

TXOSTENA IXOSTENA

26

EAE_n BERDINTASUN

POLITIKEK SORTUTAKO

KAPITAL SOZIALAREN

AZTERKETA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EAEn BERDINTASUN

POLITIKEK

SORTUTAKO

KAPITAL

SOZIALAREN

AZTERKETA

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 2011

IZENBURUA (lan osoa):	“Berdintasunerako politiken ebaluazioa eta emakumeei eta gizonei buruzko zifrak EAEn”
IZENBURUA (3. tomoa):	“EAEn berdintasun politikek sortutako kapital sozialaren azterketa”
EDITOREA ETA EGILEA:	EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
LANTALDE TEKNIKOA:	Helena Ortiz de Lejarazu
MAKETAZIOA ETA JARRAIPENA:	ARRIN. Komunikazioa eta Diseinua
DISEINU GRAFIKOA:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia eta Ana Rincón
DATA:	2011eko azaroa
DESKRIBATZAILEAK (lan osoa):	Berdintasunerako politikak, herri administrazioa, autonomia erkidegoetako araudia, ekintza planen ebaluazioa, aukera berdintasuna, emakumearen gizarte-egoera, datu estatistikoak, jarduera txostenak
DESKRIBATZAILEAK (3. tomoa):	Berdintasunerako politikak, ekintza planak, aukera berdintasuna, herri administrazioa, foru administrazioa, toki administrazioa
ALE-KOPURUA:	500
INPRIMAKETA:	SACAL
ISBN (lan osoa):	84-89630-33-X 978-84-89630-33-8
ISBN (3. tomoa):	84-89630-37-2 978-84-89630-37-6
L.G.:	VI 734-2011

AURKIBIDEA

AURKEZPPENA	7
HITZAURREA	11
METODOLOGIA	15
1. ALDUNDIEN KAPITAL SOZIALA	19
2. KAPITAL SOZIALA HIRIBURUETAKO UDALETAN	57
3. KAPITAL SOZIALA UDALETAN	87
4. ONDORIOAK	117



AURKEZPENA



Argitalpen honek lau liburuki ditu: berdintasunerako politika publikoen hiru ebaluazio-txosten eta Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko txosten bat. Gure ustez, politika publikoak ebaluatzea funtsezkoa da, aurrera egingo badugu haiek garatzen eta, batez ere, haiek gizartean duten eragina hobetzen, eta kasu zehatz honetan, gizarte berdinzaleago bat sortzeko eragina areagotzen.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen lehen xedapen gehigarrian ezartzen denaren arabera, Emakunderi atxikiriko Erakundearteko Batzordeak Legearen betetze, garapen eta aplikazioari buruzko jarraipena egin behar du, bost urtean behin.

Argitalpen honetan, 2010. urtean egindako ebaluazioa aurkezten da, eta horrekin ematen zaio amaiera 2005ean hasitako ziklo bati (urte horretan hasierako ebaluazioa egin zen, eta 2008an, tartekoa). Ebaluazio horren helburua da, hain zuzen ere, Legean ezarritako neurriak ezartzeko prozesuan zehar nahikoa elementu izatea, erkaketak egin ahal izateko.

Legearen ebaluazioarekin batera, botere publikoek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana gauzatzeari buruzko memoria aurkezten dugu. IV. Plana -legea aldarrikatu ondorengo lehena- dokumentu bat da, non lehentasunak ezartzen diren eta helburuak eta estrategiak zehazten, araua ezartzen aurrera egin ahal izateko. Planaren ebaluazioa, beraz, Legearen beraren ebaluazioaren osagarria da.

Aurretik egindako neurketak osatzeko, azterketa kualitatibo bat ere egin da, eta horren bitartez baloratu da zein faktorek sustatzen eta/edo oztopatzen duen toki administrazioetan berdintasun-politiken garapena, eta nolako balioa ematen zaien tresna jakin batzuei -Legeari, berdintasun-planei eta prestakuntzari, besteak beste-, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken kapital soziala (esan nahi baita jakintza, jarrera proaktiboa, harremanak, sareak, etab.) sortzerakoan.

Azkenik, emakume eta gizonen egoerari buruz Emakundek urtero egiten duten txostenean, garrantziaren arabera hautaturiko datu batzuk jasotzen dira, gure gizartean emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunen eta desberdintasunak zuzentzean egindako aurrerabideen eta aurkitutako oztopoen erakusgarri.

Argitalpen honetan elkarrekin aurkezten ditugun lau azterlanei esker, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken inguruan Euskal Administrazio Publikoak izan dituen azken joeren argazki global bat egin dezakegu.

Emakunderen nahia da argitalpen hauek hausnarketarako tresna izatea, eta bide-erakusle, bihar-etziko berdintasun-politikak planifikatzerakoan.

Eskerrik asko.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Silvestre Cabrera', with a stylized flourish.

María Silvestre Cabrera

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

H

HITZAURREA

AURREKARIAK

Berdintasunerako Legearen Ebaluazioak Toki Administrazioaren egoera balioesten du, Berdintasunerako 4/2005 Legearen betetze-mailari dagokionez, eta espezifikoki, zenbat udalerrik duten berdintasunerako planen bat, zenbatek duten berdintasun-agenteren bat, agente-lanpostuak zer ezaugarri dituen edota berdintasun-agenteak eta horietarako ezarritako aurrekontuak Jaurlaritzaren zein Sailekin lotuta dauden, besteak beste. Halaz ere, ebaluazio-metodologia teknika kuantitatiboetan oinarrituta dago nagusiki, lege-dokumentuaren betetzearen balioespen diakronikoa egitea faboratzen baitute horrelako teknikak, baina komenigarria da horrelako teknikak azterketa kualitatibo batekin osatzea, noizean behin bada ere.

Ondoren aurkeztuko dugun ikerlanaren xedea honako hau da: 4/2005 Legeak udaletako eta aldundietako berdintasun-politiken garapenean izan duen eraginean sakontzea ahalbidetuko.

duen azterketa kualitatiboa egitea, berdintasun-planak garatzeari eta udaletan langileen –berdintasun-alorrean proaktiboak diren langile kontzientziatuen– aliantzak sortzeari dago-kionez. Erantzun beharreko galdera zera da, berdintasun-politikak (berdintasun-planak dira horien adierazpen ohikoena) zein heinetan ari diren berdintasunean lan egitea garrantzitsua dela dakiten eta horretan lan egin nahi duten pertsoenez osatutako “kapital soziala” sortzen, eta zein heinetan kontzientzia hori sortzeak geroago emaitzak dituen, hots, zein heinetan bilakatzen den berdintasunaren eta eguneroko lanean genero-ikuspegia txertatzearen aldeko benetako xedapen eta ekintza.

Haratago, jomuga zera jakitea da, laburbilduz, berdintasun-politikak –normalean, planetan islatuak– zein neurritan eragiten dituzten horrelako dinamikak, eta erakundeen ibilbidea luzeagoa edo motzagoa izatea zein neurritan den berdintasun-saileko harreman-egituran proaktibotasun handiagoa edo txikiagoa izatearen erakusgarri.

Azterketa honek honako hauek sakonki deskribatzea ahalbidetu beharko luke: lehenik eta behin, egungo egoera, bigarrenik, berdintasun-politiken eta legea betetzearen inguruan garatzen ari diren estrategiak, eta azkenik, hainbat estrategia aplikatzearen kausak eta ondorioak, informazio horretatik abiatuz, etorkizunean administrazioaren jarduna berbideratzea ahalbidetuko duten ondorioak ezartzeko xedez.

IKERKETAREN HELBURUAK

Hortaz, berdintasun-politiken bitartez udaletan eta aldundietan sortutako kapital soziala aztertzen da txosten honetan; kapital soziala zera da, mainstreaming-eko politiken garapenean bitartez sortutako harreman-sarea, eta sare horrek erakundearen genero-ikuspegia zeharka txerta dadin sustatzeko duen gaitasuna.

Espezifikoki, berdintasun-politiken eta -planen gaitasunari buruzko azterketa egitea da jomuga, erakundeetan aliantzak sortzeko, hainbat sailetan edo arlotan eta hainbat sailekin edo arloekin, horien jakintzak ez ezik, berdintasunean oinarrituz lan egiteko dituzten jarra proaktiboak areagotzeko eta jakintza eta jarrera horiek emaitza zehatzetan islatzeko, hots, Legea betetzean eta jardun-neurriak ezartzean.

Gainera, jardunbide egokiak atzemateko jomuga ere badu ikerketa honek eta antzeko neurri eta ezaugarriak dituzten erakundearen arabera sailkatuta daude jardunbide egoki horiek,

elkarri erakusteko, eta horrenbestez, berdintasun-unitateen lana eraginkorragoa eta aserti-
boagoa izan dadin lortzeko.

Horretarako, aldundietako eta hiriburuetakoa udaletako egoeraren gaineko azterketa bat
egin da, eta baita hiriburuak ez diren beste hainbat udalerritako udalen kasuan ere, nola-
baiteko ibilbideko berdintasun-planak dituzten udalerrriak eta berdintasun-planik ez duten
edota horrelako planak duela gutxi sortu dituzten udalerriekin alderatuz.

Horietako bakoitzean honako hauek aztertu dira:

- Toki- eta probintzia-administrazioen barruan, barneko kapital soziala sortzera eraman
dezaketen faktoreak:
 - Berdintasun-politiken ezaugarri orokorrak eta planak sortzeko prozesua.
 - Inplikazio politikoa.
 - Talde teknikoaren eta berdintasun-unitateen ezaugarriak.
 - Koordinazio-egiturak.
 - Urteko planak egiteko eta ebaluatzeko sistemak.
 - Berdintasun-alorreko prestakuntza.
- Tresnak berdintasunari buruzko ekintza zehatzetara eramatea, eta zehazki, Emakumeen
eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean jasotako neurri zehatzen betetze-maila:
 - Genero-inpaktuaren ebaluazioak egitea.
 - Genero-ikuspegian oinarritutako azterlanak eta estatistikak egitea.
 - Hizkuntza ez-sexista erabiltzea.
 - Artikuluak betetzea, diru-laguntzei, kontratuei eta aurrekontuei dagokienez.
 - Berdintasunerako neurrien ezarpen-maila sailetan.
- Toki- edo probintzia-administrazioetako faktoreen barruan, kanpoko kapital soziala sor-
tzera eraman dezaketenak, zehazki, gizarte-eragileekiko eta herritarrekiko harremanari
dagokionez, eta aldundien kasuan, baita lurralde-udalekiko harremanari dagokionez ere.

M

METODOLOGIA

Azterlaneko lagina honako hauek osatzen dute:

- Aldundietan eta hiriburu-udalen barruan, berdintasunerako politiken, planen edota ekintzen arduradunak, espezifikoki, hiru aldundietako eta lurralde historikoetako hiru hiriburu-udalen berdintasun-unitateetako kideak.
- Aldundien eta hiriburu-udalen barruan, Sail arteko Talde Teknikoetako (DTT) ordezkariak. Xedea berdintasun-planen gaitasuna aztertzea, eta ondorioz, berdintasun-politiken aldeko pertsonak –inplikaturik daudenak eta gai horretan jakintzak dituztenak– sortzea denez gero, aldundiko edota hiriburu-udalen udal-udalaren hainbat arlo, zerbitzu edota sail-udalaren ordezkarien partaidetza lortzea jomuguetako beste bat izan da, zehazki, Sail arteko Talde Teknikoak osatzen dituzten pertsonen partaidetza, berdintasun-alorrean duten kontzientziario-, jakintza- eta proaktibitate-maila aztertzeko.
- Berdintasun-unitateetako ordezkariak eta berdintasun-agentek hiriburuak ez diren udalerrietako udal-udalaren. Landa-lan osoa hiru lurralde historikoetako udal-udalaren berdintasun-agenteekin egin da, egoerari, kasuistikari eta premiei dagokienez dibertsitate handiena baitute.

Pertsona horiek aukeratzeko, honako irizpide hauei jarraitu zaie:

- nolabaiteko ibilbidea duten udal-udalaren nahiz duela gutxi sortutako planak dituzten udal-udalaren ordezkagaitasuna; Emakundek 2009an edo geroago txostena eman badie hartuko dira halakotzat;
- berdintasun-agenteei hainbat egoeratan duten ordezkagaitasuna: plan erkidetuak, berdintasunerako plan bakar bat, edota berdintasunerako hainbat plan independente edukitzea, eta horretaz gain, udalek zuzenean kontratatu izana, edo bestela, Garapen Agentzien edota hirugarren sektoreko enpresen bitartez;
- hiru lurralde historikoen ordezkagaitasuna.

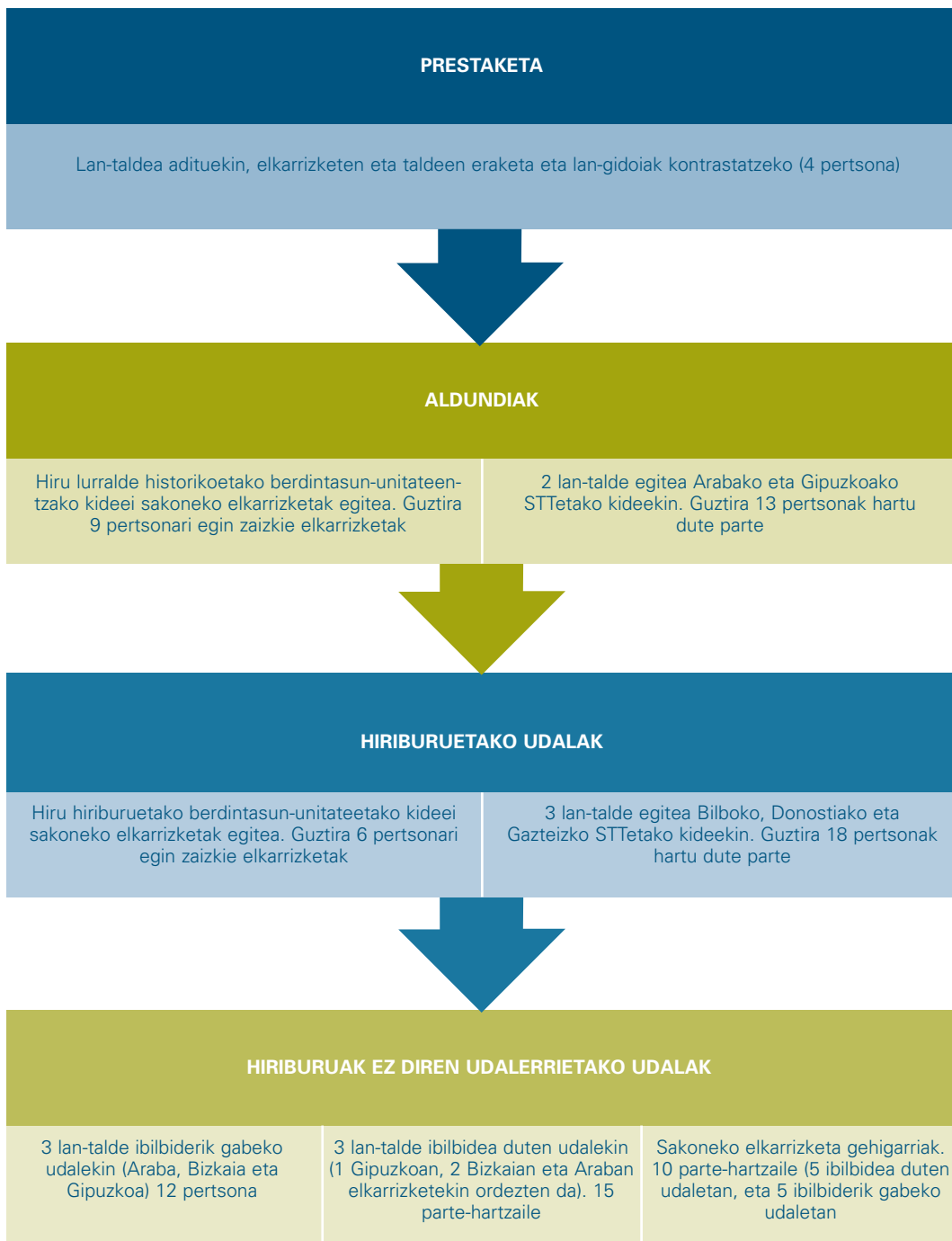
Metodologia kualitatiboa erabili da, elkarrizketak eta eztabaida-taldeak konbinatuz.

Landa-lana ekainaren 1etik urriaren 19ra bitarte egin da. Guztira, honako hauek egin dira:

- 25 elkarrizketa sakon (1), aldundietako, hiriburu-udal-udalaren, berdintasun-ibilbidea duten udal-udalaren edota berdintasun-ibilbiderik ez duten udal-udalaren berdintasun-unitateetako profesionalei eginak.
- 11 lan-talde, Sail arteko Talde Teknikoei (Arabakoak, Gipuzkoakoak, Bilbokoak, Donostiakoak eta Gasteizkoak) eta hiru lurralde historikoetako udal-udalaren berdintasun-agenteei, ibilbidea dutenei nahiz ibilbiderik gabekoei.

Honela banatu da metodologia hori:

(1) Ezein kasutan ez zaio erakunde bereko bi pertsonari aldi berean elkarrizketarik egin.



Guztira 87 pertsonak hartu dute ikerketaren landa lanaren ondoz ondoko faseetan.

1

**ALDUNDIEN KAPITAL
SOZIALA**

Ondoren aurkeztuko den atalean, foru-aldundietan egindako elkarrizketen eta lan-taldeen emaitzak aurkeztuko ditugu. Zehazki, berdintasun-unitateetako ordezkariak egindako sakoneko elkarrizketetatik eta Araban eta Gipuzkoan sail arteko talde teknikoetako (STT) pertsonekin egindako lan-taldeetatik ateratako ondorioak azaltzen dira (2). Atal bakoitzean, berdintasun-unitateek atzematen duten moduan agertzen saiatu gara egoera, eta baita kapital soziala sortzeko jardunbide egokiak ateratzen ere; horri dagokionez, honako hauek hartu dira jardunbide egokitzat: berdintasun-unitateek ezarritako estrategiak, beren erakundearen kapital sozialeko garapen handiagoa sortzeko, eta betiere sail arteko talde teknikoek estrategia horiek eragikorrek direla berretsi badute.

BERDINTASUN POLITIKEN EZAUGARRI OROKORRAK

1.1

PLANAK EGITEA

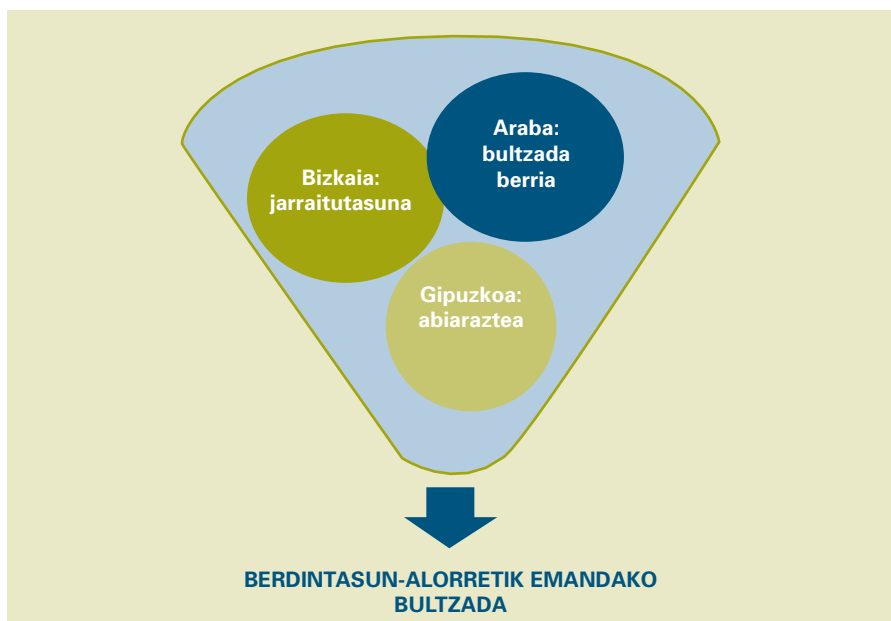
1.1.1

Foru-aldundiek ibilbide luzea dute berdintasun-politiken garapenean, baina halere, politika horiek planetan taxutzeari dagokionez, kasuak oso desberdinak izan daitezke; izan ere, egoera horien hiru adibide ager ditzakegu. Bizkaian, azken hamar urteotan Aldundiak egin dituen berdintasun-planei jarraipena ematen ari zaie Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritza Nagusia. Arabaren kasuan, berriz, 98. urtean hasi ziren planak taxutzen, berdintasunerako lehen planarekin. Haren aplikazio-aldia amaitu zenean, genero-politikek geldialdia izan zuten; horrela, batetik, bigarren plana garatzeko denbora asko behar izan zen, eta bestetik, hedapen eta jakintza-maila eskasak izan zituen, eta azken urteotan oso lan sakona egin da geldialdi hori leheneratzeko. Horregatik, Araban lehenago hasi baziren ere, bi kasuetan berdintasunerako hirugarren plana ezartzen ari dira. Gipuzkoari dagokionez, bestalde, berdintasun-politikak hainbat programa eta jardunen bitartez garatu dira, baina programa eta jardun horiek ez ziren Batzar Nagusiek onetsitako ezein dokumentu estrategikotan taxutu legegintzaldi honetara arte, hots, Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiak lehen plana onartu duen arte; lehen plan hori kudeaketa-bultzada nabarmenarekin abiarazi da, eta alderdi askotan bizkortasun nabarmeneko aurrerakada izatea faboratu du horrek.

Alabaina, foru aldundi guztiek ezaugarri komun bat badute, legegintzaldi honetan berdintasun-politikek bizkortzea eta bultzada izan dutela, hain zuzen ere. Bultzada berri horren kausa nabarmenetako bat Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen onespena dugu, eta horretaz gain, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren onespeneren bitartez finkatu zen segur aski; izan ere, 3/2007 Lege Organikoa ez da hain erreferente argia edukie dagokionez, baina hala eta guztiz ere, bi bertute izan zituen, batetik, Lege Autonomikoan ezarritako lan-ildoak indartu zituen hauteskundeak baino hiru hilabete lehenago, eta bestetik, gobernu-talde eta agenda politiko berriak eratzea ahalbidetu zuen.

(2) Bizkaian ezin izan zen lan-talderik egin, eta sakoneko elkarrizketa batekin ordeztu zen.

Araban eta Gipuzkoan, gainera, handiagoa izan da joera hori, sailen arteko koordinazioko egiturak dinamikoagoak eta sendoagoak izateaz gain, sail barruko koordinaziorako unitate berriak sortu baitira eta baita talde sustatzaile handiagoa eta sendoagoa garatu ere, zerbitziburutza nagusi berriak kontratatuz eta teknikari gehiagoz hornituz.



Planen iraupenari eta planak egin ziren uneari dagokionez, halaber, alde nabarmenak daude Foru Aldundien artean: Gipuzkoaren kasuan, dokumentu planifikatzaile bat bizkor egiteko (2008-2011) estrategia garatu zen, ahaleginak ezarpen-prozesuetan nabarmentzeko eta zentratzeko; Araban, aitzitik, kontrako ereduari jarraitu diote, plangintza-prozesua berdintasun-ekarpenaren zati batekin erabiliz eta batez ere, Aldundiaren barruan aliantzak sortzeko prozesua erabiliz eta legegintzaldiaren amaieran plan bat onetsiz (2010-2014), egindako lan guztiaren isla dena hein batean, hain zuzen ere. Bizkaia erdiko eredu batean kokatuta dago (ohikoagoa); horrela, urtebeteko lapsusa utzi zen Bizkaian hausnartzeko eta planifikatzeko, eta hurrengo hiru urteetan plana ezarri zen, Gipuzkoaren kasuan bezala, legegintzaldiaren bukaeran planaren amaiera gerta zedin.

Planak egiteko metodologian, nolahi ere, hainbat antzekotasun atzeman daitezke.

Lehenik, aurretiko azterlan eta azterketa ugari egin dira foru adundi guztietan, besteak beste, honako hauek:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, lurraldeko egoeraren diagnostia, funtsean bigarren mailakoak diren iturrietatik abiatuz.
- Idundietan berdintasunak duen ezarpen-mailari buruzko azterketa.
- Herritarrek eta/edo elkarteek egindako ekarpenen gaineko azterketa (Araban eta Gipuzkoan).
- Aurreko planaren ebaluazioa (Bizkaian eta Araban, Gipuzkoan ez baitzegoen aurrekaririk).

Bigarrenik, ekintza errealistak bilatzeko planteamendutik abiatu da, eta horrek zera esan nahi du, ekintza kopurua mugatzen eta sail arduradunekin planteatutako ekintza guztiak

bateratzea lortzen saiatu dela, metodologia parte-hartzaile batetik abiatuz. Gainera, Arabak nahiz Gipuzkoak argi eta garbi azaldu dutenez, ezarpen-filosofia eraikitze-plana izan dadin erdiestea da, hots, dokumentu malgu bat, une jakin batean ekintza jakin batzuk ezabatzea (hainbat arrazoi direla-eta ekintza horiek egingo ez direlako) eta beste batzuk eranstea (aprobatzea komenigarria denean) ahalbidetzen duena.

Horretarako, kasu guztietan garatu da aldebiko harremanerako estrategia bat, sail bakoitzarekin garatu beharreko ekintzak adostuz. Gutxienez Gipuzkoan eta Araban, aldebiko harreman horri sailaren zuzendaritzan eutsi zaio. Orobat, Araban ex ante egin da, sailen planteamendu posiblearen lehen hurbilketa egiteko, eta baita ex post ere, zirriborroa egin ondoren adosteko. Kasu guztietan, talde-lanarekin eta/edo Sail arteko Batzorde Teknikoaren lan batekin osatu da aldebiko harremanetako estrategia. Gipuzkoan, oraindik sortu gabe bazegoen ere, talde hori sortzeko oinarriak finkatzeko aprobetxatu zen prozesua.

Ezaugarri espezifiko gisa, Arabako Aldundiaren kasuan plana egiteko prozesua berdintasun-politikak ezartzeko oinarriak finkatzeko erabili denez gero, hedaketa handiagoz egin dira aurretiko diagnosiak eta azterlanak: horrela, Aldundian berdintasunak duen egoeraren gaineko azterketak plantilla osoari inkestak egiteko prozesua hartu du barnean, ezartzen ari ziren edota ezar zitezkeen jardunak ez ezik, gai horren inguruko jakintza- eta sentsibilitate-maila aztertuz. Halaber, Aldundiaren berdintasun-politiken memoria historikoarekin osatu dira aurreko azterlanak, zer nolako jakintza eta aliantzak –hots, zer nolako kapital soziala-sortu den detektatzeko xedez, hurrengo ibilbidea aprobetxatu ahal izateko.

Emaitzei dagokienez, berdintasun-politikak zuzentzen dituzten dokumentuek ere hainbat joera komun dituzte. Horien erreferenteei dagokienez, legeak agintzen duen bezala, kasu guztietan ikusten da plan autonomikoetan nabarmen inspiratuta daudela; Gipuzkoaren eta Bizkaiaren kasuan, Berdintasunerako IV. Planean finkatzen dira plan autonomiko horiek, eta Araban, ostera (duela oso gutxi onetsi da Arabako plana), V. Planean (bi horiek sortzeko prozesua aldi berean gertatu zen). Lege autonomikoa, era berean, erreferente argia da planak egiterakoan, eta lege organikoa, berriz, ez da hain erreferente nabarmentzat hartzen edukiei dagokienez, lege autonomikoaren antzekoa delako baizik.

Lau ardatzen inguruan dihardute horiek guztiek: Mainstreaming-a (neurri orokorrak Araban), Ahalduntzea, Erantzukidetasuna/Bateratzea eta Genero Indarkeria. Era berean, hainbat helburu eta ekintza biltzen dituen egitura bat dute horiek guztiek. Horretaz gain, badago beste puntu komun bat ere, ekintzen arduradunak deskribatzen direla eta hiru kasuetan ebaluazio-adierazleak ezartzen direla hasiera batean, Bizkaiaren kasuan, baita adierazle kuantitatiboak eta kualitatiboak desberdinduz ere. Azkenik, kudeaketa-egiturak eta -ereduak ere finkatzen dira horietan guztietan.

Alabaina, desberdintasun nagusiak honako hauek dira: Gipuzkoan eta Bizkaian plana Departamentu edo Sailetan egituratzen da, helburuak programetan biltzen dira eta ekintzak, berriz, administrazioak dituen jardun-tresna moten arabera sailkatuta daude (sentsibilizazioa, jakintza sortzea, prestakuntza, baliabideez hornitzea, ebaluazioa eta arauak xedatzea); Arabaren kasuan, ostera, eta V. Planaren ereduari jarraiki, arlo edo sailik ez dago, ezta programarik eta ekintzen sailkapenik –tresna-tipologiaren arabera sailkapenik– ere. Bestalde, Gipuzkoako ereduak nahiz Arabakoak Mainstreaming-eko ekintzak edo Neurri Orokorrak sail/departamentu guztien ekintza komuntzat hartzen dituzte, eta horrenbestez, berdintasun-politikei homogeneotasun handiagoa ematen dieten trakzioko eta baterako laneko elementutzat. Era berean, dokumentua erakundearen egiturara egokituta dagoelako nabarmentzen da Gipuzkoako plana, eta beraz, departamentuen arabera ez ezik, zuzendaritzen arabera ere antolatzen da Plana, entitatearen zati bakoitzari bere ardurapeko helburuak eta ekintzak zeintzuk diren argi eta garbi zehaztea erraztuz.

Aldundien berdintasun planen alderdi komunak eta desberdinak:



Jardunbide egokiei dagokienez, hasiera batean, hiru aldundietako talde sustatzaileak bat datoz egoera ideala, logikoki, bilakaera-ibilbide egonkorrari –eta denboran iraun dezakeenari– eustea lortzea dela esatearekin; beste modu batean esanda, berdintasun-planak jarraituak izan behar dutela deritzote, etenik gabekoak, hain zuzen. Hala ere, sail arteko talde tekniko guztien hitzetan, dokumentu planifikatzaileak egotea bezain garrantzitsua edo are garrantzitsuagoa da koordinazio-egiturei eta lan-dinamikei eusteko lana egotea eta lan horrek jarraitutasuna edukitzea.

Elkarrizketatutako berdintasun-agenteez beren erakundeen politiken gaineko memoria historikoari buruz egindako balioespena kontuan hartuz, onetsitako berdintasun-planak edukitzeak ez du inolaz ere bermatzen egituratutako berdintasun-neurri jakin batzuk garatzea, ezta berdintasuna erakundearen zeharkako alderdi bilakatzea ere, eta are gutxiago kapital soziala sortzea, kapital soziala berdintasunaren alde diharduten pertsona sentibera eta proaktiboaren multzo gisa ulertuta.

Aitzitik, agenteek zein STTek honako hau deritzote: harreman-prozesu intentsiboak garatuz gero (baterako lana egituratzen duen planifikazio idatzi eta adosturik ote dagoen alde batera utzita) hausnarketarako guneak sortzen dira, eta horren ondorioz, sailen barruko pertsona jakin batzuek, zalantzarik gabe, sentsibilitate handiagoa izan dezakete generoaren arazoarekin, eta orobat, beren eguneroko lanean genero-ikuspegia txertatzeko joeraz gain, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murrizteko ekintza espezifikoak gauzatzeko joera izan ohi dute aurretiaz.

Planak egiteko uneari eta horien iraupenari dagokienez, Bizkaiko eta Gipuzkoako ereduak –legegintzaldiarekin batera gertatzean oinarrituta daudenek– badute abantaila bat, zehazki, honako hau: jakina, planak babes politikoa izateak ematen duen segurtasuna askoz ere handiagoa dela, plana maila horretan sustatu behar duen gobernu-taldea plan hori bera

onetsi behar duen gobernu-talde berbera baita. Eredu horrek, haatik, badu desabantaila bat, Aldundiaren benetako jardunari dagokionez adostasun- eta isla-maila txikiagoa duela, hain zuzen ere.

Bestalde, Arabako ereduaren abantaila zera da, talde teknikoak eta berdintasun-agenteek adierazi zuten bezala, prozesuan aliantza handiagoak sortzen direla, eta plana dokumentu partekatuagoa eta egokiagoa dela sailentzat. Desabantaila bat badu, ordea, planak bultzada politiko jarraitua izango duelako ziurtasuna txikiagoa dela, hain zuzen.

Bestalde, plana lau urteko aplikazio-aldian edota hiru urtekoan egiteari dagokionez, kontuan hartu beharreko gauza garrantzitsu bat dago, batetik, planaren lau urteko iraupenak eskatzen duen bizkortasunez plana onesteak zailtasunak ekar ditzakeela, eta bestetik, atzerapenak sortuz gero, lan-kargak egokitzea beharrezkoa dela.

Nolanahi ere, plana berdintasun-lanari hasiera eman baino lehenagoko urrats gisa edota legegintzaldi bateko lanaren emaitza eta hurrengo legegintzaldirako prestaketa gisa egitea baino garrantzitsuagoa da, bi kasu horietan, onetsi ondoren edo onetsi baino lehen (hurrenez hurren), elkarreragin-, komunikazio- eta harreman-prozesu intentsiboak gauzatzea erakundeko gainerakoarekin.

Jakina, erakunde osorako erreferentziatzeko esparru izan behar dute berdintasun-planek, eta honenbestez, egokiena esparru hori edukitzea da, sailen arteko baterako lana eta Sail arteko Batzordearekiko harremana zuzentzeko. Baina erakundea berdintasunaren aldeko baterako laneko ibilbiderik ezeko egoeran dagoenean, ideal horrek sailekiko laguntza-, prestakuntza- eta sentsibilizazio-lan handiaren babesa duela pentsatu ohi da (Gipuzkoaren kasuan bezala), edo bestela, hura txertatzeko ardura duten pertsona guztiak aurretiaz sar daitezen lortzearen aldeko sakrifizioa egiten da, Araban gertatu den bezala: kontrakoak zera ekar dezake berekin, berdintasunaren alorrean dokumentu bat izatea, eta berdintasuneko ez zeharkakotasun-politika edukitzea.

Kasu honetan, aplikatu beharreko antolakuntza-kulturaren gaineko jakintzaren arabera da aukera: plan bat egoteak legezketasun eta dei-gaitasun handiagoa ematen baditu, hobe da hasieran onestea. Hori horrela ez bada, edo plan bat bizkor diseinatzeak eragin ditzakeen erresistentziak plana izateak ekar ditzakeen onurak baino handiagoak badira, sailekiko harremanak lantzen hastea komenigarriagoa da, dokumentu-babesarekin hasi baino lehen.

Plana sortzeari dagokionez, berdintasun-agenteek nahiz STTek egokitzen jotako metodologiak oinarritzko ezaugarri batzuk izan behar dituela argi dagoela dirudi: aurretiko informazio, diagnostiko edota azterlan jakin batzuk behar dira, gizarte-egoeraren azterketak, elkarleen eta/edo emakumeen mugimenduaren eskarien eta iritzien gaineko azterketak, erakundearen egoerari buruzko azterketa eta aurreko planaren emaitzen azterketa barnean hartuz. Erakundearen partaidetza ezinbestekoa da, ahal bada, aldebiko harreman baten bitartez. Goitik behar adostasunen estrategiari jarraiki, harreman hori maila altukoa bada, hobe, hau da, teknika-mailako zuzendaritza-maila badu. Horrek ez du esan nahi ekintzak talde teknikoarekin adostea eta talde teknikoari jakinaraztea garrantzitsua ez denik; izan ere, kontrako gertatzen da, plana lehenik eta behin gauzatzeko ardura dute, eta hori dela-eta, funtsezkoa da talde horrekin ondo lan egitea erabakiak hartzeko fasean, edota plana jakinarazteko fasean. Edonola ere, aldebiko lan-dinamika horretan, jardunbide egokitzen hartzen da sailei aurretiko zirriborro bat edota abiapuntu gisako dokumentu bat ematea, horretatik abiatuz lan egiteko. Halaber, eta lan-prozesu homogeenagoak sortzeko, komenigarria da aldebiko harremana talde-lanarekin konbinatzea. Azkenik, herritarren partaidetzarako prozesuak –elkarleen mugimendua eta herritarrak kontuan hartuko dituztenak– gauzatzea funtsezkoa da.

Bestalde, erakundearen berdintasun-planen indarren eta ahulezien azterketekin osa daitezke oinarritzko ezaugarri horiek, berdintasun-planak ezartzeko sentsibilitatea eta iragazkortasuna aztertuz, eta horretaz gain, aurrekariak ere aztertu behar dira, aurrekari horiek beren helburuak zein heinetan lortu dituzten eta/edo erakundearen kapital sozial jakin bat zein heinetan sortu duten aztertuz.

Planen ezaugarriei dagokienez, dirudienez, bat datoz honako honetan: jardunbide egokia da dokumentu planifikatzaile autonomikoaren ezaugarriak kontuan hartzea baina garatuko den erakundearen premietara eta ezaugarrietara egokituz. Zehazki, horrela: arloak sailekin ordeztuz eta oinarritzko dokumentua erakundearen egituraren arabera egituratuz, Gipuzkoaren kasuan bezala, erakundearen premietara eta ezaugarrietara hobekien egokitutako adierazleak zehaztuz, Bizkaiko Foru Aldundiak egiten duen bezala, edota plana korapilatsuago bilakatzen duten eta horrenbestez, esparru txikiagoetarako beharrezkoak ez diren mailak ezabatuz, Arabak egin duen bezala, helburu orokorrak eta espezifikoak ez bereiztean. Hona hemen beste jardunbide egoki bat: aurrekontu bat finkatzea, gutxi gorabeherakoa bada ere, eta sailetan berdintasunaren alorrean ematen diren orduak zenbatzea (denbora- nahiz diru-zenbaketa), denbora- eta diru-kostua ikusarazteko eta balioesteko xedez.

SAILETAN BERDINTASUNERAKO NEURRIAK EZARTZEA

1.1.2

Oro har, aldundi guztietan, berdintasun-unitateetatik egindako balioespina zera da, genero-ikuspegia kontuan hartuz jokatzeko joera handiena duten sailek, hainbat arrazoi direla-eta, emakumeei zuzendutako edota berdintasuna sustatzera bideratutako programa espezifikoak izan ohi dituztela. Ongizatearekin edota gizarteratzearekin (emakumeak izan ohi dira horrelakoen xede-publikoa), kulturarekin eta kirolekin lotutako gaiak landu ohi dituzten sailak eta tradizionalki emakumeei zuzendutako programaren bat izan duten sailak ditugu horiek, esate baterako, sustapen ekonomikoarekin eta enpleguarekin lotutako gaiak lantzen dituztenak. Aitzitik, hirigintza, obra publikoak, garraioak, mugikortasuna eta lurralde-antolamendua, landa-ingurunea eta ogasuna ditugu genero-ikuspegiarekin lan egitea gehien kostatzen zaien arloak edo politikak, oso sail maskulinizatueta egon ohi direlako, xede-publikoen araberrako premia espezifikoak bereizteko oso joera txikia duen lan egiteko modua izanik tradizionalki genero-ikuspegitik urruti egon diren sailetan, hain zuzen ere.

Haatik, nabarmendu beharrekoa da genero-ikuspegiarekin lan egiteak dakartzan zailtasunak ez direla sistematikoak esparru horietan. Izan ere, justu kontrakoa gertatzen da; horrela, garraio-gaietan genero-ikuspegiarekin lan egiteko erreferente garrantzitsuak daude zenbait Aldunditan, eta baita emakumeek landa-ingurunean duten egoerari buruzko azterlanak eta proiektuak ere. Tradizionalki maskulinizatuta egon diren esparruak badaude ere, egon litezkeen erresistentzia horiek gainditzeko zenbait alderdi ere egon ohi dira, esate baterako, batetik, sail horietan berdintasun-politikekin sentsibilitatea eta interesa duten pertsonak egotea (politikarien artean zein teknikarien artean, erabakiak hartzeko nolabaiteko gaitasuna ematen dien lanpostuetan daudenen kasuan), eta bestetik, autonomia-erkidegoetan edota antzeko izaerako beste hainbat erakundetan erreferenteak egotea.








Egin ohi dituzten ekintza motei dagokienez, berdintasun-alorrean lan egiteko prest dauden eta horretarako gai diren langileak edukitzea ahalbidetzen duen oinarria sortzeko jomuga

du ten ekintzak dira batez ere, hau da, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak. Mainstreaming-eko ekintza gehiago egiteko joera ere izan ohi dute, eta ez berdintasuna sustatzeko zuzeneko jomuga duten hainbeste ekintza.

Ekintzak gauzatzeko, erreferenterik garrantzitsuenak Aldundiaren planak izan ohi dira, eta hein txikiagoan, Berdintasunerako Legea. Plan autonomikoa, bestalde, erreferente espezi-fikoagoa da berdintasun-unitateen kasuan, eta ez hainbeste sail arteko talde tekniko en kasuan. Horretaz gain, Legea ezagunagoa da administrazioan genero-ikuspegia sartzeko jomuga duten neurri orokorrak txertatzeko artikuluetatik, eta ez hainbeste esku hartzeko arlo desberdinetan berdintasuna sustatzeko neurrietatik, hots, III. tituluan jasotako neurrietatik. Horrek bi arrazoi ditu, batetik, III. tituluan jasotako neurri askok Aldundia eragintzean hartzen ez dutela uste dela, hezkuntzan, osasunean eta enpleguan eskumenik ez duelako, eta bestetik, II. tituluko neurriak, ostera, sail guztietarako direnez gero, baterako dinamiketan eta honenbestez, intentsitate handiagoz zehaztu direla.

Alabaina, legezkotzeko tresna eragile gisa, erreferenterik handiena eta garrantzitsuena dugu zalantzarik gabe, eta horregatik, erresistentzia politikoak edo teknikoak gertatzen direnean zeharkakotzea sustatzea lortzeko Lege horri lotzen zaizkio.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA

-  **Koordinazio-egiturei (Sail arteko eta barruko Batzordeak) eta lan-dinamikei eusteko lanean konstanteagoak izatea, eta ez hainbeste dokumentuei eusteko lanean**
-  **Planak egiteko unea, indarraldia eta iraupena erabakitzerakoan alde onak eta txarrak kulturaren arabera balioestea: plana egiten ez hastea puntu horien gainean gogoeta egin baino lehen**
-  **Plan errealistak egitea: lanaren intentsitatea eta ekintza kopurua planaren indarraldira egokitzeko**
-  **Planaren egitura eredu autonomikoan inspiratuta egotea, erakundearen ezaugarrietara egokituz: erakundearen organigrama irudikatzea, adierazleak egokitzea, planaren egitura neurriak egokituz sinplifikatzea eta abar**
-  **Planak egiteko metodologia garatzea, aurretiko azterketak edo azterlanak edukiz**
-  **Planak egiteko metodologia garatzea, erakundeari gauzak jakinaraziz, eta ahal bada, alde biko harreman batean oinarrituz eta alde biko harreman hori talde-lanarekin konbinatuz**
-  **Planak egiteko metodologia garatzea, goitik beherako adostasunak lortzeko estrategia bat garatuz**

Oro har, sail arteko talde teknikoen nahiz berdintasun-agenteen pertzepzioa zera da, orokorrean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ez dela lehentasun politikoetako bat.

Hala eta guztiz ere, aurreko atalean adierazi dugun bezala, legegintzaldi honetan Batzar Nagusiek sustapen handiagoa egin dutela hauteman da kasu guztietan, hein handi batean, gai horretan garatutako araudia dela-eta.

Berdintasunaren alorrean diharduten teknikarien kopurua handiagotzean, berdintasun-planen sustapenean eta sustapen-egiturek Organigraman duten posizioan irudikatu da sustapen hori. Horrela, 2008an Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritza Nagusia sortu zen Bizkaiko Foru Aldundian; diputatu nagusiaren Kabinetearen mende kokatu zen adierazitako Zuzendaritza Nagusia. Araban, berriz, Berdintasun, Lankidetzeta eta Immigrazio Zerbitzua Lehendakaritzan kokatuta egon zen urtebetez, Gizarte Politikaren eta Gizarte Zerbitzuen Sailaren mende berriz kokatu zen arte; halere, diputatuen Kontseilua Planaren kudeaketa-egituraren zati da. Gipuzkoaren kasuan, bestalde, Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentuaren barruan kokatu da legegintzaldi honetan, eta Departamentu horren buru den diputatua lehen diputatu nagusiordea eta Berdintasunerako Batzorde Politikoaren zuzendaria ere bada.

Haatik, honako hau nabarmendu behar da: berdintasun-unitateetako ordezkari eta STT elkarrizketatuen aburuz, gomendagarria da talde sustatzailearen posizioa mailarik altuena mendekoa izatea, jakina, erakunde guztirako sarbidea izateko, baina hori bezain garrantzitsua edo are garrantzitsuagoa da diputatua (diputatu horren mende daude horiek) berdintasun-politiken aldeko apustua egiteko prest dagoen pertsona proaktiboa izatea, eta hori, era berean, diputatu horrek gai horren gainean duen sentsibilitatearen eta jakintzaren araberakoa da, baita bere lidergo-gaitasunaren araberakoa ere. Zerbitzu edo zuzendaritza horren zuzendariak ere egiteko garrantzitsua du, dinamismo handiagoa izateak eta beste hainbat zuzendarekin eta maila politikoarekin harremanak garatzeak kokapen hobea izatea esan nahi baitu hein handi batean.

Erdeinatu ezin den beste faktore eragingarri bat herritarren eskaria eta elkartzemugimendu sendoaren existentzia dugu, jokatu beharra ezartzeaz gain, errentagarritasun politikoak ikusaraziko duen mugimendua, hain zuzen ere.

Egitura politikoaren lidergoa (berdintasun-zerbitzuak horien mende daude) funtsezko faktorea da, baina gainerako diputatuen sentsibilitateak ere garrantzi berbera du. Esparru horretan, ikerlanean parte hartzen duten pertsona gehienek honako lehen balioespen hau egin dute: gaur egunean, berdintasunaren garapena ez babestea politikoki oso okerra da, eta horrenbestez, sailletako genero-politiken zeharkakotasunaren benetako babes gertatzen ote den alde batera utzita, aurkaritza espliziturik ez dago, edo halakorik egotea ez da ohikoa, behinik behin. Diskurtsoa maila aldakorragoetan bilakatzen da benetako babes, eta sail arteko talde teknikoek nahiz talde sustatzaileek jakintza handiagoa eta oztopo gutxiago atzematen badituzte ere neurriak maila horretan ezartzeari dagokionez, egoera ez da inolaz ere ezin hobea.

Elkarrizketek eta taldeek agerian utzi dutenez, diputatuek duten sentsibilitate-mailan eragina duten faktoreak, oraingoan ere, berdintasun-gaiekiko sentsibilitatea eta/edo alde aurre-

ko militantzia ditugu, eta baita diputatu bakoitzak sailaren barruan duen lidergo sendoa ere, bere eskumenaren esparruan generoak duen garrantziaren ebidentzia-mailaz gain: pobrezia arras feminizatutako fenomenoak denez gero, gizarte-ekintzako sailetan erantzukizun politikoak dituzten pertsonak berdintasunarekin erresistentziarik ez izatea errazagoa da, segur aski. Nolanahi ere, bi faktore horietatik garrantzitsuena lehenengoa da, zalantzarik gabe: generoagatiko gizarte-diskriminazioaren inguruko nolabaiteko sentsibilitate- edo kontzientziatio-maila egotea. Izan ere, bigarren faktorea –tradizionalki berdintasun-politike-tatik urrutien egon diren sektoreak berdintasunarekin erresistentzia handiena izatea– kausazko faktorea da batez ere, ondorio bat, edo beste modu batean esanda, buru izanik beren esparruan emakumeen aurkako diskriminazio espezifikoaren problematika ezagutzen duten pertsona gutxi daudelako gertatzen da.

Azkenik, eta gai horrekin lotuta, nabarmendu beharrekoa da teknikariek ez dutela faktore erabakigarritzat hartzen alderdi politikoak, paradoxikoki; horrela, ideologikoki ezkerrekoak diren alderdi politikoek teoriarik berdintasunaren alde indar handiagoa egin beharko balukete ere, egoera sozial eta politikoak –kasu honetan, legeak finkatua– eta sailtako buru diren pertsonen profil zehatzak irizpide erabakigarriagoak dira praktikan.



Bestalde, bultzada politikoarekin lotutako arazo garrantzitsu bat dago, legegintzaldi-aldaketa bakoitzarekin batera, ziurgabezia-egoerak sortzen direla egitura-ereduari eta organigramako posizioari dagokienez. Horregatik, elkarrizketatutako berdintasun-unitateetako batek honako ideia hau eman du: EAEn eredu bat ezartzea, eredu horren bitartez, diputatu nagusiaren kabineteari atxikitako berdintasun-erakunde bat sortzea lurralde historiko bakoitzean, eta bulego hori foru arau baten bitartez ezartzea, erakundearen legezketasuna aldaketa politikoaren arabera izatea eragotziz.

