin–, erantzukidetasuna sustatzeko eta genero-ikuspegitik ikuspegi feministara igartzeko esperientziak trukatzeko guneak sor daitezzen. Halaber, eremu horietan lan-metodologiak eta -tresnak ezarri beharko dira, Koordinakundearen lan-dinamikei aplikatu dakiekeen ezagutza sortzen laguntzeko.

Koordinakundearen **Genero-politikaren hedapena**, jarraipena eta ebaluazioa erraztuko duten **dinamikak sartzea** lan-eremu guztietan.

Horretarako beharrezkoa izango da:

- Genero-politikaren hedapenari erantzuten dioten plan operatiboen helburu eta neurri espezifikoekin ezarpenarekin eta jarraipenarekin zuzenean lotutako gaiak sartzea, hala dagokionean, eta modu sistematikoan gehitzea lan-eremuen gai-zerrendetan.
- Lan-tresnak prestatzea, alde batetik, Genero-politikaren hedapenari erantzuten dioten urteko plan operatiboen helburu eta neurri zehatzak ezartzen laguntzeko. Bestetik, tresna horiek aipatutako helburu eta neurri espezifikoekin jarraipenari lotutako informazioaren sistematizazioa erraztu beharko dute.

Koordinakundearen Genero-politika hedatzen parte hartzen duten **GGKE-en erantzunkidetasuna areagotzea**.

Erronka horrek, besteak beste, honako hauek eskatzen ditu:

- Genero-politikaren aurrerapenak Koordinakundearen parte hartzen duten GGKE-ekin sozializatzea, erreferentzia izan dadin.
- Koordinakundearen Genero-politikaren hedapenetik sortutako ezagutza bertan parte hartzen duten GGKE-ekin partekatze guneak eta uneak ezartzea.



## HELBURU ESTRATEGIKOAK

### 1. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Esparruen araberako banaketa haustea eta arlo bakoitzean genero-erantzukizun eta -ataza zehatzak onartzen direla bermatzea.

#### EMAITZAK

#### 1. emaitza - 1. helburu estrategikoa

Genero-arkitektura diseinatu eta ezarri da, Koordinakundeko esparru bakoitzak bere erantzukidetasun-maila bere gain har dezan.

#### 2. emaitza - 1. helburu estrategikoa

2022-2030eko Plan Estrategikoko ekintza-lerroetan neurriak sartu dira, plan operatiboak prestatzeko prozesuetan esparruen araberako banaketa hausten dela ziurtatzeko.

#### 3. emaitza - 1. helburu estrategikoa

Urteko plan operatiboetan Genero-politikaren hedapenari buruzko berariazko ekintzak sartu dira, Koordinakundearen lan-eremu guztiak inplikatzeko dituztenak, genero-zeharkakotasuna bermatzeko.

### 2. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Koordinakundean, ikuspegi feministarako trantsizio-testuinguru batean erantzukidetasuna bultzatzen duten lan-mekanismoak eta -dinamikak txertatzea.

#### EMAITZAK

#### 1. emaitza - 2. helburu estrategikoa

Jakintza eta ikasi eta sortzeko guneak sortu eta finkatu dira, GGKE-ek eta gizarte-erakundeek esperientziak eta metodologiak trukatzeko.

#### 2. emaitza - 2. helburu estrategikoa

Koordinakundearen eta gizarte-mugimenduen arteko aliantza-estrategiak zehaztu dira, batez ere mugimendu feministarekin.

#### 3. emaitza - 2. helburu estrategikoa

GGKE-ekin sozializatu dira erakunde sozialekiko elkarrekintzaren ondorioz Koordinakundean sartutako mekanismo eta dinamikak.



### **3. HELBURU ESTRATEGIKOA**

- ▶ Jarraipen eta ebaluazio sistema bat sortu da Genero-politikak Koordinakundearen lan eremu ezberdinetan duen eragina neurtzeko.

EMAITZAK

#### **1. emaitza - 3. helburu estrategikoa**

Genero-arkitektura ezarri da, Koordinakundearen Genero-politikaren hedapenaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko eremuak izango dituen, erakundearen jardueraren eremu guztien ikuspegi bateratutik.

#### **2. emaitza - 3. helburu estrategikoa**

Jarraipen eta ebaluaziorako tresnak sortu eta ezarri dira, arloka bildutako informazioa sistematizatu eta aztertzeko.



### **4. HELBURU ESTRATEGIKOA**

- ▶ Genero-zeharkakotasunari buruzko estrategia partekatua adostu eta ezartzea, jardueraren eremu desberdinetatik sustatutako Koordinakundearen ekintzetan.

EMAITZAK

#### **1. emaitza - 4. helburu estrategikoa**

Genero-zeharkakotasuna ezartzearen inguruan Koordinakundeko esparruek egindako ibilbidea sistematizatzea eta partekatzea.

#### **2. emaitza - 4. helburu estrategikoa**

Generoaren zeharkakotasuna Koordinakundearen lan-eremu bakoitzean txertatzeko ikuspegi eta ekintza-ildo berriak identifikatu dira.

#### **3. emaitza - 4. helburu estrategikoa**

Koordinakundearen jarduketetan genero-ikuspegia txertatzeko irizpide eta prozedura argiak adostu dira.



## 2 ERAGIN POLITIKO INTEGRAL ETA ERALDATZAILERANTZ



2022-2030eko Plan Estrategikoan jasotzen denez, *“Gizartearen eraldaketara, justizia globalera eta giza eskubideetara bideratua dagoen euskal lankidetzak konprometitua lortzeko eragitea”* da Koordinakundearen lana egituratzen duen erronka. Abiapuntu horretatik, Koordinakundeak, eraldaketa-eragile den aldetik, *“ohiko pentsamendu-eskemak haustea, ikuspegi eta planteamendu berriekin lan egitea”* proposatzen du (2022-2030eko Plan Estrategikoko 1. erronkaren 3. helburuaren sarrera).

Planteamendu hori ikuspegi berritzailean txertatzeko, besteak beste, eragin politikoaren nozioa bera berrikusi behar da. Horri dagokionez, esan behar da Koordinakundearen nozio hori izen bereko eremuarekin lotzen dela, eragin politikoa eremu horretatik bultzatzen baita batez ere, baina ez bakarrik.

Nozio horrek, neurri batean, gizarte (cis) hetero patriarkalen ezaugarri den esfera publiko eta pribatuaren banaketaren logika islatzen du. Hortik abiatuta, balio handiagoa ematen zaio eremu publiko gisa ezartzen denari, maskulinitasun hegemonikoari hertsiki lotua baitago. Koordinakundearen kasuan, logika horrek eragin politikoko espazioetan lantzen diren gaiei balio handiagoa ematea –“garrantzitsutzat” hartzea– eragiten du; hau da, politika publikoekin lotutako gaiei garrantzia gehiago ematen zaie, eta horien artean finantzaketa-iturriekin zerikusia dutenak nabarmentzen dira.

“Garrantziaren” mugapen horrek balioa ematen dio, halaber, eragin politikoko lan-eremuekin lotutako gaiek eskatzen dituzten jakintzei. Uste da ezagutza hori eskuratzeko gaitasun estrategikoa eta analitikoa behar dela, espazio horietan zilegitasun eta autoritate handiena duten pertsonen dagokiena –oro har, arlo horretan ibilbide luzea duten gizonei–. Hartara, nozio horretatik urruntzen diren beste jakintza eta ezagutza batzuei balioa kentzen zaie; esate baterako, gizarte eraldaketarako hezkuntzako eta genero-ekitaterako esparruan egiten den lanerako eskatzen direnei. Beraz, balioa kentzen zaio gizartearen eraldaketa helburu nagusi duten esparru horietatik egiten den eraginari.

Mugimendu feministak urteak daramatza “politikotasunaren” nozioa auzitan jartzen, gizarte (cis) hetero patriarkalen ezaugarria den eremu publikoaren eta pribatuaren banaketan oinarritzen dena, eta generoaren ikuspegitik dituen ondorioak mahai gainean jartzen. Koordinakundearen kasuan, erakundearen jardun-eremuei dagokienez sortzen duen hierarkiaz gain, eragin politikoko taldeak dira maskulinizatuenak. Hau da, batetik, gizonen proportzio handiena duten eremuak dira, nahiz eta emakume gehiago sartzeko joera nabari den. Bestetik, neurri handi batean maskulinitasun hegemonikoaren ereduari jarraitzen dioten parte-hartze eta lidergo-ereduen nagusitasuna handiagoa dela ikusi da –nork erabiltzen dituen kontuan hartu gabe–. Gainera, talde horietan harreman desberdinak identifikatu dira, eta, horren eraginez, generoan oinarrituta, zenbait emakumek eremu horiek etsai gisa bizi dituzte.

Egoera horren aurrean, Koordinakundeak eragin politikoaren nozioa berrikustea eta gizarte-eraldaketan arreta jarriko duten xede eta helburuak bertan sartzeko proposatzen du, eredu sozial feminista eta eraldatzailea bereziki azpimarratuz, Koordinakundeko lan-eremu guztiak hartuko dituen.

## ERRONKAK

**Eragin politikoaren nozio bat definitu eta lantzea**, gizartearen eraldaketan arreta jarriko duena, eredu sozial feminista bereziki azpimarratuz.

