

# PLAN SEKTORIALETAN ETA ESTRATEGIKOETAN GENERO- IKUSPEGIA SARTZEKO GOMENDIOAK

2025



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

# AURKIBIDEA

**01**

AURKEZPENA

**02**

AINTZAT HARTU BEHARREKO ZENBAIT KONTU

**06**

PLAN SEKTORIALETAN ETA ESTRATEGIKOETAN GENERO-  
IKUSPEGIA SARTZEKO GOMENDIO OROKORRAK

**08**

PRESTAKUNTZA: PLANAREKIN HASI AURRETIK KONTUAN  
HARTU BEHARREKOAK

**13**

1. FASEA: DIAGNOSTIKOA

**18**

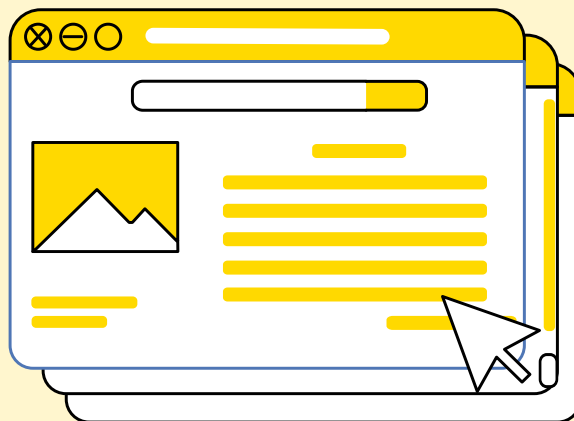
2. FASEA: PLANGINTZA

**24**

3. FASEA: GAUZATZEA

**29**

4. FASEA: JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA



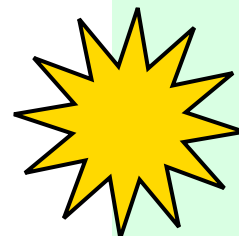
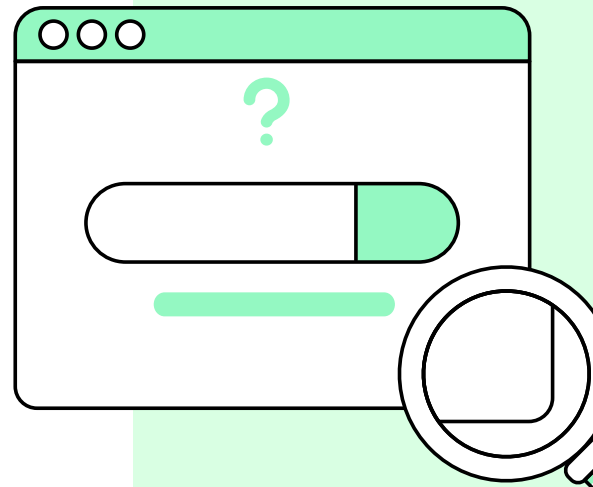
# AURKEZPENA

Martxoaren 16ko 1/2023 Dekretu Legegilearen bidez onartutako Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bateginak ezartzen duenez, euskal botere publikoek genero-ikuspegia sartu behar dute plan sektorialetan eta estrategikoetan. Era berean, berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko neurriak hartu behar dituzte, bereziki aintzat hartuta diskriminazioa eragin dezaketen bestelako faktoreak ere jasaten dituzten emakumeen egoera.

Txosten honek plan sektorialetan eta estrategikoetan genero-ikuspegia txertatzeko gomendioak ematen ditu. Dokumentua ikuspegi zabal bat oinarri hartuta landu da, garatu nahi den edozein plan edo estrategiarentzat jarraibide orokorrak ematea xede, edozein dela ere plana edo estrategia aplikatuko den lurralde-eremua edo eremu materiala.

Dokumentu hau Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Batzordearen markoan egindako lanaren fruitu da, zehazki, Emakundek koordinatzen duen Sailarteko Talde Teknikoarena, non Eusko Jaurlaritzako sail guztietako Berdintasuneko teknikariek parte hartzen duten, bai eta Jaurlaritzari atxikitako edo Jaurlaritzarekin lotutako ente eta organismoetakoak ere.

Espero dugu gomendioak erabilgarriak izango direla plan sektorialak eta estrategikoak diseinatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko ardura duten pertsonentzat, helburu hartuta Berdintasunerako Legean aurreikusitakoa betetzea erraztea eta ziur egonik emandako gomendioak lagungarriak izango direla eraginkortasuna eta efikazia bultzatzeko.