Edozelan ere, kapital soziala sortzeko jardunbide egokien artean, berdintasun-unitateek eta STTek maiztasun handienez aipatutakoetako bat zera da, berdintasun-unitateetan zuzendaritza-eginkizunak dituzten pertsonen oinarrizko ezaugarri jakin batzuk izan behar dituztela, zehazki, honako hauek: sentsibilitatea eta militantzia berdintasunari dagokionez, elkarriketa-gaitasuna erakundearen barruan eta proaktibitatea sailen arteko harremanetan, eta horren guztiaren gainera, lidergo-gaitasun sendoa. Ezaugarri horiek elkarriketa eta mugikortasun politikoa errazten dute.

Diputatuen artean berdintasuna babesteko sentsibilitate eta proaktibitate handiagoak sortzeari dagokionez, gomendagarria dirudi bereziki diputatuei zuzendutako prestakuntza gauzatzea, ahal den neurrian, behinik behin. Hori eraginkorra izan dadin lortzeko, funtsezko bi puntu daude, lehenik eta behin, guztien presentzia ziurtatzea, eta horretarako, Arabako esperientzian honako honek emaitza ona izan zuen: ohiko deialdiak aprobetxatu zituzten eta kuorum egokia lortu arte itxaron zuten, prestakuntza bi aldiz geldiaraziz. Bigarren puntuari dagokionez, bestalde, prestakuntza profil horretara oso zuzenduta egon dadin lortu behar da, eta horretaz gain, baita honako hauek nabarmen ditzan lortu ere: generoaren gaiari zeharkako ikuspegi batetik heldzeak garrantzi politikoa duela eta hori egiteak zein heinetan dakarren beren lanari hobeki heldzea, eta horrenbestez, nolako abantailak –pertsonalak eta beren alderdi politikorakoak– ekar ditzakeen.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Zuzendaritza-profila: berdintasunarekin konprometitua, sailen arteko elkarriketarako gaitasuna eta lidergoa erakundearen barruan



Diputatuei zuzendutako prestakuntza egitea

Aurreko atalean aipatu dugun bezala, legegintzaldi honetan berdintasuna sustatu dela agerian uzten duten bi alderdi daude, batetik, talde teknikoak sortu izana, eta bestetik, berdintasunean diharduten langileen kopurua areagotu izana.

Berdintasuna sustatzeko taldeen –berdintasun-unitateen– posizioa organigraman



Lurralde historiko guztietan, legegintzaldi honetan sortu dira egitura horiek. Osaera eta tamaina honako hauek dira:

- Araban, taldea Berdintasun, Lankidetzeta eta Immigrazio Zerbitzuen barruan dago eta zuzendari batek, zerbitzuburu batek eta A mailako funtzionario-lanpostua duten bi teknikarik –berdintasun-gaietan eskusiboki dihardutenek– osatzen dute.
- Gipuzkoan, Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiaren barruan dago eta zuzendari batek, zerbitzuburu batek eta teknikari batek –berdintasun-gaietan eskusiboki dihardutenek– osatzen dute.
- Bizkaia, berriz, Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetako Zuzendaritza Nagusia zuzendari batek, bitarteko lanpostua duten bi teknikarik eta administrari batek osatzen dute.

Hala eta guztiz ere, elkarriketatuen nahiz sail arteko talde teknikoetako kideen aburuz, taldeak osatzen dituzten pertsonen kopuruak ez dio eusten bildu behar duten lan kantitatearen proportzionaltasunari. Berdintasun-unitateetako ordezkariak nabarmentzen dutenez, lurraldeko udaletan gauzatutako bultzadaren zeharkakotasunaz nahiz emakumeen elkartze-mugimenduak eta oro har gizarte osoak berdintasunari dagokionez egindako sustapenare-

naz osorik arduratzea zaila da gaur egun gai horrek duen tamaina kontuan hartuz, eta izan ere, eraginkortasunaren mesedetan, zenbait esparruri lehentasuna ematen zaie.

Talde teknikoek hein txikiagoan bistaratzen dute berdintasun-unitateen kanpoko lana, baina genero-inpaktuaren ebaluazioei heltzeko lana arras korapilatsua dela eta giza baliabide ugari eskatzen dituela deritzote.

Taldeak osatzean, honako hau izan zen hartu beharreko lehen erabakia: LEP bat egin arte itxarotearen edota bitarteko kontratuen bitartez berdintasun-teknikarietarako lanpostuak ateratzearen artean erabakitzea. Bizkortasunaren eta lanpostuaren egonkortasunaren arteko erabakia, hain zuzen ere.

Jakina, bizkortasuna funtsezkoa da, baina kontuan hartu behar da pertsonen jarraitutasunik ezak jakintza, abilezia, esperientzia, trebetasuna eta harreman-kapitala galtzeko arrisku handia ekar dezakeela, eta horregatik, langile-aldaketek ezinbestean moteltzen dute lan-dinamika. Geldialdi hori, eta zenbait kasutan, atzerakada hori, begi-bistakoa da talde sustatzaileentzat, sartu berriak diren langileei harrera egin eta prestakuntza eman behar baitiete, eta baita sail arteko talde teknikoentzat ere, lan-dinamika berrietara ohitu behar baitute.

Berdintasun-unitateek honako ezaugarri hauek jotzen dituzte berdintasun-agenteeek izateko garrantzitsutzat:



- Bertutasun-alarreko prestakuntza: Begi-bistako baldintza da hori, baina ez da sistematikoki eskatzen hasi Bertutasunerako Legea onetsi zen arte. Egokitzapen-esparruak murrizteko eta sartzan diren pertsonen sailen barruko eta sailen arteko taldeei egiteko pedagogikoak eta aholkularitza-egitekoak egin ditzaten lortzeko oinarrizko prestakuntza da.
- Ikasteko gaitasuna. Ikasteko gaitasuna izatea ere kontuan hartu beharreko baldintza dugu, sailekiko elkarrizketak eta harremanak sailen politikei eta lehentasunei buruzko

jakintza-mailan oinarrituta egon behar baitu, erakundearen zati bakoitzean genero-ikuspegia txertatzeak dakarrenaren gaineko proposamen zehatzak egiteko xedez.

- Malgutasuna eta egokitzeko gaitasuna. Hona hemen beste ezaugarri garrantzitsu bat: batetik, berdintasun-politikak txertatzeko prozesuetan aukerak eta arriskuak atzemateko gai izatea, eta bestetik, horiek ustiatzeko gaitasuna edukitzea, genero-politikaren zeharkakotasuna lortzeko jomugan erabiliz.
- Jarraitutasuna helburuetan. Estrategien diseinuari epe ertain eta luzean eustearen garrantzia dugu nabarmentzen den beste alderdietako bat. Oso ohikoa da soilik jarraitutasunaren bitartez gaindi daitezkeen unean uneko edota egiturazko egoerek lana oztopatzea.
- Harreman-gaitasuna: Aliatuak bilatzea, ingurunea ezagutzea eta prestakuntza- eta sensibilizazio-lana egiteko harreman pertsonalak erabiltzea oso argi eta garbi azaldu gabeko estrategiak ditugu, baina berdintasun-agenteen lanaren oinarrian daude.

Aurrekoa kontuan hartuz, jardunbide egokiak zehazterakoan nabarmen garrantzitsutzat hartzen da berdintasun-taldeek lanpostuan geratzea erraztuko duten lan-baldintzak edukitzea, eta hori dela-eta, hobe da lanpostuak ahalik eta maila altueneko funtzionarioenak eta arduraldi eskusibokoak izatea.

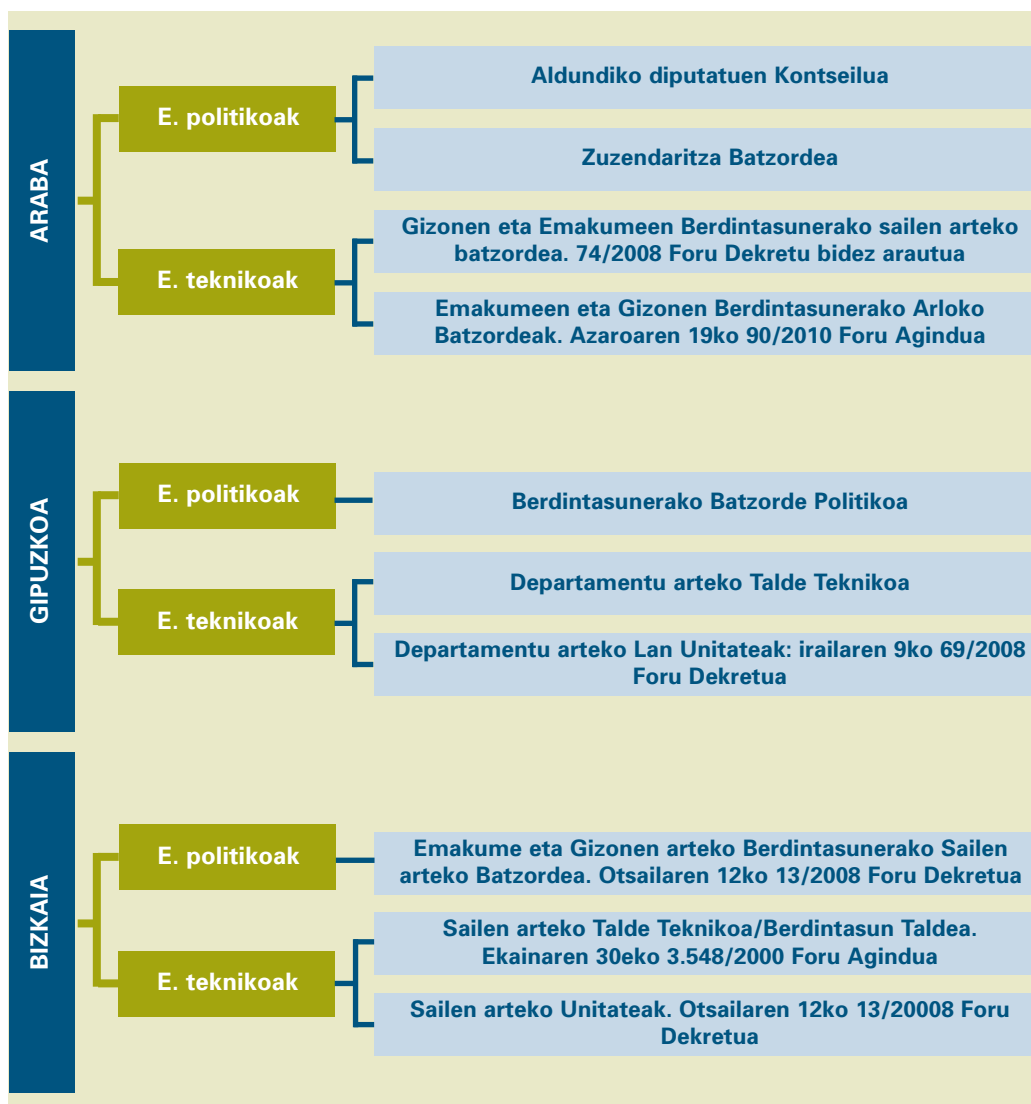
Egindako lana eraginkorra izan dadin lortzeko izan beharreko ezaugarriei dagokienez, berdintasun-unitateek aipatutakoez gain, sail arteko talde teknikoek azterlan bat egin dute, dagozkien talde sustatzaileek egiten duten lanari eta beren ustez planaren ezarpena hein handiagoan sustatzen lagundu duten ezaugarriei buruzkoa.

Egindako bi taldeek agerian utzi dute dagozkien unitateek egiten duten lanak oso balioespen positiboa duela. Gipuzkoan zein Araban, berdintasunaren eta dagozkien lan-esparruen gaineko jakintza-maila altua nabarmendu dute ezaugarri positibo gisa; jakintza-maila altu horri esker, arras asertiboak izan daitezke jarduteko jarraibideak ematerakoan. Beste puntu bat ere nabarmendu dute, egiten dituzten bilerei izaera pedagogikoa eta prestakuntzako ematen dietela, hain zuzen ere; horri esker, berdintasuna txertatzeko prozesua ez ezik, berdintasun-alorreko prestakuntza emateko prozesua ere badira lan-dinamikak. Horretaz gain, "trebetasuna" ere nabarmendu dute, edo beste modu batean esanda, lana dinamizatzeko beharrezko presioaren eta aliantzarik ez galtzeko malgutasunaren arteko oreka izatea, eta baita iradokizunekin harkorra izatea ere. Gipuzkoan, taldeetako dinamikak garatzeko eta lan-taldeak kudeatzeko gaitasuna aipatu dute bereziki, eta baita lana egituratzeko eta planifikatzeko gaitasuna eta lana argi eta garbi transmititzeko ere, eta Araban, berriz, helburuekin pertseberantzia edukitzea eta elkarrizketa- eta negoziazio-gaitasun handia izatea aipatu da bereziki, baita maila altuena ere.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA

- Hobe da lanpostuak A mailako funtzionarioenak izatea, arduraldi eskusibokoak
- Berdintasun-alarrean eta sailtako lan-esparruetan jakintza-maila altua izatea
- Izaera pedagogikoa eta prestakuntzakoa
- “Trebetasuna”
- Taldeetako dinamikak garatzeko eta lan-taldeak kudeatzeko gaitasuna
- Lana egituratzeko eta planifikatzeko gaitasuna
- Helburuekin pertseberantzia edukitzea eta elkarrizketa- eta negoziazio-gaitasun handia izatea

Hiru Aldundietako koordinazio-egiturek oso eskema antzekoa dute:



Alabaina, zenbait ezaugarri espezifiko dituzte osaerari eta funtzionamenduari dagokienez.

Horrela, aldundi guztietan sailtako zuzendariez osatutako batzorde politikoak ezarri dira. Araban, zuzendaritza horiek hilean behin biltzen dira, eta diputatuen Kontseiluak osatzen du horien figura; era berean, Planaren kudeaketa-egituraren zati formala da diputatuen Kontseilua. Gipuzkoan eta Bizkaian, ostera, maiztasun txikiagoz biltzen dira, urtean behin edo bitan, hain zuzen.

Edonola ere, guztiek dute ezaugarri komun bat, kontsultatutako sail arteko talde teknikoek hein handi batean ez dutela ezagutzen horien jarduera (3), zer erabaki hartzen dituzten eta planaren kudeaketan zer eragin duten ez dakitela adierazi baitute. Aitzitik, badakite sailen zuzentzaileei maiztasun handiagoz egiten zaizkiela bileretarako deialdiak, eta horretaz gain, planaren barruan beren sailaren erantzukizuna diren jardunei buruzko informazio gehiago dutela ere atzematen dute. Arabaren kasuan, deialdiak maiztasun handiagoz egiten direlako gertatzen da hori, eta baita plana egiteko prozesuan eginkizun jakin bat dutelako ere; bestalde, prozesu horren hasieran nahiz amaieran galderak egin zitzaizkien horiei. Gipuzkoaren kasuan, asertibitatea eta bileren izaera pedagogikoa faktore nagusiak direla deritza talde teknikoak.

Sailen arteko egitura teknikoetara dagokienez (Arabaren, Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Sailen arteko Batzordea, Gipuzkoan, berriz, Departamentu arteko Talde Teknikoa, eta Bizkaian, azkenik, Berdintasuna Taldea), hilean behin biltzen dira aldundi gutzietan (gutxi gorabehera).

Egitura horien osaera aldagarria da. Ordezkaritza duten sail eta departamentuei dagokienez, Arabaren kasuan hamar sailerako, bi institututako eta bost foru-elkartetako bakoitzeko eta Kalkulu Guneen titular eta ordezkari bana dago izendatuta Batzordeko, hau da, gutzira hemezortzi pertsona. Gipuzkoaren kasuan, ostera, hamar sailez gain, sindikatuetako bi ordezkari ere badaude, eta Bizkaian, azkenik, sail bakoitzeko pertsona bat dago.

Bizkaikoa izan zen foru-aginduaren bitartez erregulatutako lehen Talde Teknikoa (2000. urtean eman zen agindu hori). Arabako taldea, berriz, 1998koa da, hots, lehen plana sortu zen urtekoa, baina legegintzaldi honetara arte erregulatu da, 74/2008 Foru Dekretuaren bitartez.

Talde hori osatzen duten pertsonen profilak ere berezko ezaugarriak ditu, aldundiaren arabera.

Gipuzkoan, departamentuen ordezkari guztiak horien idazkari teknikoak dira. Idazkaritza Teknikoa departamentu bakoitza osatzen duten zuzendaritza guztiek ematen duten zerbitzua da, eta Idazkaritza Tekniko horien burua maila altuko lanpostua betetzen duen norbait da, garrantzi espezifiko duena eta departamentu-kudeaketan erantzukizunak dituena. Indar garrantzitsutzat jotzen da hori, eta hori sendotzen duen alderdi gisa, gehienek profil juridikoak Berdintasun Legearekiko betebeharraren zentzua ematen die, zeharkakotze-prozesua erraztuz. Egoera horrek behar bada duen ahulezia zera da, berdintasun-prestakuntza duten pertsonak ez direnez, taldearekiko harremanak prestakuntza-izaera sendoa duela.

Bizkaian, pertsonen profil gehienak Sail bakoitzaren Zerbitzu Orokorretatik datozen zerbitzu-buruzagitzari dagozkie, Ogasun Sailaren eta Gizartekintza Sailaren kasuetan izan ezik; Ogasun Sailaren parte-hartzailea barne- eta kanpo-komunikazioko arduraduna da, eta Gizartekintza Sailaren ordezkaria, berriz, Emakumearen Zerbitzuko laguntzailea.

Arabaren kasuan, ostera, osaera desberdina da, zerbitziburuez edota langile teknikariez osatuta baitago.

Halaz ere, berdintasun-unitateek nahiz STTei garrantzi handiena ematen dieten, eta honebestez, legegintzaldi honetan nobedade garrantzitsua ekarri duten egitura teknikoak Sail

(3) Araban, sail arteko talde teknikoaren izen ofiziala "Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Sailen arteko Batzordea" da, baina egitura teknikoetara dagokien ari garelako, "Sail arteko Talde Tekniko" edota "STT" deituko diegu oro har

barruko Unitate Teknikoak ditugu (4). Kasu guztietan foru-dekretuen edota foru-aginduen bitartez erregulatuta daude, eta sail/departamentu bakoitzeko zerbitzu eta/edo zuzendaritza ordezkariek biltzen dituzte. Kasu askotan, eta ahal bada, zerbitzu-buruzagitzen figura ere sartzen saiatzen dira. Araban, egitura horiek ad hoc sortu ahal izango direla aurreikusitako da, edo bestela, sailtan dauden egiturak halako gisa era daitezke, horietako askotan zerbitziburutza nagusiak astean behin biltzen baitira.

Sail askotan, sail barruko taldearen garapen-maila eta eraketa beste batzuen baino errazagoa izan da, zenbait faktoreren arabera, hala nola neurria, sailaren antolamendu-kultura eta Sail barruko Talde Teknikoko ordezkarien lidergo-gaitasuna, besteak beste. Nolanahi ere, hiru aldundien hitzetan, sail edota departamentu gehienetan eratuta daude.

Jardunbide egokietarako gomendioei eta batzorde politikoei dagokienez, bileren maiztasuna eta zuzendaritzek berdintasun-politiken kudeaketan duten inplikazio-maila areagotzeko joera positiboa dela balioetsi duten STTek, maila tekniko mugitzeko funtsezkoa baita, batetik, berezko arduraldia errazten duelako, eta bestetik, Sailen arteko Unitateetan berdintasuna transmititzeko eta sustatzeko eginkizuna samurtzen duelako. Horri dagokionez, garrantzitsua da berdintasun-unitateak proaktiboak izatea harremanak maila horretan bultzatzeko lanean, eta baita lan-metodologiak eta -estrategiak –aldeaniztunak zein aldebikoak– ezartzea ere.

Sail arteko talde teknikoei dagokienez, Gipuzkoako Departamentu arteko Talde Teknikoak modu positiboan balioesten du berdintasun-unitateak zuzendutako harreman-dinamika oso ondo planifikatuta, egituratuta eta jakinarazita egotea. Urtero, ardatz bateko ekintzei (mainstreaming-a, ahalduntzea, eta abar) lehentasuna ematen zaie, eta horretaz gain, egin beharreko bilera eta joratu beharreko gaiak pentsatzen dira. Batzordean entregatzen da planning-a. Bileretan, gauzatutako eta gauzatu gabeko ekintzak partekatzeaz gain, jardunbide egokiak nahiz oztopoak planteatzen dira, bilerei izaera pedagogikoa emanez. Halaber, bileren xedearen osagarri gisa, prestakuntza-prozesuak ere gauzatzen dira. Eguneroko kudeaketa kapital soziala sortzen duen prestakuntza-prozesu gisa erabiltzeko xedea oso eragile indartsua izaten ari da Gipuzkoan; izan ere, DTTeko parte-hartzaileen hitzetan, ikasteaz gain, genero-ikuspegia txertatzea garrantzitsua dela ulertzen ari dira oso bizkor. Bizkaian, talde teknikoarekiko harremanaren oinarria hari lanean laguntzeko eta haren lana aitortzeko xedea duen dinamika bat dugu, berdintasun-unitateak badaude ere, berdintasuneko lana hein handi batean bakartia dela eta Lanpostuen Zerrendetako deskribapenetan bilduta ez dagoenez, lan hori behar adina balioetsita ez dagoela baiteritzote. Horrela, harreman-profila laguntza teknikokoa eta ia coaching-ekoa da gehienbat. Araban, honako hau hartzen dute jardunbide egokitzat: batetik, erakunde osoa kontuan hartzea, baita foru-institutuak eta -sozietateak ere (horri dagokionez, aurreko planen koordinazio-egituren zati ziren sailek nahiz duela gutxi sartu direnek halako gisa balioesten dutela nabarmendu behar da), eta batez ere, jarraipen tekniko –aldeaniztuna zein aldebikoa– zuzendaritzek egindako sustapenarekin batera gauzatzea. Horrela, STTaren hitzetan, haren zuzendariak berdintasunerako plana egiteko prozesuan parte hartu zuten, planaren edukien gaineko informazio gehiago zuten, eta oro har, jarrera ona zuten.

Sail barruko Unitateak, bestalde, figura berriak dira aldundi guztietan, eta figura hori oso ondo balioesten dute elkarrizketetan parte hartu duten pertsonen eta taldeen, batik bat, STTek. Sail/departamentu bakoitzeko berdintasun-politikak ezagutzen zituen pertsona bakar bat egoteak zekarren inbutua ezabatzeko, eta horrenbestez, planaren sozializazioa eta ezarpena zeharkako bilakatzeko lanari bultzada handia emateko funtsezko egituratzat

(4) Araban Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Arloko Batzordeak deritzete, baina orokorrean aipatzean, Sail barruko Unitate deituko diegu.

hartzen da arestian aipatutako figura. Ildo horretatik, figura hori indartzea eta funts eta dinamismo handiagoak ematea dugu epe ertain eta luzean hark planteatzen duen erronka, eta horretarako, tresnarik garrantzitsuenak honako hauek direla kontsideratzen da: prestakuntza-prozesu bizia eta orokorra, zuzendaritzek goitik beherako ikuspegi batekin sustapena gauzatuz eta lan-dinamikak gehiago sistematizatuz. Gipuzkoaren kasuan, deialdia Idazkaritza Teknikoak egiten duelako (aldundiaren barruan goi-mailako figura den aldetik) ikus dezakegu goitik beherako ikuspegi hori, eta Bizkaiaren kasuan, berriz, zuzendariak neurri handiagoan sar daitezene nahi da, neurri jakin batzuen betearazpena bultzatzeko zirkularrak igorritik eta kideak ikusaraziz, esate baterako, Ogasuneko Sail barruko Batzordea osatzen duten pertsonen izenak jasotzen dituzten orri-markagailuak banatuz. Arabaren kasuan, zerbitziburuek osatzen dituzte Sail barruko Unitate gehienak, eta berdintasun-politikei kategoria eta garrantzia emateko erabilgarritzat hartzen da hori. Horretaz gain, dauden egiturak aprobeztatzea (ahal dela) ere jardunbide egoki gisa balioesten da, lan-dinamikak hartzeko prozesua bizkorra eta eraginkorra izatea errazten baitu.

Hala ere, figura horiek sendotzeko tresnarik hoberenetako bat Gipuzkoako Foru Aldundiak ezarritakoa dugu; iaz, Gipuzkoako Foru Aldundiaren berdintasun-unitatea Sail barruko Talde guztiekin bildu zen banan-banan, plana aurkezteko, haren eginkizunei eta lenei buruz hitz egiteko eta berdintasunaren inguruan sentsibilizatzeko xedez.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Plangintzari dagokionez, Araban plana duela gutxi onetsi denez gero, orain arte ez da urteko plangintza-prozesurik gauzatu; horren ordez, plangintza-esperientzia osoa urte anitzeko dokumentua sortzeko prozesuari lotzen zaio. Hortaz, urteko planen ezaugarriak aztertzeko, Gipuzkoakoa eta Bizkaikoa hartu behar dira kontuan.

Gipuzkoan, egiturei buruzko atalean aipatzen den bezala, Zuzendaritzak neurriak programatzeko lehentasunezko ardatz bat finkatzen du urtero (mainstreaming-a 2009an eta ahalduz 2010ean). Urteko plangintza departamentu bakoitzean egiten da, zehazki, Departamentu arteko Taldeen lan-bileren bitartez, idazkaritza teknikoan lidergoarekin (Departamentu arteko Taldeko Partaide lege), eta berdintasun-unitatearen aholkularitzarekin.

Bizkaian ere urteko plangintza sail bakoitzak zehazten du, eta talde bultzatzaileen aholkularitza izan ohi du, kasu horretan ere alde biko bileren bitartez.

Ebaluazioari dagokionez, Emakundek sustatzen dituzenez gain, plan bakoitzak berezko ebaluazio-mekanismoak ditu. Hiru aldundietan, programazio-dokumentuen barruan ezartzen da tarteko ebaluazio bat –urtekoa, barnekoa eta bete beharrekoa– egin behar dela derrigorrean. Orokorrean, ebaluazio horien xedea zera da, urteko planean jasotakoa betetzen ari ote den informatzea. Arabako planean, hala ere, beste zerbait ere aurreikusten da, zehazki, urteko ebaluazioa berdintasun-politikak kudeatzeko eta zeharkako bilakatzeko lana hobetzeko prozesuan aurrera egitea ahalbidetuko duen informazioa lortzeko tresna izan dadin lortzea, eta beraz, beste ezarpen bat ere egiten da, antolamendu-kulturarekin lotura estuagoa duten gaiak aztertzea, esaterako, arduradunak zuzendaritza-mailan nahiz maila teknikoan sartzeari, edota komunikazio-prozesuak, hain zuzen ere.

Bestalde, azken ebaluazio bat derrigorrean egiteko betebeharra ere planteatzen da kasu guztietan. Gipuzkoan eta Bizkaian ebaluazio horrek inpaktuzkoa izan behar duela aurreratzen da, kanpoko erakunde batek metodologia kuantitatiboan eta kualitatiboan bitartez egin beharrekoa. Araban, ostera, ex post prozesuaren eta emaitzen ebaluazio gisa planteatzen da, eta urteko ebaluazioa ez bezala, hori ere kanpoko erakunde batek egin behar du.

Inpaktu-ebaluazioen planteamendua, hots, planaren aplikazioak dirauen denbora-tartean gertatutako gizarte-bilakaerari buruzko azterketa egitea eta lortu nahi ziren helburuak zein neurritan lortu diren aztertzea, berez, zerbait berria da, orain arte egin diren azken ebaluazio guztiak emaitzen ebaluazioak izan baitira beti.

Jardunbide egokien atalean, eta plangintzari gagozkiola, zera pentsatzen da, planari heltzeko egitura argi eta baterakoaren konbinazioa (Gipuzkoan bezala) urtean ardatz bat lantzea dela, eta Berdintasuneko arduraren zuzendaritzak jarraipen-, aholkularitza-, informazio- eta prestakuntza-lana alde biko plangintza-bileretan egitea tresnarik indartsuena da hasiera batean ia burokratiko den lan bat –kasu honetan, urteko plangintza erabakitzea– berdintasuna bilatzeko egitekoan egituren inplikazioaren hazte-prozesuaren zati garrantzitsu bilaka dadin lortzeko.

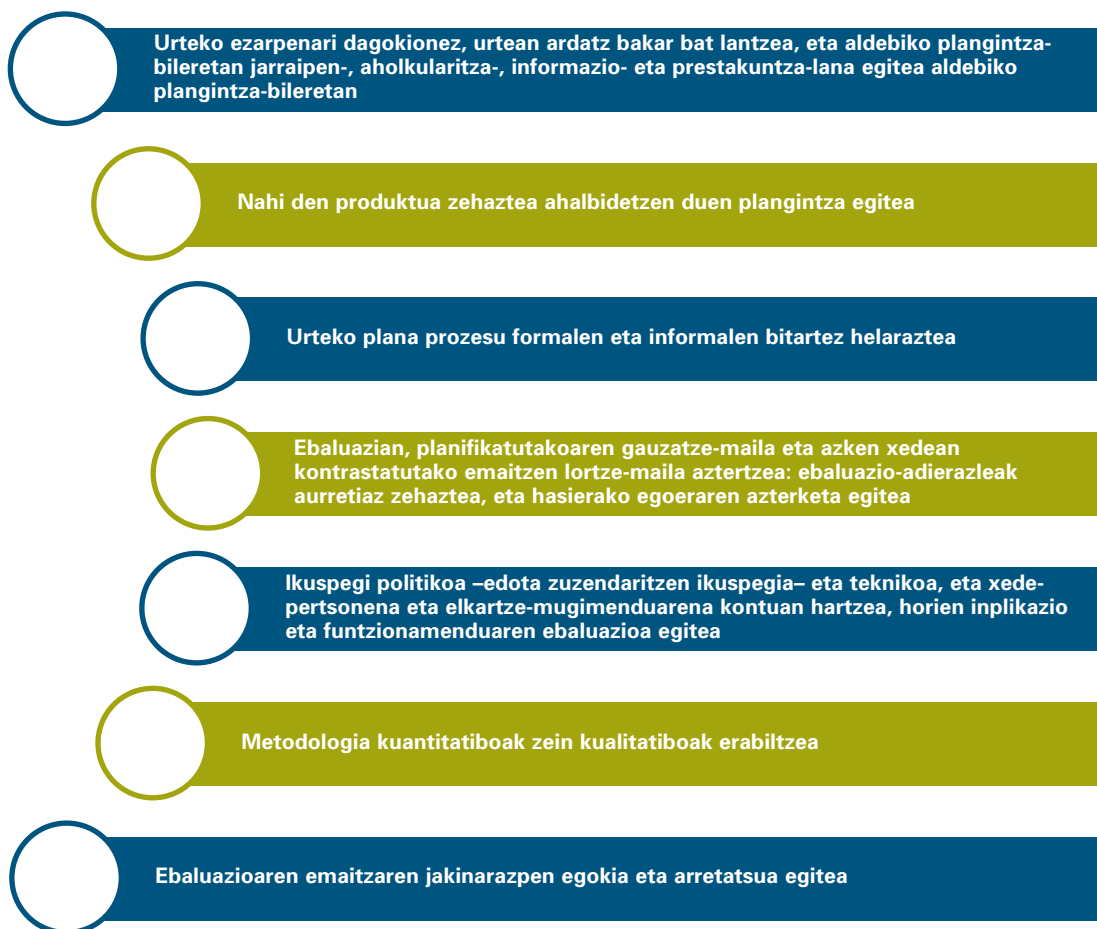
Bestalde, berdintasun-unitateen aburuz, plangintzan funtsezkoa da etorkizuneko ikaskuntzarako oinarri gisa balio izatea, eta horretarako, ezinbestean eutsi behar zaio komunikazio onari: plana prozesu formalen (bilerak, prestakuntza-ikastaroak, eta abar) eta informalen (posta elektronikoa, eskutitzak edota promozio-gauzakiak, hala nola agendak, orri-markagailuak edo egutegiak, besteak beste) bitartez helaraztea.

Ebaluazioa funtsezkoa eta ezinbestekoa den baina ikaskuntza-marjina handia duen tresnatzat jotzen da. Oro har, ebaluazio-prozesu guztiek ezinbestean ahalbidetu behar dute planifikatutakoaren gauzatze-maila eta azken xedean (kasu honetan, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murriztea) kontrastatutako emaitzen lortze-maila aztertzea. Ebaluazioen erronkarik handiena gauza bat argitzea da, planek zein heinetan laguntzen duten (edo ez duten laguntzen) beren izateko arrazoa diren gizarte-aldaketak eragiten, eta horretarako, administrazio guztiek neurri handiagoan egin behar dute aurrera elkarrekin.

Nolanahi ere, esparru horretako jardunbide egokiak honako hauetan oinarritzen dira:

- Lortu nahi diren helburuak zeintzuk diren eta zein heinetan eta zer ezaugarriekin lortu behar diren argi eta garbi ezartzen duten plangintza-dokumentuetatik abiatzea, nahi den produktua zenbat eta gehiago zehaztu, orduan eta errazagoa baita lortu ote den analizatzea.
- Ebaluazio-adierazleak aurretiaz finkatzea, eta hasierako egoeraren azterketa egitea, ebaluazio-prozesuaren amaieran berriz ere bildu nahi den informazio guztiarekin lotutakoa.
- Ebaluazio-prozesuetan ikuspegi politikoaren –edota zuzendaritzen ikuspegiaren– eta teknikoaren, eta xede-pertsonen eta elkartzeko mugimenduaren ikuspegiaren informazioa kontuan hartzea, eta baita erakunde-jardunean erantzukidetasuna izan dezaketen beste hainbat agente eta erakunderena ere.
- Metodologia kuantitatibo zein kualitatiboak txertatzea, eta metodologia horiek deskribatzaileak ez ezik, aginduzkoak ere badiren emaitzak lortzera bideratzea, edo beste modu batean esanda, emaitzak hobekuntza posibleen berri ere ematea.
- Ebaluazioaren emaitzaren jakinarazpen egokia eta arretatsua egitea, hau da, gardentasuna ebaluazioari erabilera jakin bat eman beharrezkin orekatzea; horrela, hobekuntzak lortzeko erabili behar da ebaluazioa, eta ez hainbeste eskaera jakin batzuk lortzeko tresna gisa.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



BERDINTASUNAREN ALORREKO PRESTAKUNTZA

1.6

Prestakuntza funtsezko tresna da hiru aldundietarako, baina horietako bakoitzak berezko estrategia garatu du berdintasun-politiken zeharkakotasunean horiek duten ahalmena (zalantzarik gabe, badute ahalmena) ustiatzeko.

Horrela, Arabako Foru Aldundiak, legegintzaldi honetan, aldundiko profil posible guztietara zuzendutako prozesu bat –nabarmen hedakorra– abiarazi du, eta ikastaro bakoitza xede-publikoaren premia espezifikoetara egokituz, betiere berdintasun-jardunaren xedeari dagokionez sartzeko eta sentsibilizatzeko xedea badute ikastaro horiek guztiek, bakoitzari zegokion neurrian. Prestakuntza hiru tipologiatan banatu da: saio monografikoak, tailer teorikoak eta praktikoak eta esperientziak jardunbide egokietan.

Zehazki, generoa politika publikoetan sartzeari buruzko monografikoa egin da diputatu guztientzat. Monografiko hori Batzar Nagusietako talde politiko guztientzat ere egin zen, eta geroago, zuzendaritza guztietara, zerbitziburutza nagusietara eta Sail arteko Batzordera

ere zabaldu zen; horretaz gain, hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko ikastaro bat ere eman zitzaizen horiei. Hori guztia osatzeko, beren arloetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko tailer teoriko eta praktikoa egin zen, eta baita genero-ikuspegiaren txertatzea sistematizatzeko jardunbide egokien gaineko ikastaro bat ere.

Bestalde, zenbait sailetan arlorako prestakuntza espezifikoak egin dira, Komunikazio eta Protokolorako eta Ogasunerako hizkuntzaren erabilera ez-sexistari eta aurrekontuei buruzko ikastaro monografikoekin, hurrenez hurren, eta baita berrikuntza ekonomikorako jardunbide egokiei buruzkoak, funtzio publikorako eta enpresa-sareei buruzkoak eta bateragarri egiteari buruzkoak ere (ikastaro hori Sail arteko Batzordera ere zabaldu zen).

Gipuzkoan, prestakuntza gako nagusietako bat da, Gipuzkoako Foru Aldundiaren talde sustatzaileak kudeaketarako eta berdintasun-politiken zeharkakotasuna ezartzeko eredu finantzatzeko duen zutabea, hain zuzen; horregatik, Berdintasun Planaren ekintzak nahiz egiturak ezartzeko estrategian laguntzeko eta hari eusteko tresna gisa planteatzen da.

Kudeaketa-planteamenduaren kasuan bezala, epe ertainean, hots, legegintzaldi osorako, nahiz urte osorako egituratu eta planifikatu da prestakuntza. 2009an, prestakuntza orokorreko prozesu bat abiarazi zen, oinarriko kontzeptuei buruzkoa eta 25 ordu inguruko iraupena izan zuena. Prestakuntza hori hizkuntzan oinarritu zen bereziki, beharbada sinpleagoak diren eta hobeki har litezkeen gaiak jorratzeko xedez, eta kontuan hartuz lana motibatzen eta errazten duten lorpen txikiak erdiestea izan zela azken estrategia. Amaitzeko, 2010erako egutegi-itxurako jarraibide jakin batzuk egin ziren, langile guztiei banatuz.

Bestalde, 2009a amaitzean, Batzar Nagusietako eskaera bat iritsi zen, Batzarretan sartutako foru-arau guztiekin batera genero-inpaktuko aurretiko ebaluazioak aurkezteko eskatuz. Lankidetzara, Giza Eskubide eta Berdintasun Zuzendaritza genero-inpaktuaren ebaluaziorako jarraibideak eginez jada heltzen ari zen kezka bat nabarmentzen zen eskaera horretan. Horregatik, bi prozesu horiekin batera, 2010eko urtarriletik irailera iraun duen prestakuntza-prozesu bat ere gauzatu da.

Irailetik aurrera, helburua zera da, diru-laguntzen eta kontratuen arazoak lantzea, idazkari-tza teknikoaren profila duten presonentzat interes handiko gaiak diren aldetik. Genero-prestakuntza xede-publikoa gehien kezkatzen duten gaietan bilatzea eta aplikatzea, izan ere, Gipuzkoako Foru Aldundiko talde sustatzailearen beste estrategia eta jardunbide egoki bat dugu. Horretaz gain, une oro Departamentu arteko Batzordearen benetako premiei aurre egiten saiatuz egin dute hori guztia.

Bizkaian, Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritzak urtero diseinatzeko bere unitateko birziklatze profesionalerako prestakuntza-ekintzak, eta geroago, beste hainbat sailerara zabaltzen dira. Estrategia zirkulu zentrokideak diseinatzean datza, prestakuntza-ekintzen xede-publikoa areagotuz. Horrela, plangintza-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko ikastaro bat egin zuten zerbitziburutzek iaz; aurten, atalburutzetarako planteatuta daude ikastaro horiek, eta datorren urtean, berriz, erakundeko gainerako proposatzea aurreikusita dago.

Berdintasun-ikastaroak postuko prestakuntza-ikastarotzat har daitezkeen lortzeko, prestakuntza-zerbitzuarekin ados jarri direla nabarmendu behar da. Administrazio publikoan bi prestakuntza mota daude, batetik, postuko prestakuntza, lanpostua betetzeko beharrezko eskumenak birziklatzeko egiten dena, eta hortaz, lanorduetan gauzatu beharrezkoa, eta bestetik, karrerako prestakuntza, lanbide-karrera garatzeko borondatez egin daitekeena, eta horrenbestez, lanorduetatik kanpo gauzatu beharrezkoa. Lehena mugatuta dago orduei dagokienez (urtean 40 ordu, Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan) eta bigarrenak, berriz, ez du mugarik. Berdintasun-unitatearen ustez, honako hauek negoziatzea lortu izana lorpen garrantzitsua da: proposatutako ikastaroak postuko prestakuntza –lanorduetan egin beha-

rrekoa– legez txertatzea ez ezik, berrogei ordu horien zenbaketan ez sartzea, berdintasun-prestakuntza langileen lanpostuarekin lotura estuagoa duten beste zenbait eskumen hartzeko muga gisa balio ez dezan.

Bestalde, ikastaro arrakastatsuenak, esate baterako, hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruz egin den bat, karrerako prestakuntzaren zati gisa proposatzen dira, bereiz.

Lurralde historikoetako prestakuntza



Hiru aldundietako berdintasun-unitateek prestakuntza-prozesu on bat diseinatzeko kontuan hartu beharreko funtsezko hainbat faktore nabarmendu dituzte:

- Komenigarria da sentsibilizazio orokorra gauzatzea ahalbidetzen duten ekintzekin hastea. Garrantzitsua da ikastaro horiek pertsonen eguneroko lanean dituzten beharretara egokituta egon daitezen, eta horretaz gain, zuzenean aplikatzeko aukera eman dezaten eta horien aplikazioaren inpaktuak ikusaraz daitezen, esaterako, hizkuntzaren erabilera ez-sexistarekin lotutakoak: orokorra da (alor guztietarako), sexua/generoa sentsibilizazio-mailan sortzeari buruz hausnartzea ahalbidetzen du, praktikara eraman daiteke (ikastarora joaten diren pertsonen idazteko, hitz egiteko eta dokumentuak eta webguneak diseinatzeko dituzten moduari dagokionez), eta ageriko inpaktua du, produktuak kanpora igortzeko modua aldatzen duelako.
- Nolanahi ere, hartzailen interesetara egokitutako hizkuntza eta tematika erabiltzea beti da garrantzitsua, eta are garrantzitsuagoa sentsibilizazio-fasea gainditu ondoren prestakuntza espezifikagoan sakontzen hasteko aukera dugunean. Genero-prestakuntza beharrezkoa eta garrantzitsua da, baina berdintasuneko lana motibatuzko eta sustatzeko eraginkorrena ezaugarri jakin bat duen prestakuntza dugu, generoari begira lan egiteak berezko gaien eta lanaren kalitatearen jakintza areagotzen duela frogatzen duen prestakuntza, hain zuzen ere. Horrela, bakoitzari dagokion esparruko jardunbide egoiak aurkezten dituzten txostengileak ekartzea prestakuntza arrakastatsua izatea eragi-

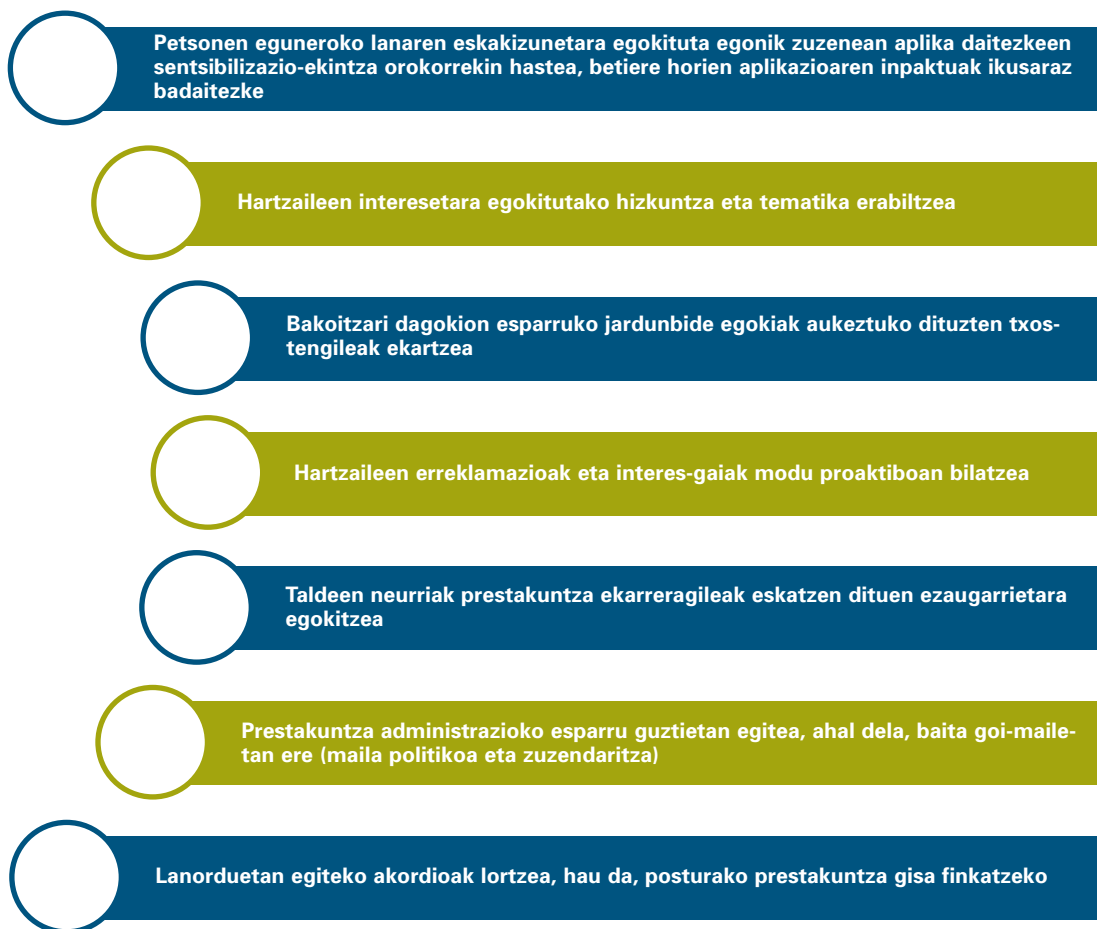
ten duen faktoreetako bat da. Laburbilduz, ikastaroek dagozkien lanpostuekin zuzeneko lotura izan dezaten lortzea da jomuga, hau da, prestakuntza aplikagarria –Ekintzarako Prestakuntza– izan dadin, pertsona bakoitzaren profileragatik egokitzen dena –hots, arazoarekin ahalik eta kontzientziario-maila txikiarekin pertsonari berdintasunean lan egiteko sentsibilitatea eta interesa sortzen diena–, eta azkenik, tresnez horni dezakeena.

- Badago beste elementu erabakigarri bat, hartzailen erreklamazioak eta interes-gaiak modu proaktiboan bilatzea, hain zuzen ere. Xede-publikoari eskaerak egiteak, berdintasunarekin lotutako lehentasunezko prestakuntza-premiak identifika ditzan, eta ondoren, horiek aplikatzeak zera ahalbidetzen du, ikastaroetara joaten diren pertsonen (parte-hartzaile aktiboak eta lan-dinamiken egilekideak dira horiek) prestakuntzako eta pertzepzioko asertibitatea areagotzea, eta hori, era berean, sailen inplikazioa handiagotzeko eta horien arteko aliantza gehiago sortzeko motibazio-elementu garrantzitsua da.
- Orobat, praktikari dagokionez (eta ez hainbeste estrategiari dagokionez), taldeen neurriak prestakuntza elkarreragilearen eskakizunetara egokitzea garrantzitsua da, parte-hartzaile bakoitzari interpelatzea ahalbidetuz.
- Gomendagarria da hezkuntza hori administrazioko esparru guztietan gauzatzea, eta ahal den heinean, baita goiko mailetan ere. Berdintasunak bultzada politiko garrantzitsua eskatzen du, eta jakintza sortzea funtsezkoa da hori lortzeko, zuzendariei berdintasuna dagoen gai bat dela transmititzea baitakar eta erakundeko gainerakoei mezu bat igortzen baitie, berdintasuna lehentasunezko gaia dela politikan, hain zuzen ere.
- Halaber, eta betiere ahal den neurrian, garrantzitsua da prestakuntza hori lanorduen barruan egitea, hau da, posturako prestakuntza gisa jasota geratzea, eta ezaugarri horiek dituen prestakuntzarako orduen mugatik kanpo egin ahal izatea lortzen bada, hobe.

Bestalde, sail arteko talde tekniko kontsultatu guztiek jotzen dituzte puntu horiek arrakasta izateko ezinbestekotzat, eta bereziki nabarmentzen dute gai ulergarri eta sinpleekin hasiaren garrantzia, betiere kontuan hartuz gai horiek honako hauetan "arrakastak" ikusaraztea ahalbidetu behar dutela: berdintasun-politiken ezarpenean, beren benetako premietatik eta interes-esparruetatik gertu dauden gaiak bilatzearen egokitasunean, prestakuntzan eta lanean, gai orokorretatik gai espezifiko eta sektorialagoetara arian-arian aurrera egingo duen prestakuntza-planteamendua egitearen garrantzian, eta benetako beharretan eragina izateaz gain ikastarora joaten direnei parte hartzea, pentsatzea eta ikastaroan modu proaktiboan parte hartzea ahalbidetuko dien prestakuntza aktiboa eta praktikoa gauzatzean.