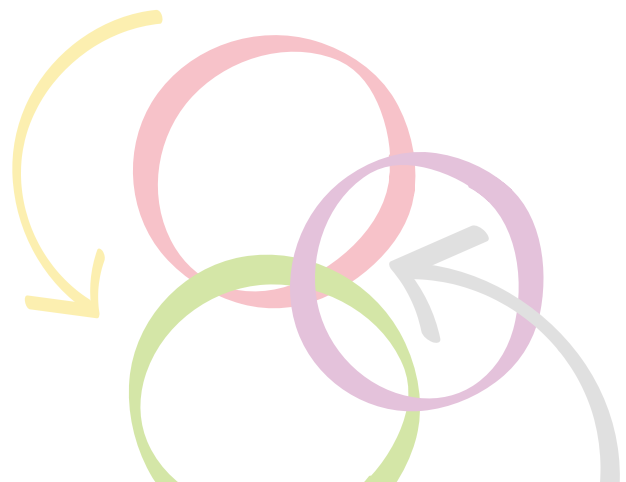
Erronka horri erantzuteko, beharrezkoa izango da:

- Hausnarketa kolektiborako guneak sortzea, erakunde osoak partekatutako eragin politikoaren definizioa gauzatzeko.
- Kanpoko eragileekiko aliantzen bidez, gogoeta kolektiboko espazioetan gizarte-mugimenduen esperientzia sartzeari arreta berezia jarritz, eragin politikoaren nozioaren definizioaren inguruan gogoeta egiten laguntzeko.

**Eragin politikoaren nozio definitua Koordinakundearen eguneroko praktiketan eragina** izatea lortzea.

Horretarako beharrezkoa izango da:

- Koordinakundearen 2022-2030eko Plan Estrategikoaren antolamendua harmonizatzea, Genero-politikak planteatutako estrategia eta helburuetan oinarrituta, eta, bereziki, eragin politikoaren nozioa gizarte-eraldaketaren eta gizarte-eredu feministaren ikuspegitik gauzatzen dela azpimarratzea –2022-2030eko Plan Estrategikoko 1. erronkaren 3. helburuan jasotzen denez–.
- Kanpoko eragileekin hitz egiteko guneetan –adibidez, administrazio publikoarekin egiten direnetan– gauzatzen den eragin politikoaren noziotik eratorritako gaiak sartzeari. Ikuspegi horretatik, zainketei lotutako gaiak –eta bizitza zentroan kokatzeari lotutakoek– pisu eta presentzia handiagoa izango dute elkarrizketa-guneetan.
- Koordinakundearen eragin politikoaren inpaktua areagotzea, gizarte-mugimenduekin itunak eginez –mugimendu feminista nabarmentzen da horien artean–. Era berean, bi norabideko ikuspegi batetik abiatuta, Koordinakundeak ikuspegi feministatik gizarte-eraldaketaren alde lan egiten duten gizarte-mugimenduen agendari lagunduko dio.
- Koordinakundeko lan-eremuen arteko koordinazioa indartzea, eragin politikoko ekintzek erakundearen jarduera-esparruetatik egindako lana eta ekarpenak jaso ditzaten.



## HELBURU ESTRATEGIKOA



### 5. HELBURU ESTRATEGIKOA

- Koordinakundearen eguneroko jarduna eragin politikoko eredu batean –kolektiboki definituan– txertatzea, gizartearen eraldaketa feministari begira eta bitzta erdigunean kokatzen duena.

#### 1. emaitza - 5. helburu estrategikoa

Genero-politikaren Talde Eragileak jarraipena ematen dio gizarte-erlaldaketara bideratutako eragin politikoaren nozioa sendotzeari, zaintza erdian kokatuko duen gizarte-eredu feminista batetik abiatuta.

#### 2. emaitza - 5. helburu estrategikoa

Hausnarketarako gune kolektiboak ezarri dira, Koordinakundearen jardueresparruen ekarpenak, jakintzak eta esperientziak eragin politikoaren nozioaren berrikuspenean sartuko direla bermatzeko.

#### 3. emaitza - 5. helburu estrategikoa

Aliantzetatik abiatuta, gizarte-mugimenduen ekarpenak –zehazki, mugimendu feministarenak– sartu dira eragin politikoaren nozioaren berrikuspenean.

#### 4. emaitza - 5. helburu estrategikoa

2022-2030eko Plan Estrategikoaren tarteko ebaluazioan aztertu da adostutako eragin politikoaren nozioa harmonizatu behar den.

#### 5. emaitza - 5. helburu estrategikoa

Koordinakundeko lan-eremuen agendan, adostutako eragin politikoaren nozioarekin bat datozen ekintzak sartu dira.

#### 6. emaitza - 5. helburu estrategikoa

Adostutako eragin politikoaren nozioaren funtsezko gaiak sartu dira Koordinakundearen eragin politikoaren agendan –eta kanpoko eragileekiko elkarrizketan–.

#### 7. emaitza - 5. helburu estrategikoa

Eragin politiko eta sozialaren eredu berriaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak definitu dira.

EMAITZAK



# 3

## PARTE-HARTZEA ETA LIDERGOA

### PARTE-HARTZEA

Pertsonek erakunde baten erabakietan eragiteko duten gaitasuna da parte-hartze maila baloratzeko kontuan hartu beharreko irizpideetako bat. Eragiteko gaitasun hori, besteak beste, erabakiak hartzen diren eremuetan ezartzen diren harreman moten arabera da.

Koordinakundearen kasuan, Eragin Politikoari lotutako eremu maskulinizatuenetan batzuetan genero-harreman desberdinak sortzen direla identifikatu da, eta emakumeen eta gizonen parte-hartzearen maila desorekatua da horien bereizgarri bat. Harreman horiek interpretatzean, zenbait emakumek adierazi dute ez aintzat hartuzat sentitzen, ezta esku hartzeko behar adinako aginpidea dutenik ere. Beraz, isilik egoten dira. Gainera, badira zenbait eremu emakumeek etsai gisa bizi dituztenak, ezartzen diren harremanen ondorioz.

### ERRONKAK

Lan-eremuak dinamizatzeko metodologiak ezartzea, harreman horizontalagoak eta eragiteko ahalmen orekatua izateko, bai generoari dagokionez, bai egon daitezkeen errealitateen aniztasunari dagokionez.

Erronka horri erantzuteko, beharrezkoa izango da:

- Lan-eremuak dinamizatzeko metodologia adostea, bakoitzaren errealitatea kontuan hartuta.
- Adostutako metodologiari erantzuten dioten eta lan-eremu bakoitzaren ezaugarrietara egokitzen diren espazioak dinamizatzeko tresnak eskaintzea.
- Genero-politikaren hedapenari lotutako metodologiaren jarraipena eta balorazioa egiteko uneak eta guneak ezartzea.

Genero-ekitatea sustatzen duten eta erabakiak hartzeko ahalmenari dagokionez aukera-berdintasuna bermatzen duten harreman-praktikak bultzatzeko tresnak eta neurriak eskaintzea.

Horretarako beharrezkoa izango da:

- Erakundeko emakumeei zuzendutako ahalduntze eta parte-hartze soziopolitikoko prozesuak abiaraztea.
- Koordinakundeko gizonen zuzendutako jabetasun-prozesuak sortzea.
- Koordinakundeko lan-eremuetan elkarlanerako metodologiak sartzea.
- Informazioa eskuratzeko aukera ematea, baldintza berdinetan parte hartzea bermatzen duten formatuen bidez.
- Erabakiak hartzeko prozesu informalak berrikustea, Koordinakundeko Genero-politikaren hedapenean izan dezaketen eragin negatiboa minimizatzeko.

## HELBURU ESTRATEGIKOA

### 6. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Koordinakundeko lan-eremu guztietan generoari eta bestelako aniztasunei dagokienez bidezko parte-hartzea lortzea, harreman horizontaletan eta erabakiak hartzeko aukera-berdintasunean oinarrituta.

#### 1. emaitza - 6. helburu estrategikoa

Parte-hartze orekatua eta bidezkoa bermatzeko eta zainketa-harremanak sustatzeko beharrezkoak diren dinamizazio-metodologiak definitu dira.

#### 2. emaitza - 6. helburu estrategikoa

Zehaztutako dinamizazio-metodologiak ezartzeko prestatutako eta gaitutako Koordinakundeko teknikariak.

#### 3. emaitza - 6. helburu estrategikoa

Parte-hartze orekatua eta bidezkoa bermatzen duten metodologiekin eta zaintza sustatzen duten harremanekin dinamizatutako lan-espazioak.

#### 4. emaitza - 6. helburu estrategikoa

Koordinakundeko gizonei zuzendutako jabeakuntza-espazioak sortu dira –emakumeak barne hartzen dituen, egokitzat irizten denean–, erakundeko hainbat gunetan indarrean dauden harreman-praktikek generoaren ikuspegitik duten eragina lantzeko.

#### 5. emaitza - 6. helburu estrategikoa

Erakundeko emakumeei zuzendutako ahalduntze-prozesuak abian jarri dira, lan-eremuetan eta Koordinakundearen erabakia hartzean parte-hartze handiagoa izateko.

#### 6. emaitza - 6. helburu estrategikoa

Ezarritako dinamizazio-metodologiaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema ezarri da.