Horretaz gain, erakunde barruko pertsona gehiago biltzeko, xede-publiko izan daitezkeen kopurua arian-arian handiagotzea garrantzitsua dela ere nabarmentzen dute, berdintasuna txertatzeko prozesuetan hain bakarrik ez egoteko eta sailen barruan beren lana errazteko tresna gisa ikusten baitute prestakuntza. Ildo horretatik, euskararen edota informatikaren ikaskuntzarekin ezarritakoen antzeko prestakuntza-sistemak diseinatzea proposatu zuen taldeetako batek, lanpostuaren premien arabera eska litezkeen hainbat maila ziurtatuekin.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



GENERO INPAKTUAREN AURRETIAZKO EBALUAZIOA (GIAE)

1.7

EAEko aldundien artean esparru horretan gehien lan egin duena Gipuzkoakoa da, 2009aren amaieran hasi baitzen gai horri heltzen, hau da, Batzar Nagusiek eskabide bat egin zutenean, organo horren bitartez izapidetutako araudi ororekin batera genero-inpaktuaren aurretiako ebaluazio bat (GIAE) aurkezteko eskatuz. Egiteko horri aurre egiteko, txostenak egiteko ardura duten pertsonen lana errazteko eta sinplifikatzeko jarraibide jakin batzuk diseinatu ziren, eta urtearen hasieratik, prestakuntza-prozesu bat gauzatu da; Departamentu arteko Talde Teknikoko kideek nahiz Departamentu barruko Unitateek hartu dute parte prestakuntza-prozesu horretan. Horretarako, Emakundek egindako GIAE gidaliburua erabili zen erreferente legez, baina sinplifikatzen eta aldundiko egoerara egokitzen saiatuz.

Departamentu askok gai horretako legediaren betearazpenari ekin diote jada, berezko ebaluazioak eginez (urteko aurrekontua eta herritarren partaidetzari buruzko foru-araudirako proiektu bat, esate baterako), eta Berdintasun Zuzendaritzak lan horri buruzko aholkularitza

ematen die, bileren bitartez edota genero-ikuspegitik sar litezkeen hobekuntzei buruzko informazioa eta adibideak emanez.

Arabian, erakundean genero-inpaktuaren ebaluazioen sistematizazioari heltzeko modua bilatzen ari da berdintasun-arloa gaur egun. Haatik, badaude zenbait zailtasun, batetik zeharkakotasunerako funtsezko neurritzat jotzen bada ere, bestetik oso jakintza-konbinazio konplexua duten behar adinako giza baliabideak eskatzen baititu: balioetsi beharreko araudiarenak izatea espezifikoki, eta baita jakintza juridikoak eta Zuzenbideari buruzkoak eta berdintasun-jakintzak edukitzea ere.

Lan egiten hasteko, Araubide Juridikoko Sailarekin heltzeko bide posiblei buruzko azterlan bat egiten ari da, eta baita Eusko Jaurlaritzatik datorren esperientzia aztertzen ere, Emakunderen lankidetzarekin, aldundira lekualdatzeko aukera balioesteko xedez.

Horrela, aintzat hartutako ideiak honako hauek dira: batetik, programa jakin batekin eta gehiagorekin esperientzia pilotu bat gauzatzea, eta geroago, hura hedatzea, informazioa emateko materialak eta tresnak garatuz, prestakuntza-prozesuak gauzatuz eta ahal dela, Jaurlaritzaren ereduari jarraitzeko aukera balioetsiz, sail bakoitzeko pertsona bana edukitzeari dagokionez.

Gipuzkoako Foru Aldundiari heltzea geratzen zaion eta Arabakoa gehien kezkatzen duen erronketako bat zera da, hain zuzen ere, funtzionamendu-eredua ezartzea eta zehazki, erakundeko zein zatik izango duen inpaktu-ebaluazioak egiteko eta jakinarazteko (eta baita zein giza baliabide edukiko diren ere) ardura. Zehazki, nork egingo dituen inpaktu-ebaluazioak lehenik eta nork berrikusiko dituen bigarrenik. Lehenaren kasuan, bi kasuetan honako apustu hau nahiago dutela dirudi: aldundiko langileei prestakuntza ematea, Sail edo Departamentu bakoitzak bere gain har dezan bere genero-inpaktua egiteko ardura, betiere kanpora edo barrura deribatu gabe (enpresa deribaturen batera edota sail/departamenturen batera edota sail/departamentu bakoitzeko zuzendaritzaren batera, hurrenez hurren), hori baita beharrezko neurriak zeintzuk diren eta horren zergatia ikasteko eta ulertzeko bide bakarra.

Txostenak berrikusteari dagokionez, Gipuzkoan bi aukera hartzen dira aintzat, batetik, Araubide Juridikoko Zuzendaritza, eta bestetik, Berdintasun Zuzendaritza. Bi kasuetan, beharrik premiazkoena eta aurretiko eginbeharra zera da, beharrezko langileak lortzea, kopuruari nahiz prestakuntzari dagokienez.

Nolanahi ere, nabarmendu beharrekoa da Araban nahiz Gipuzkoan, Sail arteko Talde Teknikoak osatzen dituzten pertsonak ondo dakitela zein den Legearen bitartez ezarritako betebeharra, eta kezagarria iruditzen zaie sistema betebehara hori bete ahal izateko garatu beharra. Honako hauen gainerako espekulazio ugari egiten ari dira: ebaluazio hori egiteko ardura duten pertsonak sailekoak edota berdintasun-unitateetakoak izango ote diren, eta sailekoak badira, adituren bat –berdintasun-teknikariren bat, Eusko Jaurlaritzaren sailetako unitateen modukoa– ipiniko ote den, edo horren orde, lan hori egungo giza baliabideen ardura izango ote den. Ebaluazioak berrikustea beharrezkoa dela, ostera, ez da hain gauza jakina, baina bai berdintasun-unitateak saturatuegiak daudela beste ezein eginkizun beren gain hartzeko. Hortaz, prebentzio handia dago gai horren inguruan, sailentzat lan-karga handia ekar dezakeelako, eta zehazki, beraiek ere lan gehiago izan dezaketelako beldur direlako, baina horretaz gain, eta garrantzi berberarekin, aurreikuspenen arabera beharrezkoak izango diren jakintzen espezifikotasuna eta pentsatzen dutenaren arabera txosten horiek duten zailtasun-maila direla-eta. Prebentzioak ez du eragozten berdintasuna ezartzeko neurria oso positibo gisa balioestea, Arabako STTk nahiz Gipuzkoako DTTk adierazi baitute tresna horrek honako hau erraztuko duelako itxaropenak dituztela: genero-ikuspe-

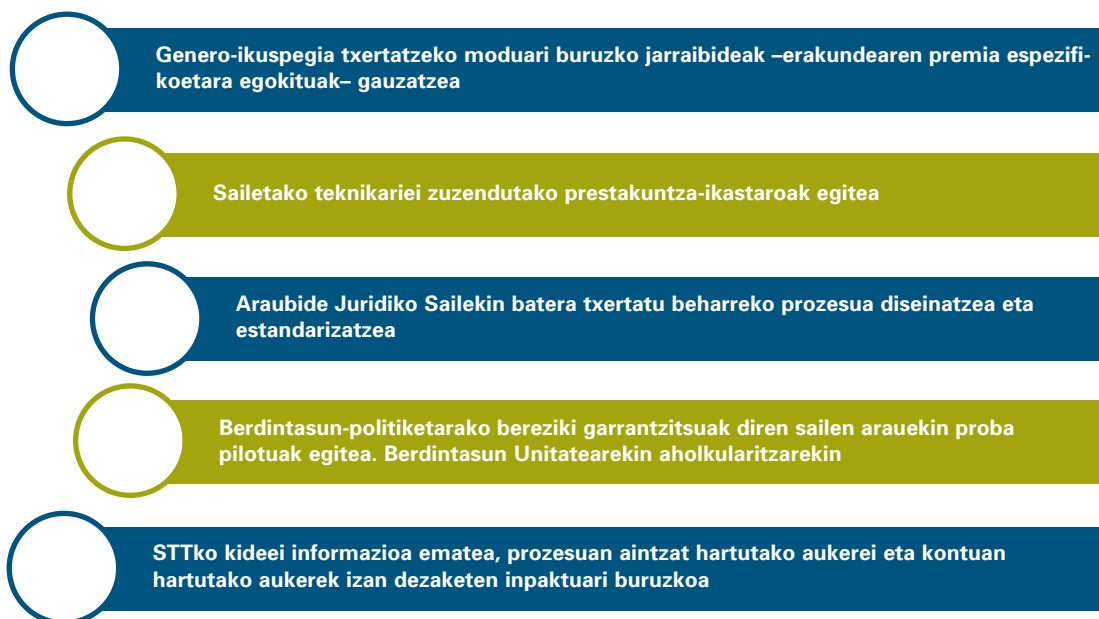
giaren ezarpena erakundeko pertsona gehiagori aldatzea, eta beraz, beren lana sinplifikatzea.

Bestalde, Bizkaiko Foru Aldundian, GIAE garatzen ari ez den artikulua bat da, gai horri eraginkortasunez heltzea planteatu baino lehen gaintu beharreko hainbat handicap daudela uste baitute.

Hainbat kanpo-arazo atzeman dira, eta horien artean, honako hauek nabarmendu behar dira: know-how-a falta dela, artikulua horiek aplikatzeko moduari buruzko jakintza gehiago behar direla, eta zer araudi motara derrigortzen duen eta zein baldintza eta ezaugarri behar dituen zehazten duen araudia garatu behar dela. Edo beste modu batean esanda, erakunde desberdinen premia espezifikotara egokitutako aplikazio-gidaliburua garatu behar da, eta baita xedapenaren aplikazio-ebakidura non gertatzen den argitu ere: foru-arauen zein mailak izan behar dituen derrigorrezko txostenak erantsita eta zeintzuk ez.

Barne-arazoei dagokienez, aurretiko betebeharrak jakin batzuk gerta daitezkeen lortzea ezinbestekotzat hartzen da: berdintasun-prestakuntza duten langileak egotea, lanaren ardura duten egiturek behar beste gaitasun edukitzea denborari eta jakintzei dagokienez, eta gerta litezkeen onuren gaineko sentsibilizaziorako prozesua gauzatzea.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Oro har, aldundiek adierazi dute gai horri heltzen hasi direla eta urratsak egiten ari direla, bereziki informazio estatistikorako sistemen eta sistema informatikoen arduradunekin, haren txertatzea errazteko.

Arabian, izan ere, sexuaren arabera bereizitako datuen garapenari heltzeko, ekintza estrategiko orokor bat planteatu da, eta sail guztiek hartu dute horren aldeko konpromisoa. Batera lan egiteko bilera batean, eta aldundiaren jardun-diagnostikoak egitetik abiatuz, gai hori lantzeko sail garrantzitsuenak Funtzio Publikoko Saila eta Kalkulu Gunea direla xedatu zen. Sail horiekin, izan ere, lehentasunezko aldagarriak identifikatu dira, eta aldagarri horiek erakundeko sistema informatikoetan txertatzeko konpromisoa lortu da; horrela, bi Sail horiek zehazten eta txertatzen dituzte aldagarri berriak, bakoitzari dagokion eskumenen arabera. Gainerako sailek, aldiz, sistema informatiko berriak dagokion informazioarekin elikatzeke ardua daukate.

Gipuzkoan, genero-ikuspegia duten azterlanak eta estatistikak egitea da Departamentu arteko Talde Teknikoak 2010erako markatutako baterako helburuetako beste bat. Horrela, GIAE egokia egiteko funtsezko tresnatzat hartzen da, desberdintasunak zuzentzeko oinarria zerari buruzko jakintza sortzea, egitea eta hedatzea dela kontuan hartuz, zeintzuk diren eta nola diharduten.

Bizkaian, genero-ikuspegia duten azterlanak egiteko prozesua Genero-ikuspegia Txertatzeko Jardun Protokoloen dokumentuan –2006an diseinatutakoan– ezarritako jarraibideen bitartez lantzen da; kontuan hartu beharreko gaiak eta horien ardua sail bakoitzean nork hartu behar duen ezartzen da Protokolo horretan. Hasiera batean, artikulua hori aldundi osoan kontuan hartzen dela pentsatzen da, bereziki, sexu-aldagarria sistematikoki sarzteari dagokionez.

Orokorrean, hiru aldundietan ikusten da Berdintasunerako Legearen 16. artikulua betetzeari dagokionez ahalegin handiak egiten ari badira ere eta sexuaren arabera bereizitako datuak izateko zailtasunak gainditzen ari badira ere, lagin-diseinuaren egokitzapenaren gaia ez dela ari hain indar handiz planteatzen ari, eta ezta datuen ustiaketari edota zehaztapenen eta eragiketa estatistikoen kontzeptuen berrikuspenari ere.

Sail arteko talde teknikoetan, bestalde, nolabaiteko seriotasunez eta izaera sistematikoak heltzen ari direlako pertzepzioa berresten da, baina oraindik bide luzea geratzen zaiela esan dute. Horietako batean aditzera eman zuten, ikuspegi globala falta da zehazki, biltzen ari diren informazioari eta behar dutenari buruzko azterketa sistematikoa, informazio hori egingarritasunaren eta lehentasunaren arabera sailkatuz, eta ondoren, aldundien aldundien behingo azterlanetan genero-ikuspegiaren ezarpenari helduko dion plangintza gauzatzeko xedez.

Bi oztopo nagusi daude: batetik, berdintasun-unitatearen aholkularitza aditua –intentsitate handikoa– behar da, eta horrek gaur egun ez duten ahalegina eta denbora inbertitzea dakar. Bigarrenari dagokionez, krisialdi ekonomikoko eta gastu-laztasuneko egoeretan lortzen zaila den aurrekontu-inbertsioa behar duela sarritan maila horrek.



Aldian behingo informazioa bilatzeko ardura duten sailekin lan-talde bat sortzea eta lan-prozesuak dinamizatzea: informatika, estatistika



Prestakuntza-prozesuak gauzatzea eta estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txer-tatzeak dakarrenari buruzko jarraibide sistematizatuak sortzea erakundeetan

HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ-SEXISTA

1.9

Hizkuntzaren erabilera ez-sexista aurrera egiteko elementu nabarmenetako bat da hiru aldundietan.

Arabian honako estrategia hau erabili da: komunikazioaren ardura duen erakunde nagusiarekin (Komunikazioa eta Protokoloa) lan egitea, eta prestakuntza espezifikoa eta aplikatua ematea erakunde horretako langileei. Horretaz gain, planaren kudeaketan sartuta dauden langile guztiei bideratutako prestakuntza-ikastaroak egin dira.

Gipuzkoari dagokionez, hizkuntzaren erabilera ez-sexista 2009an bete beharreko helburuetako bat izan zen; urte horretan hainbat prestakuntza-prozesu eta hedapen-ekintza egin ziren, hala nola egutegi bat argitaratu zen erabilera ez-sexistari buruzko aholkuak emanez, eta egutegi hori langile guztiei banatu zitzaion.





Bizkaian, hizkuntzaren erabilera ez-sexista Legearen artikuluetako bat da, eta artikulua horietarako ezarpen-prozesu komun bat ezarri eta probatu zen aldundi osoan. Zuzendaritzak bultzada handia ematen ari dira gai horri, zirkular bat egin baitute. Zirkular hori, hasiera batean, gizarte-ekintza sailak eman zuen, eta zirkular horretan artikulua kontuan hartzea gomendatzeaz gain, akats ohikoenak gogora ekartzen dira eta proposamenak egiten dira. Zirkular hori beste zuzendaritza batzuetara bideratzen ari dira. Nolanahi ere, strategiaren funtsezko oinarria langileei prestakuntza ematea (prestakuntza postuan nahiz karrerarako prestakuntza) eta langileak sentsibilizatzea izan da, jazartzea edo inposatzea baino gehiago, jarraipen mota hori kaltegarria izan daitekeela uste baitugu.

Hiru aldundietako berdintasun-unitateek gaur egun egin duten balioespina da hizkuntzaren erabilera ez-sexista nahiko hedatuta dagoela arduradun politikoei, kanpoko komunikazioari (web-orrian eta hedapen publikoko dokumentuetan) eta barne-mailari dagokionez.

Nabarmendu behar da aldaketa hori erabilera ez ezik diskurtso-mailan eta erakunde arteko talde teknikoko parte-hartzaileek gai horri ematen dioten garrantzi erlatiboaren mailan ere gertatu dela; izan ere, gizarte-errealitatea aldatzeko hizkuntzak duen garrantziari eta erakundeek berdintasunarekin hartu duten konpromisoa herritarrei helarazteko tresna gisa duen ahalmenari buruzko kontzientziazio-maila handia dela ikusten da. Uste dute etorkizun-

nari begira hobetzeko elementu gisa nahitaezkoa dela gai hori lantzen jarraitzea aldundia-
ren barnean, lehenik eta behin prestakuntzaren xede diren pertsonen kopurua handituz
aldundian, eta, bigarrenik, gogoeta estrategikoaren alorrean sakonduz komunikazioan.
Ikusten da jauzi kualitatiboa emateko premia dagoela, gaztelaniazko “los eta las” artikulua
erabiltzetik aldundien komunikazioetan –hizkuntzarekin nahiz irudiarekin eta kontzeptue-
kin– genero-estereotipoak adieraz daitezkeen saihestera igarotzea ahalbidetuko duen jauzia,
hain zuzen ere.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA

-  **Prestakuntza-ikastaroak egitea, jarraibideak ematen dituztenak ez ezik erabilera ez-sexistaren garrantziari buruz sentsibilizatzen dutenak eta estereotipoak identifikatzen irakasten dutenak ere**
-  **Maila politikoaren konplizitatea bilatzea eta prestakuntza egitea eremu horretan, espezifikoki politikoei bideratua**
-  **Zuzendaritzak bultza dezan lortzea hizkuntza ez-sexista egitea garrantzitsua dela gogoraraziko duten zirkularren bitartez**
-  **Prozesuari lehenatasunez ekitea erakunde osoan; era berean, lehenatasuna ematea urte jakin batean, eta jarraipena egin ondoren ebaluazioa egitea gaia indartzea ahalbidetuko duena**

DIRU-LAGUNTZAK ETA KONTRATUAK

1.10

Berdintasun-planetako hainbat ekintza lehenatasunez hartu dira edo orain ere hartzen ari dira eta orokorrean landu dituzte erakunde arteko talde teknikoek, eta ekintza horien artean genero-ikuspegia duten diru-laguntzak eta kontratazioak daude. Neurri batean, hori gertatu da, alde batetik, gai horrek sortzen dituelako ikuspegi juridikotik zalantza gehien zenbateraino den legezkoa galderari eta indarreko araudi guztiarekin bat etortzeko zer egin behar den galderari dagokienez, eta beste alde batetik, gertatu da beste alor batzuk presioa egiten ari direlako kontratazio-klausuletan erantzukizun sozial korporatiboari buruzko beste irizpide batzuk (erosketa berdea, aniztasun funtzionala, eta abar) bil daitezkeen; horregatik, aukera honetaz baliatu nahi da kontratuei eta diru-laguntzei buruzko birplanteaketa egiteko baterako prozesuari hasiera emateko orokorrean.

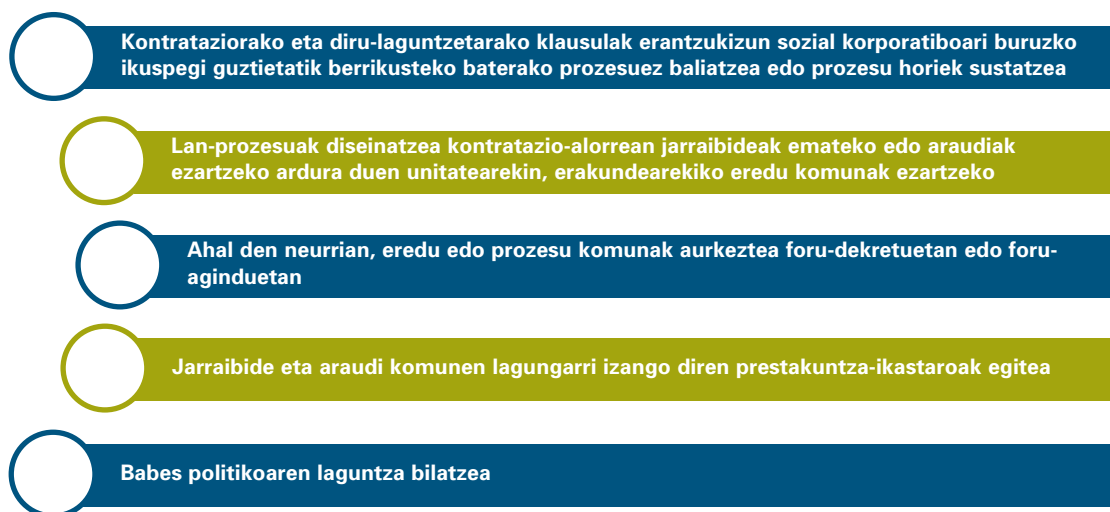
Bizkaian, gai hau eta gorago aipatutako bi puntuak 2006an egin ziren jardun-protokoloetan bilduta daude. Horretaz gain, kontratazio-sailak hainbat klausula orokor gehitu ditu. Klausula horiek prozedura irekia edo negoziatua duten kontratu guztietan hartzen dira kontuan, baina kontratu txikietan, sail bakoitzak askatasunez jardun dezake, eta, hortaz, ez dakigu zenbateraino betetzen den Legean ezarritakoa. Berdintasun-unitateak egindako balioespere-
naren arabera, eremu horretan aurrera egiten ari gara, baina oraindik badago bidea egiteko.

Gipuzkoari dagokionez, diru-laguntzetan eta kontratuetan genero-ikuspegia txertatzearen gaia aurtengo lehentasunezko helburuetako bat da. Kasu honetan diru-laguntzen eta kontratazioaren klausuletan gizarte- eta ingurumen-arloko hainbat irizpide sartzera bideratuta dagoen birplanteaketako prozesua aprobetxatzen ari dira, irizpide horietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartzeko. Lan-ildo hori indartzeko, prestakuntza-prozesu bat planifikatu da, 2010eko azken hiruhilekoan erakutsiko dena, eta Erakunde arteko Batzorde Teknikoak gauzatu duen proiektuari elkarrekin heltzen laguntzeko balioko duena. Lan-prozesua beste neurri orokorren antzera planteatzen da: hasiera batean diru-laguntzen eta kontratuen alorrean aldundi osorako jarraibide globalak ezartzeko ardura duen departamentuarekin. Jarraibide global horiek Batzorde Teknikora helaraziko dira, eta, azkenik, Batzorde Teknikoak eta Planaren talde sustatzaileak lan egingo dute jarraibide orokorrak departamentu bakoitzari zehaztuz. Horretaz gain, esan behar da gaur egun badagoela Batzar Orokorren agindu bat esleipen-irizpideen artean enpresetan berdintasun-planak badaudela sartzeko; agindu hori betetzen ari dira eta horri esker gai horri lehentasuna ematen ari zaio eta gai hori aplikatzen ari da, nahiz eta Batzordea osatzen duten pertsona batzuek zalantzak dituzten irizpide horren eraginkortasunari buruz berdintasun-maila handiagoak lortzeari dagokionez zehazki.

Diru-laguntzen eta kontratuen gaia eta GIAE ebaluazioa Gipuzkoako Batzordeko kideei interes handiena sorrarazten dien gaietako bat da eta, era berean, gehien kezkatzen duen gaietako bat ere bada. Interesa sorrarazten du lege-agindu zehatz bat delako, eta, beraz, nahitaez aplikatu behar duten legearen artikuluetako bat delako, baina kezka eragiten du hainbat irizpide homogeen aplikatzeak, alde batetik ezagutzen ez dituzten irizpideak direlako eta beste alde batetik, diskriminazio positiboa dakarten neurrian, legezkotasunari buruz zalantzak sortzen dituzten irizpideak direlako.

Arabako Aldundiaren estrategia honako hau da: diru-laguntzen eta kontratuen gaian, araudi komuna, kasu honetan finantzak, ezartzeko ardura duen erakundearen zatia identifikatzea, lehenik eta behin erakundearen zati horrekin lan egiteko eta erakunde osorako komunak diren irizpideak adosteko. Gaur egun horretan dihardute. Eman nahi den bigarren urratsa honako hau da: ahal den neurrian irizpide horiek foru-dekretuetan edo foru-aginduetan aurkeztea. Egingo den azken urratsa sailekin lan egitea izango da foru-araudia bere lan-eremuan aplikatzeko.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



**KANPOKO KAPITAL SOZIALA
SORTZEA: UDALEKIN ETA
GIZARTE ERAGILEEKIN
IZANDAKO
HARREMANAREN
EZAUGARRIAK**

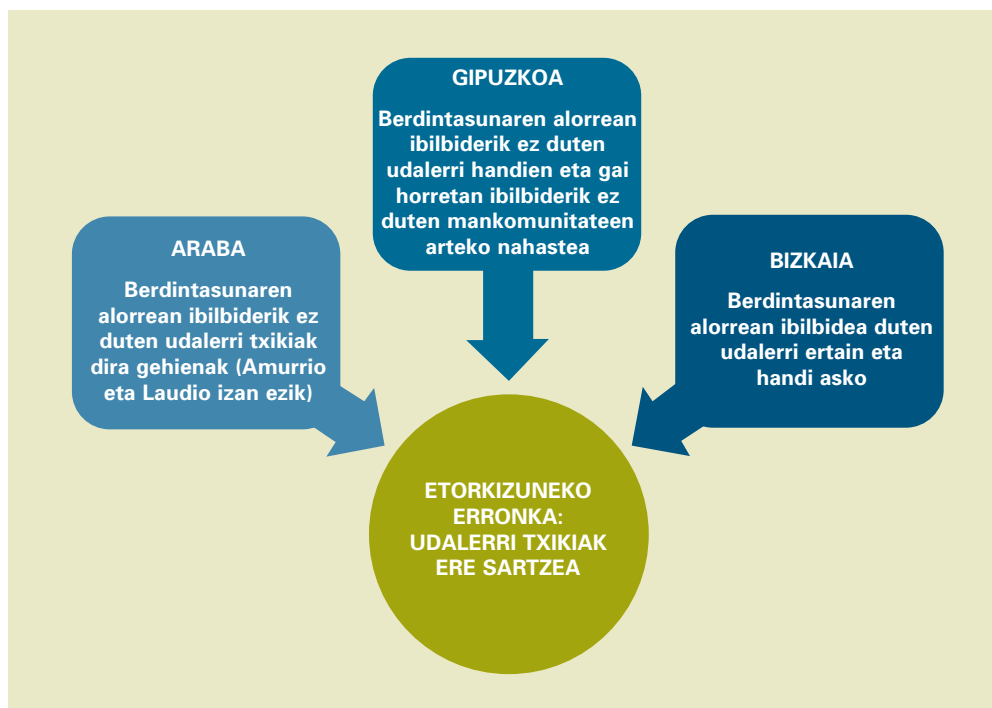
1.11

UDALAK

1.11.1

Udaletan kapital soziala sortzea, kasu honetan tokiko administrazioetan berdintasunerako neurri egonkorrak sustatzen dituzten aliantzak sortzeko laguntza gisa hartuta, hiru lurralde historikoetan aztertzen ari diren gaia da.

Arabari dagokionez, Gasteizen biltzen da lurraldeko biztanleriaren zati handi bat, eta udal gehienak txikiak direnez, asko zailtzen du berdintasunerako neurriak bultzatzen dituzten egitura egonkorrak sortzea. Gipuzkoan egoera mistoa dago, berdintasunaren alorrean ibilbidea duten neurri ertaineko udalak baitaude, baina baita politika horiek garatzen hasi diren udal txikiak ere. Bestalde, Bizkaian, berdintasunaren alorrean ibilbidea duten udal handien eta ertainen kopurua handiagoa da, baina, era berean, 5.000 biztanle baino gutxiagoko udalerritan berdintasun-politiken gaiari heltzen hasteko premia dago, udalerrri horiek pixka bat atzean geratu baitira aldundiaren politikari dagokionez.



Hori da, beraz, hiru lurraldeetako errolda handia, eta hori lortzeko proposatzen diren konponbideak oso antzekoak dira

Arabak eta Gipuzkoak 2010ean hitzarmen bat sinatu dute Eudelekin, udal txikiei aholkuak emateko eta udal horiek dinamizatzeko zerbitzu bat jartzeko, kontuan hartuta aurretiazko baldintzatzaile batzuk daudela eta baldintzatzaile horiek eragiten dutela udalerrien profil hori berdintasunerako politikak abian jartzeko uztarduran ez sartzea. Hitzarmen hori udalerriei aholkularitza teknikoak emateko sinatu da, honako helburu honekin:

- Berdintasuna lortzeko zailtasunak eta baldintzatzaileak zein diren jakiteko diagnostiko bat egitea
- Prestakuntza espezifikoak eta udalerriaren premietara egokitutako prestakuntza egitea.
- Aldundiaren eta interesa duten udalerrri taldeen artean langileen kontratazio bateratua sustatzea.

Gure aburuz, gai horri behar den sakontasunez eta seriotasunez ekiteko, kontuan izan behar da dagoeneko bakarrik lanean ari diren udal-teknikariak daudela, eta elkarrekin topo egiteko, batak bestea zer egiten ari den jakiteko eta dituzten premietara espezifiki egokitutako lan-ereduak diseinatzeko laguntza behar dutela. Nolanahi ere, eta lan hori lehen-tasunezko hartzen denez, era berean, atzematen da gaur egun dauden giza baliabideekin nekez erantzun dakioketela proposatzen den premia-aukera zabalari. Horregatik, sinatu den hitzarmena, gure ustez lehen urratsa da garapen handiagoa behar duen estrategia batean.

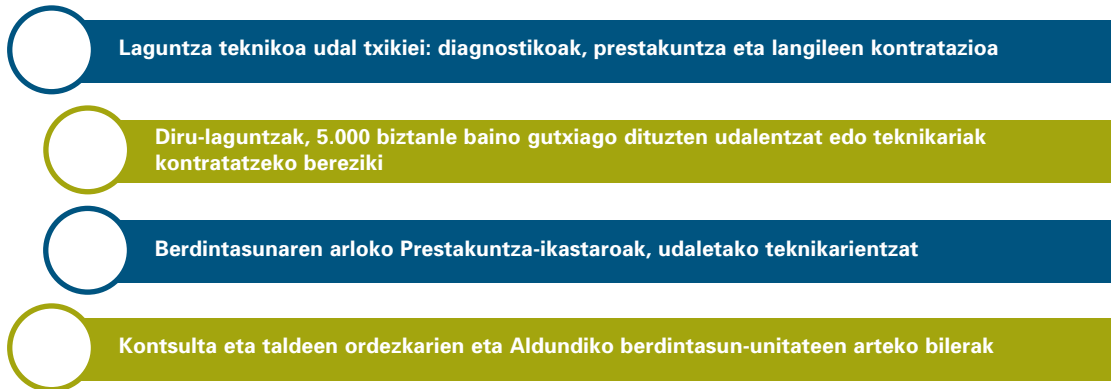
Bestalde, Bizkaiko Udalen eta Aldundiaren arteko harremana Parekatuz programa (hainbat gizarte-, ekonomia- eta kultura-arloko erakunde publikok edo erdipublikok osatutako sare bat) bidez gauzatu da orain arte. Lan-programa hori zabala eta oso ezaguna bada ere, Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritzak balioespen-azterlan bat egitea erabaki zuen, programa hori lurralde historikoaren bilakaeraren alorrean dauden premietara hobeto egokitzen lagunduko duten neurriak diseinatzeko. Horretarako, Bizkaiko udalerriek programari buruz egin duten balioespenaren gaineko azterketa kuantitatiboa egin zen, eta eztabaida-talde batekin osatu zen. Talde horretan hainbat agentek hartu zuten parte. Gaur egun, Parekatuz eraldatzen ari da, orain erakunde asertiboagoa da eta gehien behar duten lekura (suposatzen da premia handiena dutenak 5.000 biztanletik beherako udalak direla) iristeko gaitasun handiagoa du. Horregatik 12 udalerritara eta mankomunitate batera murriztu da zuzeneko laguntza.

Jardun hori diru-laguntzekin osatzen da; 2004. urteaz geroztik diru-laguntza horiek udal txikientzat dira espezifikoak.

Bestalde, Gipuzkoako Foru Aldundiak diru-laguntzen politika batekin osatzen du udalei ematen zaien laguntza teknikoak, eta politika hori duela gutxi planteatu da berriz bere arrazionalizazio-maila igotzeko, Emakunderenarekin osa dadin. Horregatik, iaz (2009), aldatu egin zen eta diru-laguntza horiek planak eta diagnostikoak egiteko erabili ordez langileak kontratatzeke erabili ziren. Horrela, aldundiak teknikarien kontratazioa sustatzen du, baina Emakundek planak egitea bultzatzen du, eta era horretan prozesuaren zati guztiak estaltzen dira.

Arabak ere emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko politikei buruzko prestakuntza-prozesu batekin eta gizonen eta maskulinitate berrien zereginari buruzko gogoeta batekin osatu du bere eskaintza. Horretaz gain, udalak inplikarazi dituzte egun indarrean dagoen berdintasunerako Plana egiteko prozesuan, Gizartea Sustatzeko Zuzendaritzaren zuzendariaren eta zazpi taldeetako bakoitzeko ordezkarien artean bilera-txanda bat egin baita.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



PARTAIDETZA SOZIALA 1.11.2

Erakundeen eta elkarte-mugimenduaren arteko harremana berrikusten ari dira orain. Tradizionalki, parte hartzeko prozesuak emakumeen taldeekin garatu dira, pentsatzen zela-hori zela xede-publikoa, berdintasun-politiketan zuzeneko inplikazio handiena zuena eta politika horien aldetik interes potentzial handiena izan zezakeena. Hala eta guztiz ere, emakumeen taldeak ez daude nahitaez zentratuta berdintasunaren aldeko lanean, eta, bestalde, abiapuntu horrek kanpoan uzten ditu, alde batetik, emakume gazteak, emakume horiek parte hartzeko modu gehienak elkarte-mugimendu tradizionaletik oso urrun baitaude, eta, beste alde batetik, maskulinitate berriei buruzko gizonen lantaldeak, talde horien helburua prozesu horietan berezko eskubidez eginkizun bat betetzea baita gero eta gehiago.

Horregatik, hiru aldundiak errealitate hori kontuan izango duten harreman-ereduak ari dira diseinatzen, eta, eredu horiek berdintasunaren aldeko lanean aliantzak sortzera bideratuta egongo dira emakumeen asoziazionismoa per se sustatzera baino gehiago.



Arabian berdintasunaren alde lan egiten duten elkarteekin harremanetan jartzeko prozesu zorrotz bat gauzatu da; prozesu hori, alde batetik, plana egiteko prozesuan parte hartzeko esparru bat sortzeko da, eta, bestetik, jardunbide egokiei buruzko azterketa eginez, etorkizuneko Berdintasunerako Foru Kontseiluaren profila definitzeko. Hori lortzeko eragozpena da emakumeen elkarte gehienak elkarte txikiak eta orokorrak direla, kultura- eta aisia-arloko jarduerak egitera bideratuta daudenak. Nolanahi ere, elkarte horiek baldintzatzen dute erakundeen eta emakumeen arteko harreman guztia, eta emakumeek elkarte horietara jotzen dute zerbitzuren bat behar dutenean. Ildo horretatik, elkarte mota horien ahalduntzea areagotzera bideratutako jardunak egiten ari dira, eta kolektibo horiei bideratutako prestakuntza-ekintzak egiten.

Osagarri gisa, eta orokorrean, 2009an hainbat jardun egin ziren Arabako taldeetan partaidetza sustatzeko: bilerak, prestakuntza-ikastaroak eta ekimen jakin batzuen aurkezpena. Jardun deigarrienetako bat Ez: Berdin Zerbitzua da, EHUrekin sinatutako hitzarmenaren ondoriozko zentroa, maskulinitate berriak garatzearen gainean lan egitea eta sentsibilizazioa, prestakuntzako, ikerketako eta sareak eta aliantzak (gizonenak beste erakunde sozial eta instituzio batzuekin) sustatzeko jardueren bitartez sexismoa desagerraraztea helburu duena.

Gipuzkoan, aldiz, berdintasunaren arloko partaidetza soziala sustatzeko prozesuari lege-gintzaldiaren hasieran ekin zitzaion; horretarako, galdesorta bat bidali zitzaion elkartei eta galdesorta horretan eskatzen zitzaion balizko Berdintasunerako Foru Kontseilu bati buruzko balioespenari eta Kontseilu horretan parte hartzearen gaineko alde aurretiko jarrerari buruzko informazioa emateko. Kontsulta horren emaitzei esker ondorioztatu ahal izan da elkarte gehienek nahiago zutela malguagoa den eta hain zorrotza ez den organo mota baten inguruan egituratzea partaidetza, hau da, garatzen ari diren politiken berri izatea eta ekimenak proposatzea ahalbidetuko diona, bileren eta partaidetza formalagoa eta egitura-tuagoa eskatu ohi duten lantaldeen dinamikan sartu beharrik izan gabe. Nolanahi ere, denak ez zetozen bat iritzi horrekin, planteamendu feministekin eta berdintasunaren kausarekin konprometituen dauden elkarteek parte hartzeko organo estandar bat eskatzen zuten eta adierazi zuten ez zeudela ados azkenean ezarri zen ereduarekin.

Aurretiazko diagnostikoaren emaitzen arabera, Gipuzkoako Aldundiaren ustez, alde batetik, elkartze-sarearen masa kritiko handiena honako puntu honetan dago: oinarritzko helburua planteamendu feministak emakumeak sartuta dauden elkartze-mugimenduetan sartzea duen puntuan, eta, beste alde batetik, premia sozial hori bat dator Berdintasunerako Legeak ezartzen dituen lehentasunekin. Helburu horrekin, prestakuntza-programa bat diseinatu da Emakunderen laguntzarekin, erabilitako lan-filosofia eta -metodologia oso hurbila da eta foroaren dinamizazioan oinarrituta dago, harremana aurrez aurrekoa da eta tokian bertan egiten da.

Programaren arduraduna elkarteekin biltzen da haren egoitzan, premiak eta eskaerak identifikatzen ditu, eta lortutako informazioaren arabera, tailerrak diseinatu eta ematen ditu ad hoc, urtero definitzen diren gai komun batzuen pean. Foroa, berez, hilean bitan biltzen da adituaren dinamizaziopean; hortaz, bilera horretan, elkarteek egiten ari diren lana azaltzen eta partekatzen dute, programa nola doan azaltzen dute eta baita ondoren zer urrats egingo diren ere. Planteamendu horrekin, lan-proiektuari tailerren bitartez ematen zaio itxura eta foroarekin egindako topaketak koherentzia eta koordinazioa ematen dio lan osoari.

Bizkaian, partaidetza sozialaren muina Berdintasunerako Foroaren hartu-emanaren bitartez eratzen da. Foro hori, bestalde, Lurralde Historikoan jarduten duten emakumeen kolektiboek egindako planteamenduak biltzeko eta Berdintasunerako Planari jarraipena egiteko mekanismo dinamikoak sortzeko ezarri zen. Emakumeek bizi dituzten egoeren behatokitza eta esperientziak, jarduerak, arrakastak, balioespenak eta jakintzak trukatzeko lekutzat

hartzen da. 30.000 emakume inguru ordezkatzeko dituzten 80 elkarteek osatzen dute gutxi gorabehera. Gaur egun, ordea, ikusten da elkarte-mugimendu tradizionala egonkortze-unean dagoela, harreman sozialeko ereduak parte hartzeko eredu malguagoetara eta gizarte-aldaketara nahiz dedikazio-denbora gutxiago izatera gehiago egokitzen diren parte hartzeko metodoak lortze aldera bilakatzen ari baitira.

Bestalde, funtsezkoa da emakumeen kolektiboekin elkarrizketak izatea, baina emakumeen elkarte guztietako jardun-ildo guztiek ez dute derrigorrez bat etorri behar Berdintasunerako Foru Planaren planteamendu eta helburuekin. Ildo horretatik, lehentasuna ematen ari zaio diru-laguntzen bideari berdintasunaren alorrean alundia gauzatzen ari den barne-jardunaren helburuen eta elkarteek egiten duten jardunaren arteko bateratzea areagotzeko metodo gisa; hortaz, diru-laguntzen lineetako gaien inguruko lehentasunak zehazten hasi dira.

Hortaz, argi dago emakumeen elkarteek egindako hainbat jardura (zuzenean berdintasunarekin lotuta ez daudenak) ere finantzatzeko direla, baina finantziarioaren zati handi bat Planaren lehentasuneko jardun-ildoak indartzeko da, eta, zehazki, funtsezko kolektiboak (haurrak eta gazteak, adibidez) edo maskulinitate-ereduei buruz gizonekin egiten den lana finantzatzeko.

Oro har ikus daitekeenez, estrategia gehiengoduna da, alde batetik, emakumeen elkarteek egiten duten lana indartzea eta berdintasun-politikekin batera dadin bideratzea, jardunbide egokiei buruzko ikerlanen, prestakuntzaren eta aholkularitzaren bitartez nahiz diru-laguntzak berriz bideratuz, suposatzen baita elkarte horiek funtsezko zeregina gauzatzen dutela emakumeen ahalduntzeari dagokionez eta garatzeko potentzial garrantzitsua dutela. Bestalde, berrikuntza batzuk sartu nahi dira, hala nola ohiko kontseiluak baino malguagoak diren parte hartzeko modu batzuk edo beste ikuspegi batzuk sartu nahi dira, hala nola maskulinitate eredu berrietan lan egiten duten pertsonak eta elkarteak. Ez dira hainbeste balioesten "kafea guztientzat" gisako politikak, hau da, emakumeen elkarte-mugimenduari diru-laguntzak ematea edo laguntzea mugimendu horren proiektuak berdintasunari zer laguntza mota ematen dion kontuan izan gabe; era berean, gutxiago balioesten da emakumeen taldeen eta feministen elkarten figura partaidetzan kontuan hartu behar den elementu bakar gisa, nahiz eta oraindik ere muina izaten jarraitzen duen, jakina.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA

- Elkarte-mugimenduaren iritziari eta pertzepzioari buruzko azterketa eta partaidetza sozialaren ereduari buruzko jardunbide egokien gaineko ikerketak
- Elkarte-mugimenduari, bereziki emakume taldeei, prestakuntza eta aholkularitza ematea, emakumeen ahalduntzea areagotzeko eta berdintasunaren alde lan egin dezaten sustatzeko
- Diru-laguntzak berbideratzea berdintasunaren alorreko lanari lehentasuna emateko emakume taldeen jardunaren aurretik (aisia- eta kultura-proiektuak)
- Berdintasunerako Kontseiluak eta foroak berriz planteatzea: parte hartzeko modu malguagoak
- Beste ikuspegi batzuk sartzea, esate baterako maskulinitate-eredu berrietan lan egiten duten pertsona eta elkartenak

2

KAPITAL SOZIALA HIRIBURUETAKO UDALETAN

Hurrengo atalean, hiriburuetako udaletan egindako elkarrizketen eta lantaldeen ondorioak azalduko dira, eta, zehazki, berdintasun-unitateetako arduradunei egindako sakoneko elkarrizketatik eta sail arteko talde teknikoetako (STT) kideekin jarduten duten lantaldeetako arduradunei egindako elkarrizketetatik ateratako ondorioak (5). Aldundiei buruzko atalean bezala, ahaleginduko gara puntu bakoitzean egoera berdintasun-unitateek atzematen duten bezala azaltzen, eta kapital soziala sortzeko jardunbide egokiak ateratzen, honako hauek hartuta jardunbide egokitzat: berdintasun-unitateek ezarri dituzten estrategiak kapital sozialaren garapen handiagoa sortzeko kapital hori eratzerakoan eta sail arteko talde teknikoek eraginkor gisa berretsi dituzten estrategiak.

BERDINTASUN POLITIKEN EZAUGARRI OROKORRAK

2.1

BERDINTASUN PLANAK

2.1.1

Hiriburuetako (Bilbo, Donostia eta Gasteiz) Udalen ibilbidea antzekoa da berdintasun-planak garatzen hasi ziren urteei dagokienez, baina desberdina da, ordea, planen jarraipenari dagokionez eta udalen berdintasun-politiken bultzadaren erritmoari eta euste-mailari dagokionez.

Izan ere, Bilboko Udala 1997an hasi zen berdintasun-planak garatzen, lehenengo plana onartu ondoren. Bigarren plana 2003an egin zen, hiru urtez aplikatzeko, eta gaur egun Berdintasunerako III. Udal Plana dago indarrean: 2009ko maiatzean onartu zen udalaren osoko bilkuran eta 2011. urtera bitarteko indarraldia izango du.

Donostian ere 1997an egin zen lehenengo plana eta 2000. urtera bitarte egon zen indarrean. Ondoren, hainbat urtetako impasse-a izan zen, 2005-2006 aldira bitarte ez zelako erabaki bigarren plan bat egitea; plan hori 2008an onartu zen eta bost urtez aplikatu zen, hots, 2013ra bitarte.

Azkenik, Gasteizko Udalean dago jarraitutasunik handiena, 1999. urtean onartu baitzuen bere lehen ekintza-plana, eta 2003. urtera bitarte egon zen indarrean. Erabaki zen plangintza mota zehatzago eta argiago bat behar zela, eta horregatik, erabaki zen eremu bakar bati ematea lehentasuna, eta horrenbestez, lehenengo edizioaren ondoren emakumeari egindako jazarpenaren aurkako borrokari buruzko udalaren I. Plana egin zen, 2003. urtetik 2005. urtera bitarte indarrean egon zena. Ondoren, 2006an udalak diagnostiko bat egin zuen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko politika publikoei dagokienez udalak izandako esku-hartzeari buruzko diagnostikoa, eta 2008an hasi zen II. Plana egiten, gaur egun indarrean dagoena eta 2011. urtera arteko indarraldia duena.

(5) Egituren atalean ikusiko denez, hiru udaletan erabiltzen den izen zehatza Batzordea da (Sail artekoa Gasteizen eta Donostian eta Arlo artekoa Bilbon), baina egitura horiei buruz orokorrean hitz egiten dugunean, sail arteko talde teknikoak edo STTak deituko diegu.

Beraz, ikusten da Bilbon eta Gasteizen jarraitutasun handiagoa dagoela udal-planak egin eta abian jartzeari dagokionez, abian jartzeko-ebalutzeko-egiteko-berriz ere abian jartzeko erritmoarekin; Donostian, ordea, I. eta II. Planaren artean berdintasuna jorratzeari dagokionez planak arautzen ez diren denbora-tarte bat igaro zen.

Nolanahi ere, ikusten da 2005-2008 aldian berdintasunari buruzko udal-politiken garapenari bultzada berria eta indartua eman zaiola hiru udaletan; bultzada horretan eragin handia izan du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea eta Emakumeen eta Gizonen egiazko Berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa onartu izanak, nahiz eta bigarren lege hori hurbiltasun gutxiagoko erreferente gisa azaldu. Urte hauetan, hiru udalek erabaki dute sustapen berri bat ematea berdintasunari buruzko beren politikei Bilbon eta Gasteizen, garrantzi berezia emanaz diseinuari eta garapenari buruzko ikuspegi estrategikoagoa lortzeari; Donostian, aldiz, ahaleginak egin dituzte berdintasunari buruzko udal-politika agenda politikan eta sailaren agendan formalki sartzeko berriz ere.

Egungo planak egiteko metodologiari dagokionez, hiru kasuetan antzeko alderdiak daude:

- Hiru kasuetan aurreko planen ebaluazioa eduki dute; Donostia izan da kasurik espezifikoa eta bereziena, 2000-2006 aldian impassea izan baitzen, eta horren ondorioz aurreko planaren ebaluazioaz gain, gogoeta sakona egin zen berdintasunari buruzko lanari Udalean ematen zitzaion jarraitutasunari buruz.
- Parte hartzeko barneko eta kanpoko prozesuak (gizarte-eragileekin), gutxiago edo gehiago egituratuak, garatu dira hiru udaletan, planetan bilduta dauden ekintzak diseinatu eta adosteko. Barne-mailan eta hiru kasuetan sailen eta koordinazio-egituren, sail arteko Batzorde Politikoaren eta Batzorde Teknikoaren arteko aldebiko bilerak eginez. Kanpo-mailan, emakumeen eta feministen elkarteekin, hainbat egituraren bitartez, esate baterako, Emakumeen Kontseiluak, foroak eta tailerrak.
- Horretaz gain, arlo bakoitzean dagoen errealitatean oinarritutako plan posibilstak egiteko ikuspegia hartu da oinarri gisa, udal-arloek eta -sailek berdintasunari buruzko udal-politikak garatzeko erantzukizuna hartzen dutela bermatzeko tresnen artetik nagusietako bat hori izanik.
- Hiru kasuetan, ekintza berriez gain, ahaleginak egin dira, sailekin izandako prozesu parte-hartzaileen bitartez, berdintasunari buruz dagoeneko garatzen ari diren jardun guztiak sartzeko planean, jardun horiek garatzen ari diren lana ikusarazteko, indartzeko eta legitimatzeko, ikuspegi pedagogikoa oinarri hartuta.