#### 7. emaitza - 6. helburu estrategikoa

Erabakiak hartzeko komunikazio-irizpideak eta -jarraibideak formalizatu dira, prozedura eta kanal informalek izan dezaketen eragin negatiboa neutralizatzeko.

EMAITZAK

## LIDERGOA

Genero-diagnostikoan identifikatu da erakundeetan dagoen lidergoaren iruditeriak lidergoa gauzatzeko moduak hauen arteko zatiketaren bidez sailkatzen duela:

- ▶ Lidergo "maskulinoa" ezaugarri hauek ditu: harreman hierarkikoetan sostengatzea eta halakoak eragitea, desberdintasunak sortzea eta emozioak kontuan ez hartzea.
- ▶ "Nahi den" lidergoa, horren nozio "feministara" hurbiltzen dena, eta ezaugarri hauek dituen: harreman horizontalak sustatzea eta aintzatespenetik entzutea, eta emozioen kudeaketa sartzea.

Lidergo formalari dagokionez, hau da, lanpostu batetik eta esleitutako funtzioetatik lortzen dena, uste da Koordinakundeak, erakunde gisa, maniobra-aukera gutxi duela bultzatu nahi duen mota ezartzeko. Hau da, oso sustraituta dago lidergoa gauzatzeko modua lidergoa duen pertsonaren jatorrizko erakundeak—eta haren ezaugarri pertsonalek—zehaztearen ustea. Adibide esanguratsuena lehendakaritzako lanpostua da. Ikuspegi horretatik, lidergoa lehendakaritzatik betetzeko modua aldatu egin dela uste da, eta Koordinakundeak ez duela aldaketa horietan eraginik izan.

Aztertutako lidergo informalei dagokienez, hau da, balore- eta sinesmen-sistema batean oinarritutako aintzatespenean oinarritzen direnak, identifikatu da lan-eremuaren ezaugarrien arabera aldatzen direla. Adibidez, eragin politikoko taldeetan, genero-harremanak desberdinagoak direnean, lidergo "maskulinoagotzat" jotzen direnak nagusitzeko joera dago. Beste lan-eremu batzuetan, aldiz, lidergo-aniztasun handiagoa dago. Ez da inoiz lan espliziturik egin mota bat edo bestea sustatzeko.

Testuinguru horretan, zaintzak erdigunean kokatuko dituen lidergoa gauzatzeko modu baterantz aurrera egitea proposatzen du Koordinakundeak.

Horretarako, honela jokatu behar da:

- ▶ Harreman horizontalak eta boterearen banaketa berdina sustatzea.
- ▶ Pertsona guztien parte-hartze aktiboa bultzatzea.
- ▶ Lanak txandaka banatzea erraztea.
- ▶ Informazioa eskuratzeko aukera bermatzea, erabakiak hartzeko garaian baldintza berdinetan eragiteko gaitasuna sustatzeko.
- ▶ Emozioen kudeaketa txertatzea.

Lidergoa gauzatzeko modu eraldatzailerantz aurrera egiteak eredu kolaboratiborantz—kooperazioan eta entzute aktiboan oinarritua dagoena— aurrera egitea eta "aurrez aurreko" eredu gainditzea eskatzen du. Hau da, maskulinitasun hegemonikoari hertsiki lotuta eta botere-harreman hierarkikoetan oinarritua dagoen lidergo tradizionala gainditzea, eta lehian oinarritutako harremanak sustatzen dituen, lankidetzak eta sinergiak eta aliantzak sortzeko aukerari kalte giten diotenak.

## ERRONKAK

Ikuspegi partekatu batetik, erdian zaintza kokatuko duen lidergo-eredu bat definitzea.

Horretarako, beharrezkoa izango da gogoeta kolektiborako guneak sortzea, Koordinakundeak sustatu nahi duen eredu adosteko. Ezinbestekoa izango da hausnarketa-espazioek erakundearen lan-esparru eta -espazioen ordezkari izatea.

Aliantzen bidez, taldean hausnartzeko guneetan erakundeetan lidergo feministak ezartzearen inguruko esperientziak sartzea, lidergo horiek Koordinakundearen parte hartzen duten GGKE-etatik nahiz kanpoko gizarte-mugimenduetatik datozenak.

Adostutako lidergo-ereduak Koordinakundearen eguneroko praktikan eragina izan dezan beharrezkoak diren baldintzak sortzea.

Erronka horri erantzuteko, beharrezkoa izango da:

- Adostutako eredu gauzatzeko lan-tresnak prestatzea.
- Koordinakundeko Genero-politikaren hedapenari lotutako lan- eta koordinazio-eremuetan, adostutako ereduaren jarraipena eta ebaluazioa sartzea.
- Koordinakundeko lan-eremuetan parte hartzen duten pertsonen adostutako ereduaz jabetzea erraztuko duten lan-dinamikak ezartzea.
- Adostutako eredu ezartzearen inguruan sor daitezkeen erresistentziei heltzea.



## HELBURU ESTRATEGIKOA

### 7. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Zaintzak erdigunean jarri eta Koordinakundearen eguneroko praktketan eragina izango duten elkarlaneko lidergoetara joatea.

#### 1. emaitza - 7. helburu estrategikoa

Koordinakundearen barruko lan-eremuetan lidergoak identifikatu dira Talde Teknikoan, Gobernu Batzordean eta talde ezberdinetan parte hartzen duten pertsonetan.

#### 2. emaitza - 7. helburu estrategikoa

Koordinakundeak sustatu nahi duen lidergo-eredua adostu da (formala eta informala).

#### 3. emaitza - 7. helburu estrategikoa

Erabakitako lidergo-ereduan trebatu eta gaitutako Koordinakundeko erakundeetako ordezkari eta teknikariak.

#### 4. emaitza - 7. helburu estrategikoa

Adostutako lidergo-ereduak ezartzen lagunduko duten tresnak, irizpideak eta prozedurak prestatzea.

#### 5. emaitza - 7. helburu estrategikoa

Erabakitako lidergo-ereduaren ezarpenari buruzko jarraipen- eta ebaluazio-sistema ezarri da.

EMAITZAK



4

## IKASKETA

Genero-politika hedatzeak eta ezartzeak ikasteko eta trebatzeko beharrak sortuko ditu.

## ERRONKAK

**Trebakuntza-plan bat izatea**, Koordinakundeko Genero-politikaren **hedapenari eta ezarpenari lotutako eskaintzari** buruzko berariazko esparru bat barne hartuko duena.

Horretarako, beharrezkoa izango da:

- Trebakuntza-beharrak atzemateko sistema bat ezartzea, Genero-politika ezartzea ekarriko duena eta Koordinakundearen lan-eremu eta esparru guztiak barnean hartuko dituen.



- Identifikatutako trebakuntza-beharrak jasotzeko sistema zentralizatua sortzea hortik abiatuta saioak planifikatzeko.
- Trebakuntza sistematizatzea, eta horren jarraipen- eta ebaluazio-sistema ezartzea.

Esperientzien sozializazioan oinarritutako ikaskuntza-espazioak ezartzea, Genero-politika zabaltzeko behar den ezagutza antolatzeko.

Erronka horri erantzuna emateak zera ekarriko du:

- Ezagutza sortzeko espazioak formalizatzea, Koordinakundea osatzen duten GGKE-en eta kanpoko gizarte-mugimenduen esperientziak trukatzuz –horien artean feminista nabarmentzen da–.
- Gune horietan parte hartzeko metodologiak ezartzea, esperientziak sozializatuz ezagutza sortzen laguntzeko.
- Sortutako ezagutza erazten, sistematizatzen eta partekatzen lagunduko duten tresnak izatea.
- Gizarte-mugimenduekiko aliantzak indartzea, ikasteko guneetan kanpoko esperientziak sartzea errazteko.

## HELBURU ESTRATEGIKOA

### 8. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Koordinakundeko Genero-politika ezartzeko behar diren ezagutzak eta gaitasunak izatea, hura osatzen duten erakundeen arteko esperientziak eta aliantza estrategikoetatik datozenak integratuz.

#### 1. emaitza - 8. helburu estrategikoa

Genero-politikaren hedapenetik sortutako trebakuntza-beharrak jaso eta zentralizatzeko sistema ezarri da.

#### 2. emaitza - 8. helburu estrategikoa

Trebakuntza-planean Genero-politika zabaltzeko funtsezko gaiak sartu dira.

#### 3. emaitza - 8. helburu estrategikoa

Koordinakundean eta hura osatzen duten erakundeetan dauden esperientziak eta ezagutzak bildu dira.

#### 4. emaitza - 8. helburu estrategikoa

Barneko eta kanpoko esperientziak sozializatzeko ikaskuntza-espazioak sortu dira.

EMAITZAK

## 4.1. Genero-arkitekturara hurbiltzea

Genero-arkitektura erantzukizun partekatua printzipioan oinarritzen da. Hau da, erakunde bateko arlo edo esparru guztiak bere erantzukizun-kuotaz arduratzea nahi du, genero-estrategia edo -politika bat hedatzeari dagokionez. Funtsezko elementu hauek osatzen dute:

- ▶ Egiturak eta haien arteko harremanak formalizatzea.
- ▶ Erakundearen Genero Arloaren eginkizuna mugatzea.
- ▶ Erantzukizunak mugatzea funtzioak eta eginkizunak esleituta, baita gaitasunak definitzea eta horiei buruzko beharrak identifikatzea ere.
- ▶ Esleitutako erantzukizunak bere gain hartzeko behar den denbora kudeatu eta gauzatzea, eta erantzukizun horiei lotutako eginkizunak eta zereginak bete ahal izatea –eta espazio eta egituretan parte hartzea–.

### Egiturak eta haien arteko harremanak formalizatzea

Garrantzitsua da genero-arkitekturak erakundearen beraren funtzionamenduarekiko paraleloan dauden egitura eta harreman berririk ez finkatzea, egitura nagusiaren inguruan “satelite gisa orbitatzen” duten egitura gisa. Horregatik, espazio edota harreman berriak ezarri arren, ezinbestekoa da horiek erakundearen organigrama osatzen duten harreman eta instantziekin bat datozeela bermatzea.

Abiapuntu horretatik, erabaki behar da zein egitura eta harreman formalizatu behar diren genero-ekitatearen politika eraginkorrago bihurtzeko. Era berean, ezinbestekoa da genero-arkitekturaren diseinuari esker antolakundeko eremu bakoitzak genero-ekitatea sustatzeko erantzukizuna eta lanak bere gain har ditzan. Era berean, garrantzitsua da modu koordinatuan gauzatzea, eta erakundeko hainbat esparrutatik egindako aldizkako ekintza desberdinetan ez bihurtzea. Horretarako, aurrez landutako eta adostutako estrategia bati erantzun behar dio genero-arkitekturak.

### Genero Arloaren eginkizuna

Erantzunkidetasunaren printzipioan oinarrituz, *gender mainstreaming* strategiaren proposamenak aldaketa bat ekarri zuen erakundearen barruan berdintasun-arloek duten zereginari dagokionez. Hasieran, arlo horiek beren gain hartzen zuten kasuz kasu adostutako berdintasun-estrategia osatzen zuten ekintzak ezartzeko erantzukizuna.

*Mainstreaming* estrategiak, aldiz, erakunde bateko arlo, instantzia eta eremu guztiek partekatutako erantzukizunera joatea eskatzen du.

Beraz, genero arloen funtzio nagusia instantziek dagozkien funtzioak bete ditzaten laguntzea da. Hau da, instantzia betearazle izatetik bideratzaile izatera igarotzen dira beste batzuek gauza ditzaten. Abiapuntu horretatik, genero-arkitektura baten definizioak genero-eremu bat hartu behar du kontuan, besteak beste, funtzio hauek hartuko dituena:

- ▶ Genero-ikuspegia esparruen plangintza-faseetan txertatzeko laguntza eta aholkularitza ematea.
- ▶ Erakundearen beraren genero-ekitateko estrategiaren hedapena koordinatzea eta jarraipena egitea.
- ▶ Informazioaren kudeaketa: genero-ekitatearen strategiaren hedapenari laguntzen eta funtsa ematen dion genero-analisi bat egiteko informazio garrantzitsua sortzen, erregistratzen eta sistematizatzen dela ziurtatzea.
- ▶ Ezagutzaren kudeaketa: erakundearen esparru guztietako genero-analisiari buruzko ikaskuntza-beharrak atzeman eta sistematizatzea, behar diren trebakuntza eta gaikuntzak koordinatzea eta ikaskuntza-espazioak sustatzea eta dinamizatzea, esperientzia-truketik abiatuta.
- ▶ Sareko lana sustatzea, bai erakundearen barruan bai kanpoan.

Koordinakundearen kasuan, Genero-arduradunak eta Gune Feministak, lehen Genero Taldea zenak, osatzen dute Genero Arloa (ikusi 5. orrialdeko 1. oharra). Hurrengo atalean deskribatzen den genero-arkitektura berriak genero-teknikari arduradunaren eta Gune Feministaren zeregina aldatuko du.

Aldaketa horren bidez, Koordinakundearen barruan erantzunkidetasuna sustatzeak dakarren erronkari erantzun nahi zaio. Hau da, erakundeko esparru bakoitzak bere erantzukizuna hartzea Genero-politikaren hedapenari dagokionez. Beraz, aurreikusten da Genero Arloko teknikari arduradunak eta Gune Feministak, Genero-politikaren hedapena eta jarraipena koordinatzeaz gain, generoaren eta feminismoen inguruan Koordinakundearen jarrera politikoari lotutako berariazko funtzioak beren gain hartzea, baita ahalduntze-estrategiarekin eta ezagutzaren kudeaketarekin lotutako berariazko neurriak gauzatzeari dagozkionak ere. Posizionamendu-aldaketa horrek hausnarketa-prozesu bat abiaraztea eskatuko du, Gune Feministan dagoeneko abian jarrita dagoena.

## Erantzukizunak mugatzea: puntu fokalak eta arloko arduradunak

NBEko Emakumeak erakundeko Trebakuntza Zentroaren glosarioan generoaren puntu fokalak deiturikoei buruzko aipamenak daude. Genero-arkitekturaren esparruan, irudi horiek informazioa jasotzen dute genero-ekitatearen strategiaren hedapenari buruz, eta, aldi berean, estrategia horren gidariak dira. Beren arloen barruan genero-estrategiaren hedapenerako jarraibideak bultzatzeko ardura dute, baita horren jarraipena eta ebaluazioa egiteko behar den informazioa biltzeko ardura ere. Era berean, kontuak ematen dizkiote Zuzendaritzari, eta erakundeko Genero Arloarekin koordinatzen dira. Genero-ekitatearen politikaren bidez garatzen diren plan operatiboak hedatzeaz arduratzen dira figura horiek.

Puntu fokalak funtsezko elementuak dira, *mainstreaming* estrategiak mahai gainean jarri zuen erantzukizun partekatua beharrezko ideia horri erantzuteko eta gauzatzeko. Beraz, genero-ekitatearen strategiaren hedapenean, funtsezkoak dira erakundearen esparru bakoitzak bere erantzukizun-kuota bere gain hartzen duela bermatzeko.

Eremu-arduradunak, oro har, zuzendaritza-postuetan egon ohi dira; izan ere, izenak dioten bezala, adostutako genero-ekitatearen strategiak hartzen dituen arloak edo esparruak antolatzeaz arduratzen dira. Beraien ardurapeko arloan genero-ekitatearen strategiaren hedapena bultzatu, erraztu eta haren jarraipena egitea du eginkizun nagusia.

## Genero-politikaren Talde Eragilea: koordinazio-egitura nagusia eta hedapenaren motorra

Genero-politikaren Talde Eragilea erakundearen Genero-politikaren hedapena eta garapena egituratzen dituen koordinazio gune nagusi gisa nabarmentzen da. Besteak beste, koordinazio-esparru bat ezartzeko aukera ematen du, hortik abiatuta akordioak lortzeko, jarraibideak helarazteko, informazioa eta ezagutza partekatzeko eta etengabeko jarraipena eta ebaluazioa egiteko.

Erakundeko Genero Arloa da horren burua, eta jarduera-eremu guztietako puntu fokalak biltzen ditu. Genero-politikaren aurrerapenaren eta lortzen diren emaitzen ikuspegi integrala bermatzen du. Eremu horretan gaitasunak indartzen dira, zailtasunak eztabaidatu, praktika onak partekatu eta proposamen eta jarduera partekatuak gauzatzen direlako.

## Beharrezko baliabideak: trebakuntza eta denboraren kudeaketa

Genero-arkitektura bat ezartzeko, haren garapena erraztuko duten baliabide espezifikoak behar dira. Oro har, baliabide horiek bi multzo handitan sailka ditzakegu:

- ▶ Alde batetik, bakoitzak dagokion erantzukizuna bere gain hartu eta horren ondoriozko eginkizunak eta zereginak betetzeko behar den trebakuntza bermatzen dutenak daude.
- ▶ Bestetik, genero-arkitekturak bere helburuak bete ditzen, garrantzitsua da genero-ekitateko politika hedatzearen ondoriozko atazek ez bat egitea beste lan batzuekin, kontuan hartu gabe horrek, kasu askotan, beste funtzio-banaketa bat eskatzen duela. Beraz, beharrezkoa da zereginen eta denboraren arteko orekatik abiatutako genero-arkitektura sortzea.

## 4.2. Euskadiko GGKE-en Koordinakundeko genero-arkitektura

Genero-politika honen abiapuntu gisa egindako genero-diagnostikoak adierazten duenez, erantzunkidetasunaren printzipioa ez dago erabat errotuta Koordinakundearen lan-dinamiketan. Beraz, genero-arkitektura bat definitzean kontuan hartu beharreko erronka nagusietako bat izan da lan-egiturak mugatzea –bai eta funtzio- eta ataza-banaketa ere–, erantzunkidetasunaren printzipioa bultzatzeko eta, aldi berean, barne-organigramaren engranajearen parte izateko. Horretarako, ezinbestekoa izan da Koordinakundearen ezaugarri garrantzitsuak kontuan hartzea, hala nola:

- ▶ Teknikariak izan ezik, Koordinakundeko organo eta languneetan parte hartzen duten gainerako pertsonak hura osatzen duten GGKE-etako langileak dira. Beraz, denbora mugatua dute, erakunde bakoitzak ezartzen dituen lehentasunen arabera.
- ▶ Koordinakundearen barne-antolamendua aldatu egiten da lurralde bakoitzaren ezaugarrien arabera. Horrek esan nahi du genero-arkitekturak erakundearen bereizgarria den lurralde-aniztasuna integratu behar duela.
- ▶ Gobernu Batzordeak ez du ekintza-eremu nagusien ordezkari-tza orekaturik.
- ▶ Aurreko Genero-politikaren hedapena ez da oinarritu politika horren eraginkortasuna areagotzeko parte hartzen duten helburu eta neurri zehatzei lotutako funtzioak eta zereginak mugatzean. Hau da, Koordinakundeak ez du lanerako eta koordinaziorako egituretan eta espazioetan gauzatzen den genero-arkitekturarik, ez eta funtzioetan, zereginetan eta komunikazio-moduetan gauzatzen den arkitekturarik ere, erantzunkidetasunaren printzipiotik genero-ekitatearen estrategia hedatzea ahalbidetuko duena. Horren ondorioz, Genero Taldeak –Generoko arduradunak lagundurik–, sortu zenetik, bere gain hartu du Koordinakundearen genero-ekitatea sustatzeko jarduerak bultzatu eta garatzeko ardura nagusia.