Bestalde, hiru planak egituratzeko moduei dagokienez:

- Hiru udaletan oinarritzat hartu da EAEko IV. plana programetan egituratzea, baina modu pertsonalizatuan helarazi da udal bakoitzera.
 - Donostian, esaterako, jarduna lau programen inguruan antolatzen da –Mainsstreaming edo genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna, Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze soziopolitikoak, Laneko eta familiako lanak uztartu eta ardura partekatzea eta Emakumeen kontrako indarkeria– eta esku hartzeko hamar arlo (udalaren administrazio-antolamenduan oinarrituak), eta horiek oinarri hartuta helburuak eta ekintzak definitzen dira.
 - Gasteizen, lau programaren inguruan –Emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko programa, Erantzukidetasunari eta denboraren erabilerei buruzko programa, Emakumeek boterea lortzeko eta parte hartzeko programa eta Ekonomia arloan ari diren emakumei buruzko programa– eta ondoren, programa bakoitzaren esku-hartze

ildoak, helburuak eta ekintzak definitzen dira. Gasteizko planak bi berezitasun ditu: lehen berezitasuna da lau ildoetatik hiru plan autonomikoan ezarritako ildoekin bat datozen arren, ildoetako bat espezifikoa dela eta berdintasunaren alorrean Gasteizko Udalak ezarritako lehentasunen emaitza. Bigarren berezitasuna da lau programek funtzionamendu koordinatua baina independentea dutela, plan zehatzenen onurak elkartzeko (indarkeriaren plana, esaterako, aurreko etapan indarrean egon zena), eta berdintasuna bere dimentsio guztietan lantzen da.

— Bilboko jarduna hiru ardatzen inguruan egituratzen da (IV. Planeko programak lekualdatzea) –Genero-ikuspegia instituzionalizatzea eta emakumeei boterea ematea. Lan- eta familia-bizitza uztar dadin eta erantzukidetasuna sustatzea eta Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea– eta hiru udal-funtziotan –Udalaren programak eta zerbitzuak, Barne-antolamendua eta Partaidetza Soziala–, eta horiek guztiak oinarri hartuta programak eta helburu estrategikoak, helburu orokorrak, eraginkorrak eta ekintzak definitzen dira.

Elementu bereizgarri gisa, Bilboko kasua nabarmentzen da, udal horretan, ardatz-eginkizun-programen arabera egituraketa izateaz gain, eta planari ikuspegi estrategikoa emateko helburua duela beti, adierazi behar da Berdintasunerako Plana Jaurlaritzaren Planarekin elkartzen dela, plan hori Bilboko Udalak 2011ko legegintzaldian, genero-adierazleak Jaurlaritzaren Planean definituta dauden jardun-ildoekin elkartuz, garatuko dituen (horretarako konpromisoa hartu du) helburu eta ekintza nagusiak biltzen dituen dokumentua izanik. Bestalde, Plan horretan “ahalmenen ikuspegia” deiturikoa ere biltzen da, Bilbon dauden aukerei eta eragozpenei (emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen edo eragozten dutenak) buruzko informazioa lortzea ahalbidetzen duen azterketa-esparru gisa eta garatzen diren aurrerakuntzak herritarrei helarazteko tresna gisa, betiere ulertzeko moduko hizkuntza erabiliz.



Jardunbide egokien mailan, eta planak egiteko prozesuei dagokienez, hiru udaletako berdintasun-arloak eta STTak bat datoz honako ideia honekin: planak kudeatzeko garrantzitsua da aldebiko eta alde anitzetako egituren oinarrien gainean lan egitea, bai maila politikoan, bai maila teknikoan eta herritarrekin batera, ateratzen diren produktuak lortutako eta partekatutako adostasunaren ondorio izan daitezten; nolana ere, adierazten dute, halaber, alderdi horrek berez ez duela bermatzen berdintasun-politikak behar bezala ezarriko direnik, eta ondoren ikusiko dugunaren arabera, nabarmentzen dute garrantzitsua dela erakunde arteko ekimenak izatea, berdintasun-politikei ikuspegi estrategikoa, hurbilagoko konpromiso politikoa, behar adina baliabide eta baliabide egoki, eta plangintzarako ikuspegi estrategikoa emango dizkietenak. Partekatutako eta baterako lan-prozesuekin lotutako beste jardunbide egoki bat prozesu horietan parte hartzen duten pertsonentzat duten balio pedagogikoa eta ikasketa praktikorako duten balioa azpimarratzea da.

Era berean, nabarmentzen dute garrantzitsua dela dokumentu zehatz eta praktikoa samarrik lortu izana, udal-arloetako errealitatera egokitzen diren ekintzak biltzen dituzten dokumentuak, hain zuzen ere. Ildo horretatik, abiapuntutzat hartzen den ideia da alderdi horrek garapen egokia bermatzen ez duen arren, ia ezinezkoa izango litzatekeela udal-arloetan parte hartzea.

Laburpen gisa, eta planak egiteko metodologiei dagokienez, aztertutako jardunbide egokiek adierazten dute honako alderdi hauek azaldu beharko luketela:

- Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko aurretiazko diagnostikoak, azterlanak edo ebaluazioak.
- Aurreko planen ebaluazioa prozesuei eta emaitzei dagokienez.
- Egoerari buruzko azterketa eta gogoeta estrategikoa berdintasunari buruzko udal-politika erakunde bakoitzean garatzeari dagokionez.
- Emakumeen elkarte-mugimenduaren premia eta eskaeren azterketa.

Parte hartzeko prozesuak eraikitzea, aldebiko eta taldeko egituretan oinarrituta. Prozesu horien bitartez adostasuna lortuko da, batez ere politikariek lehentasunei buruz egindako lehen definizioa abiapuntu gisa hartuta, eta ondoren, definizio horiek teknikariek zehaztuz.

Hobetzeko eremu gisa, hiru kasuetan nabarmentzen da udal-sailek eta -arloek sentsibilizazio- eta inplikazio-maila desberdina izateak eragin handia duela berdintasun-politiken garapena errazteari edo zailtzeari dagokionez, errealitate hori gertatzen da onartutako, eta, hasiera batean, arlo guztiek adostutako programa-dokumentuak dauden arren. Ildo horretatik, hiru udalerrietan berdintasun-politikak sustatzen dituzten bi taldeek nabarmentzen dute hainbat arlo edo sail daudela; alde batetik, berdintasun-politikaren garapenean inplikazio praktikoa izatearen aurkago daudenak eta hain proaktiboak ez direnak, eta horien artean kontratazioarekin eta ekonomiaren kudeaketarekin eta ogasunarekin lotutako egin-kizunak egiten dituztenak identifikatzen dituzte; eta beste alde batetik, arlo edo departamentu hurbilagoak, eskuragarriagoak eta sentiberagoak direnak; esate baterako, gizarte-laguntzaren kudeaketarekin lotuta daudenak eta politikak kudeatzeko ardura dutenak, normalean modu zeharkakoagoan ezartzea nahiko luketenak (gazteei eta etorkinei bideratuta daudenak, Euskararen erabilera sustatzera bideratuta daudenak eta abar).

Planak egituratzeko moduei dagokienez, jardunbide egokia da IV. Planaren egitura (autonomia-erkidegoko programa-dokumentua den aldetik) oinarritzerakoan, udal bakoitzeko errealitatera itzulpen eraginkorra egitea aldi berean, eta horrela, goragoko mailako programa-dokumentura egokitzea modu informalean "ebaki/itsasi" deitzen den eta udal bakoitzeko berdintasun-politiken balizko garapenean eragina izango duen elementu ez bihurtzea.

Donostiako Udala dokumentu sozializatuaren eta adostuaren adibide da, bai dokumentua egiteari dagokionez, bai ezartzeari dagokionez ere, eta Sail arteko Talde Teknikoak bereziki nabarmentzen du berdintasun-unitateak egiten duen ahalegina berdintasun-politikaren edukiei buruz etengabe hitz egiteko eta eduki horiek adosteko.

Era berean, ikuspegi estrategiko handiagoa emateko, jardunbide egokia da, halaber, berdintasun-planak udalean dauden beste plan estrategiko eta zeharkako plan orokor batzuekin elkartzea, Bilboko Udalak 2007-2011 aldiko Jaurlaritzaren Planarekin egin duen bezala. Lan eraginkorraren eta koordinazio estrategikoaren mailan ere emaitza bera lor daiteke, Vitoria-Gasteizko Udalean gertatzen den bezala; izan ere, Udal horretako Batzorde Teknikoak genero-ikuspegia zeharkako planetan sartzeko tresna eraginkorrak bihurtzen dira eguneroko lanean, baina egia da maila hori konplexuagoa dela eta nolabaiteko ibilbidea eskatzen duela, baita antolamendu-kultura ere udaletxe osoan zeharka lan egiteko joera hartzen duena normalean.

BERDINTASUNERAKO NEURRIEN EZARPEN MAILA SAILETAN

2.1.2

Termino orokorretan, berdintasunerako neurrien ezarpen-maila desberdina da sailetan eta udal-arloetan.

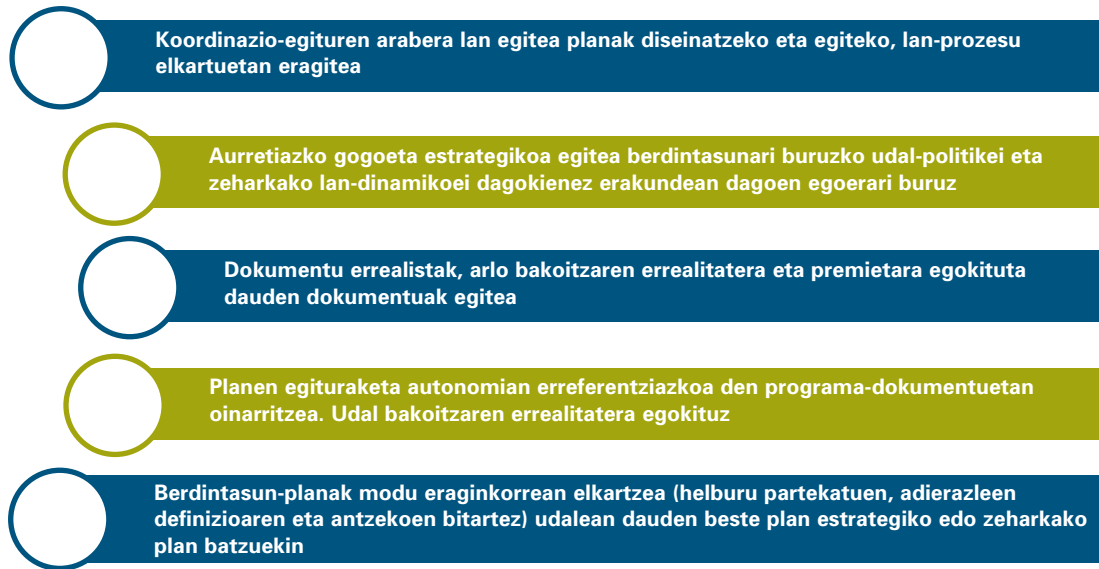
Hiru udalak bat datoz honako ideia honekin: historikoki berdintasuna jorratzeko hain sentiberak edo iragazkorrak izan ez diren udal-arloak gaur egun ekintza orokorrak ari dira garatzen batez ere –mainstreaming ardatzeko neurriak eta Legearen 1. tituluan aipatzen dena betetzeko–; aitzitik, ibilbide handiagoa duten beste arloek ekintza espezifikagoak edo espezializatuagoak garatzen dituzte. Era berean, esaten da azterketa horretatik ez dela ondorioztatu behar ekintza oinarrizkoenak edo orokorrenak betetzeko moduari dagokionez sistematizazio-maila erabatekoa dela; izan ere, kapitulu honetan ikusten denez, praktikan hainbat lan-abiadura eta hainbat txertatze-maila daude eguneroko funtzionamendu estandarrean.

Testuinguru honetan, elementu positibo gisa nabarmentzen da plana kudeatzeko egitura teknikoak sustatu izanak ahalbidetu duela planen aurreko edizioetan baino sakontasun handiagoz jakitea udal-arloek zenbateraino betetzen dituzten berdintasunerako neurriak eta ekintzak.

Berdintasunaren alorrean planifikatzeko eta programatzeko dauden erreferentzia-esparru orokorrak Berdintasunerako Legea eta plan autonomikoa dira, jakina, eta erreferente askoz ere espezifikagoak dira berdintasun-unitateetarako gainerako udal-arloetarako baino; azken horietan, gainera, ikusten da, orokorrean, ez dituztela ia ezagutzen lege eta plan horietako eduki zehatzak.

Testuinguru horretan, Berdintasunerako Legea berdintasunaren alorrean udal-jardunaren premia legezatzeko lana hobekien errazten duen tresnetako bat da, eta horrek modu positiboan laguntzen du erresistentziak eta mesfidantzak, hainbat udal-arlotan oraindik ere badaudenak, neutralizatzen. Horregatik, hori da hobekien balioesten den tresna emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean aurrera egin dadin sustatzen jarraitzeko duen ahalmenarengatik; nolana ere, honako hauek hartzen dira hobetu beharreko elementutzat: Legearen araudia garatzeko erregelamenduei eta xedapenei dagokienez ikusten diren gabeziak, batez ere Lege hori ez delako loteslea, ezta zehatzailea ere.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



INPLIKAZIO POLITIKOA BERDINTASUNAREN ALORREAN

2.2

Ikuspegi orokorra zera da, inplikazio politikoa, nahitaez konpromiso eta ekimen jakin batzuetan oinarritu behar duena izanik, ezinbesteko baldintza dela berdintasuneko udal-politikak behar bezala garatzen direla bermatzeari begira.

Hori esanda, udalek beren hirietako inplikazio politikoaren egoerari dagokionez egiten duten balioespena desberdina da. Hala, Vitoria-Gasteizko Udalean adierazten da egoera oso positiboa dela, konpromiso politikoa erreala delako eta horrela islatzen da hurbileneko politikarien nahiz politikari orokorrenen artean; era berean, berdintasunari buruzko udal-politikarako baliabideak (antolamenduzkoak, giza baliabideak, baliabide materialak eta ekonomikoak) sustatzeko garaian Bilbon eta Donostian uste da hurbileneko politikariak (mendeko den zinegotzigoa) benetan inplikatura daudela eta proaktiboak direla berdintasun-politikak bultzatzeko garaian. Nolanahi ere, maila orokorrago batean, uste dugu giroa positiboa bada ere, baliabideak emateko garaian dauden zailtasunak zertxobait handiagoak direla.

Bestalde, proposatzen da administrazio-mailen artean baterako lan-dinamikak antolatzeko dagoen premiari buruzko gogoeta egitea, berdintasun-politikak sustatzeko eta garatzeko jarraibide politikoaren definizio komunagoa eta estrategikoagoa lortzeko, derrigorrezko aginduak eta agindu lotesleak ekarriko dituztenak, derrigorrezkotasunak Legea garatu eta betetzeko dela bermatzen duelako argudioa oinarritzat hartuta.

Politikariei dagokienez, hiru udaletako berdintasun-unitateak bat datoz, gutxienez, honako ideia honekin: politikari arduradunek berdintasunarekin sentiberak izan behar dute, eta alderdi hori proaktibitate handiagoarekin indartu daiteke, baita esparru horretako militantziarekin ere.

Nolanahi ere, adierazten da, halaber, berdintasunarekiko sentsibiltate horrek ez lukeela ekarri beharko erabateko eragina izatea udalaren berdintasun-politikaren balizko garapenean, hau da, berdintasun-politika udal bakoitzaren agenda politikoaren lehentasunezko benetakozko zatia izango balitz, politikaren arloan ardura dutenen edo teknikarien sentsibiltate pertsonalak nolabaiteko eragina izan lezake, baina ez luke inoiz erabakiko esparru horretan politikak garatu behar diren ala ez.

Esparru horretako jardunbide egoki gisa, proposatzen den jardunbide egoki bakarra honako hau da: planak aplikatzen diren bitartean, jardunean eustea politikariek parte hartzen duten koordinazio-egiturei, eta era horretan indartu egingo da politikarien inplikazioa planaren kudeaketan eta jarraipenean, eta, zeharka, jakintza- eta inplikazio-maila handitu egingo da udalen berdintasun-politiketan. Horretarako, gure ustez garrantzitsua da egitura horiek maiztasun handiz dinamizatzea, eta informazio-izaera emateaz gain informazio pedagogikoa ere ematea, hots, herritarrek dituzten arazoei (lantzen ari direnak) eta lortzen ari diren emaitzei buruzko informazioa emateko erabiltzea.

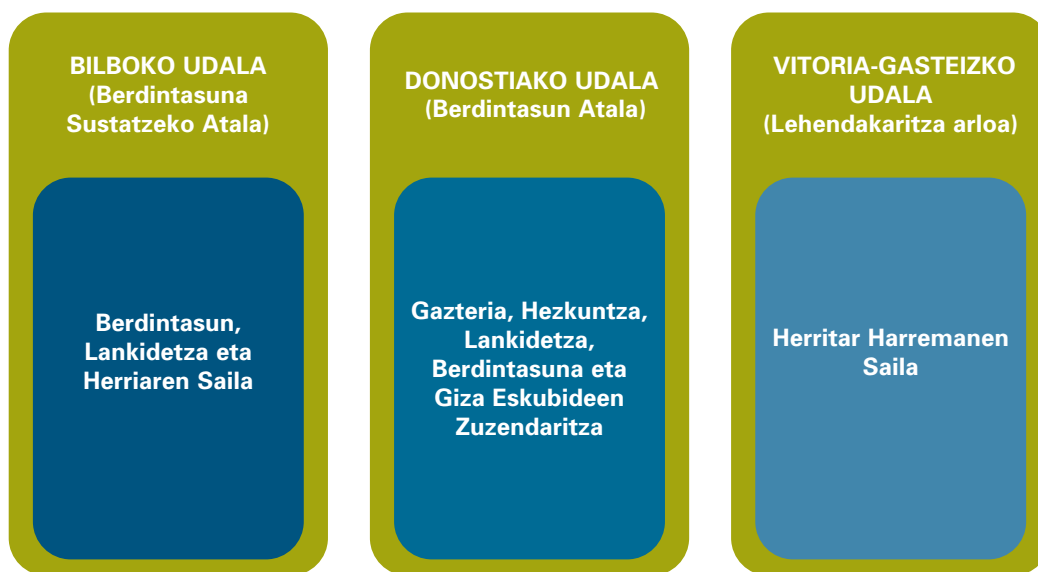
JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Planak aplikatzen diren bitartean jardunean edukitzea politikariek parte hartzen duten koordinazio-egiturak, batez ere indarra eginez politikarientzat eduki esanguratsua eta garrantzitsua izan dezaten

Hiru udalek berdintasun-arlo espezifikoak dituzte eta arlo horiei teknikari espezializatuak atxikitzen zaizkie; udal horien artean arloen kokapena nahiz arlo bakoitzari atxikitako pertsona kopurua aldatzen da.

Berdintasuna sustatzen duten taldeen posizioa: Organigrama



Osaera eta tamaina honako hauek dira:

- Bilboko Udalean, taldea Berdintasuna Sustatzeko Atalaren (Berdintasun, Lankidetzeta eta Hiritarrak Sailaren Izapideak eta Zerbitzua) barruan dago eta zuzendariak eta bi teknikariek osatzen dute, soilik berdintasun-gaiei buruz jarduten dutela.
- Donostiako Udalean Berdintasun Atalaren (Gazteria, Hezkuntza, Lankidetzeta, Berdintasuna eta Giza Eskubideen Zuzendaritza) barruan dago eta Zerbitzuko buruzagitzako pertsona batek (Lankidetzaren arduraduna ere bada) eta berdintasun-alorreko hiru teknikariek (bitarteko langileak dira) osatzen dute, arduraldi eksklusiboarekin. Horretaz gain, Atal horretan planaren inguruan lan egiteko kontratatutako kanpoko pertsona batek ere laguntzen du.
- Vitoria-Gasteizko Udalean, Berdintasun Zerbitzua (Lehendakaritza-arloa/Herritar Harremanen Saila) buruzagitzako pertsona batek, berdintasuneko bi agentek, psikologo batek, gizarte-langile batek eta administrari batek osatzen dute.

Irmo samar, Berdintasuna sustatzen duten hiru taldeek balioesten dute taldeak osatzen dituzten pertsonen kopurua egun egiten duten lanarekiko proportzionala dela, baina beste lan-eremu batzuei (ezin izango lituzketenak gauzatu) ekin ahal izateko aukerari dagokionez

muga direla, edo pertsona kopuru hori ez dela nahikoa egun egiten duten lana gauzatzeko. Egoera horren ondorioz, azkenean, garatu beharreko lan-eremuei lehentasuna eman behar zaie, baina lehentasun hori ez du zehazten lan-agendan duten garrantziak, egun eskuragarri dauden giza baliabideek baizik.



Bestalde, bertutasun-talde guztiek adierazi dute bertutasun-agenteen lan-baldintzek nabarmen eragiten dutela beren lanaren garapenean modu alderantzizko proportzioan: baldintzen positibotasun- eta egonkortasun-maila zenbat eta txikiagoa izan, orduan eta handiagoa da lana modu ezin hobean garatzeko arriskua; izan ere, langileen balizko txandaketa areagotzen bada, areagotu egiten da, halaber, jakintzen, trebetasunen, memoria historikoaren eta aliantzen inguruko balizko galera udal-egituran.

Bertutasun-agenteen eginkizunak betetzeko, bertutasun-unitateen eta STTen ustez garrantzitsuak diren ezaugarriei dagokienez, honako hauek dira ezaugarriak:

- Prestakuntza berdintasunean: Ezinbesteko baldintza da, baina ez da sistematikoki eskatzen, eta adibide positibo gisa nabarmendu behar da Vitoria-Gasteizko Udalean hainbat prestakuntza-gaitasun berdintasun-agenteen postuen kontratazioarekin elkartu dela. Prestakuntza oinarrizkoa da, lana garatzeko oinarrizko jakintza teknikoak ematen dizkiolako teknikariari, nahiz eta udaletan berdintasuna sustatzen duten talde guztiek esaten duten ezaugarri horretaz gain beste ezaugarri batzuk ere eduki behar direla, beharbada ez hain nabarmenak, lan eraginkorra bermatzeko. STTek esaten dute ezaugarri hori behar dela berdintasun-agenteei aholkularitza-eginkizuna ematen dielako, lan-postua lortzen dutenean gauzatu behar dutena; horregatik, hasiera-hasieratik berdintasun-alorreko jakintza zabala dutela ekin behar diote lanari, erronka jakintza hori sailetakoko lanean aplikatzea izan dadin. Izan ere, STTek asko balioesten duten alderdi bat da agenteek lan pertsonalizatua egiten dutela arloekin, eta baterako lan-prozesuetan ere biltzen dituzte, eta prozesu horiek zehar-lanaren helburuari dimentsio erreala ematen diote. Ildo horretatik, nabarmentzen da, halaber, berdintasun-alorreko langileek jakintza-maila handia lortzen dutela udal-errealitateari buruzko esperientziari esker.
- Sentsibilitatea berdintasunaren alorrean eta sentsibilitate feminista. Oinarrizko premisa da berdintasun-agentek berdintasunarekiko eta feminismoarekiko sentiberak izatea, beren lanaren egunerokotasunean adierazteko ziur daudela desberdintasun-egoerak aldatzeko premia eta aukera dagoela. STTek "agenteek egiten duten lanak duen garrantziari buruzko uste osoa izatea" deitu diote premisa horri.
- Harreman-gaitasuna. Udalaren errealitatearen berri izatea, baita balizko aliantzak egiteko guneen eta pertsonen berri izatea eta izaera pedagogikoarekin jardutea ere elementu ukiezinak dira, baina horiek guztiak eguneroko lanean derrigorrezkoak dira administrazio-egituran sartu ahal izateko. Bestalde, eta honekin ez da esan nahi berdintasun-arloek udalaren berdintasun-politika sustatzeko erabateko erantzukizuna dutenik, garrantzitsutzat hartzen da berdintasun-agentek lidergo-gaitasuna eta zeharkako prozesuak dinamizatzeko gaitasuna izatea berdintasun-politikaren inguruan lan egiteko. Ezaugarri hori da STTek gehien balioesten dutena eta/edo gehien eskatzen dena atzematen ez denean. Donostiako Udalean, esaterako, ikuspegi hori eta hurrengoa dira berdintasun-politiken bultzada berria gehien erabaki duten alderdietako batzuk.
- Arlo bakoitzeko errealitatera egokitzeko malgutasuna. Harreman-gaitasunarekin lotuta, uste dugu berdintasun-agentek malguak izan behar dutela beren lanean, udal-arloetako errealitateak ez ezik berdintasun-politikak ezartzearen inguruan arlo horiek "daramaten" abiadura ere kontuan hartzeari dagokionez. STTek esaten dute agenteek ezinbesteko lana egiten dutela ondoren arloek garatuko dituzten jardun-ildoak "lurrera jaisten" eta itzultzen, eta arlo horiek, pixkanaka gero eta ardura handiagoa hartzen dute.
- Ikuspegi estrategikoa. Berdintasun-agenteen lana epe ertaineko/luzerako lana denez, estrategiak definitzen dituzten helburua eta xedea argi eta garbi dituzten estrategiak aintzat hartuta lan egin behar da. Era berean, ikuspegi estrategiko hori funtsezkoa da gainerako udal-arloek egin beharreko lana jakitera emateko, arlo horiek ere pixkanaka inplikatzeko eta ardura ere pixkanaka hartzen hasteko berdintasun-politiken bultzada praktikoari dagokionez. STTen arabera, gaitasun hori garrantzitsua da egiten duten lanari zentzua eta helburua emateko.
- Elkartze-sarearekin egindako lanaren aurretiazko esperientzia. Elkarteekin egindako lanak eskatzen du hainbat gaitasun izatea (elkarteen errealitateari buruzko ezagutza tekniko, parte hartzeko tresnak ezagutzea eta abar) lan hori modu eraginkorrean gauzatu ahal izateko. Hiriburuetakoa berdintasun-agente batzuek adierazi dute lana eraginkorra izan dadin laguntzen duen alderdietako bat elkarte feministetako kide izatea, edo berdintasunaren alorrean lan egiten duten elkarteek sustatutako prozesu parte-hartzaile-

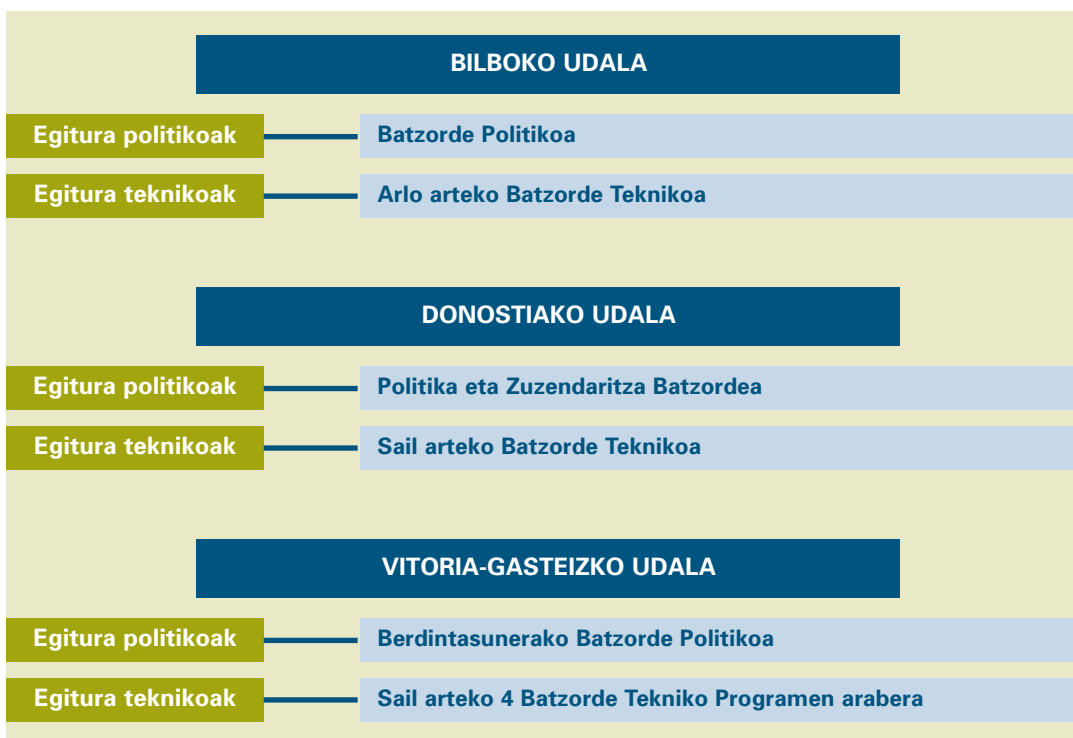
tan esperientzia izatea dela. Ezaugarri hori berdintasun-agenteen ustez soilik da garrantzitsua (STTek ez dute aipatu).

- Azkenik, adierazten da laguntzen duen beste gaitasun bat honako hau dela: politika publikoak planifikatzearen eta ebaluatzearen inguruko prestakuntza, bigarren mailako iturrietako datuen ustiapenetan trebetasunari dagokionez eta parte hartzeko prozesuen antolamenduan trebakuntza eta esperientzia izateari dagokionez jakintza teknikoa izatea. Aurreko kasuan bezalaxe, ezaugarri hori soilik berdintasun-agenteen ustez da garrantzitsua.
- Azkenik, STTen arabera, nahitaezkoa izango litzateke, ziur aski, giza baliabideetan berdintasun-talde gehiago izatea, talde horiek eraginkortasun handiagoz egin ahal izateko laguntza eta aholkularitza pertsonalizatuaren lana udalaren arlo eta sailekin.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Hiru udaletako barne-koordinazioaren egituren ustez batzorde politikoak eta teknikoak sortu behar dira. Batzorde politikoak zinegotzigoek osatzen dituzte, eta Donostiaren kasuan, aldiz, departamentuetako zuzendariak. Batzorde teknikoak –dokumentu honetan sail arteko talde teknikoak edo STTak deitzen diegu orokorrean– udalaren arloetako edo sail-etako eta enpresetako teknikariek osatzen dituzte. Jarraian, udal bakoitzaren egitura zehatza aurkeztuko dugu:



Batzorde politikoei dagokienez, alderdirik nabarmenena da horien funtzionamendua talde teknikoena baino gutxiago aztertzen dutela –hiru udaletan– bai berdintasun-taldeek, bai sail arteko talde teknikoak osatzen dituzten pertsonak. Azterketa-maila txikiagoa da politikariengana iristea arrotzagoa egiten zaielako teknikariei, eta batzorde politikoetan egiten den lana gutxiago ezagutzen dutelako aztertutako sail arteko talde teknikoek, hiru udaletako teknikariek argi eta garbi esan dutenez, teknikari horiek adierazi baitute batzorde politikoek egiten duten lanari buruzko informazio gutxi dutela.

Horrekin lotuta dagoen beste gai bat, oso garrantzi handia duena, lehentasun politikoaren eta teknikoaren artean jarraitutasun- eta koherentzia-harremana (beti ez da izaten) izatea. Ildo horretatik, oinarritzko gogoeta honekin lotuta dago: udal-arlo guztiek ez diote lehentasun bera ematen berdintasun-politikak sustatzeari, eta hori gertatzen da beti ez dagoelako adostasun politiko orokor eta erabatekorik berdintasuna udalaren agenda politikoan kokatu behar den lekuari dagokionez. Izan ere, hiru udalen ustez udal-arloen inplikazio-maila oso desberdina da berdintasun-alorreko lana sustatzeari dagokionez.

Hiru udaletako Berdintasun Zerbitzuek adierazi dute, gainera, udal-sailetara sartzeko gaitasun desberdina dutela. Sartzeko aukera desberdina izatea sail bakoitzak berdintasunaren alorrean egiten duen lanari lehentasun-mailan ematen dion lekuarekin elkartzen da, eta hori da konpondu beharreko oinarrizko eztabaida handietako bat.

Testuinguru horretan, eta sail arteko batzorde teknikoetan parte hartzen duten teknikariak berdintasunaren alorreko lanari ekiteko sentsibilizatuta eta prestatuta egon daitezkeen arren, zailtasunak izan ditzakete beren arloetan modu eraginkorrean lan egin ahal izateko, baldin eta une bakoitzean definitutako lehentasun politikoarekin bat ez baldin badatoz. Gogoeta hori orokorra izan arren hiru udalerrietan, esan behar dugu, halaber, ideia horiek gehiago azpimarratzen dituztela Bilboko eta Donostiako Udaletan Gasteizko Udalean baino.

Sail arteko talde teknikoek dagokienez, adierazi behar dugu aldeak daudela talde horien funtzionamenduari dagokionez eta talde horren sistematizazio-mailari dagokionez.

- Esate baterako, Donostian, (Udalak egitura horiek, orokorrean oso modu positiboan balioetsita daudenak, II. Plana egiteko prozesuaren babesean sortu ditu) batzordeen funtzionamendu-erregimena, hainbat alderdiri dagokionez, hala nola bileren maiztasuna, eginkizun espezifikoak jarraipenari eta ebaluazioari dagokionez eta abar, definitzeko prozesuan dago oraindik. Nolanahi ere, udal honen helburua honako hau da: pixkanaka-pixkanaka egitura horiek garrantzi handia hartzea Planaren kudeaketari, jarraipenari eta ebaluazioari dagokionez.

Gaur egun, udalak egiten duen lana sail guztiekin garatu behar diren ekintzak zehaztean datza. Hortaz, eraikitzen ari diren plana da, "bizirik" dagoena, hau da, berdintasun-agenteei eta STTetako kideei egiten dituzten bileren bitartez definitzen dena eta "lurrera jaisten dena". Lan hori bereziki sendoa da eta oso balioetsita dago talde teknikoaren aldetik, talde horren ustez Donostiako Udalak zeharkako lanean esperientzia txikia duen antolamendu-kultura dauka, eta berdintasun-unitatearen malgutasunak, egokitasunak eta batez ere unitate horren eskuragarritasun zabalak ahalbidetzen du eragozpen hori gainditzea. Ebaluazioari dagokionez, ekintzen urteko prozesu zehatzak ez daude oraindik definituta, baizik eta ekintzak zehazten eta garatzen diren heinean diseinatuko dira; horretaz gain, betetzeko ebaluazioa edo emaitzak bereizten dituzten tresnak eta inpaktuko edo estrategiako beste azken tresna bat egitea izango da helburua. Alderdi positibo gisa ekintzei lotutako adierazlean definitzeko egiten ari den lana nabarmentzen da, ekintza horiek behar bezala ebaluatzea ahalbidetuko duen oinarrizko lehen-gai gisa.

- Gasteizen, sistematizazio-maila, batzordeen funtzionamendu-erregimenari dagokionez, handiagoa da. Programen araberrako sail arteko batzorde teknikoak (lau dira) hiru hilean behin biltzen dira garatutako lanari jarraipena egiteko, eta era berean, batzorde politikoak nahiz batzorde teknikoek urtean egiten dituzten bilera guztietatik bi urteko lanerako planak diseinatzen eta plan horiek ebaluatzen bideratzen dira (urte hasieran eta amaieran). Udal honetan modu positiboan balioesten da egitura programen arabera egitea; izan ere, lan-eremua, eta, ondorioz, programa bakoitzean garatu behar diren ekintzak gehiago zehaztea ahalbidetzen dute. Nabarmendu behar da, gainera, batzorde teknikoak osatzen dituzten pertsonak eta lau programetako pertsonak berak ez direnez gero, koordinazio-egitura osatzen duten pertsonen kopurua (eta, beraz, zuzeneko harremana eta harreman egituratua duen kapital soziala) handiagoa dela.

Egitura horiek egiten duten lanari dagokionez, II. Planean azaltzen den plangintza orokorraz gain, sail bakoitzaren lanerako planak egiten dira urtero, eta plan horiek ebaluatzen egiten dira ondoren, eta emaitzak sail arteko batzorde politikoari eta teknikoari aurkezten zaizkie. Ebaluazioa egiteko lan-prozesua sail arteko batzorde teknikoak ekintzak betetzeari buruzko datuak biltzen dituen hasten da. Ondoren, dokumentu bat egi-

ten da, eta dokumentu horren berri Batzordeei ematen zaie lehendabizi eta Batzorde horiek dokumentua lantzen hasten dira, eta, azkenik, koordinazio-egitura guztiei aurkezten zaie emaitza.

Bestalde, ezartzen da II. Planaren azken eta kanpoko ebaluazioa egingo dela egikaritzealdia amaitzen denean, berdintasun-politikak udalean ezartzearen inguruan izandako aurrerapen-maila balioesteko.

- Azkenik, Bilbon koordinazio teknikoko egitura oso handia dago, Udaleko arlo guztiek eta erantsitako erakundeek osatua, baita koordinazio politikoko egitura bat ere. Ekintzen urteko plangintza ez ezik ekintza horien betetze-mailaren jarraipena ere Sail arteko Talde Teknikoan egiten da batez ere. Berdintasun-unitatearen eta STTen arabera, talde horrek finkatze-lanari dagokionez orain arte garatu duen lana oso garrantzitsua izan da, eta uste dute urte honetako eta hurrengoetako erronka zera izango dela, ekintzei jarraipena egiteko eta ekintzak ikusarazteko prozesu sakonago bat egitea. Testuinguru horretan, Bilboko Udalaren Plana bultzatzen duen taldearen iritziz hutsune handiak daude planean hartutako konpromisoak zehazteari dagokionez; horregatik, distantzia nabarmena ezarri da bildutako ekintzen, ekintza horiek garatzearen, eta, baita dagoeneko garatu direnetan ere, teknika horiek ikusaraztearen artean.

Ebaluazioari dagokionez, planteamendu orokorra etengabeko jarraipena egitearena da, jarraipen-txostenak urtero eginez eta aurkeztuz. Txosten horiek ahalbidetuko dute garatutako ekintzei nahiz definitutako lanerako planen egokitasunari eta prozesuan sortzen diren zailtasunei buruzko informazioa izatea. Emaitzen arabera, eta egokitze hartzen bada, planak eta lan-prozesuak berregokitu egiten dira. Bestalde, ezartzen da 2011n ebaluazio-prozesu zehatzago bat garatuko dela definitutako esku-hartze estrategien baliozkotasunari dagokionez, eta aurreko kasuan bezala, berregokitu egingo dira beharrezkotzat jotzen bada.

Sail arteko talde teknikoan alderdi positibo gisa, hiru udalek adierazi dute alderdi horiek foro positibotzat hartzen direla baterako ikaskuntzarako, bai berdintasunaren alorreko edukimailari dagokionez, bai laneko zeharkako dinamikak garatzeko; horien funtzionamenduan Berdintasun Zerbitzuen lidergotza ukazina da eta zerbitzu horiek egitura horietan parte hartzen duten gainerako arloak erakartzen dituzte.

Bestalde, hiru udalek esan dute egitura horietan egiten den lanaz gain (planaren ikuspegi globalagoa sortzera eta horren gainean lan egitera bideratua), ekintzak garatzeko egunero-kona Berdintasun Zerbitzuaren eta udal-arloen arteko aldebiko bileren bitartez gauzatzen dela batez ere, eta dimentsio horretan komunikazioaren arintasuna nabarmentzen dute; komunikazioa, bestalde, bileretan, telefono-deietan eta e-mailetan oinarritzen da batez ere.

Gogoeta interesgarri gisa Vitoria-Gasteizko Udaleko berdintasun-alorreko langileena nabarmendu behar da, zuzendaritzetan sail arteko batzorde bat sortzeko proposamena egin baitute, zeharkako ekintzen inguruan lana modu positiboan indartzeko; izan ere, ikusten da hori ez edukitzea muga potentziala izan daitekeela, beharbada, lana ikuspegi horretatik garatzeko.

Azkenik, hiru udaletan balioespenak bat datoz tresna tekniko eraginkorrak eta erraz erabiltzeko modukoak diseinatzeko premia dagoelako ideiarekin, bai planifikatzeari dagokionez, baita ondorengo ebaluazioa egiteko ere. Ildo horretatik, Vitoria-Gasteizko Udalak adierazi duenez, plangintzaren eta ebaluazioaren sistemaren balioespina positiboa bada ere, Plana sustatzen duen taldeak ez ezik Sail arteko Batzordeetan parte hartzen duten teknikariek ere balioesten dute ikertzen jarraitu behar dela tresna horiek diseinatu eta sortzeko; nolana ere, lan hori egin dezaketen teknikari espezializatuek diseinatu eta sortuko dituzte batez ere.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA

-  Sail arteko Batzordeen (Politikoa eta Teknikoa) funtzionatzeko moduak sistematizatzea hainbat arlori dagokionez, hala nola bilerak, eginkizun zehatz elkartuak, komunikazioko modu formalak eta abar
-  Lan-eremu honetan ematen den ikaskuntza praktikoaren eta partekatuaren izaera pedagogikoa indartzen jarraitzea
-  Programen araberrako Sail arteko Lan Batzordeak sortzeko aukera balioestea, Vitoria-Gasteizko Udalak garatzen dituen bezala
-  Plangintzari dagokionez, dinamizazioaren alorrean Berdintasun Zerbitzuen lidergoa duten baterako lan-prozesu arautuak eta zehatzak lantzea
-  Plangintzari eta ebaluazioari dagokionez, politikarien eta teknikarien partaidetza elkartze-sarea edo ekimen soziala duten lan-prozesuak diseinatu eta abian jartzea
-  Planifikazioari eta ebaluazioari dagokionez, arlo bakoitzeko errealitateak eta premiak aintzak hartzea, prozesu pertsonalizatuak erraztuz, baterako lan-dinamiken barruan
-  Planen betetze-maila edo emaitzak ebaluatzeko prozesu estrategikoak edo inpaktuzkoak garatzea. Era berean, emaitzen eta inpaktuaren adierazleak definitzea planak egiten diren bitartean

Hiru udalen arabera, prestakuntza bitarteko traktorea da udaletako berdintasun-politiken zeharkakotasuna sustatzeko. Dena den, udal bakoitzak elementu eta balorazio desberdinak ikusi eta egiten ditu garatu beharreko estrategiari dagokionez nahiz strategiari ematen dioten zeregin formalari dagokionez.

Lehenik eta behin, Bilboko Udala 2003an (urte horretan sortu zen Berdintasun Zerbitzua) hasi zen udal-langileak trebatzen hainbat plan eta prestakuntza-ekintzaren bitartez. Udal horren arabera, prestakuntza bitarteko traktorea bada ere, ez da berez helburua, eta, beste alde batetik, prestakuntzak balio objektibo erreala eta garrantzitsua izan dezan udalaren funtzionamenduaren/arauaren barnean sartu beharko litzateke, hizkuntza-prestakuntzarekin gertatzen den bezala, esaterako. Ildo horretatik, eta garatutako prestakuntza-ekintzak (udal-langileak sentibilizatzeko eta ezagutzeko tresna gisa) modu positiboan balioesten dituzten arren, zalantzan jartzen dute, ordea, udal-egituran duten inpaktua. Izan ere, berdintasunaren alorreko prestakuntzaren homologazioan goi-mailako erakundeak (Eusko Jaurlaritza eta IVAP/HAEE, adibidez) ere inplikatzeko defendatzen dute, berdintasunaren alorreko prestakuntzak gaur egun ez duen balio objektiboa izan dezan.

Donostiako Udalak, gaur egun, ez du baliabiderik, batez ere baliabide ekonomikorik, prestakuntza-plan propio bat abian jartzeko. Garatzen ari den planteamendua, beraz, honako hau da: arlo bakoitzean dauden prestakuntza-premiak zein diren jakitea eta aztertzea. Nolanahi ere, aldebiko eta harremanaren eta harreman multilateralaren prozesu sakona nabarmentzen da; prozesu hori, berez, prestakuntza-prozesu bihurtzen baita Sail arteko Batzorde Teknikoa osatzen dutenentzat.

Azkenik, Vitoria-Gasteizko Udalean ere funtsezko bitarteko traktoretzat hartzen da prestakuntza, eta modu positiboan balioesten dira garatutako ekintzak, nahiz eta udalaren ustez ekintza horiek ez dieten egun dauden prestakuntza-premia guztiei erantzuten. Testuinguru horretan, Berdintasun Zerbitzuaren gogoetak zerikusi handia du berdintasunaren alorreko prestakuntzaren erantzukizuna zer udal-sailek hartu behar duen formalki ezartzeko premiarekin. Izan ere, Berdintasun Zerbitzuaren arabera, prozesu logikoa honako hau izango litzateke: Vitoria-Gasteizko Udaleko sailak oinarritzko jarraibide batzuk ezarri ondoren, Eginkizun Publikoko Zerbitzuak –beste eremu batzuetako prestakuntzaz arduratzen denak– berdintasunaren alorreko prestakuntzaz arduratzea eta ardura hori pixkanaka hartzea bere gain; izan ere, azken batean, uste dute ez dela Berdintasun Zerbitzuaren erantzukizun formal eta erabatekoa, eta zeregin horri denbora asko eskaintzea eskatzen denez gero, arloak gauzatzen dituen berezko beste lan-esparru batzuk, haiek bezain garrantzitsuak direnak, gauzatzeko denbora kentzen dela.

Ikuspegi orokor batetik begiratuta, prestakuntza-prozesu on bat diseinatzeko eta ezartzeko, Berdintasun Zerbitzuek eta STTek honako alderdi hauek hartzen dituzte funtsezkotzat:

- Eduki orokorretatik abiatzen diren eta, ondoren, gai zehatzagoak edo sektorialagoak sakonduko dituzten prestakuntza-prozesuak diseinatzea, betiere ahaleginak eginez bi kasuetan udal-langileen eguneroko lanerako baliagarriak diren eta lanean zuzenean aplikatu daitezkeen edukiak garatzeko.
- Azterketa-prozesuak garatzea prestakuntza-prozesuak diseinatu aurretik arlo bakoitzeko prestakuntza-premiak zein diren jakiteko, arloek prozesu horietan ikusteko planteatu dituzten balizko premiak, baita arloek prestakuntza-prozesuetan izan dezaketen partaidetza-maila handitzeko ere.

- Xede-publiko gisa Administrazio maila guztiak dituzten prestakuntza-prozesuak garatzea, maila bakoitzean egokitzen diren alderdi espezifikoetan eraginez. Esate baterako, modu positiboan balioesten da politikariak sentsibilizazioaren ikuspegitik prestatzea eta teknikariak, aldiz, betetzen duten lanarekin lotuta dauden gai zehatzagoen ikuspegitik prestatzea. Ildo horretan, STTe egin duten eskaera garrantzitsua zuzendaritzako postuetara eta politikariei bideratutako prestakuntza da, berdintasun-politikan parte har dezaten laguntzeko.
- Berdintasunaren alorreko prestakuntza-gaitasunak bete behar dituzten eginkizunen artean eremu horretako zereginak dituzten lanpostuekin elkartzea, prestakuntza modu objektiboan elkartzeko lanpostuarekin. Aldarrikapen hori aspalditik egiten diete STTe kideek berdintasun-agenteei; izan ere, uste dute beren lana ez dagoela aintzat hartuta sailen barruan, eta postuko eginkizun formaletan ere parte hartzen ez dutenez, zuzendaritzen babesik ez dagoenean lana oso modu irregularrean egiten da, eta lehenasunez hartzen diren beste gai batzuek ahalbidetzen dieten denbora eskaintzen diete beste gaiei. Horregatik, uste dute eginkizunek eta prestakuntza elkartuak postu jakin batzuekin lotuta egon beharko luketela, eta, era horretan, alde batetik, lanaren legitimazioa lortuko da, eta bestetik, jakintza multzoa pixkanaka igo ahal izango da eta jakintza hori mesedegarria izango da curriculumerako.
- Ildo berean, balio objektiboa ematea berdintasunaren alorrean hartzen den prestakuntzari, berdintasunaren alorreko prestakuntza-ekintzetan eta prozesuetan parte hartzea puntu bidez aintzatesteko eta, azkenean, karrerarako prestakuntza gisa hartzeko. Mailen araberrako prestakuntza- eta egiaztapen-sistema bat garatu behar da, beste prestakuntza mota batzuetan (euskara eta abar) proposatzen den bezala. Aintzatespen horrek berekin dakar inplizituki prestakuntza batez ere lan-ordutegian garatu behar izatea.
- Prestakuntzak, arlo bakoitzeko prestakuntza-premietara egokituak, batez ere praktikoa izan behar du; horretarako, prestakuntza/ikaskuntza praktikoa ikuspegitik laguntzen da arloek gaitasunak hartzea beren lan egiteko modua aldatzeko. Ildo horretatik, metodologia positibo gisa aurkezten da prestakuntza-materialaren zati bat eskaintzen den prestakuntzaren erreferentzia-eremuetan garatzen diren jardunbide egokien adibideetan oinarritzea, lortutako ikaskuntzaren emaitzak eta inpaktua zuzenean erakutsiko dituzten txostengileekin. Prestakuntza egin duten STTe kideen ustez ezaugarri hori funtsezkoa da eguneroko lanaren gaineko inpaktua epe erdi eta luzera luza dadin.
- Orain arte gutxiago garatu diren material eta modulu estandarrak eta espezifikoagoak edo espezializatuak diseinatzeari eta egiteari dagokionez aurrera egitea. Helburua zera da, azken urte hauetan lan-eremuan, berrikuntza gisa, garatu diren prestakuntza-materialak sistematizatuz joatea (esate baterako, aurrekontu publiko genero-ikuspegiarekin, diru-laguntzak, kontratazioak eta abar berdintasun-klausulekin, besteak beste), pixkanaka prestakuntza-moduluen banku bat sortu ahal izateko, eta behar izanez gero horietara jotzeko aukera izatea.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA

- Eduki orokorrenetatik espezifikoenetara edo sektorialenetara jaisten doazen prestakuntza-prozesuak eta prestakuntza-ekintzak, arlo bakoitzeko prestakuntza-premiei buruz aurretik egin den azterketan oinarrituak ahal bada.
- Ahal den neurrian, prestakuntza-prozesuak eskaintzea administrazioko eremuei, hau da, politikariei, zuzendariei, teknikariei eta administrazioko langileei.
- Prestakuntza praktikoa eskaintzea, eskuratutako gaitasunak eguneroko lanera eramateko modukoak izan daitezten.
- Lantzen diren erreferentziazko eremu guztietan materialen eta prestakuntza-moduluen diseinuan aurrera egitea, oinarritzko material estandarrak edukitzeko.
- Prestakuntzari balio objektiboa ematea, prestakuntza-gaitasunak eta postuetako eginkizunak elkartuz eta eskuratutako gaitasunen egiaztapen-sistema homologatuz.
- Aurrera egitea udal-arloak izan daitezten giza baliabideen kudeaketaren eta prestakuntzaren arduradunak, eta baita berdintasunaren alorreko prestakuntza-prozesuak diseinatzeko eta abian jartzeko ardura dutenak ere.