## Koordinakundearen genero-arkitektura berria

Dokumentu honetan jasotzen den Genero-politika zabaltzeko diseinatutako genero-arkitektura Koordinakundearen jarduera-eremu nagusien mugaketatik abiatuta egituratzen da:

1. Feminismoak, lehen Genero Taldea deitua.
2. Eragin Politikoa.
3. Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza.
4. Eremu hauen multzoa: Logistika, Komunikazioa, Administrazioa eta Sektorearen Indartzea.

Koordinakundearen genero-arkitektura berriaren diseinuan bi figura bereizten ditugu:

**PUNTU FOKALAK** eremu bakoitzeko -Feminismoak, Eragin Politikoa, Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza eta Eremuen Multzoa- gutxienez bi pertsonak osatzen dituzte, eta horiek oso koordinaturik egongo dira eta partekatutako ataza eta funtzioen banaketa bere gain hartuko dute. Printzipioz, horietako bat arloko Talde Teknikoaren arduraduna izango da, eta bestea lantaldeko pertsona bat. Halaber, Arabak bi puntu fokal espezifiko izango ditu, bere barne-antolamendura egokituta daudenak, eta Koordinakundearen jarduera-eremu nagusiak bilduko dituzte.

**ESPARRUKO ARDURADUNAK** Gobernu Batzordean parte hartzen duten pertsonak izango dira. Beraz, genero-arkitektura abian jartzeak gobernu-organoaren barne-egituraketa ekarriko du, eta hala bermatuko da esparru bakoitzak arduradun bat izatea Gobernu Batzordean.

## Aipatutako esparru bakoitzaren barne-koordinazioa

### Feminismoak

Feminismoen esparrua lurrez gaindiko lantalde nagusi baten bidez antolatzen da, eta talde zentralarekin etengabe koordinatutako azpitalde espezifikoak antolatu ohi ditu.

Genero-arduradunak –esparruko puntu fokaletako batek– esparruko lan-eremu guztietan parte hartzen du. Gainera, genero-arloko lana Arabako Lurralde Batzarrarekin artikulatzearen ardura du. Feminismoen lehen puntu fokala Talde Teknikoko Genero-arduraduna izango da.

Azpitaldeetan parte hartzen duten pertsona guztiek talde nagusian ere parte hartzen dute. Beraz, bigarren puntu fokala talde zentraletik etorriko da, eta iraunkorra edo txandakakoa izan daiteke, taldeak berak zehazten duenaren arabera.

### Eragin Politikoa

Eragin Politikoaren esparruak zenbait lan-eremu ditu, eta horiek ez daude beti elkarrekin lotuta. Beraz, Genero-politika hedatzeari begira, Eragin Politikoaren arduraduna –gune guztiak dinamizatzen dituena– da horiek antolatzen direla bermatuko duena. Era berean, Arabako Batzarrean parte hartuz, lurraldea Genero-politikaren hedapenean sartzeko lagunduko du, esparruari dagozkion jarduerari dagokienez. Eragin Politikoaren arloko lehen puntu fokala Talde Teknikoaren arduraduna izango da.

Esparruko bigarren puntu fokala lan-eremuetan parte hartzen duten pertsonen artean izendatuko da. Kasu horretan, elkarren artean loturirik ez duten espazioak direnez, bigarren puntu fokala txandakakoa izateko aukera baloratuko da, eta bi pertsonen osatuko dute, talde desberdinen lurralde-aniztasuna ere bermatuta.

## Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza

Gizarte Eraldaketarako Hezkuntzaren esparruan badira elkarren artean loturarik ez duten lan-eremuak, eta gainera lantalde espezifikoak daude lurraldeka. Teknikari arduradunak harreman zuzena du haiekin, dinamizazioaz arduratzen baita, eta, era berean, harreman zuzena du Arabako Lurralde Batzarrarekin eta lurralde horretan sortzen diren bi lan-eremuekin, urtero egiten diren jarduerak antolatzeko. Beraz, Talde Teknikoaren arduradunak koordinazioaren ardura izango du, eta Gizarte Eraldaketarako Hezkuntzaren lehen puntu fokalaren eginkizuna ere izango du.

Bigarren puntu fokala lau lan-eremuetan parte hartzen duten pertsonen artean aukeratuko da. Kasu horretan, txandakako izaera ere baloratuko da.

## Esparruen Multzoa

Genero-politika hedatzeari begira, esparru bakar batean biltzen dira hauek: Logistika, Komunikazioa, Administrazioa eta Sektorea Indartzea. Laurek ezaugarri bera dute: ez dute lanerako espazio iraunkorrik. Beraz, arlo horietan ardura duten teknikariek pisu jakina dute.

Horren ondorioz, bi puntu fokalak Koordinakundeko Talde Teknikoak ordezkatzeko dituen eremu bakarra da. Puntu focal nagusia Koordinazio postua duen pertsonak ordezkatzeko du, bere ezaugarriak direla-eta erakundearen esparru guztiak hartzen dituen ikuspegi orokorra baitu.

Bigarren puntu fokala txandaka izendatuko da Logistika, Komunikazio eta Administrazio arduradunen artean. Sektorea Indartzeko arduraduna ere Genero-arduraduna da, beraz, Genero-politika hedatzeari dagokionez, berariazko eginkizun eta erantzukizunak ditu, erakunde bateko genero-arloei esleitzen zaizkienak.

## Arabako Lurralde Batzarra

Koordinakundearen berezitasun bat da Araban ez dagoela lantalde espezifikorik arloetan lan egiteko. Hainbat arlotako gaiak (Feminismoak, Eragin Politikoa eta Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza) hilerok biltzen den Arabako Lurralde Batzarrean lantzen dira.

## Gobernu Batzordea

Gobernu Batzordea lau esparruetako arduradunen koordinaziorako gunea da. Horretarako, beharrezkoa izango da eremu bakoitzeko arduradunak izendatzea:

- ▶ Feminismoak.
- ▶ Eragin Politikoa.
- ▶ Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza.
- ▶ Esparruen Multzoa.

Gobernu Batzordearen eremuko arduradunak dagozkien puntu fokalekin koordinatuko dira Genero-politika hau abian jartzean izandako aurrerapenak eta zailtasunak ezagutzeko.

Arabako Ordezkaririk hartuko du bere gain Gobernu Batzarraren mailan Arabako lurraldearen ordezkariak, baita Batzarrak berak aukeratutako beste puntu fokal batek ere.

Koordinazio-kargua duen pertsonak –Genero-politika hedatzeari begira, Esparruen Multzoaren puntu fokaletako bat izango da– Gobernu Batzordean parte hartzen du. Horrek erakundearen inguruan duen bere ikuspegi orokorra indartuko du, Genero-politika zabaltzeko helburuari dagokionez.

Azkenik, lehendakarietzako postuak berariazko eginkizuna izango du, erakundea kanpoko esparruan ordezkatzeko eginkizunari lotuta dagoena: kanpoko eragileekin ezartzen den elkarrizketan Genero-politika integratuko du, Koordinakundearen diskurtsoa eta jarrera politikoa transmititzeko zereginari jarraiki.

## Genero-politikaren Talde Eragilea

Genero-politikaren Talde Eragilea Genero-politikaren hedapena eta garapena egituratzen duen koordinazio-gune nagusia da, eta Genero Arloa horren burua da (Genero-arduradunak eta Feminismoen eremuko puntu fokaletako batek ordezkaturik dute). Esan bezala, esparru desberdinetako puntu fokalek parte hartzen dute. Koordinakundearen kasuan, eta arestian azaldutakoari jarraituz, pertsona hauek ditu:

1. Talde Teknikoko Genero-arduraduna, gunea dinamizatuko duena.
2. Gune Feministako kide bat, finkoa edo txandakakoa izan daitekeena.
3. Talde Teknikoko Gizarte Eraldaketarako Hezkuntzako arduraduna.
4. Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza Taldeko bi kide, finkoak edo txandakakoak, eta lurralde-aniztasunaren ordezkariak ziurtatuko dute.



5. Talde Teknikoko Eragin Politikoaren arduraduna.
6. Eragin Politikoaren Taldeko bi kide, finkoak edo txandakakoak izan daitezkeenak, eta lurralde-aniztasunaren ordezkariak ziurtatuko dute.
7. Talde Teknikoaren Koordinazio-arduraduna.
8. Horren ordezkari, eta landutako gaien arabera, Talde teknikoko Komunikazio-, Administrazio- edo Logistika-arduraduna.
9. Bi pertsona, finkoak edo txandakakoak, Arabako Lurralde Batzarraren izenean.