BESTE ALDERDI BATZUK: AURREKONTUAREN ALDERDIA ETA GENERO IKUSPEGIA

2.6

Hiru udalen ustez, alde esanguratsuak daude beren berdintasun-planen aurrekontu-zuzkigurari dagokionez eta genero-ikuspegia duen aurrekontu publikoari buruz gogoeta egiteari dagokionez.

Lehenik eta behin, Bilboko Udalaren arabera, aurrekontu zehatzak planaren ekintzei atxikitzea alderdi positiboa eta beharrezkoa bada ere, indar estrategikoena ez da hor kokatu behar, baizik eta aztertu behar da Udalak zenbateraino ekin dion genero-ikuspegia duten aurrekontu publikoen diseinua sistematizatzeko prozesuari. Beraz, Planaren ekipo sustatzailearen arabera, erronka ez da sail bakoitzak ekintza bakoitzari aurrekontu bat esleitzea a priori, baizik eta berdintasunaren alorreko helburuak arloko politikan sartuz, eta GIAE ebaluazioarekin batera, genero-ikuspegia duen errealitate sozialaren azterketa egin behar du eta berdintasun-helburua eta baliabide ekonomikoak sartu behar ditu *ad hoc* atzeman diren balizko gabeziak betetzeko.

Testuinguru horretan, Bilboko Udalak adierazi du genero-ikuspegia duen aurrekontu publikoaren inguruan lan egiten hasi dela, genero-adierazleak agindu-planean eta aurrekontu-

memorietan elkartuz, eta prozesu pedagogikoaren helburua hau izanik: arloek berdintasun-helburua beren plangintza estrategikoetan txertatzea pixkanaka.

Bestalde, Donostiako Udalak ez du inolako plan zehatzik lotuta planarekin, ekintzak garatzeko. Planaren talde sustatzailearen arabera, termino idealetan, egokiena izango litzateke planaren garapenean sartuta dauden udaletako arloek beren aurrekontua izatea ekintzak garatzeko, betiere Berdintasun Sektorearen baterako balioespena izanda, dauden baliabideak optimizatzeko modu egokienei buruzko azterketa globala egiteko.

Azkenik, Vitoria-Gasteizko Udala nabarmentzen da oso planteamendu originala egin duela; Udal horrek baduelako aurrekontu-esleipena ekintza bakoitzarentzat (alderdi hori aurretiazko adostasun politikoa izatearekin lotuta dago), eta aurrekontu osoa Berdintasun Zerbitzuan sartuta dago, eta Zerbitzu horrek, ondoren, arlo bakoitzera eramaten du definitutako esleipen zehatzen arabera. Aurrekontu-kudeaketa modu horrek bermatzen du baliabide ekonomikoak aurreikusitako ekintzak garatzera bideratzen direla, eta gainera, ezartzen du sail bakoitzak izan behar duela aurrekontua gauzatzeko erantzukizuna.

Atal honetan, jardunbide egokiak bi eremutara bideratzen dira. Lehenik eta behin, eta oinarriko ikuspegi eraginkorretik, planetan biltzen diren ekintzak garatzeko partidak esleitzera, eta, bigarrenik, ikuspegi estrategikoago batetik, Bilboko Udalak proposatzen duenetik, adibidez, berdintasuna udaletako arloen lehentasunezko zeharkako politika gisa sartzean aurrera egitea berdintasunari buruzko helburu estrategikoak definituz, zeregin horiei esker, termino idealetan, behar diren baliabideak bideratuko dira berdintasunari buruzko plangintza zehatza egiteko, eta batez ere, genero-ikuspegiaren zeharkakotasunerako udalaren funtzionamendu orokorrean.

Aurrekontu-zuzkiduren kudeaketari dagokionez, Vitoria-Gasteizko jardunbidea nabarmendu daiteke jardunbide egoki gisa; izan ere, udal horretan aurrekontua Berdintasun Zerbitzuan zentralizatzen da, eta, ondoren, arlo bakoitzera bideratzen da arlo horren hasierako plangintzaren arabera.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Baliabide ekonomikoak esleitzea udaletako berdintasun-planetan biltzen diren ekintzak garatzeko



Berdintasun-politikaren plangintza estrategiko eta zeharkakorantz bideratzen diren lan-prozesuen garapenean aurrera egitea

Lan-eremu horri dagokionez lortu diren emaitzak desberdinak dira, Bilboko Udala izanik gehien aurreratu duena, 2009an sail arteko prozesu bat garatu duelako. Zehazki, gida bat egin da, genero-inpaktuari buruzko adierazle komunak eta espezifikoak ezarriz. Lanaren balioespena positiboa da batzordetik hautatu ziren kideen (bost izan ziren) inplikazioa handia izan delako. Baina berdintasun-unitatearen gogoeta da 2010ean egin behar den lana –txosten-eredu bat diseinatzea, txosten hori derrigorrez non aplikatu behar den, non edo prozesuaren zein zatitan aurkeztu behar den, ebaluazioak egokitzeko txostena nork egin behar duen eta zer lotura-maila izango duen ezartzea– da garrantzitsuena. Horretarako, ariketa praktikoa bat egin nahi da gida abian jartzeko, genero-inpaktuari buruzko aurretiazko ebaluazioak egiteko prozedura tekniko orokorra definitzearen.

Bestalde, eta aipatutako zalantzei dagokienez, esan behar da GIAE ebaluazioa udalaren arau-funtzionamenduan sartzeko laguntza politikoa nabarmena behar dela, funtsezko udal-arloak mugiaraziko dituen, lan-ikuspegi hori definitzeko eta horri buruzko araudia garatzeko. Ildo horretatik, garrantzitsuena bakarrik geratzen da, hots, funtzionamendu orokorraren eredia definitzea eta eredu hori arauan sartzea, eta genero-inpaktuari buruz egiten diren ebaluazioak ikuskatzeko edo horiei buruzko informazioa emateko ardura duten udal-arloak mugatzea. Eta horretarako, egokitzen hartzen da lan-talde bat eratzea, berdintasunaren alorrean ibilbidea duten udaletako hainbat berdintasun-unitatek osatzen duten lan-taldea; era horretan lan teknikoari sakontasun handiagoz ekingo baiditzaiotse, hainbat udalerritako errealitateak kontuan hartuta eta hainbat agenteren jakintza eta ekarpenarekin, eta inplikazio politikoa eta udal guztien inplikazioa beharbada handiagoa izango litzatekeelako erakunde arteko prozesu batetik proposatzen bada.

Donostia eta Gasteiz horren aurreko urratsean daude, hau da, berdintasun-unitateek esparru horretan lan egiteko konpromisoa hartu dute, baina berritzaileak direnez, adierazi dute ez dutela arlo hori ezagutzen eta ez dutela arlo horri ekiteko behar den tresna teknikorik; hortaz, esparru horretan prestakuntza eskatzera eta Jaurlaritzak gai horri heltzeko lidergo-tza handiagoa izatera bideratzen da gogoeta; izan ere, uste dute gaur egun udalak dituen aukera errealak gaintzen dituela.

Laburbilduz, etorkizuneko lanaren oinarritzko alderdiak honako hauek dira:

- Udal-teknikariak prestatzea, berdintasun-unitateetatik hasita, genero-inpaktuari buruzko ebaluazioen gainean.
- Arduradunak, txosten-ereduak eta txostena zein izapidetze-unetan aurkeztu behar diren zehaztea, baita inpaktuari buruz egiten diren ebaluazioak ikuskatzeko eta haiei buruzko informazioa emateko ardura duten arloak zehaztea ere.
- Ardura duten udal-politikoei adieraztea aitzindari izan behar dutela genero-inpaktuari buruzko ebaluazioa udal-funtzionamenduan sartzera bideratutako prozesuan.
- Eusko Jaurlaritza aitzindari izanik, prozesu bat goitik behera garatzeko aukera balioes- tea, genero-inpaktuari buruzko ebaluazioak garatzeko moduak zehazteko.



SEXUAREN ARABERA BANANDUTAKO DATUAK

2.8

Hiriburuetako hiru udaletan aspaldidanik garatzen ari diren lan-esparrua izanik, egindako azterketaren arabera honako hauek dira datu esanguratsuenak:

- Arloen arteko aurrerapenak irregularrak dira.
- Oraingoz, sexuaren aldagaia sartzearen inguruan lan egiten da batez ere.
- Sistematizazio-maila ez da oso handia.
- Udalen aplikazio eta programa informatikoetan sexuaren aldagaia sartzeari erraztuko duten tresna tekniko globalak behar dira.
- Azterketa soziala egiteko eta datuak sortzeko nahiz interpretatzeko tresnei eta moduei buruzko ikuskapen orokorra egiteko aurrera egin behar da, egon daitezkeen genero-joera guztiak desagerrarazteko.

Bilboko Udalak 2005az geroztik darama lanean sexuaren arabera banandutako datuak sartzearen, lortzearen eta lantzearen alde, eta adierazi du udaletako oinarri eta aplikazio informatikoetan ia sartuta dagoela sexuaren aldagaia, eta asko aurreratu dela esparru horretan, nahiz eta begirada sakonago bat egiten badugu, ikus dezakegun ez dela erabat eta modu sistematikoan sartu udal-arlo guztietan.

Bestalde, adierazi du laginak handitzea ez dela oraingoz gauzatzen ari den lan-esparrua. Aitzitik, hainbat gurutzatze egin dira aldagai espezifikoak erabiliz datuen azterketan eta sakontze kualitatiboa errealitate sozialeko azterketetan, azterketa horien helburua emakumeen posizioei eta egoerei buruzko azterketa estrategikoa egitea denean.

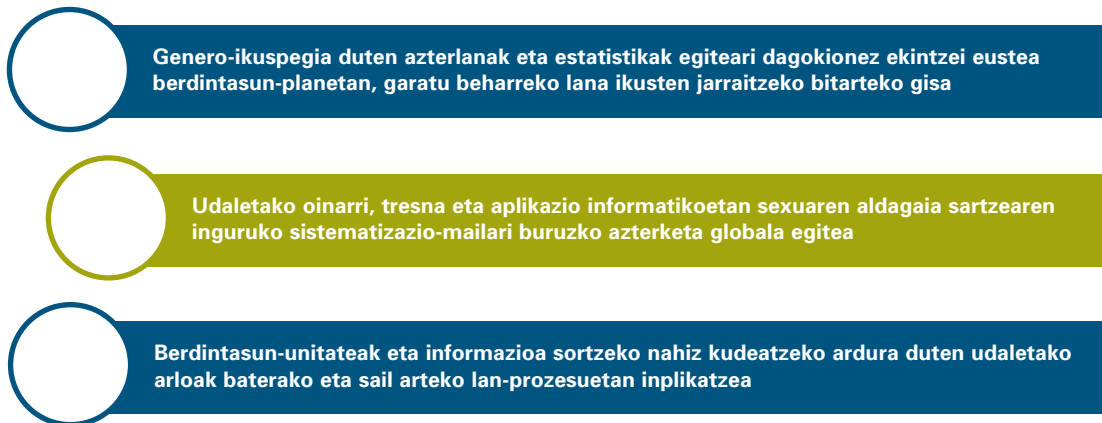
Bestalde, Donostiako Udalak ere adierazi du garatutako aurrerakuntzak, beti positiboak izan badira ere, mugatuak direla orokorrean. Hortaz, bi udalek adierazi dute lortu dela sail gehienek sexuaren aldagaia aintzat hartzea, baita aldagai hori estatistika orokorrean sartzeari ere. Alderdirik kritikoena, gaur egun oraindik, hainbat udal-arlotan aurkitzen dituzten eragozpenak dira. Beraz, lan pedagogikoa egin behar da errealitatea aztertzerakoan sexuaren aldagaia eta genero-ikuspegia sartzeko birtualtasunari buruz informazioa emateko arloei eta gai horren inguruan prestatzeko arlo horiek.

Vitoria-Gasteizko Udalak ere antzeko azterketa egiten du; modu positiboan balioesten du datu orokorrak sortzeko eta tratatzeko ardura duen arloetako batekin garatzen ari den

aliantza, jardunbide egoki gisa sexuaren aldagaia eta genero-ikuspegia udal-egituran sar dadin sistematizatzeko aldera.

Oro har, ikusten da garatutako aurrerapenen helburua sexuaren aldagaia udaletako oinarri eta aplikazio informatikoetan sartzea dela, baina oraindik ez du helburutzat hartu laginen diseinua, datuen ustiapena, datu horiek aztertzeko eta interpretatzeko modua eta errealitate soziala sakonago ezagutzeko teknika kualitatiboekin osatzeari buruzko planteamendu orokorren alorrean gehiago aurreratzea eta planteamendu horiek berrikusi eta berriz formulatzea, behar izanez gero.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ-SEXISTA

2.9

Hizkuntzaren erabilera ez-sexista gehien garatu den lan-esparruetako bat da, eta uste da horren inguruan hiriburuetako hiru udaletan sentsibilizazio-maila handiagoa dagoela. Dena dela, orain ere adierazi dute aurrerapenak irregularrak direla, erakundean ez dagoelako sistematizatuta ezta arau bidez araututa ere, eta gai horri ekiteko, arlo bakoitzeko langileen sentsibilitatea hartzen dela kontuan neurri handi batean.

Bilboko Udalak ezartzen du arlo horretan izan diren aurrerapenak desberdinak direla; eta esan du, aurreko lehenetan adierazi dugunaren arabera, barnean arautu gabe dagoen esparrua denez, esparru hori garatzeko arlo bakoitzaren zuzendaritzaren sentsibilitate- eta borondate-maila hartzen dela kontuan neurri handi batean. Bestalde, uste dute hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren gaiak ondorio txar antzeko zerbait eragin duela, hizkuntzaren erabilerari buruzko eztabaida "despistatzeko bide" antzera erabiltzen delako gai hori bezain esanguratsuak edo esanguratsuagoak diren beste lanerako gai batzuei ez ekiteko. Jardunbide egokiei dagokienez, nabarmentzen da hiztegi moduan, aplikagarri bat sortzea eta ekipo informatiko guztietan ezartzea, eta horri esker hizkuntzaren erabilera sexisten alternatiba praktikoak eskainiko dira.

Bestalde, Donostiako Udalean, planaren talde sustatzaileak balioespen oso positiboa egin du udaleko langileek gai horren inguruan duten sentsibilizazio-mailari buruz, eta abiapuntu positiboa da hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren sistematizazioari ekiteko. Horren ildotik, proposatzen den erronka sistematizazio-prozesu horri hasiera emateko estrategia eta tresna egokienak definitzea da, eta adierazi dute udalak duela hainbat urte diseinatutako tresna batzuk badituela (esate baterako, hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako gida bat), baina berriro eta eguneratu egin behar dela gida hori.

Vitoria-Gasteizko Udalaren arabera eta beste bi udalen arabera ere, hizkuntza inklusiboaren eta hezkuntza ez-sexistaren erabilera desberdina da, eta ez dago sistematizaturik; dena den, uste dute, bestalde, egia dela aurrerapen esanguratsuak izan direla azken urte hauetan. Bestalde, Berdintasun Zerbitzuak adierazi du ematen duela arloek "hizkuntza zuzentzeko" zerbitzutzat hartzen dutela Berdintasun Zerbitzua, eta dokumentuak eta testuak bidaltzen dituztela sail horretara (lan estandarizatuko prozesua izan gabe), sail horrek testu eta dokumentu horiek berrikus ditzan eta behar izanez gero zuzen ditzan. Testuinguru horretan, azterketa honako honetan oinarritzen da: udal-langileei tresnak eta gaitasunak eman behar zaizkie; horregatik, prestakuntza-prozesuetan eragiteko ideia dago eta indarra egin behar da, langileek ere erantzukizuna har dezaten hizkuntzaren erabilera inklusiboari dagokionez.

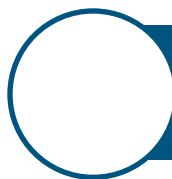
Azkenik, eta ikuspegi estrategikoago batetik begiratuta, Berdintasun Zerbitzuaren arabera, hizkuntzaren erabilera ez-sexistaz gain etorkizunean lortu behar den erronka da modu orokorragoan landu behar dela globalki inklusiboa den komunikazioa, hizkuntzaren erabilera ez-sexistatik haratago joango dena eta hainbat alderdi oinarritzat hartuko dituen, hala nola emakumeak hainbat esparrutan ikusaraztea, esate baterako, azpiordezkaturik dauden esparruetan, gizartean dauden genero-joerak eta -estereotipoak ikusaraztea, eta abar.

Egindako azterketaren arabera, jardunbide egokiak, orain arte garatutako lanari jarraipena emanez, honako honetan oinarritzen dira: estrategia globalak definitzean hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista sistematizatzeko; horretarako, informazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak ez ezik tresnak sortzeko ekintzak eta udal-langileen eginkizunak eta erantzukizunak definitzeko ekintzak ere diseinatu eta ezartzen dira denbora-tarte jakin baten barruan, eta, era berean, aurreikusten da definitutako estrategiak ezartzeari buruzko ebaluazioa egin behar dela. Estrategia horiek abian jartzearen ondorioz, udal-langileen trebakuntzan eta erantzukidetasunean eragin beharko litzateke pixkanaka, Berdintasun Zerbitzuek denbora gehiegi eskaini beharrik ez izateko beste arlo batzuek igorritako testua berrikusten eta zuzentzen, betiere ekintza hori gauzatzen duten kasuetan.

Bigarrenik, eta estrategia globalago horiek diseinatzeari dagokionez, nahitaezkoz hartzen da udal-langileen prestakuntzan (teorikoa, eta batez ere praktikoa) eragiten jarraitzea, eta bereziki Administrazioaren barruan testuak eta dokumentuak sortzeko arduraren handiagoa duten langileengan eraginez.

Azkenik, Vitoria-Gasteizko Udalak proposatzen zuen ikuspegi estrategikoago batetik begiratuta, komunikazio inklusibo eta ez-sexistari buruzko alderdi orokorragoak eta globalagoak lantzea informazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzen bitartez.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren sistematizazio-mailari buruzko azterketa orokorra abiapuntu gisa hartuta, estrategia globala definitzea erabilera hori sistematizatzeko, udal-langileei informazioa emateko eta sentsibilizatzeko, prestatzeko ekintzekin, tresnak sortuz eta erabiliz eta udal-langile horien eginkizunak eta erantzukizunak zehaztuz



Hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko prestakuntza-prozesuak eta ekintzak garatzea administrazio-maila guztietan, dokumentuak sortzeko udalean ardura duten langileengan eraginez, ikuspegi praktikoan oinarrituta



Informazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzen eta abarren bitartez, komunikazio inklusiboa lantzea ikuspegi globalago batetik

DIRU-LAGUNTZAK ETA KONTRATUAK

2.10

Genero-ikuspegia diru-laguntzetan eta kontratazioetan sartzea hirietako hiru udaletan garapen-maila desberdinak dituen gaia da.

Bilboko Udalak, azken urte hauetan, sail arteko hainbat lan-prozesu garatu ditu diru-laguntzetan berdintasun-klausulak sartzeko, eta alderdi hori modu positiboan balioetsi da. Bestalde, eta kontratazioei dagokienez, ikuspegia nahiko zaila da, argudiatu baitute esparru horretako arlo arduradunen ustez ezin direla berdintasun-klausulak enpresen kaudimenearekin lotu (uste dute goragoko mailako lege-esparruek ezartzen duenaren aurka doala) bai, ordea, eskaintzak hobetzeko puntuak lortzearekin lotutako klausulekin; Berdintasun Zerbitzuaren ustez alderdi hori positiboa da, baina ez nahikoa.

Bestalde, Donostiako Udalak modu positiboan nabarmentzen du arlo arteko lan-prozesu bat antolatzea (Lankidetzeta Berdintasuna, Ingurumena eta Gizarte Ongizate Sailak bultzatuta) berdintasun-klausulak diru-laguntzetan sartzeko; horren ondorioz hainbat gauza lortu dira: berdintasun-klausulak 2009ko diru-laguntzen oinarri orokorretan sartzea, berdintasun-klausulak 2010-2011 aldiko diru-laguntzen plan estrategikoaren zirriborroan sartzea, berdintasun-klausulak arlo batzuetako diru-laguntzei buruzko oinarri espezifikoetan sartzea, eta Berdintasunari buruzko diru-laguntzen oinarrietan dauden berdintasun-klausulak hobetzea.

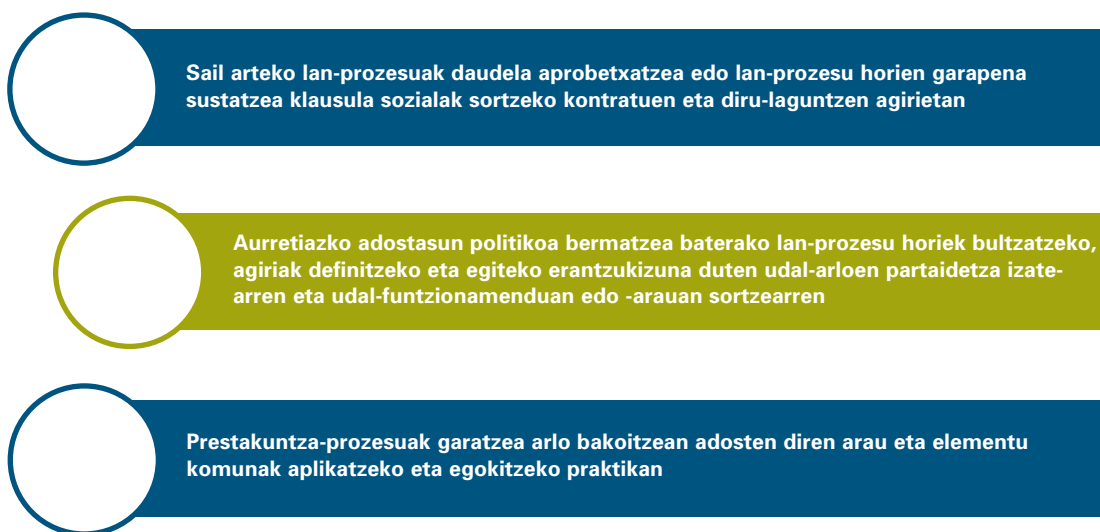
Bestalde, adierazten du arlo arteko beste lan-prozesu bat dagoela Erantzukizun Sozial Korporatiboari (berdintasuna, aniztasun funtzionala, ingurumena, erosketa etikoa eta abar) lotutako klausula sozialak kontratazio-agirietan sartzearen inguruan lan egiteko; prozesu hori modu positiboan balioetsi dute hainbat arlok, hala nola Kontabilitatea eta Erosketen arloak parte hartuko duelako, baina ikusi da hainbat arlok (Finantza Zuzendaritza eta Lege

Zuzendaritza, esaterako) ez duela parte hartzen, eta Zuzendaritza horien partaidetza nahitaezkozkat hartzen da prozesuari balio objektiboa emateko eta egokitzen diren klausulak kontratazio-agirietan sartzeko.

Azkenik, Vitoria-Gasteizko Udalak adierazi du kontratuak eta diru-laguntzak Berdintasunerako Legea egokitzea II. Planean bilduta dagoen eta garatu behar den ekintzetako bat dela, eta Udala horren arabera, nahiz eta beren diru-laguntzak eta kontratuak Berdintasunerako Legea egokitzen dituzten arloak dauden, eskaini beharreko lan-prozesua kontratazio-agiriak eta diru-laguntzen agiriak definitzeko moduan lan-batzorde bat eratzeari izango litzateke sail guztientzako arau komun bat diseinatzeko, sortzeko eta onartzeko.

Azterketa orokor bat eginez, nahitaezkozkat hartzen da klausula sozial orokorrak sartzearen inguruan sortzen ari den lana aprobetxatzea (Erantzukizun Sozial Korporatiboaren ikuspegitik eta hainbat esparrutan, hala nola, erosketa etikoa, aniztasun funtzionala, ingurumena eta abar) sail arteko baterako lan-prozesuak garatzeko, berdintasun-klausulak sartzeari ere lantzen duten eta kontratazio-agiriak eta diru-laguntzen agiriak sortzeko funtsezkoak diren Sailen partaidetza duten lan-prozesuak, betiere aurretik adostasun politikoa izanik eta udal-arlo guztiak lotzen dituzten aplikazio-arau komunak sortzeko.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



**KANPOKO KAPITAL
SOZIALA SORTZEA:
GIZARTE AGENTEKIKO
HARREMANAREN
EZAUGARRIAK**

2.11

Hiru udalek antzeko egiturak dituzte partaidetza soziala beren berdintasun-planen kudeaketa-prozesuetan sartzeko. Ondoren ikusiko denez, harremana parte hartzeko espazio formalen bitartez antolatu da orain arte, esate baterako, Kontseilu Sektorialen bitartez, baina erlazionatzeko modu horiek gaur egun berrikusten ari dira, sakontasun handiagoz edo txikiagoz, hiru hiriburuetan. Berrikuspen hori berdintasuna sustatzen duten taldeek egiten duten azterketarekin lotuta dago, talde horiek emakumeen elkarte-mugimenduaren eta mugimendu feministaren ahultze esanguratsua eta parte hartzeko egitura tradizionalago horien nolabaiteko amortizazio-maila dagoela atzematen baitute.

Bilboko Udalean, agente sozialen partaidetza agente horiek udalaren berdintasun-politikan presioa egiteko eta eragiteko duten gaitasunarekin lotzen dute; esate baterako, Berdintasun Zerbitzuaren arabera, mugimendu soziala ahula da eta herritarrekiko sentsibilizazioa ere ez da udal-politikaren funtsezko edo lehentasunezko gaia; horregatik, apustua honako hau da: dinamikak eta ekimenak, zehazteke daudenak, garatzea, mugimendu sozial hori gehiago indartzeko eta ahalduzko, eta, ondorioz, Tokiko Administrazioaren aurrean eskatzeko gaitasuna areagotzeko. Dena den, eta ekimen berriak definitu bitarte, Emakumeen Kontseiluaren zeregina indarrean egongo da, berdintasunerako plana planifikatzeko eta hari jarraipena egiteko.

Donostiako Udalak ere parte hartzeko espazio formalekin lan egiten du, hala nola Emakumeen Aholku Batzordearekin (2007an parte hartzeko egitura gisa berriz eratu zen eta "bultzada berria eman" zitzaion) nahiz Emakumeak eta Hiria Foroarekin. Partaidetza soziala funtsezko elementua da udal honetan, eta, hain zuzen ere, parte hartzeko guneak berdintasun-agenteei hobekien balioesten dituzten udaletako berdintasun-politiken egiturazko elementuetako batzuk dira. Planaren talde sustatzailearen helburua egoera eta berdintasunerako planarekin garatutako aurrerapenak igortzea da.

Bestalde, Donostiako Udalak garrantzi handia ematen dio emakumeen elkarteekin harremana izateko hain formala ez den, zuzenagoa den eta Kontseiluaren eta Foroaren bitartez parte hartzeko eredu formalago batekin osagarritasun-harreman argia duen ereduari. Azkenik, eta parte hartzeko eredu arautuagoak berrikusteko ikuspegi horretatik abiatuta, Udalak "Emakumeen Etxea" proiektua nabarmentzen du. Proiektu horren bitartez erreferentziazko gunea sortu nahi da, gune ez-formala parte hartzeko egiturari dagokionez, emakumeen elkarteak eta elkartuta ez dauden emakumeak harremanetan jartzeko eta Tokiko Administrazioarekiko harremana ere indartzeko.

Amaitzeko, Vitoria-Gasteizko Udalak ere partaidetza sozialeko egitura formalen artean Emakumeen Batzordea du, eta adierazi du, halaber, gune hori gaur egun ez dagoela jardunean eta deuseztatu egin dela. Testuinguru horretan, parte hartzeko modu tradizionalak berrikusteko espiritu horrekin bat etorriz, esan du udalaren jarduna gehiago bideratuko dela parte hartzeko gune ez hain arautuak eta formalak sortzera eta dinamizatzen, hain estandarizatua eta arautua ez den gizarte-sarearen partaidetza ahalbidetuko duten guneak, alegia.

Azterketa osoa kontuan hartuta, esan dezakegu jardunbide egokiak honako alderdi hauek bideratzen direla:

- Lehenik eta behin, abiapuntu gisa hartzen da funtsezkoa dela ekimen sozialak parte hartzea udal-planen kudeaketan, oinarri hartuta ekimen sozial horrek, antolatua izan edo ez, "antena" pribilegiatu gisa funtzionatzen duela gizartean zer premia dauden jakiteko.
- Bigarrenik, elkarte-sareari lekua emateko tradizionalki sortu diren egituren egungo egoerari buruzko azterketa egin behar da, egitura horiek indarrean jarraitu behar duten erabakitzeko.
- Bestalde, susmatzen da parte hartzeko modu berriak ezarri behar direla, hain arautuak eta hermetikoak ez direnak; gainera, parte hartzeko modu berri horietan elkarte-sare tradizionalaz gain (elkarte feministak eta emakumeen elkarteak) aukera izan beharko litzateke herritarren partaidetza ez-elkartua eta berdintasun-ikuspegitik lan egiten duen beste erakunde mota bat ere garatzeko.
- Azkenik, eta elkartzemugimendua ahultze-egoera orokorrean dagoela kontuan hartuta, ahaleginak egin beharko lirateke gizarte-sare hori gehiago indartzera eta ahalduntzera bideratutako ekimenak garatzeko, elkartekide ez diren eta gai formalak nahiz arauzko gaiak direla medio, tradizionalki gune arautuagoetan parte hartu ezin izan duten beste agente eta pertsona batzuen partaidetza ere kontuan hartuta.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA

- **Modu sistematikoan sartzeari agente sozialen (partaidetza sozialaren modu desberdinak aintzat hartuta) partaidetza udaletako berdintasun-planen kudeaketan**
- **Herritarrek parte hartzeko formula berriak sortzea, hain formala ez den eredu malgukoaren eredutik abiatuta, eredu horretan, gainera, orain arte ordezkatu den agenteen kopurua baino kopuru handiagoak parte hartzeko aukera izan dezan**
- **Elkartze-mugimendua indartzeko eta ahalduntzeko ekimenak garatzea, eta, era berean, parte hartzeko gune arautuagoetan eta formalagoetan tradizionalki parte hartzen ez duten agenteen partaidetza erraztuz**

3

KAPITAL SOZIALA UDALETAN

**BERDINTASUN
POLITIKEN EZAUGARRI
OROKORRAK:
AURREKARIAK ETA
EGUNGO EGOERA**

3.1

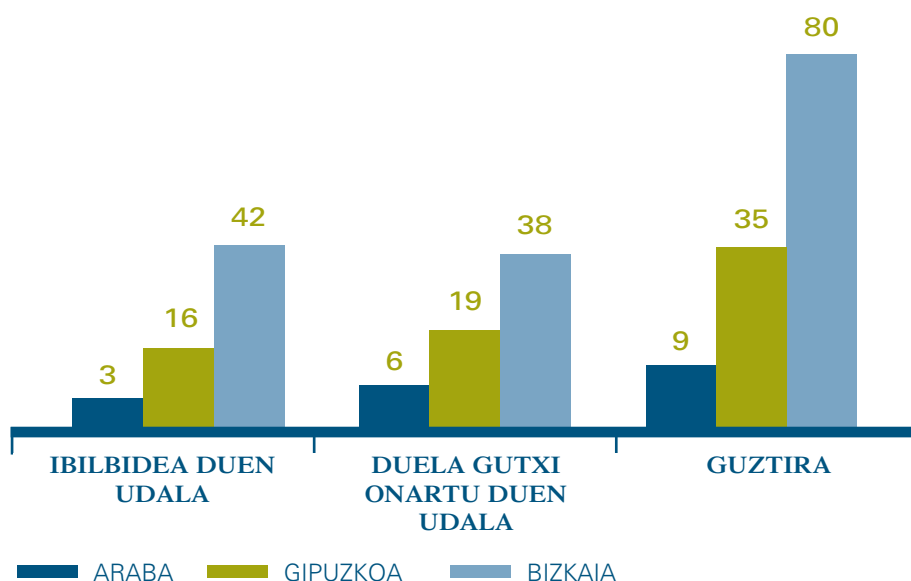
BERDINTASUN PLANAK

3.1.1

Metodologian adierazten den bezala, udal-esparruko berdintasun-politiken azterketan nola-baiteko ibilbidea duten udalak –urtebetetik gorako esperientziarekin beren berdintasunerako planaren txostenetik hasita– eta plana duela gutxi onartu duten udalak –halakotzat hartuz Emakunderen txostena 2009an eta 2010ean jaso dutenak– bereiziz egin da.

Lehen puntu azpimarragarria da gaur egun Emakunden ezagutzen diren 124 planetatik erdia baino gehiago iaz eta aurten onartu direla, eta gainerako 61 udaletatik 10ek beren lehen plana 2007an edo ondoren onartu dutela.

Beraz, egungo legegintzaldiak, 4/2005 Legea onartu ondoren hasi zen lehenengoa eta 3/2007 Lege Organikoa onartu zen urtean hasi zenak, oso bultzada handia ekarri du, gai horretan plangintza-dokumentuak lantzeko behintzat.



Iturria: Egileak egin Emakunde emandako datuetan oinarrituta.

Planen ezaugarriei dagokienez, oro har, hala ibilbide handiagoa duten nola plana sortu berria duten udalek, laugarren Berdintasunerako Planaren antzeko egitura dute, lan-ardatzei dagokienez (mainstreaming, ahalduntzea, uztartzea eta/edo erantzukidetzeta eta genero-indarkeria). Arloak, ordea, kasu askotan erkidegoko plangintza-ereduari lotuta egon arren neurri handi batean udal-egiturara egokitzen badira ere, korporazioaren sailalara elkartzen dira edota eskumen gehienak dituztenak biltzen dira.

Berdintasun-agente gehienek adierazten dute oro har ekintza kopuru handiegia duten planak direla udalaren jarduteko ahalmena eta aurrekontua kontuan hartzen badira, eta gainera asmo handiegikoak direla udalerrien eskumenak kontuan izanik. Beraz, uste dute planak ez direla errealistak kalitateari eta ekintzen kopuruari dagokienez.

labilbidea duten eta planak sortu berriak dituzten udalen arteko diferentzia nagusietako bat, hala eta guztiz ere, zera da, esperientzia lortzen den neurrian, hau da, berdintasunerako bigarren edo hirugarren plana lantzen ari diren kasuetan, dokumentua udaleko errealitate-ra egokitzea lortzen dela, parte-hartze handiagoa duten eta udalaren ezaugarrietara hobeto egokitzen diren planak eginez.

Aurrerapen hori kalitatezko berdintasun-politikak egiteko garaian erabakigarriena den alderdiari lotuta dago normalki, hau da, berdintasun-agenteen egonkortasun-mailari eta kontratatutako asteroko dedikazioari lotuta. Berdintasun-teknikariak edo -unitateak nolabaiteko esperientzia duenean, ez soilik berdintasun-agente gisa, baizik eta udalaren antolaketa-kulturarekin ere bai, ikaskuntza-prozesu bat egiten du, zehatzagoa edo orokorragoa baina beti funtsezkoa plangintzarako, maila desberdinak barne hartuz.

Lehenik, berdintasunaren alorrean indarrak eta ahuleziak non dauden jakin behar da: barneko mailan, berdintasun-politikak ezartzeko zein sail eta/edo pertsona dauden prest edo ez hain prest, alkatetzatik edo beren zinegotzigotik zein neurritan duten edo ez duten babes politikoa, zer jardun motak duten trakzio-potentzial handiagoa –prestakuntza, sentsibilizazioa, eta abar–, eta nolako estrategiak gara ditzaketen edo garatu behar dituzten antolaketaren alderdi desberdinak inplikatzeko. Kanpoko mailan, profil argia dago elkarte-mugimendu indartsua dagoen ala ez jakiteko, elkarte-mugimendu hori feminista den edo beste interes batzuk dituzten emakume-taldeak ote diren, agente sozialak bultzatzeko zeregina betetzeko prest ote dauden edota maila horretan inplikatu ahal izateko horiekin lan egin behar ote den jakiteko...

Bigarren tokian, plangintza-prozesuak hobeto ezagutzen dira, baita horiek barneko mailan egiten diren edo enpresa bat kontratatzen den ere, eta lantze-prozesuaren dinamikari eta metodologiari dagokienez saihestu beharreko errakuntzak aurreikusten dira. Horrela, kanpotik kontratatzea aukeratzen denean, lan hori modu zehatzagoan zuzentzen da, eta batez ere gainbegiratu egiten da, plana inguruko planen kopia izan ez dadin, prozesuak estandarrik izan ez daitezten eta diagnostikoak orokorregiak izan ez daitezten. Barneko mailan egiten bada, alde biko hurbiltze-estrategiak (bilera puntualak) edo multilateralak erabiltzen dira, berdintasun-egituren garapen-mailaren arabera eta udalaren neurriak berak edo antolaketa-kulturak ahalbidetzen duen arabera, eta partaidetza-prozesuen garrantzia handitu edo murriztu egiten da tokiko agente sozialen garapen-mailaren eta ikuspegi feministarekiko duten sentsibilitatearen arabera. Horren guztiaren ondorioz udalaren dinamikara hobeto egokitzen diren barneko eta kanpoko partaidetzako prozesuak sortzen dira, non plangintza-prozesua kapital soziala sortzeko funtsezko elementu bihurtzen den. Zergatik? Plangintzaren arduradunek politikariek eta/edo teknikariek eta elkarte-mugimenduekin egiten dituzten bilerak pedagogia-, prestakuntza- eta sentsibilizazio-lana egiteko erabiltzen dituztelako, legez ezarritako betebeharrei, beren udalerrian dauden arazoei eta berdintasun-politika baten onurei buruz informatuz. Azken puntu horretan, agente askok helburuko pertsona bakoitzera egokitutako estrategia espezifikoak garatzen dituzte, teknikariei adieraziz generoak beren lan-arloarekin zer harreman duen eta genero-ikuspegia sartzeko hori eraginkorrago bihurtzen laguntzen duela adieraziz. Politikariei adierazten diete berdintasunean jarduteak hobekuntza nabarmenak ekarriko dituela udalerriko jendearentzat, eta elkarte-mugimenduei adierazten diete planak lagungarriak izango direla beren helburuak lortzeko edo beren jarduera hobetzeko.

Hirugarren tokian, neurri handiago batean azken emaitza bisualizatzen da. Ekintzen adierazpenean zehaztasun-maila egokia zein den adierazten da, zer ardatz landu daitezkeen eta zein dauden udalaren lan-dinamiketarik urrunegi.

Oro har, lehen planen eta bigarren edo hirugarren edizioen artean dagoen diferentzia nagusia zera da, EAEko Berdintasunerako IV. Planaren egitura-ereduari eusten dioten ala ez alde batera utziz, berdintasun-unitateek hobeto baloratzen dituzten dokumentuak direla, zehatzagoak direla eta beren errealitatera hobeto egokitzen direla, hau da, lantzeko errazagoak diren programa, ardatz edo arloetan oinarritzen direla eta lantzeko zailagoak diren alderdi estrukturalen eta helburuko pertsona zailagoei zuzendutako enpresen igurikapenak jaisten direla edota zenbait kasutan desagertu egiten direla. Horren arrazoietakoa bat da berdintasun-agentearen esperientziaren ondorioz plangintza-prozesuak eta -metodologiak udalerraren egoerara askoz hobeto egokitzen direla.

Zenbaitetan, 4/2005 Legearen onarpenaren ondoren, esperientzia handiago horren ondorioz elementu bateratzailea den Plan horretatik udal ordenantzetera igarotzeko ahalegina egin da, berdintasun-politikei nahitaezkotasun handiagoa ematen dieten tresna gisa ulertuz ordenantzak. Ordenantza horiek berdintasun-politiken zeharkakotasunaren ezarpenaren zati handi edo txiki bat arautzen dute: zenbaitetan alderdi bakar bat –hizkuntzaren erabilera ez-sexista–, eta zenbaitetan udalak epe ertainean edo luzean ekin beharrekotzat jo diren alderdi guztiak. Hala eta guztiz ere, tresna baliagarria izan arren, ikus daiteke ez duela plangintza estrategikoa ordeztu, izan ere, lehenago edo geroago planteatu beharko da zer nahi den lortu eta batez ere nola lortu nahi den.

Berdintasun-politikan ibilbiderik ez duten edo aurrekari gutxi dituzten Udalen artean, eta ibilbidea duten baina langile egonkorrik ez dutenetan, maiz gertatzen den egoera bat da planak sei hilabetez kontratatutako pertsona batek lantzea, edota kanpo-enpresa batek, eskura dauden diru-laguntzetako bat aprobetxatuz. Egoera horrek ondoren jarraipenik ez duen kasuetan, plana babesik gabeko dokumentu bat izan ohi da, inork ezagutzen ez duena eta sozializatu gabea, eta udaleko langileen eta elkarte-mugimenduen inplikaziorik gabe eginga, plangintzaren unea kapital soziala sortzeko elementu gisa erabiltzeko aukera garrantzitsua galduz.

Horren ondorioz, gertatzen da ere agenteak landu ez duten edo beharrezko denbora, eza-gutza eta esperientziarik eduki gabe landu duten plan bat garatzen hastea, eta beraz, emaitzarekin identifikatuta ez sentitzea. Horrela izanik, kasu askotan dokumentu hori urteko plangintza batekin ordeztu dute, askotan oso paper garrantzitsua jokatu duena, udalaren benetako plan operatibo eta hurrengo berdintasun-planen balizko oinarri bihurtzen delako, –berdintasun-agente horrek nahikoa denbora irauten badu bigarren plan bat lantzeko–.

Maila horretan zehazten hasten direnean, planak, barneko mailan, egituren sorkuntzan, udaleko langileen prestakuntza edo sentsibilizazioan eta, hala dagokionean, arrazoi desberdinengatik (emakumeen aurkako indarkeria, enplegarritasuna sustatzeko programak, kultura eta aisialdikoak, eta abar) garatu diren punta-puntako proiektuak bandera-ontzi gisa “ustiatzean” oinarritzen dira. Kanpoko mailan, elkarte-mugimenduen ahalduntze-prozesuen sorkuntzan (zenbaitetan, elkarte-mugimendua bera sortzen) edo orduraino udalerrian lan egin duten gizarte-agenteekin harreman-bide onak mantentzean oinarritzen dira.

Lan hori egiteko, berdintasun-agenteei, bereziki udalerritik txikietan lan egiten dutenak, landa-esparrurako erreferentzia eta aholkularitza espezifikokoak falta direla uste dute. Gaur egun horien eskura dauden orientabideak eta aholkularitza udal handietarako daude pentsatuta, non koordinatu beharrek sail eta langile desberdinak, elkarte-mugimendu anitza, baliabide ekonomikoak eta berdintasun-unitate egonkor bat dauden. Baina udalerritik txikietan langile gutxi daude eta ezin dira bildu, bost lagunek aldi berean lanpostua uzten badu-

te Udalak zerbitzurik gabe uzten dutelako; zerbitzu asko, gainera, mankomunatuta daude; beren errealtate sozialean ez dago elkarre-mugimendurik emakumeak baserrietan isolatuta bizi direlako, edo halakorik badago zenbait kasutan hori osatzen duten lagunentzat berdintasuna ez da helburu bat, are gehiago, horren aurka ager daitezke; eta gainera horientzat zaila da kanpo-baliabideak lortzeko betebeharrak betetzea.

Udal batek adibide gisa jartzen zuen emakumeen enplegagarritasuna handitzeko programa bat egin nahi izan zuela, eta horretarako prestakuntza-ikastaro bat egin zutela, praktika eta guzti, INEMen laguntzarekin. Hori antolatzeak logistika-arazo larriak ekarri zituen, ez zeukatelako gune egoki bat aretoaren neurriari, mahaien eta aulkien ezaugarriari eta antzeko alderdiei zegokienez: eskura zeukaten gauza bakarra lehen hezkuntzako ikastetxe bat zen, idazmahaiak lehen hezkuntzako haurren neurriari egokituta egonik.

Bestalde, plan mankomunatueta lan egiten duten berdintasun-agenteei laguntza eta aholkularitzako beharrezkoak dituzte: egitura konplexuetan plana kudeatzeko dinamikak ezartzei buruz –zerbitzu batzuk mankomunatuta daudenean eta beste batzuk ez–, askotan oso desberdinak diren udalen artean ahaleginak orekatu eta batzei buruz, eta sentsibilitate politiko eta lan-erritmo desberdinak izanik lan egiteko moduari buruz. Lan hori udalerritik txikietara berdintasuna eramateko irtenbideetako bat izanik ere, oso zaila da eta eskualdeko, mankomunitateko edo koadrilako herri nagusiek baliabide eta ahalegin gehienak xurgatzeko arriskua dakar.

Gauzak horrela, berdintasun-planak egiteko moduari buruzko hainbat eskuliburu daude, gune honetan adierazi ezin direnak, baina kontuan izan daitezkeen hainbat lan-ildo adierazi ditzakegu:

- Kalitatezko planak lortzeko ezaugarri nagusia eta garrantzitsua berdintasun-agenteei egonkorra izatea da. Garrantzitsua da, beraz, udalerrien barruan berdintasun-agenteei egonkortasuna eta asteroko dedikazio egokia errazten eta saritzen duten politiken eta laguntzen garapena sustatzea.
- Erkidego mailako ereduak eta berdintasunerako legea kontuan hartu beharreko erreferentzia diren arren, udalerrien beharrezkoak dituzten diagnostiko eta plan bat egin beharra dago. Horrek esan nahi du berdintasunerako plan bat egin aurretik komenigarria dela hori gidatzen duen pertsonak udalerritik ezagutzea, udala ezagutzea eta berdintasun-politikak ezagutzea, horrela bakarrik edukiko baitira diagnostiko egokia eta benetan operatiboa izango den plan bat lantzeko oinarritzeko baldintzak. Ildo horretan, lehen jardunbide egokia berdintasun-agenteei planak lantzeko denbora jakin bat ematea da.

Era berean kapital soziala sortzen duten berdintasun-politikak lortzeko alderdi erabakigarria da berdintasun-agenteei identifikatuta sentitzen diren eta beren ustez udalerrien errealtatea islatzen duten planekin lan egitea, eta beraz, kontuan izanik aurreko puntuan adierazitako elementuak dituztela, garrantzitsua da ondoren diagnostiko-fasean eta planaren lantzean inplikatzeko, beren hausnarketak eta planteamendu estrategikoak islatzeko. Horretarako garrantzitsua da nolabaiteko egonkortasuna egotea agenteen kontratazioan, plana egiten duen agentea plan hori ezartzen duena izan dadin.

- Duela gutxi egin dituzten planak dituzten udalak batez ere landa-esparruko udal txikiak dira, beharrezkoak dituztenak, eta planak beraiek bakarrik edo era mankomunatuaren garatzen ari direnak. Profil horretan oinarritzen diren ikerketak eta jardunbide egokiak azterketak beharrezkoak dira, gaur egun dauden erreferentzietatik biztanleriaren gehiengoaren beharrezkoak dira, gaur egun dauden erreferentzietatik biztanleriaren gehiengoaren beharrezkoak dira. Era berean beharrezkoa izango litzateke espezifikoki eta bananduta aztertzea plan mankomunatuak egiten dituzten udalen errealtatea.

Proposamen bat izango litzateke hurrengo berdintasun-planek beren gomendioak eta helburuak erakundeen (aldundiak, hiriburu diren udalak, udal handiak, ertainak edo txikiak, adibidez) profil desberdinen arabera bereiztea.

**BERDINTASUNERAKO
NEURRIEK SAILETAN
DUTEN EZARPEN MAILA**

3.1.2

Ibilbidea duten udalen eta planak sortu berriak dituzten udalen artean diferentzia nabarmenak aurkitzen diren esparruetako bat, beste sail batzuk berdintasun-unitateez haraindi inplikatzeko ekintzak burutzeko gaitasuna da, eta bereziki Berdintasunerako Legearen III. Tituluan bildutako ekintzen betetzean lan egitea.

Izan ere, normalki berdintasun-agenteeek sortu berriak diren planetan egiten duten lehen urratsa komunikazio- eta sentsibilizazio-ekintzak burutzeko da, beren plana nahiz lege-dokumentua barnean hartuz. Hala eta guztiz ere, hori pixkanaka gauzatzen da, eta normalki I. Tituluan bildutako ekintzekin hasten da (hizkuntzaren erabilera ez-sexista, sexuen arabera banandutako datuak), jardun komunak direlako, hasiera batean behintzat egingarriagoak eta epe laburrean emaitzak ikusteko aukera ematen dutenak.

Gai horiez gain, genero-indarkeriaren aurkako borrokarekin erlazionatutako edukiak landu ohi dira, plana landu aurretik lantzen ari ziren gai bat zelako edota lehendik gai horri buruz eskari bat bazegoelako.

Berdintasunean nolabaiteko ibilbidea duten udaletan, ordea, Legea ez da hainbeste aurkezten ezagutu behar den dokumentu bat bezala, eta bai beren lanari nolabaiteko nahitaezkotasun izaera ematea ahalbidetzen dieten tresna bat bezala. Beraz, arau-tresna bat izango da eta inolako zalantzarik gabe oinarritzat hartu beharrekoa, dokumentu-erreferentzia gisa duen funtzioaren kaltetan.

Profil horretan, maiz gertatu ohi da beste sail/arloteknikari batzuekin zeharka lanean hasi izatea, eta horrela, mainstreaming-ardatzean bildutako ekintzez gain gai espezifikoetarako ekintzak ere gauzatzen dira.

Zein arlo edo gai aztertuko diren erabakitzen duten alderdi desberdinak daude:

- Berdintasuna dagokion arloarekin erlazionatzeko erraztasun edo "agerikotasun" maila. Normalki ez da zaila izaten gizarteratzeari edo gizarte-ongizateari lotuta lan egiten duten sailetan edo pertsonengan genero-ikuspegia sartzearen garrantziaz konbentzitzea, pobrezia neurri handi batean arazo femeninoa delako. Baina zailagoa da gaiak emakumeak bereziki ukitzen dituela hain argi ez dagoenean, adibidez hirigintzaren, ogasunaren edo garraioaren kasuan, eta aztertzen dena arazoa ez denean eta erabiltzaile gehienak emakumeak direnean, adibidez kirola edo kultura. Lehen kasuan, inplikaturako pertsonetara frogatu behar zaielako jarduna ez dela "neutroa". Bigarren kasuan, berdintasunaren alde lan egitea zera ez dela egiaztatu behar delako: emakumeen % 40tik gorako partaidetza duten zenbakiak aurkeztea, baizik eta eskarien, beharrezanaren eta gizarte-estereotipoen gainean lan egin behar dela.
- Arduradunen hurbiltasun fisiko handiagoa edo txikiagoa. Orain arte ikusi den bezala, harreman pertsonalek funtsezko zeregina dute. Konfiantzazko harremana dagoen lan-kide baten lanarekiko enpatia handiagoak erakunde-jardunean gune eta sinergia komunak bilatzera eta lankidetzan jardutera eraman dezake, legezko nahitaezkotasunari edo

gai bat modu jakin batean lantzeko garrantziari buruz sentsibilizatzea edo "formalki" prestatzea bezala edo gehiago. Horregatik, berdintasun-agenteeek langunea teknikariekin, enplegukoekin edo 21. agendakoekin konpartitzen dutenean, batez ere garapen-agentzietan, edo hezkuntzan, gizarte-ongizatean, kulturean, kirolean, immigrazioan eta abar, litekeena da politika horretan edo horietan genero-ikuspegiarekin lan egitea.

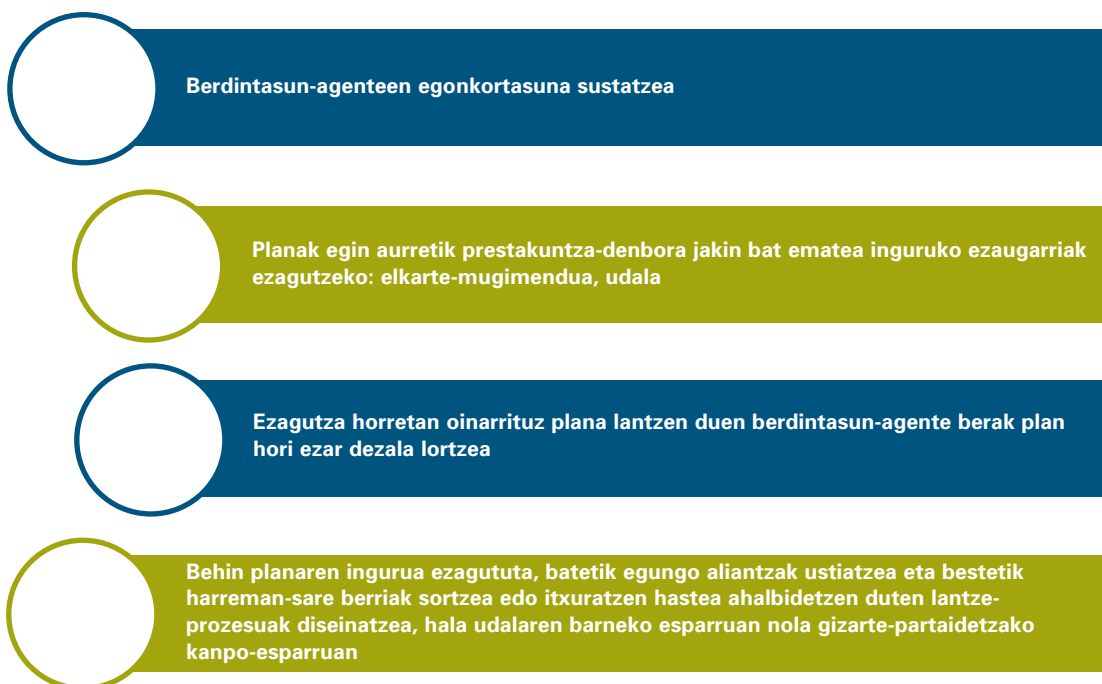
- Pertsonak emakumeen eta gizonen desberdintasunarekiko duten sentsibilitate-maila ere funtsezko alderdi bat da. Prestakuntzaguneek eta/edo sentsibilizazio-bilerek askotan kezka sortzen dituzte, normalki lehendik ikuspegi horren garrantziaz jabetzen ziren baina horrek zekarren eragina eta batez ere horri ekiteko modua ezagutzen ez zuten pertsonengan. Pertsona-profil hori udal askotan dago, eta berdintasun-unitateak zeharkotasunean lan egiten hasten direnean aliatu natural bihurtu ohi dira.

Horrela, zein sail edo arlo diren berdintasunarekiko sentiberagoak eta zein gutxiago galdetzen denean, normalki ogasunarekin, hirigintzarekin eta herrilan eta garraioekin erlazionatutako gaiekin lan egiten dutenak dira sentsibilitate gutxiena agertzen dutenak, baina politika horien gidaritzan pertsona malgu eta proaktibo bat dagoenean, saila aipatzen dute aliatu handien eta harrigarrien bezala. Hainbat udaletan, bereziki hiri debekatuaren mapak landu direnetan edo lantzeko asmoa dutenetan, horrelako egoerak gertatzen dira.

Edonola ere, ohikoena da ibilbidea duten udaletan gauzatzen diren zeharkako ekintzak programa jakin batzuei lotzea, Udalaren indarren edo lan-dinamiken emaitza gisa: hezkuntza, zeharkako politikak, adibidez gazteria eta inmigrazioa, kultura eta kirolak edo gizarte-ongizatea. Genero-indarkeriaren aurkako borroka beste konstante bat da, non zerbitzu soziosanitarioak eta polizia inplikaturik dauden.

Uztartzea edo kontziliazioa, ordea, hainbat udaletan gauzatu nahi den gaia da, baina oraindik ere horri ekiteko modua aztertzen ari dira.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Berdintasun-agenteeek beren udaletan berdintasunaren alorrean inplikazio politikoari dagokionez duten pertzepzioa oso desberdina da, logikoki: horietako gehienetan adierazten da gaur egun politikoki oso desegokia dela berdintasun-politiken garapena ez babestea, baina ez da ikusten benetako apustu politikorik dagoenik. Maila hori moderatua deitu genezake, eta udaletxe askotan aurkitzen dena da. Zenbait kasutan, gutxiespen esplizituak –gutxiak– edo inplizituak baina sendoak ikus daitezke, berdintasun-agenteei inolako laguntzarik eskaini gabe, eta zenbaitetan haien ekimenak oztopatuz. Eszeptizismo-maila izena eman diezaiokegu horri. Azkenik, zenbait kasutan apustua benetakoa eta agerikoa da, eta berdintasun-agenteeak erabat babestuta sentitzen dira. Proaktibitate mailan dauden udalak dei diezaiokegu horri.

Proaktibitatea eta eszeptizismoa, bereziki beren adierazpenik muturrenetakoetan, gutxitan –edo gutxien– gertatzen direnak dira.

Ondoriozta daiteke inplikazio politiko proaktiboa dagoenean berdintasun-politikek bultzada handia lortzen dutela, bereziki barne-esparruko zeharkakotasunean eta berdintasunerako neurri orokorren ezarpenari dagokionez (halakotzat hartuz Legearen 1. Tituluan bilduta daudenak). Inplikazio politiko moderatua edo txikia denean, bere lanpostuan ibilbidea duen eta oso aurkakoa ez den antolaketa-kultura bati aurre egiten dion berdintasun-agente proaktibo batek gabetia hori ordeztu dezake eta mainstreamingaren ezarpenari bultzada handi bat eman diezaioke. Bi faktore horietako batek huts egiten duenean –edo berdintasun-agenteeak bere lanpostuan ibilbiderik ez duenean edo zeharkakotasunari aurre egiten dion antolaketa-kultura bat dagoenean– gai horretan ezer lortzea zaila izan ohi da eta ahalegin handia eskatzen du.

Azpimarratu behar da alderdi politiko jakin batekoa izatea ez dela faktore erabakigarria inplikazio politikoari dagokionez: berdintasun-unitateek behin eta berriz diote pertsonen eta horien sentsibilitate pertsonalaren araberakoa dela, beren ibilbideak, balioak eta esperientzia partikularrak oinarritzat hartuz.

Beste alderdi batzuk askoz eragin handiagoa dute, esate baterako udalerrriaren tamainak eta berdintasun-politiketan duen ibilbideak. Horrela, udal handietan eta/edo berdintasunean ibilbidea dutenetan, ohikoagoa da gutxienez babes txiki bat egotea, eta udal txikietan eta ibilbiderik gabekoetan, ordea, diskurtso politiko eszeptikoen proportzio handiagoa dago esparru horretan lan egin beharri dagokionez. Kontuan izan behar da, gainera, udal txikienek oztopo espezifikoa dituztela, aurreko puntuan adierazi den bezala: plangintza-tresnen egokitzapen txikiagoa, baliabideetarako eskuragarritasun txikiagoa, beren beharrian espezifikoetara egokitutako diagnostikoen kopuru txikiagoa, erreferentzia kopuru txikiagoa, eta abar.

Bestalde azpimarratu behar da udalen tamainaren arabera eta berdintasunak organigraman duen posizioaren arabera berdintasun-agenteearentzako erreferentzia politikoko pertsona zinegotzi bat izan daitekeela, edota zuzenean alkatea. Oro har, baita hiriburu diren udaletan eta aldundietan ere, maiz gertatzen den iritzia da alkatetzaren, lehendakaritzaren edota diputatu nagusiaren kabinetearen mende egotea garrantzitsua dela, hau da, antolamenduaren buruaren agintepean dauden sail guztietarako sarbidea ematen duten egiturak; hiriburu ez diren udaletan iritzi hori ez da hain zabala. Zalantzarik gabe, uste ohi da egoera idealak alkatetza tartean sartuta egotea eta sentsibilizatuta egotea dela, baina are garrantzitsuagoa da erreferentzia politiko proaktibo bat edukitzea, berdintasunean lan egin behar

dela uste duena, edonor dela eta edonon dagoela. Hau da, gizarte-ongizateko zinegotziaren edo antzekoaren mende dauden baina oso lan politiko indartsua atzematen duten berdintasun-agenteez ez dute uste hobeto egongo lirakekeenik zuzenean alkatearen mende, kasu horretan oso kontzientziatuta ez dagoelako edota nolabait esanda modu nahasian kontzientziatuta dagoelako.

Idea eta jardunbide egokien artean, hainbat udalek iradokitzen dute positiboa izango litzatekeela erkidegoko edo probintziako administrazioek bultzatutako estrategia bateratu bat edukitzea, udal-sareak sortzera destinatua: plan mankomunatuak edo udal talde bat biltzen duten planak sustatzeko, edota bakarka lan egitea nahiago duten udalerririk taldekatzeko eta dinamizatzeko sare edo euskarri gisa. Uste ohi da udal sareek azkenean kutsadura-efektu bat egiten dutela, berdintasunerako positiboa izan daitekeena. Egia da, bai, gaur egun Berdinsarea badagoela, baina alde batetik oso izaera teknikoa du, eta bestetik udalerririk txikiak ezin dituzte bete bertan sartzeko betekizunak. Egia da ere duela gutxi Eudelek eta Araba eta Gipuzkoako Aldundiek hitzarmen bat sinatu dutela udalerririk txikiak Berdinsarean sartzeko baldintzak betetzen lagunduko dien idazkaritza tekniko bat ezartzeko, baina berriz ere puntu honetan agenteek uste dute era berean interesgarria izango litzatekeela dinamika politikoa inplikaturako duten edo horretarako pentsatuta dauden landinamikak sortzea.

“Goitik beherako” bultzada-ikuspegi horren beste ideia bat izango litzateke diru-laguntzen aplikaziotik eratorritako emaitzen esijentzia eta kontrola handitzea; kasu horretan, noski, ex post ebaluazio bati buruz ari dira, udalak behartuz esleitu zaizkien baliabideek berdintasunerako eragin positiboa izan dutela, eta eragin iraunkorra gainera, edo irauteko asmoarekin.

Hainbat berdintasun-unitatek adierazten dutenez, gizarte-partaidetzaren esparruan lanean hasi ondoren eta emakume-elkarteekin eta/edo herritarrekin oro har harreman-prozesu egonkorak sortzen hasi ondoren politikoak berdintasunean lan egitearen errentagarritasuna baloratzen hasi direla, eta beraz, haien lanarekiko sentsibilitate eta babes handiagoa azaltzen hasi direla. Estrategia hori oso baliagarria izan da ildo horretan ezarritako neurriak nabarmenagoak izan diren eta ekintzen hedadura handiagoa izan den neurrian: hau da, elkarre-mugimendua inplikatzeko gain, udalerririk ezagunak diren eta aipatzen diren ekintzak egin behar dira. Udalean adibide gisa jartzen zuten Kataluniako partaidetza-esperientzia bat, gizon gazteak emakume helduak harremanetan jartzen zituena, astean behin elkartuz “jakintzak” elkartrukatzeko (sukaldaritza informatikaren truke, adibidez), eta hasiera batean esperientzia puntuala izan arren azkenean aldizkako esperientzia bihurtu zen, arrakasta handia izan zuelako.

Aurrekoarekin oso erlazionatuta, berdintasun-agenteez jarraitzen duten beste estrategia bat, batez ere berdintasunean ibilbide txikia duten udalerririk, politikoari zuzeneko ekintzak aurkeztuz hastea da, erraz lor daitezkeenak eta bistako emaitzak dituztenak, adibidez –ohiko adibidea da, gainera– hizkuntzaren erabilera ez-sexista: zertan datzan eta sozialki hitz eginez aldaketa ikusgarria ekarriko duela berehala ulertzen den ekintza bat da. Hortik abiatuz, ideia zehatzak “sartuz” doaz elkarre-mugimenduari lan egiteko, adibidez emakumeen enplegarritasuna. Neurri hori bereziki komunikabideei edo Udalaren argitalpenei (aldizkariak edo aldizkako liburuxkak batez ere) lotuta aplikatzen da.

Jarraitu ohi den beste taktika bat diru-laguntzen bidea da: baliabideak bilatzea, hala berdintasunerako neurri orokorrak nola, kasurik azpimarragarrienetan, esparru jakin batzuetan (kirola, enplegua, kultura) berdintasunerako neurri espezifikoak finantzatzeko. Neurri diru-laguntzaren lorpenari lotuta egoteko arriskua dago, baina beste zenbait kasutan oso arrakasta handia du eta horiei eustea edota diruz laguntzeko kontzeptuak haraindi zabaltzea erabakitzen da.

Berak bakarrik bultzada politikoa sustatzen ez duen arren, berdintasun-agente batzuek adierazten dute komunikabideetako albisteak eta ohiko kanpainak aprobetxatzen dituztela gordeta zeuzkaten antzeko neurriak bultzatzeko.

Udal txikietan, jardunbide egoki gisa azpimarratzen dute lehendik, unean bertan eta ondoren egindako bileren bitartez planaren berri ematearen eta udalerrientzat abantailatsua dela bisualizatzen duen ikuspegi erakargarri eta hurbilarekin komunikatzearen eta esparru horretan lan egitearen garrantzia: diskurtso estandarretatik aldentzea eta udaletxean zein arazo dagoen eta nola konponduko den zehaztea.

Azkenik, mankomunitate batek oso esperientzia eder bati ekin nahi dio, hau da, emakume politikoen prestakuntzako eta partaidetzako tailerrak sustatzea, haien afiliazioa edozein izan ere, ahalduntze-eskolan. Herri txikietan politikara dedikatzen diren emakumeek kezka eta arazo komunak dituzte, elkarrekin landu daitezkeenak, era horretan lurraldeko emakumeen zati baten ahalduntzea eta egungo eta etorkizuneko emakume politikoen sentsibilitatea sustatuz.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Benetan zeharkakoak diren politiken lorpenean eta barneko nahiz kanpoko kapital sozialaren sorkuntzan funtsezko alderdia dira berdintasun-unitateak, eta zehazki berdintasun-agenteen edo horien eginkizuna betetzen duten pertsonen egoera eta ezaugarriak.

Egia da berdintasun-agenteen masa kritikoa nabarmen handitu dela azken urteotan, bereziki legegintzaldi honetan, azpimarratu den bezala, neurri handi batean berdintasunerako 4/2005 Legearen eraginez, eta beharbada diru-laguntzak emateko estrategien aldaketaren eraginez.

Hala eta guztiz ere, gertakari hori mesedegarria den arren, era berean egia da berdintasun-agente gehien lan-egoera nahiko prekarioa dela, eta horrek oso eragin negatiboa duela, ez soilik udalaren barnean eta kanpoan kapital soziala sortzeko duten ahalmenean, baizik eta modu orokorragoan, neurri eta politika eraginkorrak ezartzeko eta garatzeko duten ahalmenean ere, bakarka egiten badituzte ere.

Lan-ezegonkortasun maila aldakorra da eta oso egoera eta ñabardura desberdinak izan ohi ditu:

- Ohikoena da berdintasun-agenteei aldi baterako kontratuak edukitzea, eta lanaldi partzialekoak. Aldi baterako kontratuak iraupen desberdina dute, baina ohikoena sei hilabetekoak izatea da. Ibilbidea duten udaletan, kontratua pertsona berari berritzen zaio legeriak baimentzen duen bitartean, eta ibilbiderik gabeko udaletan eta tamaina txikia edo ertaina dutenetan, ordea, ohikoagoa da sei hilabeteak amaitzean beste pertsona bat kontratatzea eta jarraitasunari baliorik ez ematea. Hori gertatzen denean, jakintzaren galera eta berdintasun-politiken aurrerapenaren geldiaraztea oso nabarmenak dira, kapital soziala sortzeko lotutako lorpen asko harreman pertsonalak ezartzeko gaitasunaren araberakoak direlako, eta harreman horiek, hain denbora-epe laburrean ezarri badira behintzat, pertsona-aldaketarekin galdu egiten dira. Gainera udaleko langileek ez dute aurrekoak eskatu zuen informazio bera eskatzen duen pertsona berri batekin erlazioatu behar soilik, baizik eta lan-ikuspegi berria eta estrategia berriak ikasi behar ditu, eta horrek berdintasun-politiketan antzemandako seriotasuna murrizten du. Behin eta berriz, eta berriz eta berriz eta berriz hasteko sentsazioa dago, langile teknikoek zeharkotasunetik eratorritako beharrezkoak duten nekea areagotu egiten da eta genero-ikuspegiari lotuta laguntzeko, inplikatzeko eta lan egiteko prestasuna esponentzialki jaisten da. Era berean oso garrantzitsua da jakintzaren eta egiten jakitearen galera, udaletxeak eta udalerrak aliantzen sorkuntzan duten bilakaerari lotuta, baita berdintasunaren alorrean horien ahuleziak eta indarrak zein diren ezartzeari lotuta ere.
- Ordu-dedikazioari dagokionez, agente gehienek astean 5 eta 20 ordu bitartean lan egiten dituzte berdintasunean. Kasu askotan, berdintasun-agente batek udal bat baino gehiagotan lan egiten du, bananduta, hau da, astean bost ordu lan egiten ditu udal batentzat eta beste bost ordu beste batentzat, birentzat edo hirurentzat, normalki eskualde berekoak izanik. Horrek ez du esan nahi plan mankomunatuak direnik edo puntu komunak dituztenik, baizik eta soilik berdintasun-agente bera dutela. Plan mankomunatuetan lan egiten duten eta kontsulta egin zaien berdintasun-agenteei askotan lanaldi partzialeko dedikazioa dute, kasu horretan hogeit hamar ordu inguruko dedikazioa, baina normalki udal kopuru handia izanik beren kargura, lautik gorakoa, noski. Hau da, ibilbiderik gabeko udal ertain eta txiki-txiki udal dedikazioa astean bost ordu inguruko bada berdintasun-agentea eskusiban kontratatuta dagonean, plan mankomuna-

tuak dituzten udaletan dedikazio hori are txikiagoa da. Horrek berdintasun-politiketan duen eragina begi-bistakoa da. Kontsulta egin zaien hainbat agentek adierazi dute ezinezkoa dela alde batetik berdintasun-unitateari zuzenean dagozkion planetako ekintzak gauzatzea, udalean zeharkakotasuna sustatzea, alde biko bileren bitartez edo sailen arteko deialdien bitartez pertsonak prestatuz, dinamizatuz eta horiei aholku emanaz, eta horrez gain herritarren partaidetza lantzea, hori guztia, gainera, oso aurrekontu txikiarekin. Izan ere, kuriositate gisa, ekonomia-baliabideen zenbatekoa berdintasunean aurrera egiteko garrantzitsua dela uste bada ere, askok adierazten dute garrantzitsuen denbora ematea dela, nahikoa denbora izanez gero ekintza asko garatu daitezkeelako, aurrekontua txikia izan arren. Hausnarketa horrek, inplikazio pertsonal handiari eta maiz gertatzen den berdintasun-agente lanaren eta militantziaren arteko lotura dela-eta (berdintasun-agente gehienek ez dute soilik gai hori lantzen, baizik eta berdintasuna lortzeko borroka beren balio pertsonalen barnean dago), kontratatutako orduak baino askoz gehiago lan egitera darama, eta asko aldatzen diren eta aurreikusi ezin diren ordutegiak eginez, lan egin nahi den helburuko jendearen beharrezko arabera, zenbait kasutan ordutegi horiek oso berandu amaituz, gaueko bederatzietatik aurrera, batez ere herritarren partaidetzari eta ahalduntze-eskolen zereginari lotuta, bertan egiten diren hitzaldien ordutegiak kontuan izaten baitu asistentzia eta konplizitatea errazagoa izango den unea. Eta hori da, errealitatean, agenteen hausnarketa nagusietako bat: emakumeen ahalduntzerako lan egiterakoan eta lana eta familia bateratzeko, lan-baldintzak eta antolakundeetan duten posizioa hobetzeko borroka egiterakoan, hori egiteko hori guztia alde batera utzi beharrik eta beren bateratze-eskubideak eta lan-baldintzak sakrifikatu beharrik dakarren ironia sakona.

- Gainera, kasurik onenetan kontratazio horiek udalak egiten ditu, baina hainbat kasutan, bereziki plan mankomunatuaren edo hainbat udal ukitzen dituzten planen berdintasun-agenteen kasuan, garapen agentziek kontratatzen dituzte. Egoera horretan dauden hainbat berdintasun-agentek adierazi dute planteamendu hori oso kaltegarria dela, lehenik eta behin, alkatetzekin eta langile teknikoekin dagoen harremana agentzien kudeatzaileek baldintzatzen dutelako, eta horrek udaletako langileekin dagoen solaskidetzagaitasunak indarra galtzea dakarrelako. Bigarren, berdintasun-agenteen kokapen fisikoa oso alderdi garrantzitsua da harremanak izateko eta barneko kapital soziala sortzeko gaitasunari dagokionez, eta agentziek kontratatutako hainbat agente bertan egon dira edo daude kokatuta, horrek udaletako langileen eta berdintasun-agenteen urruntzea ekarriz, “kanpoko pertsonak” zirelakoan, eta beren lana oztopatu du.
- Maiz gertatzen den beste egoera bat, kontratazioa (lanaldi partzialekoa eta iraupen jakin batekoa) zuzenean udalaren edo garapen-agentziaren bitartez ez egitea da, baizik eta kanpoko enpresa baten bitartez. Kasu horietan, eta udala ez bada arduratzen aldi desberdinetan kontratatzen den pertsona lehengo bera izan dadin, langile-aldaketak izateko probabilitatea oso handia da, lehendik aipatu diren ondorio negatibo guztiekin.
- Azkenik, egoerarik zailena eta berdintasunerako dedikazio txikiena dakarrena, gertatzen da berdintasun-agenterik edo berdintasun-politiketara dedikatutako pertsona espezifikorik ez dagoenean, eta zeregin hori gai desberdinak (inmigrazioa, kultura, gizarte-ongizatea eta abar) daramatzen pertsona bati esleitzen zaionean. Normalki zeregin hori berdintasunarekiko sentsibilitatea duten eta horri arreta berezia eskaintzen dioten pertsonak betetzen dute, baina hala eta guztiz ere zailtasun handiak izaten dituzte berdintasunaren alorrean dituzten erronkak eta gainerako erantzukizunak uztartzeko.
- Horrez gain, ibilbidea duten eta berdintasun-agenteei ibilbide historiko handiagoa eta teorikoki lan-baldintza ezin hobekak –langile funtzionarioak eta lanaldi osoko dedikazio eskusiokoa– dituzten udaletan ere konparaziozko bidegabekeria garrantzitsuak ikus daitezke. Nabarmentzen dira antolamenduaren barneko mailan –berdintasun-agenteei

maila baxuagoak esleitzen zaizkie, beste esparru batzuetan lan hori goragoko maila batean egiten den arren, eta horrek ekarriko du soldatan ere diferentzia nabarmenak egotea, hilean 1200 eta 1800 euro gordinekoa izatera iritsi dena-, eta beste aro batzuekiko konparaziozko bidegabekeriata -batere egokiak ez diren kokapen fisikoak, beste arlo batzuetako langile teknikoek baduten babes administratiborik ez izatea, eta abar-. Horrek bakardade-, frustrazio- eta desilusio-sentsazioa dakar, gaur egun tokiko esparruko lanean punta-puntan dauden berdintasun-unitateen motibazioa murrizten duena.

Edonola ere, eta oro har hartuta, elementu itxaropentsuak daude, ikusten baita ibilbidea duten udalek dituzten berdintasun-agenteeek esperientzia eta dedikazio handiagoa eta lan-baldintza hobekak dituztela: iraupen jakin bat duten kontratuak mugagabe bihurtuz, enpresen bitartez egiten diren kontratuak azkenean hautatutako pertsonari eginez hura autonomo bihurtu ondoren, edo garapen-agentzien bitartez egindako kontratuak udalek egitera igarota. Egia esan, udalak berdintasunean konpromiso handiagoa hartzearen ondorio nagusietako bat dedikazio eta posizio nahikoa duen pertsonen kontratazioa izan ohi da. Baina batez ere alderantziz gertatzen da, denbora eta dedikazio nahikoa duten pertsonen kontratazioaren zuzeneko ondorio garrantzitsuena funtsezko alderdia izatea berdintasun-politiketan ibilbide bat garatzeko eta batez ere udalaren barruan eta herritarren artean generoen arteko desberdintasunez eta horiek ezabatzeko lan egin beharraz jabetzen diren pertsonen masa kritikoa sortzeko.

Dena dela, dedikazio eskusiboko pertsona batez gain, lanaldi nahikoarekin eta neurri batean lan-baldintza egonkorrekin, berdintasun-unitate eraginkor batek beste betekizun batzuk ditu. Berdintasun-agenteeek beren lana burutzeko beharrezkotzat jotzen dituzten ezaugarriak eta aldundietan eta hiriburuetan aipatzen direnak berdinak dira, baina nabardura eta osagarri batzuekin:

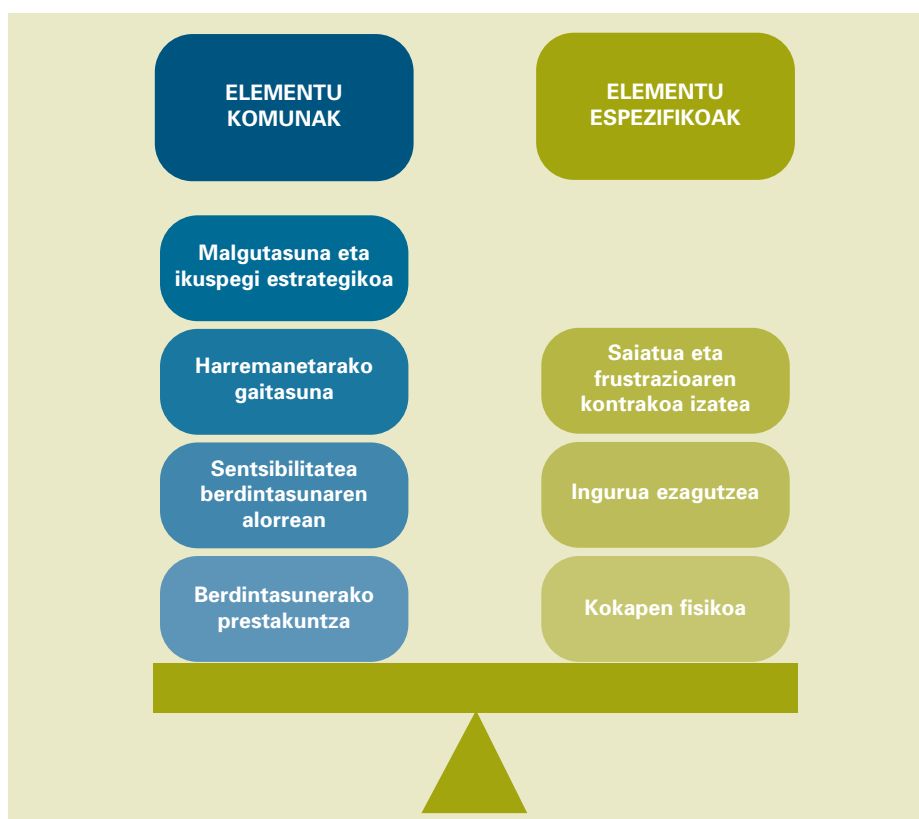
- Berdintasunerako prestakuntza. Berdintasunerako prestakuntzak oinarrizko betekizuna izaten jarraitzen du, baina nolabaiteko ibilbidea duten udal txikietako berdintasun-agenteen kasuan diferentzia bat dago, hau da, hainbat kasutan lortzen ari ez diren eskubide bat ere badela. Esparru horretan denbora asko lanean daramaten eta ezagutza praktikoa garrantzitsuak lortu dituzten teknikarien kasua da, baina ez dute aukera izan prestakuntza arautua eskuratzeko, eta eskatzen dute beren esperientziaren ondorioz eskuratutako ezagutzak aintzatestea, edo bestela prestakuntza lortzeko eta beren ezagutzak egiaztatzen dituen ziurtagiri bat lortzeko laguntzak ematea. Beraien ustez modu desberdinean tratatzen dituzte, egin duten ahalegina eta dedikazioaren ondoren, orain beren ibilbidea erakunde-aintzatespenetik eta ekar ditzakeen onuretatik kanpo uzten badituzte.
- Sentsibilitatea berdintasunaren/feminisoaren alorrean, eta elkarte-sare bateko aurretiazko lan-esperientzia. Puntu honetan adierazten den bezala, udaletako berdintasun-unitateetako teknikari arduradunek maiz duten ezaugarria da militantzia feminista. Hainbat agentek uste dute oinarrizko betekizuna dela berdintasun-kontseiluetan eta elkarteetan parte hartu izana, nola funtzionatzen duten eta zer behar duten jakiteko. Hala eta guztiz ere, dedikazio handiagoak eta lan eraginkorrak laguntzen badu ere, era berean egia da eragin negatibo gisa izan dezakeela objektibotasuna eta profil teknikoa galtzea, hau da, herritarren partaidetzaren esparruan lan egiteko joera ekar dezakeela, mainstreamingaren edo udalean ekintza positiboko neurrien ezarpena dedikatzearen kaltetan. Horri, gehiegizko dedikazioak izan ditzakeen eragin kaltegarri dago kienez alde aurretik egiten zen hausnarketa bat gaineratzen zaio: doan egiten da, bokazioz eta lanarekiko grinaz, baina ondorio bezala ez da bisibilizatzen, ez da baloratzen eta ez da benetan egiten den lan kopurua ordaintzen, eta horrek berdintasun-agentearen lanari baliogalera dakarkio eta haren lan-baldintzei kalte egiten zaie. Azpimarratzekoa da

ia berdintasun-agente guztiek berdintasunerako sentsibilizazio eta bokazioa duten arren ibilbidea duten udaletan ikus daitekeela militantzia feminista handiagoa dagoela eta elkarte-mugimenduetako partaidetza-aurrekari gehiago daudela.

- Harremanetarako gaitasuna eta lidergo-gaitasuna. Harremanetarako gaitasunak funtsezkoa izaten jarraitzen du aliantzak sortzeko. Udal ertain eta txikietan bereziki uste ohi da oinarrizko baldintza dela, egitura formalen funtzioak, askotan sortu ezin direnenak, indarra galtzen duelako eguneroko harremanen eta aldebiko harremanaren aurrean. Tamaina ertaina –10.000 biztanle– duten udaletan ere ohikoa da udaleko teknikariak dozena bat lagun izatea, baina jendearen arretarako ordutegian elkarrekin biltzeko aukerarik ez izatea. Horrek egitura formalak sortzea oztopatzen du baina eguneroko harremanetan hurbiltasuna eta hurbilerraztasuna errazten ditu, eta horregatik taldean egiteko gaitasunak garrantzi handiagoa hartzen du genero-ikuspegia ezarri ahal izateko. Berdintasun-agente askok adierazten dute ingurune horietan lankideak ezagutzea, horiekin haien lanari buruz hitz egitea eta beren lanaren berri ematea irekiera-maniobra bat dela, ondoren elkarrekin ekintzak egiteko eta genero-ikuspegiarekin lan egiteak zer esan nahi duen modu informalean “prestatzeko”.
- Horregatik kokapen fisikoa funtsezko elementua da udal txiki eta ertainetan, organigraman duen posizioa bezain garrantzitsua edo garrantzitsuagoa. Berdintasun-agenteeek beren eguneroko lanari buruzko informazioa trukatzeko lankideekin, eta prozesu horretan erraza da lankidetzaguneak bilatzea eta aurkitzea, adibidez emakume gazteentzako ekintzak iradokitzea edo gazte-planetan genero-ikuspegia sartzea gazteriako teknikariaren aldamenean egonez gero, edo emakume etorkinekin nola lan egin behar den edo inmigrazio-plan batean genero-ikuspegia nola sartu behar den gaiaren ardura-dunaren aldamenean egonez gero. Beste zeharkako politika batzuen aldamenean kokatzen dira maiz (gizarteratzea eta kultura edo euskara adibidez), eta beraz esparru horietan gauzatzen dira ekintza espezifiko gehienak.
- Malgutasuna eta ikuspegi estrategikoa. Malgutasunak eta ikuspegi estrategikoak udal txiki eta ertainetan duten esanahia eta udal handietan eta hiriburuetan dutena pixka bat desberdinak dira, auzia ez delako arlo bakoitzaren beharrietara egokitzeko gai izatea, baizik eta lan egiteko aukera non dagoen ikustea eta horri heltzea, hortik abiatuz berdintasun-politikak garatu ahal izateko. Oro har, jardunbide egoki bat da Emakunderen plana mimetikoki errepikatzen duten plan estrategikoak ez garatzea, baizik eta aliantza eta sinergia positiboak zein programa, arlo edo jardun-arlotan sor daitezkeen aztertzea eta hortik abiatuz pixkanaka elementuak inkorporatzea eta zabaltzea: ibilbidea duten udalak bereizten dituen zera da, beren indarrak non dauden badakitela eta bizkorrago egin dezaketela aurrera, eta beren ahuleziak non dauden badakitela eta beraz erronka errazagoak finkatu behar direla badakitela. Eta azterketa hori ez da nahitaez erlazionatzen udaleko ardatz edo arloekin. Baliteke indarra udaleko langileengan eta mainstreaming-lanean egotea, edo elkarte-mugimenduan egotea. Baliteke programa edo egitura interesgarriak egotea enplegurako prestakuntzaren edo kulturaren esparruan. Zenbaitetan egon badaude hiritarren segurtasunarekiko sentiberak diren arkitektoak edo urbanistak... Kasuistak askotarikoak dira, baina ibilbidea duten udalek hainbat puntu komun dituzte, adibidez beren planteamenduek udalerrak berdintasunaren alorrean dituen indarrak islatzen dituztela, eta beren unitateen ikuspegi estrategikoa. Bestalde, hiriburua diren udalekiko diferentzia da horiek beren politiken heldutasunaren eta dituzten azpiegituren ondorioz zeharkakotasunari ekiteko une egokian daudela arlo guztiak kontuan izanik, eta besteetan, ordea, batez ere ertainetan eta txikietan, uste ohi da aukeretako bat dela arlo egingarriekin selektiboki lan egitea.
- Maiz sortu den beste ezaugarri bat saiaturia eta frustrazioaren kontrakoa izateko beharra da, genero-ikuspegia lehenetsuzko gaitzat jotzen ez duten pertsonen kontzientzia-

zioan eta sentsibilizazioan pazientziaz jarduteko. Agente askok adierazten dute arrakasta lortu dutela lanari eutsi diotelako eta gaiarekin eszeptikoak ziren pertsonak bisitatu eta haiekin hitz egin dutelako, haien lana ezagutzuz eta ikuspegi praktikoa eta beren beharizanetara egokitua eskainiz, batez ere genero-ikuspegia sartzetik dakartzan onurari lotuta, eta gainera beren lana nola egin behar duten esan gabe, hau da, sentiberatasuna zauritu gabe.

- Azkenik, adierazten dute garrantzitsua dela berdintasun-agentea proaktiboa izatea eta elkarteak eta teknikariak *in situ* bisitatzeko ahalegina egitea. Hori bereziki garrantzitsua da plan mankomunatuaren arduradun diren berdintasun-agentek direnean eta kokapen fisikoa udaletako langile teknikoetatik hurbil ez dagoenean. Funtsezkoa da hurbiltzea eta komunikatzea, eta berdintasun-politikei buruz informatzea eta sentsibilizatzea, baina era berean gainerako teknikariak zer ari diren egiten jakitea. Bestalde, funtsezkoa da elkarte-mugimendura hurbiltzea eta harekin bere esparruan lan egitea, hau da, "bulegoko" lana ez egitea, baizik eta landa-lanean oinarritutako lana.



Aurreko grafikoan ezaugarriak laburbildu dira, hiriburuko berdintasun-agentek aipatutakoekin konparazioa eginez. Gehienak –distantziak salbu– komunak dira, baina kokapen fisikoa, pertsonekin dagoen tratua konstantzia eta helburuen bilaketa eta inguruaren ezauguera elementu garrantzitsuak izan dira, bat-batean sortu diren elementuak hiriburu ez diren udaletako berdintasun-agenteen ezaugarri gisa, eta beraz, kasu guztietan interesgarriak izan daitezkeen arren, profil horren espezifikotzat joko ditugu.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



BERDINTASUN POLITIKAK KOORDINATZEKO EGITURAK

3.4

Aurreko puntuan adierazten den bezala, oro har, berdintasun-agenteei zeharkako berdintasun-politikak kudeatu eta koordinatzeko egitura egonkorak sortzeko duten gaitasuna oso baldintzatuta dago udalerraren tamaina eta bertatik eratortzen diren norberaren eta inguruko lan-baldintzak direla medio.

Izan ere, oro har, udal txikietan berdintasun-agente askok lanaldi partzialarekin lan egiten dute, astean bost eta hamar ordu bitartean, eta/edo berdintasun-politikak beste eginkizun batzuk eta denbora mugatua duten pertsonak garatzen dituzte. Horrez gain, udaleko gainerako pertsonak lanaldi partzialeko lana dute, eta beti ez dator bat, eta lanaldi osoarekin lan egiten dutenek askotan jendaurrean egiten dute, eta zailtasunak dituzte lanpostua utzi eta bilera batera joateko.

Horregatik, askok ez dute egitura formalik eta harremanak berdintasun-agenteen eta gainerako teknikarien topaketa eta bilera formal eta informalen bitartez gauzatzen dira.

Gainera beste agente batzuek honako hausnarketa hau egiten zuten: udal txikiei eskatzen zaie edo gomendatzen zaie udal handietan erabiltzen diren kudeaketa-ereduetara egoki dai-

tezela, kontuan izan gabe egokiagoa izango litzatekeela udalerrri mota bakoitzaren gaitasunak, indarrak eta ahuleziak kontuan izatea eta kudeaketa horien baldintzetara egokitzea. Udal handiek baliabide gehiago dituzte, pertsona gehiago, eta jardun-esparru gehiago, eta beraz logikoa da zeharkakotasunak arlo eta jende ugari barnean hartzea, baterako bileretan horiekin lan egitea errazagoa izanik. Baina udal txikietan eskumenak txikiagoak dira eta arduradunak askoz ere eskuragarriagoak, eta horregatik logikoagoa da horietako bakoitzarekin zuzenean koordinatzea. Gainera hurbiltasunak aukera ematen du udalerrrien errealitatea sakonago ezagutzeko, eta ekintza espezifikoak diseinatzea eta planifikatzea errazten du, beste udal-dinamika batzuek irekitako aukerak baliatuz. Testuinguru horretan harreman formalak ia kaltegarri –zentsugabe– bihurtzen dira, eta harreman informalek funtsezko protagonismoa hartzen dute.

Koordinazio-mekanismoei dagokienez zailtasun espezifikoak dituen beste profil bat plan mankomunatuak dira. Udal txikietan jarduna koordinatzeak bere ezaugarri espezifikoetara egokitzea eskatzen badu, tamaina desberdina duten eta euren artean indar eta ahulezia desberdinak dituzten hainbat herritan plan bat diseinatzea eta ezartzea oso zeregin zaila izan ohi da, hainbat arrazoiengatik: lehena, zerbitzu batzuk mankomunatuta daudela eta beste batzuk ez, batzuk mankomunitateak daramatza eta beste batzuk garapen-agentziak; bigarrena, udaletan lan egiten duten pertsonen ordutegiak eta kokapen fisikoak egokitzea zaila da; eta hirugarrena, ahalmen handia duten eta udalerrri guztietan komunak diren profilek parte har dezaten lortzea, hau da, benetan prestatuta eta informatuta eduki behar diren pertsonen osatutako batzorde bat eratzea ez dela beti posible, batez ere tamaina, egitura eta antolaketa-kultura desberdinak dituzten udalak tartean daudenean. Horrela, hainbat eskualdetan berdintasun-politikez arduratzen diren zinegotzigoen osatutako batzorde politiko bat sortzea erabaki da. Beste batzuetan erabaki da zeharkakotasunerako figurarik eraginkorra kudeatzailatza dela. Zenbait kasutan profil teknikoak duten pertsonekin egin da ahalegin hori, ekintza zehatzen bultzatzaile nagusiak direlako, baina babes eta onarpen politikorik gabe oztopo asko izan ditzakete batzordeetara joan ahal izateko. Beste batzuetan ezinezkoa da gune komunak sortzea eta harremanak batez ere alde bikoak dira. Berriz ere, berdintasun-agentzaren ibilbidea eta esperientzia funtsezkoak dira emaitza onak lortzeko, udal desberdinetako egiturak, pertsonak, ordutegiak eta pertsonen eginkizunak ezagutzeko, erantzukizunik handienak dituztenak eta laguntzeko prest daudenak atzemateko eta batez ere lan funtzional eta egokiari eusteko modua bilatzeko aukera ematen du.

Bestalde, berdintasunean ibilbide handiagoa duten udal ertain eta txikietan ohikoagoa da koordinazio-batzorderen bat egotea, politikoa edota teknikoa. Ohikoa ez dena da bi egiturak aurkitzea. Babes politikoa funtsezko alderdia da horiek sortzeko eta garatzeko eta berdintasun-politiken ezarpenean funtzio garrantzitsua izan dezaten. Nolabaiteko eragina duen eta egitura egonkorrek sortzea erraztu dezakeen beste alderdi bat zeharkakotasunarekiko iragazgarria den antolaketa-kultura bat eta beste zeharkakotasun indartsu eta garrantzitsu batzuk egotea udalean (21. Tokiko Agenda, gazteria, inmigrazioa, eta abar). Berdintasun-agentzatek aurretiazko dinamika horiek aprobetxatu daitezke bere lan-gune propioak sortzeko, normalki emaitza onarekin. Hala eta guztiz ere, gaur egun oraindik udal edo mankomunitate gutxi daude prest modu horretan lan egiteko, eta askoz gehiago dira alderdi horrek eragin negatiboa duen kasuak: udalean nahiko sendo egiten zaio zeharkakoen aurka, horiek “ukiezintzat”, neurri batean “alferrikakotzat” eta “eguneroko lanaren gehigarritzat” jotzen baitira.

Edonola ere, sinergiak sortzeko politikak egotea, eta batez ere berdintasunean ibilbidea edukitzea ez dira nahikoak egituren sorkuntza ziurtatzeko, eta aitzitik, babes politikoa eta berdintasun-agentzatek batzorde batek laneko tresna gisa duen ahalmenean konfiantza izatea nahikoa da.

Tresna hori ezartzea lortu dutenen artean, azpimarratzen da batzordeen eraginkortasunik handiena dela nolabaiteko maiztasunarekin biltzea lortzen bada koordinazio-eginkizuna betetzeaz gain prestakuntza-eginkizun garrantzitsua ere betetzen dutela, bilerak erabiltzen direlako proiektuak eta programak azaltzeko eta pertsonak inplikatzeko, baina batez ere horiek argudiatzeko eta babesa emateko, Legea gai jakin bat lantzerantz behartzen dituen arau-tresna gisa azalduz, baita landu nahi diren udalerriko gizarte-eskaerak edo arazoak azalduz ere. Era horretan nolabaiteko “marketina” egiten da, agente askorentzat beren laneko funtsezko alderdia baita.

Udal ertain eta handietan eta mankomunitateetan, beraz, tresna hori garrantzitsua da kapital soziala sortzeko, eta aldi berean berdintasun-politikak barneko kapital soziala sortzeko duen gaitasunaren adierazlea.

Hori esan ondoren, erabat funtsezkoa den ideia bat azpimarratu behar da: Berdintasunean ibilbide garrantzitsua duten udal guztietan –bigarren edo hirugarren plana lantzen edo ezartzen ari direnetan–, ikus daiteke ibilbideak diferentzia nabarmena markatu duela eta kapital sozial garrantzitsua sortu duela. Auzia da aurrerapen hori ez dela beti berdina izaten barne-esparruan –udalaren barruan– eta kanpo-esparruan –herritarrengan eta elkarte-mugimenduetan–. Hainbat udalek beren zirkunstantzia partikularrak –aurre egite edo oztopo politikoak eta teknikoak– direla medio ezin dute barnean batzorde bat eratzeke adina kapital sozial sortu, baina berdintasunari begira lan egiten duen eta zeharkako jardunak egiten dituen elkarte-mugimendu bat sortzea lortzen dute. Era berean gertatu ohi da ezin direla aliantzak egin sail guztiekin baina genero-ikuspegiarekin lan egin datekeela bi edo hiru esparrutan, non hezkuntza, enplegua, kultura edota hirigintzarekin erlacionatutako programa espezifikokoak dauden. Bestalde, gutxiagotan bada ere, aurkakoa gertatu ohi da, inplikazio politiko eta tekniko indartsua duten udaletan barneko kapital sozial garrantzitsua sortzea, zeharkako lan-dinamika egonkorak izanik baina herritarrekin egiten den lana geldoagoa izanik, udalerrian ez delako aurrekari garrantzitsurik izan emakume-elkarteei dagokionez ezta elkarte-mugimendu indartsurik ere.

Udalaren barneko koordinazio-egiturekin batera, udaletako berdintasun-agentek gehien kezkatzen dituen puntu nagusia, batez ere udalerriri txikiak eta plana sortu berria dutenak kezkatzen dituenak, udalaren barneko koordinazioa da.