Genero-politikaren Talde Eragilearen eta Gobernu Batzordearen arteko koordinazioa honela aurreratu da:

- ▶ Gune Feministako ordezkariak (Talde Teknikoko pertsona batek eta lantaldeko beste batek) aldian-aldian emango diote Gobernu Batzordeko Genero-arduradunari bere arloari dagozkion aurrerapenen eta zailtasunen berri.
- ▶ Gizarte Eraldaketarako Hezkuntzaren Arloko ordezkariak (Talde Teknikoko pertsona batek eta lantaldeko beste batek) aldian-aldian jakinaraziko dizkiote Gobernu Batzarreko Gizarte Eraldaketarako Hezkuntzako arduradunari arlo horretan izandako aurrerapenen eta zailtasunen berri.
- ▶ Eragin Politikoaren Arloko ordezkariak (Talde Teknikoko pertsona batek eta lantaldeko beste batek) aldizka emango diote Gobernu Batzordeko Eragin Politikoaren arduradunari bere arloari dagozkion aurrerapenen eta zailtasunen berri.
- ▶ Koordinazio-funtzioak dituen Talde Teknikoko pertsonak Gobernu Batzordeari Genero-politika aplikatzeko aurrerapenei eta zailtasunei buruzko ikuspegi orokorra emango dio, bilerara horietako deia egiten baitu, baita parte hartu ere.
- ▶ Komunikazio, Administrazio eta Logistikako Talde Teknikoko pertsonak Gobernu Batzordearekin koordinatuko dira, koordinazio-funtzioak dituen talde teknikoko arduradunaren bidez.
- ▶ Arabako Lurralde Batzarra ordezkatzeko duen pertsonak aldian-aldian emango dio Gobernu Batzarrari, bere ordezkariaren bidez, Arabako Batzarrean politika aplikatzeak dakartzan aurrerapenen eta zailtasunen berri.

Proposamen hori iruditzen zaigu egokiena Genero-politika abian jartzeko, eta, beraz, edozein unetan aldatu ahal izango da lantalde horren osaera, taldeak berak proposatuta, jarduna eraginkorragoa edo adierazgarriagoa izan dadin.

**ESPARRUAK**

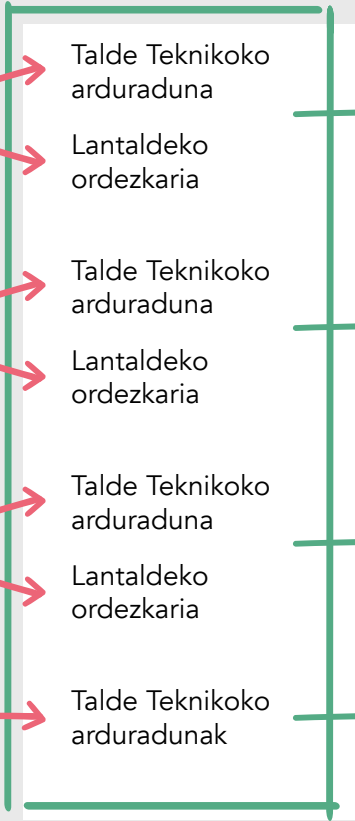


Feminismoak

Eragin Politikoa

Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza

Esparruen Multzoa



**GOBERNU BATZORDEA**



Feminismoen Gobernu Batzordeko arduraduna

Eragin Politikoren Gobernu Batzordeko arduraduna

Gizarte Eraldaketarako Hezkuntzaren Gobernu Batzordeko arduraduna

Talde Teknikoko Koordinazioaren arduraduna

**GENERO-POLITIKAREN TALDE ERAGILEA**



# 5

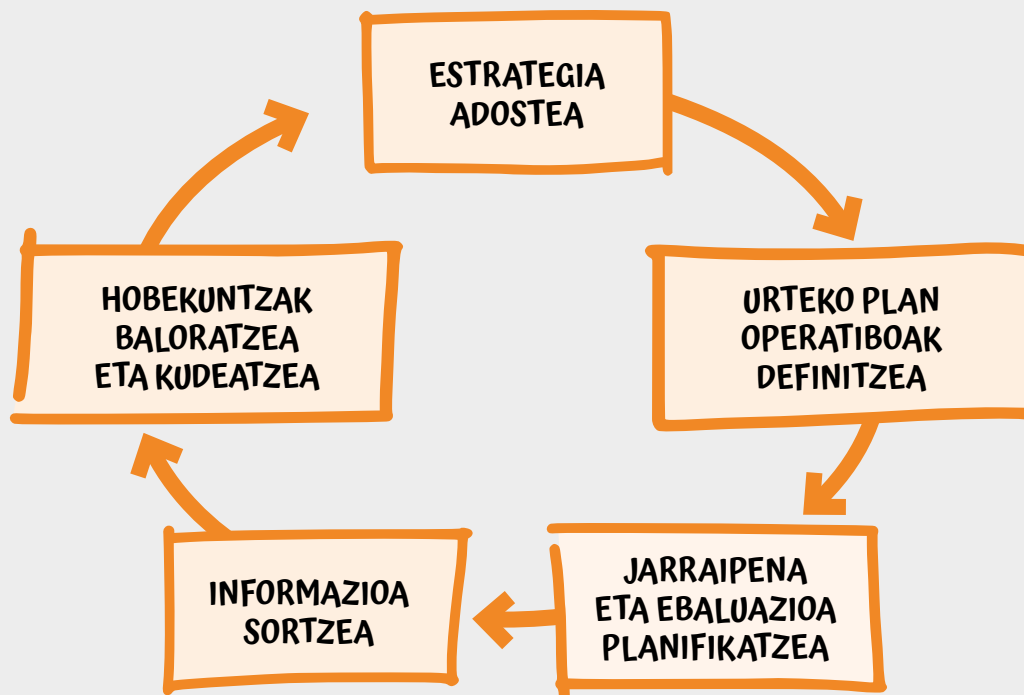
## Segimendua eta ebaluazioa

### 5.1. Plangintza ziklo gisa

Genero-politikaren inplementazioa Koordinakundearen egitekoa gidatzen duten urteko plangintzetan oinarrituko da, eta lehentasunak ezartzea eta berariazko neurriak zehaztea ekarriko du. Hau da, eremu bakoitzak bere gain hartuko duen planaren hedapenari dagozkion neurriak hartuko ditu planifikazio horietan. Horretarako, esparru bakoitzak lehen proposamen bat egin beharko du, Genero-politikaren Talde Eragilerara eramango duena, eta bertan elkarrekin landuko dira ikuspegi koordinatu eta partekatua bermatzeko.

Genero-politikaren ezarpenarekin batera, jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat jarri behar da, lortu nahi diren emaitzak zein neurritan lortzen ari diren eta adostutako estrategietatik abiatuta aurrera egitea errazten edo zailtzen duten faktoreak identifikatzeko. Halaber, garrantzitsua izango da genero-arkitekturak dakartzan erronkei buruzko urteko jarraipena egitea, hortik abiatuta egoki irizitako aldaketak egin ahal izateko.

Beraz, jarraipena eta ebaluazioa funtsezkoak dira plangintza-prozesua elikatzeko, beharrezko aldaketak egiteko eta hurrengo plangintza-zikloa irekitzeko, dokumentu honetan jasotzen den Genero-politikarako aurreikusitako 7 urteko epea amaitu ondoren.



Aipatzekoa da Genero-politikarako ezarritako aldia 2022-2030eko Plan Estrategikoaren aldia kontuan hartuta finkatu dela. Hala, Genero-politikaren azken ebaluazioa eta hurrengo plangintza-prozesuaren hasiera aipatutako planaren fase berdinekin bat etortzea lortu nahi da.

## **5.2. Jarraipen- eta ebaluazio-sistema eta genero-arkitektura**

Plangintza praktikan jartzea eta gauzatzea bezalaxe, jarraipena eta ebaluazioa ere estu lotuta daude genero-arkitekturarekin. Hau da, genero-arkitekturak ezartzen ditu lan-dinamikak, koordinazio-guneak eta jarraipen- eta ebaluazio-faseek eskatzen dituzten zereginen eta funtzioen banaketa:

**PUNTU FOKALEK** funtsezko zeregina dute, beren eginkizunen artean informazioaren sistematizazioa koordinatu eta bultzatzea baitago, ordezkatzan duten esparruko plan operatiboetan adostutako neurrien jarraipena egin ahal izateko. Genero-politikaren Talde Eragilean hartzen dute parte, eta Gobernu Batzordeari jakinarazten diote, beren bitartekarien bitartez, zer aurrerapen eta zailtasun dituzten beren arloetan zabalitzean.

**GENERO-POLITIKAREN TALDE ERAGILEA** esparru bakoitzaren aurrerapenak eta zailtasunak biltzen dituen ikuspegi panoramikoetik Genero-politikaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko espazioa izango da. Horretarako, ezinbestekoa izango da gune horretan parte hartzen duten puntu fokalek beren esparruaren segimenduari eta ebaluazioari buruzko txostenak bertara eramatea. Txosten horietatik eta Genero-politikaren Talde Eragilean egiten den bateratze-lanetik abiatuta, Koordinakundeko Genero-arduraduna arduratuko da arlo guztiak biltzen dituzten txosten orokorrak egiteaz.