Ibilbidea duten agenteei lotuta lehendik aipatu dugun funtsezko ideietako bat, berdintasun-agentek guztiekin errepikatzen dena, beren lana bakardadean egiten dutela eta frustragarria dela da, batez ere udalean babes politiko sendoa ez dutenean. Agente batek argi adierazten zuen, bere esperientzia azaltzerakoan honako hau esan zuenean: “bakardade- eta bazterkeria-sentipena handia izan da”; iraganeko gauza gisa adierazten zuen, gaur egun behar duen babes politikoa baduelako.

Testuinguru horretan agente-sareak ezinbesteko beharrezana dira, jardunbide egokiak eta era berean kezkek eta oztopoak partekatzeko gune gisa.

Berdinsarea, Emakumeekiko Indarkeriaren aurkako eta Berdintasunaren aldeko Euskal Udalerrien Sarea, 2005eko otsailean sortu zena Emakunderen eta Eudelen lankidetzaz hitzarmen baten ondorioz, 2009ko apirilean 43 udalerriri biltzen zituen erakundea da (3 Araban, 11 Gipuzkoan eta 32 Bizkaian). Erakundean sartzeko, udalerriek egiaztatu behar dute berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren aurkako borrokaren alorrean indarrean dagoen legeria betetzen dutela, eta horrek esan nahi du berdintasun-planak dituztela, baita gai horretan esperientzia eta/edo prestakuntza duten teknikariak, planean aurreikusitako ekintzak ezartzeko behar adina baliabide, eta udal-kudeaketan emakume-elkarteei parte hartzea ahalbidetzen duten guneak ere. Berdinsarea osatzen duten agenteen balorazioa, oro har, positiboa da. Baina hemen arazo handiena da plana duten 112 uda-

lerrietatik 43 bakarrik daudela sarearen barruan, eta jadanik plana, berdintasun-agentea eta aurrekontua dituztenak dira. Azterlanean parte hartu duen batek zioen bezala, duela gutxi planak egin dituzten baina sarean sartu ez diren udalerrietako hainbat agenteren sentipena azalduz, errealitatean “Berdinsarean sartzeko aukera lortzen duzunean, jadanik ez duzu sartzeko beharrik”.

Landa-lana egiteko unean, aldundiei buruzko kapituluan adierazten den bezala, Eudel Arabako eta Gipuzkoako Aldundiekin hitzarmen bat sinatzeko zorian zegoen, gaur egun sinatuta dagoena, 5.000 biztanletik beherako udalei berdintasun-politikak ezartzeko aukera ematen dien aholkularitza tekniko eskaintzeko helburuarekin.

Udal askok une hartan ez zuten zerbitzu horren berri. Beste udal batzuek horren berri zuten eta eskura zituzten datuak transmititzen zituzten taldeetan, sareen gaia aipatzen zenean. Txikiak ziren eta ibilbiderik ez zuten udaletatik egiten ziren eskariak honako hauek ziren:

- Aholkularitza tekniko, planifikatzen, antolatzen, ebaluatzen eta zer estrategia jarraitu behar den ikasteko. Planak sortu berriak dituzten edota sortzen ari diren udalek duten arazoetako bat da ardura hori duten pertsonak nahikoa prestakuntza ez edukitzea berdintasunari edo zeharka lan egiteari dagokionez. Horregatik eskatzen den gauzetako bat da gomendioak eta aholkuak jasotzea eta lantze-prozesuetan lagunduko duen jarraipena izatea, baina batez ere neurriak ezartzeko garaian, berdintasun-agentearekin landinamikak sortuz.
- Elkarrekin hausnartzeko eta elkartrukatzeko guneak. Egiten den beste eskari bat da arazo komunak dituzten eta horiek bakarrik konpondu ezin dituzten udalek elkartzeko eta baterako ekintzak ezartzeko lan egiteko leku bat sortzea. Horrela, uste ohi da elkar-teei, herritarrei, ikastetxeei eta abarri zuzendutako jarduerak errazago egin daitezkeela lehendabizi udal desberdinen arazoak lan-taldetan planteatzen badira, horiei buruz hausnarketa bateratua egiteko eta eztabaidatzeko, eta bigarren, diagnostiko komun bat aurkituz gero ekintza bera egiten ote den jarraian udal-erri desberdinetan, ekonomikoki merkeagoa delako, edota hainbat udal-erri partekatutako saio bakar batean –aukera hori zailagoa da–.
- Prestakuntzagune bateratuak, berdintasun-agenteentzat eta batez ere udaletako gaine-rako langileentzat. Zehazki, egiten den eskarietako bat prestakuntza-prozesuak optimitzatea da. Prestakuntzagune horrek, ordea, langile politikoen eta teknikarien presentzia lortzeko erronka izango luke, eta horregatik berdintasun-agenteek uste dute nolabaiteko diru-laguntzarik jaso duten udal-errientzat nahitaezkoak izateko aukera aztertu behar-ko litzatekeela. Era berean iradoki zaie teknologia berriak erabiltzea, eta batez ere geografikoki dibertsifikatutako saio desberdinak egiten saiatzea, oso ibilbide luzea ez egiteko.
- Oro har funtsezkotzat jotzen da zerbitzu hori ingurua oso ondo ezagutuz gauzatu behar dela, aholkulariek udalaren errealitatea eta aholkua jasotzen duten udal-errietako elkar-te-mugimendua ondo ezagutu behar dutela eta deialdi guztiek joan-etorri luzeak ez ekartzea, kasu askotan inplikatzeko dituztenei ez dietelako ematen bertaratzeko baime-nik.

Bizkaian, hitzarmena negoziatzen ari ziren. Baina egon badago beste aholkularitza-aurreka-ri bat, hain zuzen ere Parekatuz-en bitartez eskaintzen dena.

Parekatuz-ek udal txikiei aholkularitza eskaintzen die planak diseinatu eta ezartzeko, agen-teei informazioa eta prestakuntza eskaintzen die, eta ekintzei lehentasuna emateko eta berdintasunerako jardunaren jarraipena egiteko, planifikatzeko eta urtero ebaluatzeko pro-zesuak ezartzen laguntzen du. Udal gehienek sarea positiboki baloratzen zuten, eta azpi-

marratzen zuten batez ere malgutasuna eta udalerrien eta berdintasun-agenteen errealitateekiko moldagarritasuna. Beharrian jakin batzuk ezartzean eta kasu bakoitzerako jardun-plan bat ezartzean oinarritzen da funtzionamendua. Aholkularitza berdintasun-agentek eskatutako gai espezifikoetan oinarritzen da. Kanpo laguntza baliagarria da lan-erritmoak markatzeko, beste pertsona batzuekin estrategiak eta iritziak partekatzeko eta prozesuak sistematizatzera "behartzeko". Hobekuntza-iradokizunek zioten zerbitzua nahiko oinarritzailea zela, berdintasunerako prestakuntzarik ez zegoen edo plana ezartzen hasten ari ziren kasuetan, baina komenigarria izango litzateke zerbitzua bilakatzen joatea agenteek ibilbide handiagoa lortzen duten heinean.

PLANGINTZA SISTEMAK ETA EBALUAZIO SISTEMAK

3.5

Planen lantzea gero eta hedatuagoa dagoenez, diruz lagunduta dagoelako eta baliabide desberdinak lortzeko baldintza delako, planen urteko plangintza eta urteko nahiz amaierako ebaluazioa ez da hain estandarizatuta dagoen eta hain maiz gertatzen den prozesua.

Planak sortu berriak dituzten udalen eta mankomunitateen artean, horiek ez dute ibilbide nahikoa urteko plangintza-prozesuak eta batez ere ebaluazio-prozesuak egin behar izateko. Urteko lana zehazteko plangintzak egin diren kasu gutxi horietan, berdintasun-agentek lehentasunak ezartzeko prozesu pertsonal baten bitartez egin ohi dira. Une horretan baloratzeko da erabil daitekeen aurrekontua, egingarritasuna eta balizko inpaktua. Ondoren inplikaturako teknikariek aldebiko negoziazioko prozesu bat egiten da, teknikari horiekin urte hasieran bilduz egin daitezkeen ekintzak iradokitzeke edo proposatzeko, pertsona horiek urte horretarako dituzten lehentasunak aztertzeke eta ekintza horietan genero-ikuspegia nola sartu daitekeen baloratzeko.

Profil horretatik oso ebaluazio-esperientzia gutxi deskribatzen dira, eta normalki oso azaletik, jarraipen-jarduera edo -txosten propio gisa, laburpen moduan eta ondorengo plangintzaren aurretiazko pauso gisa.

Berdintasunean ibilbidea duten udalerrietan, plangintza-prozesuak berdintasun-agentek egindako lehenespenetik abiatzen dira, betiere erabil daitekeen aurrekontua oinarritzat hartuz. Plangintza hori inplikaturako teknikariek koordinatzen da, eta ondoren, egitura politikoak eta/edo teknikoak dituztenetan, elkarrekin lantzen dira batzorde-mailan. Alkatearen edota mankomunitateko buruaren babesaren dutela esaten duten hainbat berdintasun-agentek uste dute jardunbide egokia dela hura bileretara joan dadin lortzea edota bileraren ondoren hura ondo informatuta egotea, zinegotzigo desberdinen konpromisoak eta berdintasunari dagokionez duten inplikazioa ezagutu ahal izateko.

Udalerriprofil horretan ebaluazioa, bereziki planen kanpo-ebaluazioa, oso gutxitan gertatzen da. Urteko ebaluazioa barnean egin ohi da, eta amaierako ebaluazioari dagokionez, jardunbide egokitzat jotzen da –baina garestia– kanpoko norbaitek egitea.

Oro har, orain arte egindako ebaluazioek soilik aztertu dituzte egin diren ekintzen eta planifikaturako zeuden ekintzen arteko aldea. Ebaluazioa sakonagoa den kasuetan, lortutako emaitza ere aztertzen da –erabilitako aurrekontua, onura lortu duten pertsonak, arreta emandako eskaintzaren eta balizko eta/edo benetako eskariaren arteko konparazioa–.

Etorkizunerako erronka garrantzitsutzat jotzen da berdintasun-politikek udalerrian izan duten inpaktua aztertzea, izan ere, horrelako ebaluazio bat metodologia arin eta eraginkor-rrarekin egitea lortzen bada, egiten diren aurrerapenei buruzko benetako informazioa eskaintzen duena, tresna garrantzitsua edukiko da herritarrei eta udalari berari berdintasunean lan egitearen onuren berri emateko, eta era berean informazio gehiago edukiko da erabilgarriagoak diren ekintzei buruz.

Baina bide luzea geratzen da pauso hori eman ahal izateko: tresnak eta ebaluazio-ibilbidea falta dira, eta batez ere kasu askotan eszeptizismo handia dago kudeaketa-tresnekiko. Hori gertatzen da zenbaitetan planak egiten direlako udalean eta udalerrian plan horiek ezartze-ko oinarri sozial nahikoa eduki gabe, eta ez direlako diseinatzen kapital sozial hori sortzeko baliagarriak diren prozesuak, eta horren guztiaren ondorioz nolabait ere alferrikakotzat jo dira planak eta ebaluazioak, edota gutxienez ere ahalegin gehiegi eskaintzen zaizkiela lortzen den emaitza kontuan izanik.

Hala eta guztiz ere, plangintza- eta ebaluazio-prozesu zainduak garatu dituzten berdintasun-agenteeek, laguntza teknikoarekin edo hori gabe, kutsu pedagogiko handiarekin, udaleko gainerako langileekin eta/edo herritarrekin erlazionatzeko prozesu egonkorren sorkuntzan ñabardura jarritz, ez dute tresna horien balorazio negatiboa egiten, eta "aitzakia" ontzat jotzen dute antolaketa elkartzeko (batzordeen bitartez egin dezaketenean) eta/edo udaleko teknikariekin maila indibidualean genero-ikuspegiaren sarrera lantzeko.

BERDINTASUNAREN ALORREKO PRESTAKUNTZA

3.6

Berdintasunaren alorreko prestakuntza tresnarik garrantzitsuena da hiriburua ez diren udaletan kapital soziala sortzeko, baina beti ez da planteatzen ohiko prestakuntza bat bezala, prestakuntza egituratu eta formal bat bezala, izan ere, garatu nahi diren berdintasun-politiken edota 4/2005 Legeak ezartzen dituen betebeharren sentsibilizazio- eta komunikazio-prozesuei lotzen zaizkie askotan.

Horrela, txikiak diren eta planak sortu berriak dituzten udaletan, normalki prestakuntza arautua oso txikia izan da (prestakuntza-ikastaroren bat hizkuntza ez-sexistari buruz, edo genero-ikuspegia sartzeari buruz) edota etorkizunerako proiektu bat da, hurrengo urtean egiteko planifikatzen ari den ekintza bat.

Ibilbidea duten udaletan, ordea, bereziki ibilbidea luzea denean eta berdintasunerako bigarren edo hirugarren plana ezartzeko prozesuan dagoenean, prestakuntza egituratuak garrantzi handiagoa hartu izan ohi du. Zenbait kasutan prestakuntza-plan espezifikoak garatzea planteatzen dute, edo prestakuntza berdintasun-planaren ardatz nagusi gisa lantzen da. Kasu horietan prestakuntzaren plangintza-maila normalki handiagoa da, hasteko pentsatzen da prestakuntza-prozesu orokorrak sustatzea eta ondoren prestakuntza espezifikoagoak ematea, eta ez da hainbeste erabiltzen tresna puntual gisa eta bai ordea mainstreaminga ezartzeko tresna gisa. Kasu horretan daude genero-indarkeriari buruzko prestakuntza, berdintasunerako Legearen edukiei buruzkoa, ahalduztzeari buruzkoa, genero-ikuspegia barne hartzen duten aurrekontuei buruzkoa eta abar.

Hala eta guztiz ere adierazi behar da ibilbidea duten udalek beti ez dutela tresna hori baliatzeko aukera: hainbat kasutan oztopoak jarri dira udalak berak berdintasunerako presta-

kuntza bere prestakuntza-eskaintzan sartu ahal izateko. Izan ere, oro har zeharkako politikei eta bereziki berdintasunari aurre egiten dieten antolaketa-kultura duten udalerrietan, ikastaro baten antolaketa prozesu luze eta zailtzat jotzen da, asko saiatu ondoren, Legearen nahitaezkotasuna azpimarratu ondoren eta ezartzen dituzten baldintzak onartu ondoren lortu ahal izan dena. Behin ikastaroa antolatzea lortuta, arazoak izan dira zuzenduta zegoen pertsonen deialdia egiteko eta horiek elkartzeko. Zailtasun hori zenbait kasutan ordutegiaren bateraezintasunaren ondorio izan da, batez ere udaletan, horretan oso langile gutxi baitaude lanaldi osoarekin, eta daudenak neurri handi batean jendeari arreta eskaintzeko daude. Kasu horietan goizeko lehen ordua bakarrik dago libre prestatzeko, biltzeko, koordinatzeko eta abar, eta horregatik oso hartuta egon ohi da. Baina beste kasu askotan zailtasunak ez dira praktikoak, baizik eta interes-faltaren ondoriozkoak edo berdintasun-politikei emandako lehentasunik ezaren ondoriozkoak.

Babes politiko sendoa dagoen udaletan, oztopo hori gainditzeko erabili den tresna izan da alkatetzak berdintasunerako prestakuntzak duen garrantziari buruzko aldarrikapena egin dezan eskatzea (mail baten edo zirkular baten bitartez, edota ohiko bilera batean adieraziz). Era berean aukeratu izan da berdintasun-agenteak jarraipen eta kontrol sendoa egitea, eta nahitaez ezagutu behar diren Legeak ezarritako betebeharren aipamena egitea.

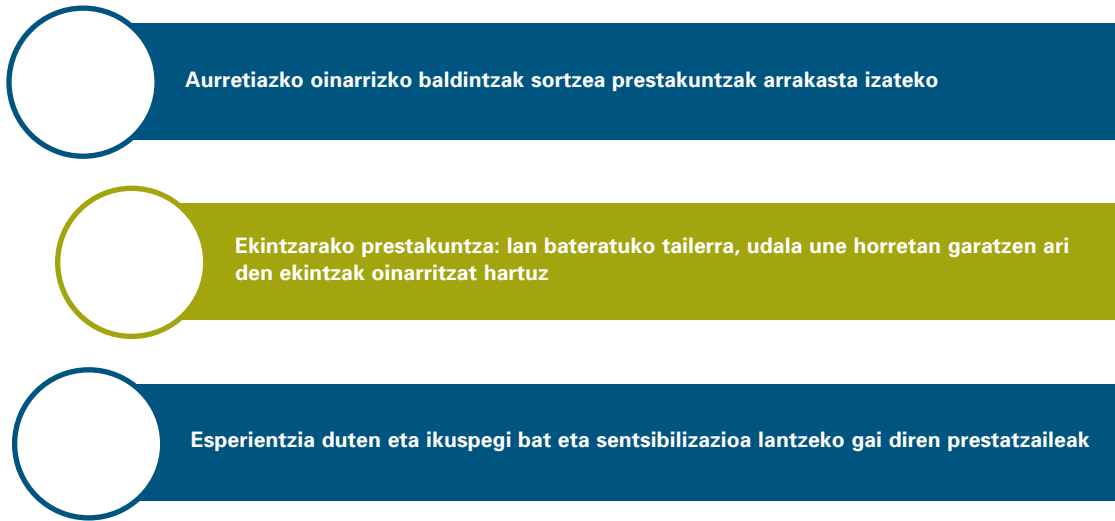
Agenteek hainbeste babes lortzen ez duten udaletan, behin eta berriz eskatzen da eta harreman pertsonalak baliatzen dira: harreman-loturak sortuz lankideekin, horien eguneko lanean parte hartuz eta aldi berean malgua eta tematia izanik, berdintasunean kontzientziazten joaten diren pertsonen masa kritiko bat sortzen da, eta une horretan prestakuntza-prozesu bat ezartzeko abagunea sortzen da.

Edonola ere, jardunbide egoki bezala, adierazten da lehenengoa dela ohiko prestakuntza-prozesu bat egitea ahalbidetzen duten beharrezko baldintzak ote dauden baloratzea: edo aipatutako babes politikoa edota erakundearen barnean bertaratzeko prest dauden pertsonen kopuru nahikoa edukitzea. Horrela ez bada, prestakuntza-prozesu bati ekin aurretik hobe da laguntza tekniko kontratatzea edo barnean ildo horretan lan egitea, genero-ikuspegia sartuz lan egiteak duen garrantziari buruz, udalerriko emakumeek dituzten arazo espezifikoek buruz eta zehazki udaletxearen barnean pertsona bakoitzak daraman arloari buruz, gara daitezkeen ekintzei eta abarri buruz informatuz eta sentsibilizatuz.

Beste jardunbide egoki bat izango litzateke prestakuntza atsegina eta erabilgarria egitea, bertan teoria eta adibide praktikoak jartzen dituzten tailerrak uztartuz, prestakuntza-prozesua baterako lansaioekin aberasteko.

Ildo horretan oso garrantzitsutzat jotzen da prestakuntza eskaintzen duen pertsonak esperientzia izatea eta txikiak diren (gehienetan) eta zeharkakotasunari aurre egiten dieten udaletan berdintasun-politikek duten egoera abiapuntutzat hartzea: hau da, beren jatorrizko puntua oro har batere proaktiboa ez dela dakiten eta informazioa eskaintzeaz gain ikuspegi bat eta gogo bizia eskaintzeko gai diren pertsonak izatea.

Hori lortzeko arazoetako bat izan ohi da prestakuntza hori garestia dela udal askotan eskuira dagoen aurrekontua kontuan izanik, batez ere udal txikietan. Horregatik iradokitzen da arazo komunak dituzten udalek prestakuntza elkarrekin kontratatzeko guneak sortzea. Hurbiltasun fisikoa garrantzitsua denez, iradokitzen da hainbat saio planteatzea, hurbileko zonak elkartzuz. Horrela baliabideak optimizatuko lirateke eta prestakuntza-prozesuen kalitatea hobetu ahal izango litzateke.



AZTERKETAK ETA ESTATISTIKAK GENERO IKUSPEGIAREKIN EGITEA

3.7

Azterketak eta estatistikak genero-ikuspegiarekin egitea lehentasunezko gisa aurkezten diren eta, hala ere, hainbat zailtasun komun dituzten gaietako bat da.

Azterketa-ibilbiderik gabeko udaletan, datuak sexuen arabera bereizita jasotzen hasi dira. Une honetan, berdintasunerako eragileek bi arazo nagusiri egin behar diete aurre, hala nola, alde batetik, ekintza horrek inplikatzeko duenari buruzko ezagutzarik ez izateari. Ohikoa da datu garrantzitsuak eta lehentasunezkoak zeintzuk diren eta zeintzuk ez argi ez ikustea, eta zalantzak sortzen dira kostuaren eta etekinaren artean harreman ona izateko informazio-bilaketa arrazionalizatzeko moduari buruz. Esate baterako, badaude udal batzuk, artikulua horrek herriko plazan deialdi ireki eta publiko batera bertaratzen ziren gizonen eta emakumeen kopurua zenbatzera behartzen zuela interpretatu zutenak. Horrelako nahasteen ondorioz erresistentziak sortzen dira, eta, argitzen ez badira, erantzukizuna saihesteko "babeslekuak" ere sortzen dira. Horregatik, lehen erronka garrantzitsua da argitzea zer datu jaso behar diren eta zergatik; zer onura lortzen da informazio horrekin.

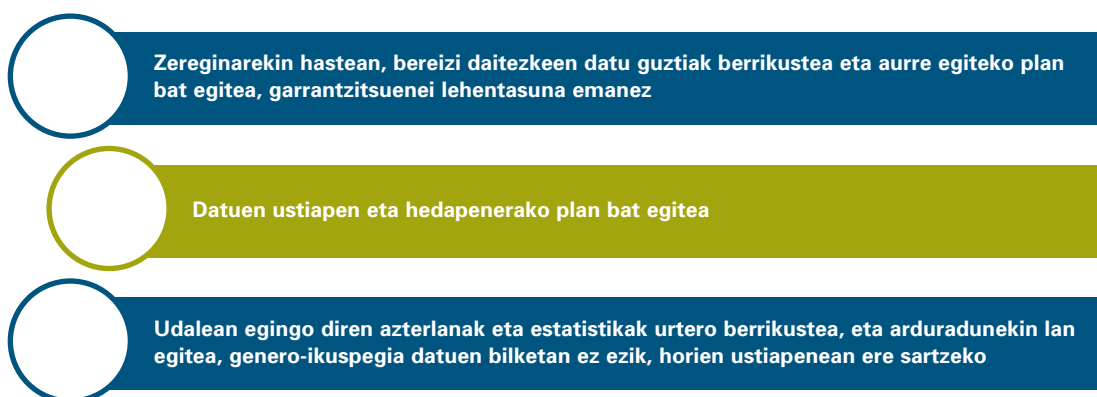
Berdintasunerako eragileek aurre egin behar duten bigarren erronka da sexuaren aldagaia kontuan hartzen ez duten programa informatikoak aldatzearekiko erresistentzia. Kasu askotan, sistemaren konplexutasunarekin lotutako arazoengatik onartzen da hori ezin egitea, edo ezta saiatzea ere, eta eragileek ezin diote horri aurka egin, argudio teknikorik ez izateagatik. Kasu horietan, legea erabili ohi da hori egitearen beharrari eusteko argudio gisa, dakarren kostuaz haratago.

Ibilbide luzeagoa duten udalen kasuan, batez ere tamaina ertaina edo handia dutenen kasuan, helburua da genero-ikuspegia txertatzea udalak egiten dituen estatistiketan edo azterketetan. Eremu horretan erresistentzia gehiago sortzen hasi dira, batez ere emaitzen

ustiapenari dagokionez, eta, beraz, eragileek jardunbide egokitzat jotzen dute arduradunarekin lan egitea ustiapen-planean.

Horren ildotik, iradokizunetako bat da lan-dinamika komunak ezartzea, udalen tamainen arabea: txikiak, ertainak eta handiak. Horrela, informazioa eta prestakuntza emango da honako gai hauei buruz: zer datu bereizi behar diren, eta udal-profilen arabera nola egin behar den.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



HIZKUNTZA EZ SEXISTA ERABILTZEA

3.8

Hizkuntza ez-sexista erabiltzea izan ohi da berdintasun-planetan egiten den lehen ekintzetako bat.

Ekintza egingarritzat jotzen da, ikuspen handikoa eta langileen sentsibilizazio-prozesuak martxan jartzeko gaitasuna duena, hain zuzen ere bidea irekitzen baita gai horren inguruko prestakuntza edo informazioa jorratzen denean, genero-estereotipoekin eta horien gizarte-funtzioarekin lotutako beste alderdi batzuetan sakontzeko, eta, beraz, hausnarketa-prozesu sakonagoak ezar daitezke.

Horretaz gain, arlo politikoan, berdintasunaren gaiari udal mailan ematen zaion “garrantziaren” gaineko komunikaziorako eta gizartera iristeko potentzial handia duen ekintza bat da, hau da, “salmenta politikoa” duena, eta, beraz, errazagoa da denen adostasuna lortzea modu teorikoan gutxienez martxan jartzeko.

Horretarako, eragileek estrategia oso desberdinak garatzen dituzte:

- Komunikazioa eta sentsibilizazioa politikariei eta teknikariei. Horiekin lan egitea laneko materialean eta dokumentuetan, pixkanaka ikasi dezaten.
- Berdintasunerako eragileek material eta dokumentu publikoak berrikustea.
- Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaren gaineko prestakuntza.

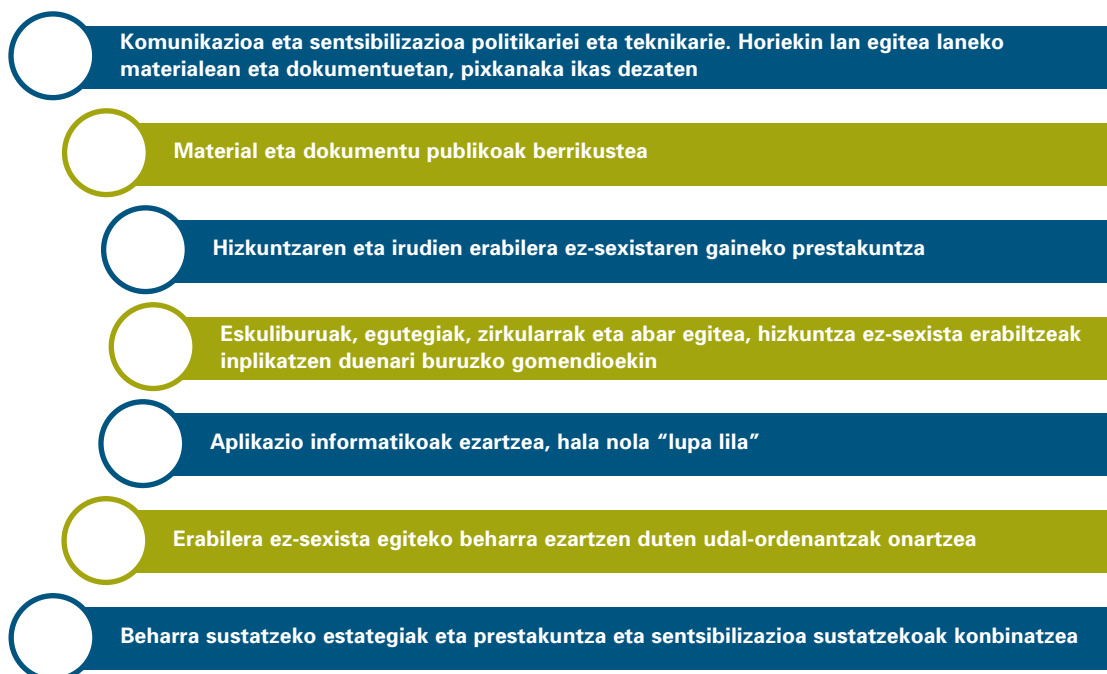
- Eskuliburuak, egutegiak, zirkularrak, eta abar egitea, hizkuntza ez-sexista erabiltzeak inplikatzeko duenari buruzko gomendioekin.
- Aplikazio informatikoak ezartzea, hala nola “lupa lila” bat.
- Erabilera ez-sexista egiteko beharra ezartzen duten udal-ordenantzak onartzea.

Ikus daitekeenez, estrategiak asko dira eta normalean modu osagarrian erabiltzen dira, horrela uste osotik garaipenera iritsiz legezko betebeharra aipatuta, hori Lege batetik edo udal-ordenantzatik ote datorren alde batera utzita.

Bi aukeren aldeko eta aurkako argudioak dauden arren, prestakuntza eta informazioa, sentsibilizazioa eta lana udaleko langileekin ezinbestekoa da eragin handia lortzeko, hau da, dokumentu publikoen azalaz haratago doan ekintza bat lortzeko.

Hain zuzen ere, arauen bidez lortu ohi da berdintasunerako eragileari berrikusi beharreko dokumentazio guztia bidaltzea, eta erabilera ez-sexista nola egiten den jakiteko nolabaiteko gogoia sortzea, baina kasu askotan ez da horren garrantzia barneratzen, eta, jakina, gero ez da berrikusten erakundeen komunikazioaren edukia –irudiak eta mezuak–, genero-estereotipoak egin ez daitezkeen. Arrazoi horrengatik, funtsezkoa da iraunkortasuna prestakuntza- eta sentsibilizazio-lanean, dokumentu zehatzekin lan egitea, akatsak non dauden iruzkinduta. Era berean, garrantzitsua da “arrainak ez eman, baizik eta arrantza egiten irakatsi” esaldiarekin adierazten den estrategia, hau da, materialen berrikuspenera pixkanaka murriztea eta, horren ordez, arduradunekin lan egitea.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA



Diru-laguntzetan eta kontratuetan berdintasunerako klausulak sartzea erabilera ez-sexista edo sexuen arabera bereizitako datuak baino askoz gutxiago jasotzen da. Artikulatu hori kontzientziarazioko alde aurreko lan bat garatzen hasi ondoren lantzen da. Oro har, arlo hori landu duten udalek zerbitzu juridikoekin garatu beharreko ekintza gisa lantzen dute. Izan ere, diru-laguntza eta kontratu guztietan modu estandarrean jasotzen diren klausula jakin batzuk adosten dituzte horiekin.

Berdintasuneko eragileek eremu horretan aurre egin behar duten arazo nagusia da erreparaok daudela izan daitezkeen neurrien legezkotasun mailari dagokionez –ez bidezkotasun-mailari dagokionez–, eta, beraz, eragileek eztabaida bat hasten dute udaleko abokatuarekin klausula jakin bat legezkoa den ala ez zehazteko. Legezko argudioak gutxi direnez gero, bidezko ekintzen eremua geroz eta txikiagoa egiten da, eta, horren ondorioz, eragile asko, ekintza horri aurre egin baino lehen, inguruko udalerrietan egin denari buruzko dokumentazioa bilatzen saiatzen dira.

Arrazoi horrengatik, berdintasunerako eragileek komenigarritzat jotzen dituzten jardunetako bat izango litzateke dokumentu bat egitea artikulatu hori betetzeari buruzko gomen-dioekin, berdintasunerako eragileei nahiz zerbitzu juridikoei zuzendua, eta espezifikoki lege-oztopo ohikoenen aurka eginez.

Aurrekontuak genero-ikuspegiarekin egiteari dagokionez, oro har udal askotan jorratu nahi-ko luketen gaia da hori, baina barne-erresistentzia handiak daude horretarako.

Lehenik, beren aurrekontu propioek –berdintasunerako zerbitzuenak– % 15etik % 40ra bitarteko murriztapenak izan dituzte. Zerbitzu askok diru-laguntzen mende daude bizirauteko, eta, kasu gutxi batzuetan, beste sail batzuetan egindako zeharkako ekintzek, diru-laguntza espezifikoki batetik eratorritakoaz haratago, aurrekontu propioa dute. Halaber, diru-laguntza horiek –berdintasunerako unitateei eusten dietenak nahiz sailen programa edo ekintza espezifikoei eusten dietenak– murrizten ari dira, eta, beraz, egungo lehentasuna da jada irekitako lan-ildoak atxikitzea.

Testuinguru horretan, hain konplexua den gai bat gaur egungoaren moduko krisi-testuinguru batean bakarka jorratzea ez da bideragarritzat jotzen. Nolanahi ere, gai hori izan daitezkeen udalen arteko lan-sareetan jorratu beharko litzateke, aldi berean lurralde jakin batean eta laguntza teknikoarekin lantzen dela jakitearen babesarekin.

Egoera horren salbuespen bat aurkitu da aurrekontuan azterketa bat egin den udalerrri batean, herriko ikasle baten graduondoko azterketaren ondorioz. Berdintasun-unitateak azterketa babestu zuen, erakundera sarbidea erraztuz, eta azterketa egin ondoren, emaitzen barne-komunikazioko prozesu bat garatu zen.



Aldez aurreko dokumentazio-prozesu bat egitea beste diru-laguntza eta kontratu batzuetan bildutako klausulei buruz; hortik abiatuta, zerbitzu juridikoekin lan egitea klausula egonkor batzuk adosteko



Udal-aurrekontuen analisi bat egitea genero-ikuspegiarekin eta kanpoko langileei eskatuta, eta emaitzen komunikazio-prozesu bat egitea

KANPOKO KAPITAL SOZIALA: GIZARTE ERAGILEEKIKO HARREMANAREN EZAUGARRIAK

3.10

Orain arte ikusi dugunez, une nahiko konplexua eta ezberdina da parte-hartze sozialerako. Alde batetik, askotan idatzi denez, ezaugarri batzuk ikusten dira, oro har parte-hartzean eta zehazki emakumeen eta/edo berdintasunaren aldekoen parte-hartzean aplikatu daitezkeen eredu berriei buruz hitz egiteko aukera ematen dutenak:

- Nagusiki aurreko garaietan ikusten ziren “militantziako” ereduaren aurka, gau egun partaidetza-eredu berriak sortzen ari dira. egoeraren araberakoagoak, aldizkakoagoak eta gai zehatzei lotuagoak.
- Izapideetatik ihes egiten duten taldeak, ekimenak, plataformak sortzen dira, baina horrek ez du esan nahi existitzen ez direnik, ezta parte hartzeko eta herritartasuna erakitzeko eskubidea baliatu nahi ez dutenik ere.
- Beren jarduera erakundeetatik kanpo garatzen duten taldeak agertzen dira.
- Banakako pertsonak partaidetza-prozesuen xede-publiko geroz eta garrantzitsuago eta desiratuago gisa egituratzen dira.
- Parte hartzeko bide berriak sortzen dira, informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriei lotuak.

Errealitate berri hori aintzat hartuta, hiriburuez bestelako udalek joera hasi berriekiko eta, kasu askotan, herri hurbilenen errealitatearekiko guztiz kontrakoa den problematika ezberdin eta askoz ere espezifikokoago bati egin behar diote aurre.

Udalerrri batzuetan, mugimendu feministako ibilbiderik ez izateaz gain, ez dago emakumeen elkarteetan edo horien partaidetza-prozesuen aurrekaririk. Kasu batzuetan, aurre egin behar duten errealitatea emakumeak maiz irteten ez diren barreiatutako baserriez osatzen da. Udalerrri horietan edozein partaidetza-prozesu sortzea ere lorpen bat da. Kasu horietan, erabili ohi den estrategia da landa-lan handia egitea emakume bakoitzarekin hitz eginez, premia eta interes komunak atzemateko. Prozesu horietatik abiatuta, jarduerak sortzen dira, normalean aisialdikoak, baina baita osasunari edo norberaren zaintzari buruzkoak ere, eta pixkanaka harreman egonkor bat sortzen da horien barruan.

Tipologia horren aurrean, askoz ere gehiago ikusten den beste tipologia bat dago, eta gutxi gorabehera indartsua den baina berdintasunarekin lotura txikia duen elkarte-mugimendu bat da horren ezaugarri nagusia. Eragile baten hitzen arabera, "ihes egiten dute gai horiek aipatzen direnean". Kasu horietan, estrategiaren helburua izan ohi da, alde batetik, jardueraren eskaintza emakumeen premietara eta eskaeretara egokitzea, ordutegiei nahiz edukiei dagokienez, eta lotura hori erabiltzea interesatzen diren berdintasuneko gaiak sartzeko. Adibidez, lan-eremuan emakumeen egoerari buruz hitz egin ordez, jarduerak "lidertza eta enplegua" izenburuarekin eskaintzen dira, eta ahalduntze-prozesu gisa saldu ordez, enplegarritasuna handitzeko aukera gisa saltzen da. Estrategi horren beste adibide bat da, emakumeentzako ikastaroak, hitzaldiak edo jarduerak eskaini eta haurtzaindegi-zerbitzu batekin lagundu ordez, kontrakoa egitea, hau da, haurrentzako jarduerak eskaintzea, eta, aldi berean, amak "bien bitartean entretenitzeko" jarduera bat eskaintzea, berdintasunari buruzko edukiekin.

Berdintasunerako eragileek egokitzen jotzen duten eta kasu gutxiagotan ikusten den egoera da mugimendu feminista indartsu eta proaktibo bat izatea. Kasu horietan, jardunbide egokiena gisa ikusten da planifikatzen diren estrategien eta jardueren konplize bideratzaile bihurtzea, baliabide ekonomikoak, logistikoak eta bestelako baliabideak bilatuz eta lan-aukera guztien inguruko orientazioa emanez, baita ikusiak izateko plataformez hornitzeko laguntza emanez ere. Horrelako harreman bat egiteko, garrantzitsua da alde batetik entzutea eta hurbiletik lan egitea, eta emakume horiekin adostutako ekintzak garatzea.

Azkenik, badaude beste kasu batzuk ere, non elkarten mugimendu feministarik gabeko eta, batez ere, emakume gazteen inplikaziorik gabeko egoera batetik abiatuta (atalaren hasieran adierazitako arrazoiengatik), profil horrekin harreman estuak ezartzea lortu den. Horren adibide dugu Gipuzkoako berdintasunerako bi eragileen kasua; hain zuen ere, azaroaren 25eko kanpaina baten ondorioz, prozesu bat hasi zuten, eta horretarako beren ohiko harreman-leku informaletara jo zuten, maila bereko hurbilketa bat ezarri ahal izateko. Norberaren beldur-bizipenak eta segurtasunik ezakoak lantzearekin hasi ziren, lehenik orokorrean, eta, gero, egoera larriak pairatu ziren egoerak kontatuz. Horrela sortu zen abesti bat egitearen ideia, eta, ondoren, grabatzea eta kanpaina erabiltzea. Lan horren arrakastaren gakoak izan dira emakume gazteen premietara egokitzeko gaitasuna, horien ordutegiei eta topatzeko lekuei dagokienez, eta aldeaz aurreko ideiarik gabe hastea, parte-hartzaileei aukera emanez prozesua gidatzeko, garrantzia eta jarraitutasuna ematea bermatuz.

Beste adibide bat dugu ahalduntzeko eskolen kasua; horietako bat edo batek adierazi du urteetan zehar partaidetzako eta prestakuntzako prozesu egonkorak sortzea lortu dutela, 200 emakume baino gehiago izanik berdintasunaren arloan proaktiboki lan eginez. Bi kasuetan, gakoa da "prozesu" kontzeptua, hau da, lan-ildoak ezartzea xede-hartzaileei interesatzen zaizkien gaietatik abiatuta, berdintasunaren aldeko lanean pixkanaka aurrera egiteko aukera ematen duten jarduerak egite aldera, elkarren arteko konplizitatean oinarrituta gaiak eta interesak hedatuz.

Jakina, lehenengo hiru egoerak berdintasuneko ibilbidea duten udalerrietan nahiz horrelakorik ez dutenetan ikus daitezke –elkarten mugimendurik ez izatea, edo emakumeen elkarten mugimendurik ez izatea, ohikoagoa da tamaina txikiko udaletan, baina badaude salbuespen nabarmenak–, baina udalaren edo mankomunitatearen lanaren ondorioz sortutako mugimendu feministak berdintasunaren arloan nolabaiteko ibilbidea duten planen kasuetan ikusten dira.

Hortaz, ondorioa da, barne-kapital sozialarekin gertatzen den modu berean, ibilbideak ez duela bermatzen berdintasunean lan egiteko interesa duen eta proaktiboa den kanpoko kapital soziala sortuko denik –egoera bereziki konplexu batetik abia daitekeelako eta/edo berdintasun-unitateak estrategikoagotzat jotzen duelako beste alderdi egingarriagoetan lan

egitea-, baina aurretik existitzen ez zen berdintasunaren aldeko mugimendu bat sortu den kasu guztietan; ibilbidea zuten Udaletan izan da, parte-hartzearen alorrean bereziki sentsibilizatutako berdintasunerako eragileekin eta elkarte-mugimenduaren ezagutza handiarekin.

JARDUNBIDE EGOKIEN LABURPENA

- Elkarte-mugimendurik gabeko udaletan, elkarrizketak egitea emakumeekin, interes komunak atzematea eta horietara egokitzen diren jarduerak eskaintzea, tetuinguru horietan berdintasunean sentsibilizatzeko lana eginez
- Emakumeen elkarte-mugimendua dute baina berdintasunaren aldekoa ez den udaletan, gai zuzenagoak eta espezifikoagoak jorratzea (ez soilik sentsibilizazioa), baina ordutegiak eta edukiak emakumeen premietara egokituz
- Berdintasunaren arloko gizarte-mugimendu proaktiboa duten udaletan, lan bideratzailea egitea eta elkarren artean laguntzeko eta konplizitateko harremanak ezartzea
- Harreman-sareak sortzea elkartze-sare komuna duten berdintasunerako eragileekin, eta egoera aberasteko aukera ematen duten elkarrekintzak eta trukeak ezartzea
- Aldizkako ekintza gisa edo zerbitzu gisa planteatuak izan ordez, bilakaera-prozesuan dauden prozesu gisa planteatutako harremanak sortzea, aldaketetara eta aukeretara irekiak, baina berdintasuneko edukietan aurre egiteko aukera emanaz

4

ONDORIOAK

Atera daitekeen lehenengo ondorioa eta garrantzitsuen da 4/2005 Legea onartzeak zalan-tzarik gabe bultzada bat eman diola udaletako berdintasun-politiken garapenari. Bultzada horren arrazoa izan da, alde batetik, EAEko administrazio asko indarberritzea eragin duela, edo berdintasunaren garapenerako funtsezko egiturazko elementuak ezartzen hastea (planak, talde teknikoak, aurrekontuak, koordinazio-egiturak), baina baita berdintasunerako eragileak legitimatzeko tresna garrantzitsu batekin hornitu dituela ere, hain zuzen ere beren jardun-ekimenak eta, bereziki, administrazioko barne zeharkakotasunera bideratutako ekintza guztiak babesteko. Horren ildotik, 3/2007 Lege Organikoa erreferente hain nabarmena izan ez bada ere, edukiei dagokionez nahiz bere funtzio legitimatzaileari dagokionez, indargarri gisa balio izan du, eta bereziki aproposa izan zen onartu zen unean, hau da, udalen eta aldundiaren legegintzaldiaren hasieran.

Hala ere, gauza bat da udaletako berdintasun-politikak hedapen-une batean daudela esatea, eta beste gauza bat da, oso desberdina, kapital soziala sortzeko gai direla esatea, hau da, berdintasunaren aldeko lan proaktiborako jarrerak eta gaitasunak dituzten pertsonen sareak sortzen ari direla.

Hain zuzen ere, berdintasun-politikak artikulatzeko mekanismo nagusia planak dira, eta horien kopurua bikoiztu egin da legegintzaldi honetan. Baina berdintasun-planek beren kabuz ez dute bermatzen, ez soilik kapital sozial jakin bat sortzea –berdintasunaren aldeko politiken oinarritzko helburua–, baizik eta ezta erakundeen barruan politikak berez Legearekiko koherentziari jarraiki garatu eta artikulatzea ere.

Berdintasun-planek potentzial handia dute, baina soilik baldintza egokietan garatzen direnean. Baldintza horien artean azpimarratzekoak dira honako hauek:

- Pertsona bultzatzaile tekniko bat izatea, ahal bada ibilbidearekin eta esperientziarekin berdintasunaren alorrean, baina batez ere geratzeko asmoarekin, jarraipena eta bilakatzeko gaitasuna duen proiektu bat sortu eta atxikitzeko.
- Administrazioaren, elkarte-sarearen eta ezartzen diren biztanleriaren ezaugarri bereziak ezagutzeko. Funtsezkoa da berdintasun-politikak beren hartzaileak diren gizarte-eragileen eta herritarren nahiz erakundearen ezaugarri berezietara egokitzea. Horren ildotik, funtsezkoa da Emakunderen zuzentarauei egokitzearen garrantzia –Legea betez– “errezeta” moduan ardatz guztiak eta potentzialki gomendatutako helburu guztiak dituzten eta beren artean mimetikoak diren planak sortzeko premiarekin ez nahastea. Aitzitik, funtsezkoa da aurreko jardunaren ebaluazioak, eta administrazioan lan egiten duten pertsonen gaur egun duten eta izan dezaketen iragazkortasunari, ezagutzari, prestasunari eta jarduerari buruzko azterketak eta ikerketak edukitzea, baita berdintasunari dagokionez herritarren egoerari buruzkoak ere. Azterketa edo ebaluazio horiek ezinbestekoak dira, baina, era berean, administrazioaren nahiz xede-hartzaileen tamainari egokitu behar zaizkio. Horrek esan nahi du jatorrizko egoeraren ebaluazio bat eta udaleko plantillaren eta herritarren egoeraren diagnostiko bat egiteak kanpoko azterlan gisa planteatzeko aukera biltzen duela, baina baita udalerrri txikietan berdintasunerako eragileak gainerako teknikariekin biltzen direnean egiten duten alde aurreko lan gisa ere, horien lana ezagutzeko –pixkanaka hainbat bileretan– eta genero-ikuspegian oinarrituta egindako lanaren analisi bat egiteko. Baita elkarte-mugimenduan biltzen direnean ere, horien indarrak eta ahulguneak ezagutzeko eta horien eskaerak aztertzeko.
- Plangintza-metodologiak udalaren errealitatera egokitzea. Berdintasun-planak, kapital soziala sortzeko, administrazioaren barruko eraikuntza-prozesu baten emaitza izan

behar du. Horren ildotik, oso garrantzitsua da erabiltzen diren metodologiak helburu horretara egokituak egotea, administrazioaren eta hartzaile-biztanleriaren ezaugarrien arabera. Horrek esan nahi du ahal den neurrian eragile bakoitza inplikatu behar dela. Barneko langileei dagokienez, aldundietan, hiriburuetakako udaletan eta udal handietan, horren ondorioz normalean bi aldeetako bilerak egin behar dira zuzendariekin eta/edo teknikariek helburuak eta ekintzak batera erabakitzeko, eta koordinazio-egitura politikoak eta teknikoak sortu behar dira, hain zuzen ere horien barruan plangintza batera lantzeko eta koordinazio-tresnen oinarriak ezartzeko. Udaletxe txikietan eta ertainetan, aldiz, askotan zaila da taldeko plangintza-prozesuak sortzea, politikoak nahiz, batez ere, teknikoak, eta estrategia egokiena elkarrizketa pertsonalen bitartez egituratzen da nagusiki.

Aitzitik, gehien egiten diren eta, kapital soziala sortzeko lagungarriak ez izateaz gain, askotan aliantzak sortzea oztopatzen duten akatsak honako hauek dira, besteak beste:

- Berdintasun-unitate baten –barnekoa edo kanpokoak– laguntza puntualarekin egiten diren eta gero ezarpenerako laguntza hori ez duten planak.
- Berdintasunari dagokionez herritarren (premiak, eskaerak, baita indarrak eta lehentasun txikiagoa duten edo landuak izateko aukera gutxiago dituzten eremuak ere) eta administrazioaren ezaugarri berezien alde aurreko ezagutzan oinarritzen ez diren planak.
- Udal-politikarekin adostuak eta egiaztatuak izan ez diren planak, ezta horiek egiteaz arduratutako politikariek eta teknikariek ere.
- Gehiegizko eta nekez gerta daitekeen ekintza-multzo baten moduan egituratzen diren planak, nor arduratuko den eta aurrekontua zein izango den zehaztu gabe.

Hasierako ildoarekin jarraituz, hau da, berdintasun-planek premisa horiek zein neurritan betetzen dituzten eta kapital soziala zein neurritan sortzen duten jakiteari dagokionez, ikus daiteke hiriburuko udalak nahiz aldundiak, abiadura eta alde aurreko ibilbide desberdinekin bada ere, gaur egun gako horien inguruan lan egiten ari direla, eta, beraz, barne-aliantzen eraikuntzan nabarmen aurrera egiten ari direla. Sailen arteko talde teknikoek uste dute ahalegin handia garatzen ari dela, elkarrizketetan nahiz telefono bidez aholkularitza emanaz, baita koordinazio-egiturak dinamizatuz ere, berdintasuna zeharkakoa egiteko, eta, era berean, ahalegin hori antolamenduan ikus daitekeela eta irauteko bokazioa duela uste dute. Oro har, bultzada handiagoa ikusten dute “goitik beherako” ikuspegi bat garatzeko egoeran daudenek, hau da, erabakitzeko gaitasuna duten pertsonak (zuzendariak eta/edo politikariak) zeharka inplikatzeko ahalegina egin eta lortu dutenek, guztiz ezinbestekoa ez den arren.