**GOBERNU BATZORDEAK** ere eginkizun garrantzitsua izango du, bere agendan Genero-politikaren jarraipena eta ebaluazioa sartu beharko baitu, eta, horren bidez, haren garapenean eta inplementazioan aurrera egiteko erabakiak hartu ahal izateko. Kasu horretan, esparruko arduradunak izango dira Gobernu Batzordeak egiten duen segimenduaren eta ebaluazioaren buru. Halaber, Koordinazio postua duen pertsonak, Genero-politikaren Talde Eragilean nahiz Gobernu Batzordean parte hartzen duenak, ikuspegi orokorra eskainiko du.

## **5.3. Adierazleak**

Genero-politikaren segimenduak bi adierazle mota izango ditu:

1. Genero-politika zabaltzeko egiten diren plan operatiboek (urtekoak edo biurtekoak) lotutako **prozesu-adierazleak**. Plan operatiboekin batera, aipatutako hedapenari lotutako neurrien arabera adierazleak aurkeztuko dira. Beraz, adierazleak plan eragileetan integratzen diren neurriekin batera prestatuko dira, eta etengabeko jarraipena beharko dute urtero egiteko ezarri dena benetan betetzen den ikusteko.
2. Helburu estrategikoei lotutako **emaitza-adierazleak**, haietan ezarritakoa zenbateraino lortu den neurtzeko. Hau da, emaitzen adierazleek emaitzen lorpena neurtzeko modua deskribatzen dute. Kasu horretan, adierazleak bi unetan erabiliko dira:
  - Tarteko ebaluazioa.
  - Azken ebaluazioa.

Jarraian, Genero-politika hau egiteko partaidetza-prozesuaren bidez adostutako helburu estrategikoei lotutako emaitza-adierazleak azaltzen dira.

## ERANTZUNKIDETASUNA, IKUSPEGI FEMINISTA DUEN LANKIDETZA LORTZEKO ESTRATEGIA



### 1. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Esparruen araberako banaketa haustea eta arlo bakoitzean genero-erantzukizun eta -ataza zehatzak onartzen direla bermatzea.

ADIERAZLEA	HELBURUA
Koordinakundearen ekintza-esparruek Genero-politika ezartzeari lotutako zereginak noraino bete dituzten.	Esparru bakoitzak bere gain hartzen ditu genero-arkitekturak definitutako eta urteko plan operatiboan ezarpenari lotutako zeregin eta funtzio guztiak.
Zatikatzea hausteko plan operatiboetan aurreikusitako neurrien betetze-maila.	Neurrien % 75 gutxienez.
Esparru bakoitzaren gogobetetze-maila, zatikatzea hausteari eta genero-zeharkakotasunerako zeregin zehatzak onartzeari dagokienez.	Hasierako asebetetze-maila baino % 50 handiagoa izatea Genero-politikaren azken ebaluazioan.

## 2. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Koordinakundean, ikuspegi feministarako trantsizio-testuinguru batean erantzunkidetasuna bultzatzen duten lan-mekanismoak eta dinamikak txertatzea.

ADIERAZLEA	HELBURUA
Koordinakundeko lan-eremu bakoitzean integratutako neurrien ehunekoa –erantzunkidetasuna bultzatzen dutenak eta sortutako ikasketa-eremuetatik datozenak–.	Bi urtean behin identifikatutako neurrien % 60, gutxienez.
Genero-politikaren azken ebaluazioan mantentzen diren neurri integratuen ehunekoa.	Genero-politika ezartzeko aldiari sartutako neurrien % 70, gutxienez.
Genero-politikaren azken ebaluazioaren testuinguruan sartutako bitartekoen implementazioari eta egokitzapenari buruzko balorazioa.	Koordinakundeko lan-eremu bakoitza osatzen duten pertsonen gutxienez % 80ren balorazio positiboa.

## 3. HELBURU ESTRATEGIKOA

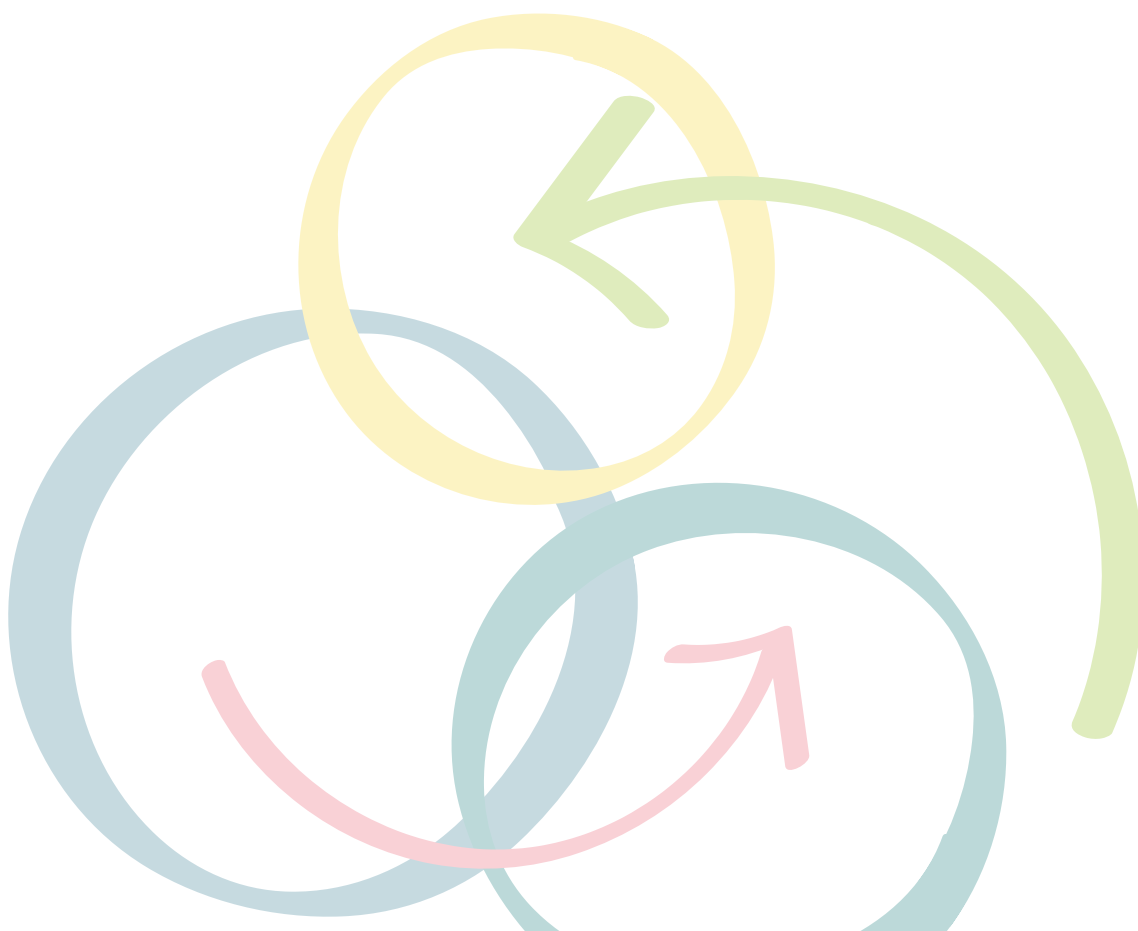
- ▶ Jarraipen eta ebaluazio sistema bat sortzea Genero-politikak Koordinakundearen lan eremu ezberdinetan duen eragina neurtzeko.

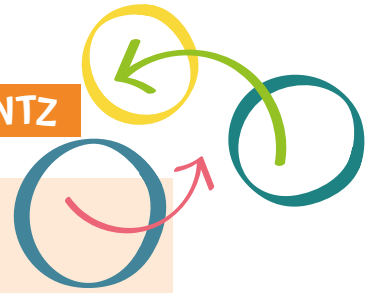
ADIERAZLEA	HELBURUA
Esparru bakoitzak sistematizatutako informaziotik abiatuta egin diren eta genero-arkitekturak aurreikusitako Genero-politikaren Talde Eragilean partekatu diren segimendu- eta ebaluazio-txostenen kopurua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan eragileetako neurriei dagozkien urteko jarraipen-txosten bat.</li> <li>- Genero-politikaren tarteko ebaluazio-txosten bat.</li> <li>- Genero-politikaren azken ebaluazio-txosten bat.</li> </ul>
Lurralde Batzarretan eta Batzar Orokorrean Genero-politikaren hedapenaren jarraipena eta ebaluazioa zenbateraino integratu diren.	Urtean behin, gutxienez, Genero-politikaren jarraipena eta ebaluazioa Lurralde Batzarren agendan eta Batzar Orokorrean sartzea.

## 4. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Genero-zeharkakotasunari buruzko estrategia partekatua adostu eta ezartzea, jardueraremu desberdinetatik sustatutako Koordinakundearen ekintzetan.