Hiriburuez bestelako udalei dagokienez, hain zuzen ere hor ikus daiteke argi eta garbi kapital soziala sortzearen garrantzia. Planen edizioaren bigarren edo hirugarren fasean dauden udalek, batez ere lanpostuan nolabaiteko ibilbidea duen eta bertan jarraitzeko ikuspegia duen teknikari bat duten udalek, berdintasunaren aldeko aliantza-sare handiagoa dute, batzuetan barrukoa, batzuetan kanpokoak, eta beste batzuetan bi eremuetan. Duela gutxi sortutako planak dituzten udalek –gehienak udal txikiak dira– zailtasun bati aurre egin behar diote, hain zuzen ere askotan laguntza tekniko egonkorrik ez dutela, eta laguntza hori dutenean, teknikariak ez duela erreferenterik eta gunerik bere arazo espezifikoak partekatzeko eta planaren diseinuan eta ezarpenean orientatzeko modua aztertzeko. Egoera horrek plana bakarka egiten dutenak nahiz plan mankomunatuak hartzen ditu eraginpean.

Kasu honetan, berdintasunerako eragileek arazo berberak ikusten dituzte, baina egitura desberdinak koordinatzearen zailtasun gehigarriarekin, beti bat ez datozen interesekin, eta

espazioari dagokionez urrun dauden eta, beraz, konfiantzazko harremanak eta lankidetzazko ezartzea konplexuagoa den pertsonekin.

Bestalde, aliantza-sare horrek zein neurritan dakar sailen aldetik lan proaktiboa eta, beraz, benetan zeharkakoa den lana, egoera ezberdina da.

Hiriburu-udal-eta aldundietan, sail/arlo/zuzendaritza edo zerbitzu gehienak daude inplikatuak, formalki behintzat, mainstreamingarekin lotutako ekintzetan, eta, ikus daitekeenez, aurrerapen-maila desberdinak dituzte. Hala ere, jarduera espezifikoak garatzeko gaitasuna kapital sozialaren eta berdintasunaren arloko laneko aurrekarien mende dago, eta, azken hori, bere aldetik, gutxiago edo gehiago maskulinizatutako eremu bat izatearen mende dago, baita sailen edo eremuen arteko harreman historikoa estuagoa edo zabalgia izatearen eta lan-eremuan berdintasunaren arloko lan-kantitatea handiagoa edo txikiagoa izatearen mende ere. Horrela, tradizioz zeharkakoagoak diren gizarte-ongizatearekin edo gizarte-bazterkeriarekin lotutako politikak, hala nola gazteriarekin, immigrazioarekin, ingurumenarekin edo euskararekin lotutakoak lantzen dituzten arloetan edo sailetan, berdintasunaren alorreko ekintza espezifiko gehiago egiten dira, eta ogasun, garraio eta hiri-gintzako sailek, aldiz, normalean gehiago mugatzen dute beren parte-hartzea.

Bestalde, ibilbidea duten eta hiriburu-udal-ekintza ez diren udal-egoera antzekoa izan ohi da, baina mainstreamingeko ekintza batzuk (prestakuntza, sexuaren arabera bereizitako datuak, eta abar) zailtasun handiagoak dituzte sistematikoki ezarriak izateko, eta, batez ere, administrazio osoa tartean sartzeko. Ekintza espezifiko indartsuenen jatorria –horrelakotzat hartuko dira gehien finkatuak daudenak eta aldatzeko gaitasun handiagoa dutenak– izaera propioa hartzen duten lan-programak (hezkuntza, garapen-agentzien bidezko enplegua, eta abar) eta udal-egoerarekin egindako baterako lan-akordioak izan ohi dira. Akordio horiek lan-bileretan egiten dira, eta normalean berdintasunerako eragileak proposatuta. Nagusiki arlo edo politika irisgarriak aldundien eta hiriburu-udalen kasuko berberak dira, baina azpimarratu behar da, tamaina txikiagoko udal-herbiltasunak eta harreman pertsonalek duten garrantzi handiagoa dela eta, hainbat kasutan ikusi dela arkitektoak eta hirigileak genero-ikuspegia sartzeko modu zehatzei buruz prestatu edo informatu ondoren, horrek interesa piztu duela eta interes horren ondorioz bi alderdiek oso positiboki balioetsitako proiektuak egin dira. Horren ildotik, argi dago zeharkako berdintasun-politikak ezartzean, hiriburu-udal-ekintza, aldundiek eta udal-egoerak beren tamainaren abantaila dutela, eta erabiltzen dutela edo erabil dezaketela, berdintasun-neurri formalagoak ezartzeko prozesuak sortzeko, horietan antolakundea inplikatuz, koordinazio-egitura egonkorrekin lan eginez, eta goitik beherako estrategia bat erabiliz (erabaki politikoak edo teknikoak hartzeko gaitasuna duten pertsonak tartean sartuta), domino-efektua bilatuz.

Bestalde, udal-egoerak txikiak herbiltasunak ematen dituen abantailak erabiltzen dituzte, hala nola proposamenentzako giro egokia sortzen duten harreman pertsonalen sare bat sortu eta erabiltzeko aukera, eta erakundeak parte hartzen duen proiektuak sakonago ezagutzea, horietan genero-ikuspegia sartzeko neurriak eta horiekin lotutako ekintza espezifikoak proposatzeko.

Azterketan parte hartzen duten pertsona guztiak ados daude esatean inplikazio politikoa funtsezkoa dela zeharkako berdintasun-politikak garatzea lortzeko, eta berdintasunaren aldeko kapital soziala sortzea lortzeko, batez ere administrazioen barne-eremuan.

Elkarrizketatutako pertsona gehienek ustez berdintasuna ez da benetako lehentasun politiko bat, baina agerian jartzea politikoki okerra izatea lortu da. Premisa horretan oinarrituta, egoerak arlo horretan honako xehetasun hauek ditu:

Foru adundietan ikus daiteke hiru lurralde historikoetako Batzar Nagusiek berdintasun-politikekiko interesa eta inplikazioa handitu dutela. Izan ere, hiru lurralde historikoetan koordinazio-egiturak sortu dira edo horien bultzada berritu da –sailen arteko talde teknikoak eta sailen arteko berdintasun-unitateak–, berdintasun-unitateak langile gehiagorekin hornitu dira, eta organigraman duten posizioa indartu egin da.

Hiriburuetako udaletxeei dagokienez, Gasteizko Udalak uste du berdintasunaren aldeko konpromiso politikoa handia dela sail arduradunari dagokionez, baita maila orokorragoan ere, eta baliabide kantitatean ikus daiteke (antolamenduzkoak, giza baliabideak, materialak), eta batez ere berdintasunerako udal-politikarako aurrekontu-esleipenean. Bilbon eta Donostian ere uste dute politikari hurbilena –eraginpean duen saila– benetan inplikatu dagoela eta proaktiboa dela berdintasun-politiken bultzadan. Hala ere, maila orokorragoan, aurreko legegintzaldiarekin alderatuta giro positibo baten barruan, egoera ezberdinagoa dela ikusten da.

Gainerako udaletxeetan, jakina, era askotako egoerak ikusten dira, planak eta berdintasun-politikak egitearen inguruan ibilbidea dutenen artean nahiz halakorik ez dutenen artean. Argi dago berdintasunaren arloko jarrera eta inplikazio politikoa pixka bat hobetu dela, hain zuzen ere kontraktotasun esplizituak murrizten ari baitira, arestian esan dugunez politikoki okerra delako eta berdintasunerako neurriak babesteko prest dauden politikarien masa kritikoa handiagoa dagoelako. Hala ere, bide luzea egin behar da oraindik, benetan zeharkakoak diren politikak gauzatzeko zalantzarik gabeko laguntza politikoa behar delako, eta aurkakotasun espliziturik ez izatea ez da inolaz ere nahikoa. Azpimarra daiteke laguntza hori, hiriburuetakoak ez diren udaletan, eta batez ere ertainetan eta txikietan, ez dela nabarmentzen nagusiki organigramako posizioaren bitartez, baizik eta alkatetzak berdintasunerako eragileei ematen dien laguntza irmoaren bitartez, koordinazio-egituretan agertuz eta/edo ekintza eta ekimen esanguratsuenei bere laguntza esplizitua emanez.

Nolanahi ere, berriz ere 4/2005 Legea funtsezkoa izan da hobekuntza horretan, berdintasun-politikei legezkeratasuna emanez, eta horrekin zalantzarik gabe agenda politikoetan posizio nabariagoa eta garrantzitsuagoa emanez, erreferentziazko alderdi politikoa edozein izanik.

Elkarrizketatutako berdintasunerako eragileek lagungarritzat jotzen dituzten eta berdintasunaren arloan konpromiso politikoa handiagoa sortzeko jardunbide on gisa definitzen dituzten beste faktore batzuk dira honako hauek:

- Herritarren partaidetza-dinamikak sortzea eta berdintasunaren aldeko elkarte-mugimendu indartsu eta proaktibo baten existentzia sustatzea, alde batetik herritarren eskaerak sortzeko, eta, bestetik, egiten diren jarduerak hedapen handiagoa eta, beraz, errentagarritasun politiko handiagoa izan dezaten.
- Maila politikoko koordinazio-egiturak sortzea eta albait maiztasun handienarekin dinamizatzea, baita izaera pedagogiko nabariarekin ere, informazioa emanez lantzen ari

diren gizarte-arazoei buruz, herritarren artean duten interesari edo oihartzunari buruz, eta jorratzen diren ekintzek nola sustatzen duten udalak berdintasunean duen inplikazioa ikusaraztea.

- Ahal denean, politikariei zuzendutako prestakuntza egitea, prestakuntza profil horren premiei egokitzen zaiela eta bertaratzea erabatekoa dela bermatuz.
- Bereziki udaletxe ertainen eta txikien artean, diruz lagundutako eta, beraz, kostu baxuko jardueren bilaketa sarrera-elementu bat da, berdintasunean esperientzia positiboak lortzea eta giro politiko egokia sortzea errazten duena, eta, horrela, horiek sendotu ondoren, erabilgarriak izan daitezke finantziarioa handitzeko edo berdintasunerako beste neurri batzuk garatzeko aurretiko joera hobea egon dadin.
- Era berean, bereziki udaletxe ertainetan eta txikietan, berdintasunerako neurri zuzendutako laguntza politiko handitzeko erabili ohi den estrategia bat da berdintasunerako eragileen proposamenak eta eskaerak berdintasun-politiken garrantzia sozialeko unekin bat egitea (martxoaren 8a, azaroaren 25a, arrakasta-kasuen berriak edo gizarte-eskaerak, eta abar), komunikabideetako nabaritasunak arazoarekiko sentsibiltate handiagoa erraztu dezan.

Bestalde, etorkizunerako iradokizun gisa, horri dagokionez, uste da positiboa izango litzatekeela lan-sareak sortzea arlo politikoan, erkidego mailan sustatuak, gai zehatzak denen artean aztertzeko, eta baterako neurriak bultzatzeko erabakiak hartze aldera. Sareak sortzeak, alde batetik, sentsibiltate politiko handitu dezakeela uste da, inguruko udalerrietan lantzen ari diren gai bat dela ikusiko litzatekeelako, eta, bestetik, aukera emango luke berdintasun-politiken presentzia soziala hobetzeko formulak partekatzeko, eta, azkenik, aukera eman dezake lan-erritmoei eta etorkizuneko erronkei dagokienez koordinazioa handitzeko.

Bestalde, berdintasunerako eragile batzuen ustez, gaur egun martxan dauden diru-laguntzen eskakizun-maila edo horiei eskatutako kontrapartida handitzea lagungarria izan daiteke berdintasun-planak edukirik gabeko dokumentu hutsak izan ez daitezen, eta berdintasunerako eragileen kontratazioa gero zera bihur ez dadin, arduradunik izango duen plan bat egingo duen norbait sei hilabetez lortzea soilik.

TALDE TEKNIKOA: **BERDINTASUN UNITATEA** **4.3**

Aztertutako faktore guztietatik, ziur asko zeharkako berdintasun-politikak sortu eta atxikitzeko eta berdintasunaren arloko pertsonak inplikatzeko gaitasun handiena duena, eta, beraz, gure ikerketaren xedean eragin handiena duena, talde tekniko bat edukitzea da, egoia, nahikoa, trebea eta irauteko asmoarekin.

Berdintasun-unitateek garapen handia izan dute azken legegintzaldian.

Foru aldundietan, berdintasun-unitateak osatzen dituzten pertsona guztiak denboraldi horretan kontratatu dira. Kasu askotan, sortutako lanpostuak dedikazio eskusibokoak dira, eta, kasu batzuetan, berdintasunerako eragileak A mailako funtzionarioak dira.

Hiriburuetakoa udaletan, berdintasun-unitateek ibilbide handiagoa dute, bereziki Bilbon eta Gasteizen. Donostian, taldea duela gutxi sortu bada ere, dedikazio eskusiboa duten pertsonen kopurua antzinasun handiagoko taldeen berbera edo horietan baino handiagoa da.

Hiriburuez bestelako udaletan ere hazkunde nabaria ikusi da berdintasunerako eragileen kopuruan, eta, ibilbidea duten udaletan eragileen lan-baldintzak hobetzeko eta lanpostuan jarraitzen duten denbora handitzeko joera ikus daiteke.

Hala ere, hobekuntza horiek sendotu egin behar dira, eta handitzen jarraitu behar dute, egoera ez baita oso egokia.

- Aldundietan eta hiriburuetakoa udaletan, Bilboko udaleko eta Gasteizko udaleko langileen salbuespen batzuekin, berdintasunerako eragile guztiak legegintzaldian kontratatu dira, eta, hainbat kasutan, postu guztiak estali arte, aldaketak egin dira eta jarraitutasun urria izan da lanpostuetan.
- Bestalde, hiriburuez bestelako udaletan, bai ibilbidea dutenen artean, bai, bereziki eta maiztasun handiagoarekin, ibilbiderik ez dutenetan, laneko desegonkortasun-maila handia ikusten da, egoera eta xehetasun oso desberdinekin:
 - Aldi baterako kontratuak, eta denbora partzialekoak.
 - Eragile askoren ordu-dedikazioa astean 5-20 ordukoa da udal bakoitzeko.
 - Plan mankomunatuetakoa edo hainbat udalerrri eraginpean hartzen dituzten planetako berdintasunerako eragileen kasuan, garapen agentzien bidezko kontratazioa, udaletako langileekiko irisgarritasuna galduz, beraz.
 - Kanpoko enpresen bidez egindako kontratazioa.
 - Azkenik, egoera konplexuena eta berdintasunean dedikazio txikiagoa eskatzen duena, berdintasunerako eragile bat edo berdintasun-politiketan aritzen den pertsona espezifikoa bat ez dagoenean izaten da. Horren ordez, funtzio hori hainbat gai jorratzen dituen teknikari bati esleitzen zaio.

Horri guztiari gehitu behar zaio, ibilbidea duten eta berdintasunerako eragileek ibilbide historiko luzeagoa duten udaletan, eta teorikoki lan-baldintza egokiak dituztenetan –denbora osoan dedikazio eskusiboa duten funtzionarioak–, era berean, konparaziozko bidegabeberria garrantzitsuak ikusten dira. Erakundearen barruko mailan nabarmentzen da berdintasunerako eragileei maila txikiagoak esleitzen zaizkiela, egiten den lana goragoko maila bateko beste eremu batzuetan egiten denaren antzekoa bada ere, eta horrek guztiak soldata-desberdintasunak eragiten ditu.

Berdintasunerako eragileen egonkortasuna eta lan-baldintzak hobetzea funtsezkoa da, hain zuzen ere horren mende dagoelako eragileek ezaugarri garrantzitsuenetakoa batzuk garatu ahal izatea, berdintasun-politiketan zeharkakotasuna ezarri ahal izateko, eta berdintasunaren aldeko kapital sozial proaktiboa eratzea ekartzen duten barneko eta kanpoko aliantzak sortu ahal izateko.

Hain zuzen ere, parte-hartzaileek ildo horretan erabakigarritzat jotzen dituzten ezaugarriak, berdintasuneko prestakuntzaz eta berdintasunaren arloko sentsibilizazioaz gain, beren potentzial guztia epe ertainean edo luzean bakarrik garatu eta ustiatu dezaketen faktore batzuk dira:

- Harremanetarako gaitasuna eta gidaritza-gaitasuna, aliantzak sortzeko. Hain zuzen ere, arrazoi horrengatik da kokapen fisikoa gako elementu bat udaletxe txikietan eta ertainetan, organigramaren barruko posizioa bezain garrantzitsua edo gehiago, erdialdeko

edo gako-pertsonen hurbileko kokapen fisiko bat lagungarria baita erlazioentzako eta baterako lanen dinamikak sortzeko.

- Proaktibitatea eta mugikortasuna elkarrekin eta politikariak eta teknikariak *in situ* bisitatzeko.
- Iraunkortasuna eta frustrazioarekiko erresistentzia, politikarien nahiz besteen kontzientziazioaren eta sentsibilizazioan pazientziarekin lan egiteko.
- Horretaz gain, malgutasunaren eta ikuspegi estrategikoaren premia azpimarratzen da. Arlo bakoitzaren premietara egokitzeko gai izateko, eta udalen indarrak eta ahulguneak eta lan-aukera handienak non dauden ikusteko.

KOORDINAZIO EGITURAK **4.4**

Koordinazio-egiturak tresna bat dira, berdintasunaren arloko zeharkako jardunen garapena, ezarpena eta hobekuntza errazten duena eta berdintasunera bideratutako lanean erakundeen konpromisoa irudikatzea dakarrena, eta, beraz, kapital soziala sortzea, mantentzea eta zabaltzea erraztu dezakeen faktore bat izan daiteke, baina aldi berean kapital hori sortzearen ondorio bat da.

Foru aldundietan eta hiriburuetako udaletan, legegintzaldi honetan aurrerapen bat gertatu da koordinazio-egitura politikoen nahiz teknikoaren sorreran.

Horrela, hiru aldundiek eta hiru hiriburuak berdintasunerako batzorde politiko bat dute gaur egun. Bilboren eta Gasteizen kasuan izan ezik, gainerako erakundeetan batzorde horiek legegintzaldi honetan sortu dira. Oro har, berdintasun-unitateek berdintasunari bultzada politikoa emateko funtsezkotzat jotzen dituzten egiturak dira, konpromiso politikoaren sustapen- eta sentsibilizazio-funtzioa betetzeko guneak baitira, baina SATT gehienek ez dakite zein den egiten duen funtzioa eta zeintzuk diren bileretan hartzen dituen erabakiak.

Sailen arteko talde teknikoari dagokionez (administrazio batzuetan sailen edo arloen arteko batzordeak deitzen dira), kasu gehienetan ibilbide luzeagoa duten egiturak dira (legegintzaldi honetan Gipuzkoako Foru Aldundikoak eta Donostiako Udalekoak sortu dira, batzorde hori osatzen duten pertsonen zeharkakotasun-esperientzietan aurretik jada parte hartu bazuten ere). Zerbitzuberuek edo horien baliokideek daude osatuak, batez ere foru aldundietan, eta/edo teknikariek, sail edo arlo guztiak ordezkatuta –salbuespen batzuk izan ezik–. Kasu bereziena Gasteizko Udalarena da, lau batzorde baititu, bat ardatz bakoitzeko, funtzionamendu bananduekin eta osaera espezifikoarekin. Oro har, esan daiteke egitura horiek aurrerapen handia egiten ari direla osatzen dituzten pertsonen inplikazioari, sentsibilizazioari, ezagutza-mailari eta berdintasuneko prestakuntzari dagokionez. Nolanahi ere, berdintasunaren arloan sortzen ari den kapital sozialaren nukleo indartsuena dira, eta, horren ildotik, positibotzat jotzen da foru aldundien eta hiriburuetako udalen sail edo arlo gehienak ordezkatuak egotea eta, oro har, parte hartzeko gogo ona izatea.

Horretaz gain, foru aldundietan sailen arteko berdintasun-unitateak sortu dira, foru-agindu edo dekretu bidez, sail bakoitza osatzen duten zerbitzuetako ordezkariekin osatuak. Unitate horiek beren ibilbidearen hasieran daude. Aldundi gehienetan sail guztiek ez dituzte unitateak osorik eratu, eta zuzentzen edo koordinatzen dituzten pertsonen –normalean sailen arteko talde teknikoak osatzen dituztenak– baieztatzen dute osaera oraindik zabaltzeko behar dela eta funtzionamendua sendotu, baina berdintasuna zeharkakoa egiteko eta kapi-

tal soziala sortzeko gako tresna bat dira zalantzarik gabe. Horren ildotik baieztatzen da ekintzen ezarpenaren aurka erresistentzia txikiagoak ikusten direla, eta berdintasunerako lanean laguntzeko gogo handiagoa, baina hobekuntza hori hasiberria da oraindik.

Gainerako udalek, udal handiek eta ibilbidea dutenek, batzorde politiko bat edo batzorde tekniko bat izan ohi dute, eta bi batzordeak edukitzea gutxitan ikusten da.

Udal ertainetan eta txikietan batzorde teknikoak sortzea konplexua da, langile gutxi daudelako. Horrek zailagoa egiten du deialdiak egitea lanorduetan, herritarrei arreta eman behar zaielako eta askotan teknikariak denbora partzalean kontratatzen direlako, ordutegi eta egun ezberdinetan, egun eta ordu komunak aurkitzea zailagoa eginez. Batzorde politikoei dagokienez, kasu askotan lan egiten duten pertsonak betetzen dituzte sailak, eta horrek ere zailagoa egiten du batzordeak sortzea edo mantentzea.

Udaletxe handietan, era berean, zeharkako kudeaketarekiko erresistentziak, eta berdintasun-unitateek neurri guztien arduradunak eta egileak izan behar dutela pentsatzeak, zailagoa egiten dute batzorde teknikoak nahiz politikoak sortzea. Kapital soziala sortzea kasu horietan sailalara mugatzen da, eta, zehazki, berdintasunean lan egiteko gogo gehiago duten pertsonetara, bi aldeko erlazioko estrategietan oinarrituta. Kasu horietan, erresistentziak gainditzeko gakoak berdintasunerako eragileen iraunkortasunean eta sail arduradunaren edo –emaitza hobekien ematen dituenen– alkatetzaren laguntza politikoan dago.

Horren ildotik, jardunbide egokiak honako hauek dira:

- Batzorde politikoak erabiltzea berdintasunaren “marketing” funtzioa eta funtzio pedagogikoa egiteko. Funtzio hori batzorde horiek dituzten udaletako berdintasunerako eragile askok egiten dute, eta hobeto funtzionatzen du alkatetza inplikatzeko aukera dagoenean, batzordea gidatzeko edo bertan egon dadin. Ibilbide gutxi duten udaletxe txikietan, estrategia horren ordez elkarriketak egiten dira alkatetzarekin eta sailekin, pertsona bakoitzarekin lantzen den informazioa eta prestakuntza egokituta.
- Talde teknikoaren kasuan, jardunbide egokiak honako hauek dira: harreman bizia eta sarria izatea, talde-bileren bitartez nahiz aholkularitzaren edo elkarriketa pertsonalen bitartez, harreman-dinamika oso planifikatua, egituratua eta komunikatua ezartzea, bileren xedearekin bat datozen prestakuntza-prozesuak eginez, eta, oro har, egiten duten lanaren errekonozimendua eta laguntza ematea. Udal ertainen eta txikien kasuan, batzordeak sortzea edo harreman-maiztasun sarria mantentzea ezinezkoa denean, jardunbide egokia da horren ordez inplikatuak egon daitezkeen pertsonekin bilerak egitea, batzordeen talde-dinamiken antzeko ezaugarriekin.
- Azkenik, aldundien kasuan, sailen arteko unitateekin, jardunbide egokia honako hauek datza: prestakuntza-prozesu bizi eta orokortua, zuzendaritzen bultzada, goitik beherako ikuspegia, lan-dinamiken sistematizazio handiagoa, eta komunikazio eta sentsibilizatorako bilerak egitea berdintasun-unitatearen eta unitate bakoitzaren artean.
- Bestalde, koordinazio-egituren funtzio garrantzitsuenetako bat da urteko plangintzako eta ebaluazioko prozesu koherenteak artikulatzea.
- Sailen arteko talde teknikoaren inplikazioa edo, horrelakorik ez duten udalen kasuan, berdintasun-politiken zeharkakotasunean inplikaturiko pertsonena, oinarritzeko elementu bat da programa aplikagarriak eta errealistak lortzeko. Horren ildotik, funtsezkoa da teknikariek elkarriketak egitea, egiten dutena jakitea eta beren lana hobetzeko egin dezaketinari buruz aholkatzea edo ideiak ematea, genero-ikuspegia sartuz, hortik aurrera guztiz adostutako dokumentuak sortzeko, lehenik inplikaturiko pertsona bakoitzarekin, eta gero, ahal bada, taldean edo batzordean.

- Ebaluazioari dagokionez, aldundiak, hiriburuetakoko udalak eta udal handi batzuk dira konpromisoa hartzen dutenak eta baliabideak izan ohi dituztenak kanpoko ebaluazio bat egiteko. Orain arte, betetako ekintzak eta bilatutako helburuak aurreikusitakoekin alderatuta aztertzean oinarritu dira ebaluazio-esperientziak, betiere zuzeneko nahiz zeharkako emaitzak aztertu gabe, eta lan-prozesuak nahiz erakunde-jardunaren inpaktu soziala ebaluatu gabe. Hala ere, programei buruzko dokumentuetan, bereziki foru aldundien dokumentuetan, ebaluazio konplexuagoak egiteko premia ikusten hasi da pixkanaka; dena den, horien arrakasta informazioa lortzeko mekanismoen edo tresnen bilakaeraren mende egongo da. Udal ertainetan eta txikietan ez da ohikoa kanpoko ebaluazio bat egiteko baliabideak edukitzea, eta, beraz, berdintasunerako eragilea da jarraipen-ebaluazioak egiten dituenak, normalean urtero egiten direnak.

BERDINTASUNAREN ARLOKO PRESTAKUNTZA **4.5**

Prestakuntza tresna oso garrantzitsua da, neurri handi batean zehazten baitu kapital sozialaren sorreraren abiada, eta berdintasunerako eragileek nahiz sailen arteko talde teknikoek oinarritzko faktore gisa ikusi dute berdintasun-politikak zeharkakotzeko eta erakundea inplikatzeko horren garapenean eta martxan jartzean.

Foru aldundiak dira azken legegintzaldian prestakuntza-dinamika biziagoak eta egituratuagoak garatu dituzten administrazioak. Araban koordinazio-egitura guztiak biltzen zituzten prozesuak garatu dira, Gipuzkoan prestakuntza estrategikoki erabili da sailen arteko talde teknikoaren lanari eusteko gako elementu gisa, eta Bizkaian prestakuntza sailen arteko talde teknikoan oinarritu da, baina esperientzia arrakastatsuak sailen arteko unitateetara eta/edo gainerako foru aldundira zabalduz.

Hiriburuetakoko udaletan eta udal handietan ere prestakuntza-prozesuak garatu dira, baina ez dira hain biziak izan.

Hala ere, ikus daiteke berdintasunaren alorrean ibilbidea duten udalak eta ibilbiderik ez dutenak gehien bereizten dituen faktoreetako bat prestakuntza-prozesuak garatzeko gaitasuna dela. Ibilbidea duten udaletan, prestakuntza sentsibilizatzeko eta informatzeko gako elementu gisa artikulatzen da, hau da, kapital soziala sortzeko, baina baita jakintza-mailan eta prestakuntzaren espezifikotasunean aurrera egiteko ere, hots, sortutako kapital sozialaren eskumenetan sakontzeko eta horiek hobetzeko. Ibilbiderik ez duten udaletan, zailtasunak ikusi ohi dira prestakuntza-prozesuak artikulatzeko, hain zuzen ere normalean baliabiderik ez duten udal txikiak izaten direlako eta arlo horretako prestakuntzara bertaratzeko erresistentziak izan ohi direlako.

Horren ildotik, berdintasunerako eragileek egiten dituzten eskaeretako bat da berdintasuneko prestakuntzaren homologazioa lortzea maila goreneko erakundeetan, hala nola Eusko Jaurlaritzan eta HAEEn, berdintasuneko prestakuntzak gaur egun ez duen xede-balio hori lor dezan. Era berean, taldeetan proposatu da planen diru-laguntzak emateko baldintza gisa ezartzea administrazioko pertsona kopuru jakin bat berdintasun-ikastaroetara bertaratzeko. Bi proposamen horiek adierazten dute nahitaezotasun-elementuak sartzeko premia dagoela, babes politikoak porrot egiten duenean edo eraginkortasun nahikoa ez duenean erresistentzietan aurre egiten laguntzeko.

Nolanahi ere, eremu horretan jardunbide egokiak honako hauek dira:

Xede-hartzaileei dagokienez:

- Prestakuntza-prozesuak eskaintzea, ahal den neurrian, administrazioaren eremu guztietan, hau da, politikari eta zuzendarietatik hasita, teknikari eta administrarietara iritsi arte.

Prestakuntzaren ezaugarriei dagokienez:

- Eduki orokorrenetatik zehatzenetara edo sektorialenetara jaisten diren prestakuntza-prozesuak eta prestakuntza-ekintzak ezartzea.
- Bertaratzen direnen eguneroko lanean eragina duten edukiak hautatzea (orokorrak edo espezifikoak), eta prestakuntza praktikoa eskaintzea, hartzaileen interesei egokitutako hizkuntza eta gaiak erabiliz, eta jardunbide egokiak erabiliz dagozkien eremuetan.
- Hartzaileen intereseko gaien eta erreklamazioen bilaketa proaktibo bat egitea.

Prestakuntza-prozesuaren antolamenduaren ezaugarriei dagokienez:

- Prestakuntzak arrakasta izateko alde zuzeneko oinarritzko baldintzak sortzea.
- Taldeen tamainak prestakuntza interaktibo baten baldintzetara egokitzea.
- Akordioak lan-ordutegiaren barruan egiteko, hau da, karrerarako prestakuntza gisa egituratzea.
- Esperientzia duten eta ikuspegia eta sentsibilizazioa lantzeko gaitasuna duten pertsonak bilatzea.

GENERO ERAGINAREN ALDEZ AURREKO EBALUAZIOA (GEAE)

4.6

Aldundietako eta udaletako sailen arteko talde teknikoak osatzen dituzten pertsonak eta berdintasunerako eragileek berdintasun-politiken zeharkakotasuna lortzeko potentzial handia duen tresna gisa balioetsi dute genero-eraginaren alde zuzeneko ebaluazioa, hain zuzen ere ebaluazio hori egiteko emakumeen eta gizonen egoera ezberdinari buruzko informazioa bilatu behar delako, eta arauak eta legeak emakumeengan eta gizonengan aplikatzean izaten dituzten eraginaren eta inpaktuen azterketa sakon bat eskatzen duelako. Aldundietan eta udaletan garatu diren esperientzia pilotuek frogatu dute egoera ezagutzeko prozesu oso bat dela, sortzen dituen gizarte-arazoak ezagutzeko, eta itxuraz ondoriorik ez duten jardunek dauden ezberdintasunak nola areagotzen edo iraunarazten dituzten ezagutzeko.

Gaur egun arte, arlo horretan sakonki lan egin duten erakundeak izan dira Gipuzkoako Foru Aldundia eta Bilboko Udala. Gipuzkoako Foru Aldundiak txostenak lantzeko gida bat egin du, Emakundek garatutakoan oinarrituta, baina sinplifikatua eta foru-errealitatera egokitua, eta sailen arteko taldeetako SATTko kideei zuzendutako prestakuntza-prozesu batekin osatu du, arlo horretan lan egitea erabakitzen duten sailentzako aholkularitza-lan batekin batera. Bere aldetik, Bilboko Udalak GEAE egiteko adierazleen gida zehatz bat egin du. Arabako Foru Aldundian, bere aldetik, hausnarketa-prozesu bat hasi dute, Emakunderekin lan eginez lan hori egiteko modu egokiena aztertzeko, eta foru-arau batekin edo gehiagorekin proba pilotu bat egiten jarraitzea aurreikusi da.

Administrazio horietan guztietan, hau da, arau propio bat eginez eta/edo prestakuntza-prozesuak eginez hasi direnetan, nahiz arazoari aurre egiteko moduari buruzko alde aurreko analisi batekin hasi direnetan, erronka nagusia berbera da, hots, honako hau definitzea eta adostea:

- Nork egin behar dituen GEAEak erakunde bakoitzean.
- Gutxieneko zein ezaugarri edo baldintza bete behar dituen.
- Nola lortu ebaluazioak egiteko prestakuntza eta gaitasun nahikoa duten langileak.
- Zein arau edo administrazio-egintza garatu behar dituen nahitaez GEAE batek.
- Nork egin behar dituen GEAEen egokitasun-mailaren txostenak –baliabide nahikoekin hornitzeko moduari buruzko gaia aztertuz–.

Bere aldetik, gainerako aldundiak eta hiriburuetako udalak ez dira hasi gako horien inguruan lan egiten, uste baitute gaur egun dituzten baliabideek ez dietela aukera ematen horrekin lanean hasteko.

Hiriburuez bestelako udaletan, GEAE Legearen artikulatu bat da, berdintasunerako eragileek –gehienak, eta arlo horretan teoriaz haratago lan egiteko moduari buruzko orientazioa emango dien jardunen baten zain dauden udal gutxi batzuen kasuan izan ezik– egiteko asmorik ez dutena. Unean uneko kasu batzuetan, ez dakite zein den artikularen edukia, eta ez dira konturatzen udaletan eragina duela.

Horren ildotik, jardunbide egokiak honako hauek dira: sailen artean arazoari aurre egitea, prestakuntza-ekintzak egitea, proiektu eta jardun pilotuak egitea edo planifikatzea, eta arlo-arekiko lehen hurbilketa horietan inplikaturiko sailekin aholkularitza- eta laguntza-lana egitea.

Bestalde, arazoari aurre egin dioten edo aurre egitea pentsatu duten erakundeen iradokizuna da baterako lan-prozesuak egitea, ibilbidea duten administrazioen artean, autonomia mailan gidatuak, arestian deskribatutako erronkekin aurrera egiteko eta berdintasunerako Legea betetzean inplikazio politikoa sustatzeko.

AZTERKETAK ETA ESTATISTIKAK EGITEA GENERO IKUSPEGIAREKIN **4.7**

Genero-ikuspegia azterketetan eta estatistiketan sartzea funtsezko tresna bat da ezberdintasunak ikusteko, eta, beraz, ezagutza sortzeko eta eguneratua mantentzeko, erakundeetan nahiz herrian, aurre egin behar diren arazo zehatzei buruz eta horien garrantziaren arrazoiari buruz.

Horretaz gain, datuekin lan egitea kapital soziala sortzeko prozesu bat da berez, hain zuzen ere adierazleen eta horien ustiapenaren inguruan lan egiten den heinean eta ohiturak zuzentzen diren heinean, lantzen duten pertsonentzat egoera zein den adierazten duelako eta horri aurre egiteko funtsezko sentsibilizazio- eta motibazio-prozesu bat egiten delako.

Oro har, ondorioa da aldundietan, hiriburuetako udaletan eta ibilbidea duten udaletan hasi direla hori lantzen. Horietako gehienak legegintzaldi honetan hasi dira. Aldundiek eta hiri-

buruetako udalek estrategia bikoitz baten bitartez landu dute nagusiki: alde batetik, udal-estatistikaren analisi orokor bat eginez, horretaz arduratzen diren sailekin eta/edo datuak biltzeko sistema informatikoen arduradunekin. Bestalde, sailen arteko talde teknikoetako kideekin lan egin dute genero-aldagaia sartu duten sistemak hornitzeko beharrezko informazioaren bilketan aurrera egiteko.

Bere aldetik, ibilbiderik gabeko udalak arazoari aurre egitea pentsatzen hasi dira, kasu batzuetan erresistentziarekin topo eginez sistema informatikoak kudeatzen dituztenen aldetik, eta zalantzekin, Udaleko gainerako langileei argibideak emateari dagokionez, jaso behar diren datuei dagokienez, eta informazio horrekin lortzen diren etekinei dagokienez.

Nolanahi ere, oraindik erronka nagusia da 16. artikulua gainerako ikuspegiaren arabera aztertea, hau da, adierazle berriak kontuan hartuta, laginen baliozkotasuna aztertuta, izan daitezkeen aldagai-gurutzeen egokitasuna aztertuta, egiten diren txostenak eta ustiapenak balioetsita, eta estatistika-operazioen definizioak aztertuta.

HIZKUNTZA EZ-SEXISTA ERABILTZEA

4.8

Hizkuntza ez-sexista erabiltzea da normalean erakunde guztietan lehenik eta intentsitate handiagoarekin aztertzen den legearen artikulatua.

Oro har, bereziki hiriburuetako udaletan, aldundietan eta ibilbidea duten udaletan uste dute oso gutxi ezagutzen den legearen artikulua dela, eta genero-klabeen lan egiten hastea lortzeko potentzial handia duela, eremu politikoan nahiz teknikoan, ekintza oso zehatza delako eta ikuspen handia duelako. Hala ere, eta neurria ezagutzen duten, horren garrantzia ulertzen duten, eta aplikatzen saiatzen diren politikarien eta teknikarien kopurua handitzea lortzen ari diren arren, hainbat zailtasun eta arrisku daude horien ezarpenean:

- Lehenik, aitortu egiten da pertsona asko, prestatu ondoren ere, eta dauden materialak gorabehera, aplikatzen saiatzen direla baina gaizki egiten dutela, edo gomendio nabarienetara mugatzen direla (forma maskulinoen ordez generikoa erabiltzea, edo bi generoak aipatzea), baina genero-estereotipoak transmititzen dituzten irudiei eta edukiei buruz sakonki hausnartzera iritsi gabe.
- Bigarrenik, uste da sail askok artikulua hori aplikatzen dutela, baina bestelako jardun espezifikorik nahiz mainstreamingeko jardunik edo berdintasunerako neurri orokorrik aplikatzeko asmorik gabe. Hortaz, "pantaila" gisa erabiltzen da, herritarren aurrean existitzen ez den berdintasunarekiko sentsibilitate baten itxurak egiteko.
- Azkenik, udaletxe batzuk funtzionamendu-sistema bat garatzen ari dira berdintasunerako eragileak kanpoko komunikazio guztiak edo gehienak berrikusi ditzan; hau da, ez da zeharkako neurri bat, baizik era berdintasunerako eragilearen erantzukizun bat, eta, beraz, gizarte-aldaketarako potentzialaren eta esanahiaren zati handi bat galtzen du.

Eremu horretan identifikatutako jardunbide egokiak honako hauek dira: lanerako, komunikaziorako eta sentsibilizaziorako dinamikak ezartzea politikariekin eta teknikariekin, alde anitzekoak eta alde bikoak (eskatutako aholkularitzaren bidez); prestakuntza; tresnak eta erremintak edukitzea, hala nola eskuliburuak, egutegiak, zirkularrak, hizkuntza ez-sexista erabiltzeak inplikatzeko duenari buruzko gomendioekin; aplikazio informatikoak ezartzea,

hala nola “lupa lila”; eta, erabilera ez-sexista egitearen nahitaezkotasuna ezartzen duten udal-ordenantzak onartzea (azken hori neurtuta, erabilgarria soilik aurrekoen osagarri bada).

DIRU-LAGUNTZAK ETA KONTRATAZIOAK

4.9

Genero-ikuspegiarekin egindako diru-laguntzen eta kontratazioen gaia nagusiki foru aldundietan, hiriburuetako udaletan eta berdintasuneko ibilbidea duten udal ertainetan edo handietan lantzen ari dira.

Normalean, diru-laguntzen eta kontratazioen kudeaketa juridikoa zentralizatzen duen sailarekin aztertuta lan egiten da, klausula estandar jakin batzuk adosteko. Administrazioetan, prozesu hori beste sail batzuekin batera garatzen ari da, hala nola ingurumen sailarekin, edo gazteria eta immigrazioarekin, erosketa berdearen kontrataziorako klausulak sartzeko ahaleginak egiten dituztenak.

Estrategia horrek erraztu egiten du zerbitzu juridikoak irekitzea, hain zuzen ere bakarka egiten denean, berdintasunerako eragileek erresistentziarekin topo egin ohi baitute; erresistentzia horiek neurriaren legezkoatasuna zalantzan jarrita adierazten dira.

Arrazoi horrengatik, kontratazio-klausulak aldatzeko beste prozesu batzuk sartzeaz gain edo diziplina anitzeko berrikuspen bat sustatzeaz gain, iradoki egiten da interesgarria izan daitekeela jardunbide egokien gida bat ezartzea legearen artikulua hori betetzeko eta udal-zerbitzu juridikoentzako prestakuntza-prozesuak sustatzeko,

KANPOKO KAPITAL SOZIALA SORTZEA: GIZARTE ERAGILEEKIKO HARREMANAREN EZAUGARRIAK

4.10

Gizarte-eragileekiko harremana, eta, oro har, gizartearen parte-hartzea, berdintasun-politiken alderdi bat da, aldatzeko eta berrikusteko prozesuan dagoena, batez ere foru aldundietan eta hiriburuetako udaletan.

Erakunde horiek egiten duten diagnostikoa da gizartearen parte-hartzea, oro har, gutxiago egituratutako forma puntualagoetarantz aldatzen ari dela, non malgutasunak, sareko lanak eta teknologia berriek funtsezko papera garatzen duten. Mugimendu feministari dagokionez, edo helburu esplizituen artean berdintasuna biltzen duten lan-taldeei dagokienez, ikusten dena da talde horiek geroz eta txikiagoak direla eta emakume kopuru geroz eta txikiagoa eta adin gehiagokoa metatzen dutela, belaunaldi-ordezkapenik izan gabe. Horrengatik, horien lana funtsezkoa izan dela, funtsezkoa dela eta funtsezkoa izan behar duela aitortzen bada ere, herritarrekiko harreman-estrategiek zabaltzeko joera dute. Bere aldetik, emakumeen elkarrekin egiten duten lanaren potentziala kontuan hartuta, eta berdintasun-politikekin batzera orientatzen saiatuta, jardunbide egokien arloko, prestakuntzako, aholkularitzako eta diru-laguntzen berrorientazioko ikerketen bitartez. Ulertzen dena da elkarrekin

jada gako funtzio bat betetzen dutela emakumeen ahalduntzean, eta garatzeko potentzial handia dute. Bestalde, berrikuntza batzuk barnean hartzeko ahalegina egiten da, hala nola betiko kontseiluak baino malguagoak diren partaidetza-formak, edo beste ikuspegi batzuk sartzeko ahalegina, hala nola maskulinitasun-eredu berrietan lan egiten duten pertsona eta elkarteak.

Bere aldetik, hiriburuez bestelako udaletan, elkarte-mugimenduaren eta gizartearen parte-hartzearen egoeraren inguruko joerei buruzko diagnostiko orokorra berbera bada ere, ikus daiteke berdintasunerako eragileek aurre egiten duten gaur egungo errealitatea askoz zabalagoa dela, eta bereizteko xehetasunak dituela.

Lehenik, oro har, tamaina handiagoa duten eta biztanleria kopuru txikiago bati zerbitzuak ematen dieten administrazioak direnez gero, herritarrekiko eta elkarte-mugimendurekiko hurbiltasuna (benetakoa edo atzemandakoa) handiagoa izan ohi da, eta, horregatik ere, oro har, handiagoa da elkarte-mugimenduak berdintasun-politiketan duen papera, udal-politiken xede gisa, bazkide gisa nahiz herritarrekiko esku-hartzearen elementu artikulatzaile gisa.

Horren ildotik, honako hiru egoera hauek izan daitezke:

- Elkarteetako kideak diren edo erraz identifika daitezkeen egituren edo erakundeen bitartez sozialki parte hartzen duten emakumeen urritasun bati aurre egin behar diote udalek. Udal horiek emakumeen artean hurbiltzea errazteko plataformak sortzean edo elkartegintza sustatzeaz oinarritzen dute beren lana, emakumeak ahalduntzeko funtsezko elementu gisa, eta horien edukia emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren inguruan lan egitera esplizituki asko edo gutxi zuzendua dagoen alde batera utzita.
- Emakumeen taldeen elkarte-masa handia duten udalak, baina ez nahitaez talde feministak edo berdintasunaren aldeko proaktiboak. Udal horietan hainbat helbururekin lan egiten da, modu esplizituan edo ez oso esplizituan udalak berdintasunaren arloan duen ibilbidearen arabera, eta helburuak normalean ahalduntzean oinarritzen dira.
- Azkenik, mugimendu feminista indartsua duten udaletan, lan-estrategia izan ohi da elkarte-mugimenduaren eskaeren bideratzaile gisa jardutea eta elkarrekin lan egitea.

Azpimarratu behar da udalak herritarrekiko hurbilago egoteak erraztu egin duela, hainbat kasutan, ibilbidea zuten udalek emakumeen elkarte-mugimendua sortzea edo handitzea eta/edo elkarteetako kideak diren edo berdintasunaren alde lan egiten duten emakumeen kopurua nabarmen handitzea, hau da, kanpoko kapital soziala sortzea edo handitzea.

Horretarako, garatu diren estrategiak proaktibitatean eta hurbiltasunean oinarritu dira nagusiki, hau da, dauden lekuan bilatzera –deitzera– eta/edo beren interesei modu aktiboan erantzuten dieten jarduerak egitera bideratuagoa dagoen estrategia batean, hain zuzen ere testuinguru horietan genero-ikuspegia eztabaidara eramateko, horrela norberaren hausnarketan oinarrituta autokontzientziazio bat eraginez. Bestalde, estrategia hori “prozesu” kontzeptuaren estrategiarekin elkartu ohi da: hau da, helburua da interesatzen zaizkien gaiak atzematea, eztabaidatzea, hitz egitea, eta dinamikak sortzea, bertan emakumeek genero-desberdintasunak aurki ditzaten, baita jarduteko eta gai hori denboran modu jarraituan lantzeko premia ere, udalaren eta elkartearen arteko harremanaren hari eroale gisa erabiliz.

Hortaz, ikus daiteke berdintasun-politiken arloko ibilbideak zalantzarik gabe eragin handia duela barne eta/edo kanpoko kapitalaren sorreran. Joera moduan, eta salbuespen-kasuitika zabal bat barnean hartuz, aldundietan eta hiriburuetako udaletan ikusten da berdintasunaren arloko ibilbideak eragin handiagoa eta nabariagoa duela barne kapitalaren sorreran, eta hiriburuez bestelako udaletan, aldiz, batez ere ertainetan eta txikietan, eragin handiena herritarrekiko harremanetan eta/edo elkarte-mugimenduan ikusten da normalean.

Horretarako, faktore erabakigarri bat da berdintasun-unitateak osatzen dituzten pertsonen kopurua eta kalitatea, hain zuzen ere politiken memoria historikoa dutelako, eta, kasu gehienetan, berdintasun-politiken eraikitzaile eta sustatzaile handienak direlako. Horren ildotik, berdintasunerako eragileak dituzten udalen kopurua nabarmen handitu bada ere, horien lanpostuen prekarietatea eta horien dedikazio mugatua (edo udal handietan eta aldundietan dauden giza baliabideen kantitate mugatua) arrisku handienetako bat dira berdintasunaren arloan kapital sozial jarraitu bat garatzeko.

Funtsezko beste faktorea bultzada politikoa da, aurreko legegintzaldian aurrerapen handia izan zuena, neurri handi batean 4/2005 Legearen eraginez, eta, aldi berean, planen, koordinazio-egituren eta, beraz, sistematizazio handiagoko kudeaketa- eta plangintza-formen garapen handiagoa izateko aukera eman duena, baita aztertutako Legearen artikuluen betetze-maila handiagoa izateko aukera ere.

Hala ere, garapen handiago horrek eragileen prekarietatea baino arrisku handiago bati egin behar dio aurre (eta gai da faktore horretan ere eragin txarra izateko), hain zuzen ere krisialdi ekonomikoek agenda politikoen lehentasunen artean berdintasunari dagokion posizioaren gainean izan dezaketen eragina. Dagoeneko adierazi dugunez, udal gehienek baieztatzen dute beren aurrekontuek murrizketa handiak izan dituztela. Horrela, likidezia ekonomikorik ez izateak, herritarren eskaerarik ez izateak, Legea onartzen den unetik denbora asko igarotzeak, eta nahitaezkotasun-izaera handiagoa ematen dion arau-garapenik ez duela pentsatzeak, ikusitako aurrerapenak etetea eta inboluzio nabarmen bat gertatzea ekar dezakete.

Hortaz, lortutako aurrerapenak sendotzeko funtsezkotzat ikusten da, alde batetik, legearen arau-garapenean aurrera egitea, eta diru-laguntza emateko irizpideak egokitzea edo berrikustea, planak egitera hainbeste ez zuzentzeko, eta ezarpenera eta jarraipenera gehiago zuzentzeko, eta, bestetik, baterako lan-prozesuak garatzea, erronka komunak dituzten udalaz gaindiko egituren bitartez, eta horiek lortzeko orientazioak eta tresnak.