ADIERAZLEA	HELBURUA
<p>Koordinakundearen jarduketetan genero-ikuspegia txertatzeko egindako prozeduren kopurua.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den lehenengo bi urteetan, gutxienez prozedura bat</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Koordinakundearen esku-hartze esparru bakoitzari egokitutako gutxieneko irizpideak barne-, esparru bakoitzak egindako eta genero-arkitekturak aurreikusitako Genero-politikaren Talde Eragilean partekatutako lanetik abiatuta egindakoa.</li></ul> <p>Bi urtean behin prozedura berrikusiko da.</p>
<p>Prestatutako prozeduraren ezarpen-maila.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den 4. urtean, Koordinakundearen jardueraremu guztiek beren jarduketetan ezarriko dute adostutako prozedura.</p>





## 5. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Koordinakundearen eguneroko jarduna eragin politikoko eredu batean –kolektiboki definituan– txertatzea, gizartearen eraldaketa feministari begira eta bizitza erdigunean kokatzen duena.

ADIERAZLEA	HELBURUA
<p>Eragin politikoaren ereduari buruz adostutako proposamen-kopurua, horretarako sortutako gogoeta kolektiboko guneetatik datozenak.</p>	<p>Genero-politika ezartzeko hirugarren urtean, eragin politikoaren nozioa definitzeko proposamena egin da, "<i>Eragin politiko integral eta eraldatzaileantz</i>" ardatzean jasotako planteamenduekin bat datorrena.</p>
<p>Eragin politikoaren nozio "berria" zenbateraino integratu den Koordinakundearen eragin politikoaren agendan.</p>	<p>Genero-politika Koordinakundearen eragin politikoko agendan ezartzen den hirugarren urtetik aurrera –kanpoko eragileekin hitz egitea barne–, pixkanaka sartzten da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koordinakundearen ekintza-eremu ezberdinen koordinaziotik abiatuta egindako proposamenak gizartearen eraldaketa ikuspegi feministatik bideratzeko.</li> <li>- Bizitza erdigunean kokatzen duen gizarte-eredu bati erreferentzia egiten dioten proposamenak.</li> <li>- Mugimendu feministarekin itunak eginez egindako proposamenak.</li> </ul>
<p>Eragin politikoaren nozio "berriaren" integrazio-maila baloratzea, Genero-politikaren jarraipen- eta ebaluazio-sisteman sartutako <i>item</i>-en bidez.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den 4. urtetik aurrera, gero eta gehiago sartzten da eragin politikoaren nozio "berria" Koordinakundearen jarduer-eremuetako praktiketara, eta praktika guztien % 80ra iristen da.</p>





## 6. HELBURU ESTRATEGIKOA

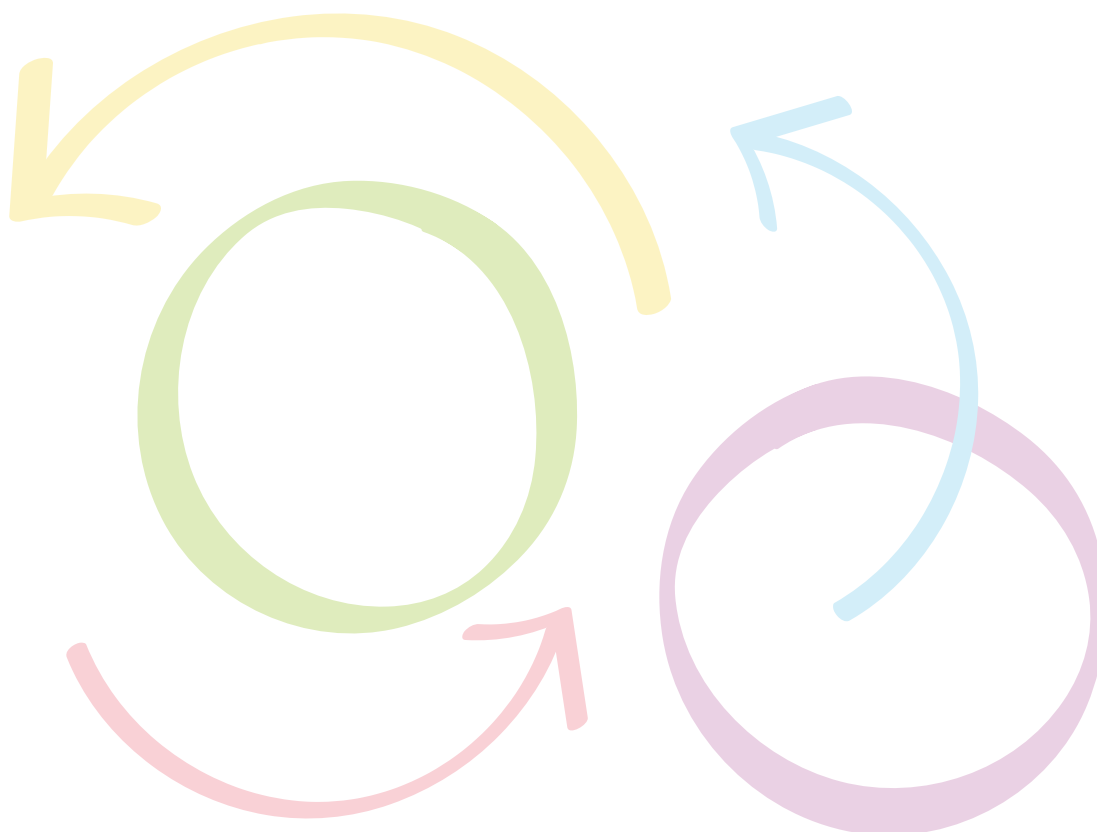
- Koordinakundeko lan-eremu guztietan generoari eta bestelako aniztasunei dagokienez bidezko parte-hartzea lortzea, harreman horizontaletan eta erabakiak hartzeko aukera-berdintasunean oinarrituta.

ADIERAZLEA	HELBURUA
<p>Koordinakundeko lan-eremuetan adostutako partaidetza-metodologiaren ezarpen-maila.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den 4. urtean, Koordinakundeko lan-eremu guztiek ezarritako metodologiak ezartzen dituzte.</p>
<p>Koordinakundearen lan-eremuetan pertsonen duten parte-hartze maila, generoaren eta interseksionalitatearen ikuspegiaren arabera aztertuta.</p>	<p>Genero-politika ezartzeko 4. urtean, Koordinakundearen lan-eremuetan parte hartzea berdina da –egindako esku-hartze eta proposamen-kopuruari dagokionez–, bai generoari dagokionez, bai interseksionalitatearen ikuspegiari dagokionez.</p>
<p>Koordinakundeko lan-eremuetako harreman-praktikei buruzko balorazioa -erabakiak hartzeko gaitasunari eta onarpenari dagozkien alderdiak barne-.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den 4. urtean, Koordinakundeko emakumeen ustez, erabakietan eragiteko gaitasuna handituz joan da pixkanaka, bai eta Koordinakundearen lan-eremuetan hautemandako onarpena ere.</p>
<p>Harreman-praktiken genero-eraginari buruz Koordinakundeko gizonen duten kontzientzia-maila.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den 3. urtean, gai horri buruzko saioretara joan diren gizonen % 70 konturatu da harreman-praktika batzuek genero-eragina dutela, horretarako sortutako espazioen bidez.</p>

## 7. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Zaintzak erdigunean jarri eta Koordinakundearen eguneroko praktiketara eragina izango duten elkarlaneko lidergoetara joatea.

ADIERAZLEA	HELBURUA
Zaintzak erdigunean jarriko dituen kooperazio-lidergoaren ereduari buruzko proposamen-kopurua. Koordinakundeak eredu horretarantz joatea erabakiko du –eredua ezartzeko jarraibideak eta irizpideak barne hartuta–.	Genero-politika ezartzen den 5. urtean, sortutako hausnarketa-espazioetatik eta jasotako aliantza eta esperientzietatik abiatuta hitzartutako proposamen bat dago.
Egindako proposamenaren sozializazio-maila –adostutako lidergo-eredua ezartzeko beharrezkoak diren ezagutzak, irizpideak eta jarraibideak barne–.	Genero-politika ezartzen den 6. urtean, Koordinakundeko pertsonen % 100ak parte hartu du adostutako lidergo-eredua ezartzeko trebakuntza-saioretan.
Adostutako lidergo-ereduaren integrazio-maila.	Genero-politika ezartzen den 8. urtean, adostutako lidergo-eredua Koordinakundearen lan-eremu guztietan integratuta dago.





## 8. HELBURU ESTRATEGIKOA

- ▶ Koordinakundeko Genero-politika ezartzeko behar diren ezagutzak eta gaitasunak izatea, hura osatzen duten erakundeen arteko esperientziak eta aliantza estrategikoetatik datozenak integratuz.

ADIERAZLEA	HELBURUA
<p>Genero-politika ezartzeak sortutako beharretan oinarrituta egindako urteko trebakuntza-planaren ezarpen-maila.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den 2. urtetik aurrera, urteko trebakuntza-plana ezarri eta horren jarraipena egiten da.</p>
<p>Genero-politika ezartzearen inguruan lortutako gaitasunen urteko balorazioa.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den 2. urtetik aurrera, Genero-politika ezartzen duten pertsonen % 90ak positiboki baloratzen du lortutako trebakuntza.</p>
<p>Sortutako esperientziak sozializatzeko espazioetan lortutako ezagutzaren urteko balorazioa.</p>	<p>Genero-politika ezartzen den 2. urtetik aurrera, esperientziak sozializatzeko espazioetan parte hartzen duten pertsonen % 80k positiboki baloratzen du lortutako ezagutzak.</p>