# AINZAT HARTU BEHARREKO ZENBAIT KONTU

## Zer eskaintzen du dokumentu honek eta nori zuzentzen zaio?

Lan honen helburua da plan sektorialetan eta estrategikoetan genero-ikuspegia txertatzeko **gomendio orokorrak** ematea. Luzatzen diren gomendioak plan **sektorialak eta estrategikoak martxan jartzeko eta garatzeko prozesuen gidaritzardura duten pertsoneri** zuzentzen zaizkie.

## Zein da lan honen esparru juridikoa?

Genero-ikuspegia politika publikoetan integratzea derrigortzen duen araudi eta legegarapen zabala dago. Ez da lan honen xedea aipatu esparru juridikoan sakontzea<sup>1</sup>, baina, hori bai, oinarritzkoa da nabarmentzea martxoaren 16ko 1/2023 Dekretu Legegilearen bidez onartutako Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina (aurrerantzean, Berdintasunerako Legea), EAE berdintasunerako politikak garatzeko erreferentziazko legeria baita.

Legearen 3. artikuluan jasotzen dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan EAEko botere publikoen jardura gidatu eta bideratu behar duten printzipio orokorrak, tartean, genero-ikuspegia txertatzearena.

---

[1] Dagoen esparru juridikoa Emakunderen webgunean kontsulta daiteke:

<https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/esparru-juridiko-orokorra/webema01-contentemas/eu>

«EAEko botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, haietan guztietan ezar dadin desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra.

Lege honen ondorioetarako, hau da genero-ikuspegia txertatzea: sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan diferenteak, eta, horretarako, desberdinkeriak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduera espezifikoak gehitzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, betearazteko eta ebaluatzeko fase guztietan».

Gainera, aipatu Legearen II. Tituluko IV. Kapituluak, Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurrien ingurukoa, **plan sektorialeiei eta estrategikoei buruzko artikulua espezifiko bat du (25. artikulua)**, non, behar bezala argudiatutako kasuetan salbu, genero-ikuspegia txertatzearen derrigortasuna ezartzen den.

*«1.– EAEko botere publikoek genero-ikuspegia sartu behar dute beren plan sektorialetan eta estrategikoetan, eta neurriak sartu behar dituzte berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak desagerrarazteko, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua azken atalean aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Salbuespena egingo da txosten arrazoitu baten bidez justifikatzen bada planari ez dagokiola genero-ikuspegia txertatzea. Txosten hori emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo organismoari helaraziko zaio, zer irizten dion jakiteko.*

*2.– Emakumeen eta gizonen egoeran nolako inpaktua izan dezaketen jakiteko, euskal botere publikoek bermatu egin behar dute, plan sektorialen eta estrategikoen memoria edo ebaluazioetan, aurreikusitako ebaluazio-adierazleen eta planean garaturiko neurrien onuradunen informazioa sexuen arabera banakatuta aurkezten dela.*

*3.– EAEko administrazio publikoek, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo organismoak proposatuta, arauak edo gidalerroak onar ditzakete, zeinetan adieraziko den zer egin behar den aurreko paragrafoetan aurreikusitakoa benetan aplikatzeko eta horren jarraipena egiteko».*

## **Zer da eta zertarako txertatu behar da genero-ikuspegia plan sektorialetan eta estrategikoetan?**

Berdintasunerako Legearen ondorioetarako, hau da genero-ikuspegia txertatzea: **sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan diferenteak**, eta, horretarako, desberdinkeriak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduera espezifikoak gehitzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, betearazteko eta ebaluatzeko fase guztietan.

Plan estrategikoak eta sektorialak dira politika publikoen esparruan jorratuko diren etorkizuneko lehentasunak eta neurriak ezartzen dituen plangintza-tresna. Zehazten dituzte lortu beharreko helburuak eta horretarako beharrezko baliabide eta bitartekoak, bai eta eragile askoren parte-hartzea ere. Botere publikoen norabidea eta etorkizuneko ekintza-lerroak markatzen dituzten tresna diren bitartean, funtsezkoa da aintzat har ditzaten gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak, edozein dela ere landutako politikaren eremua edo sektorea.

Plangintzan genero-ikuspegia txertatzeak esan nahi du **politika publikoek modu desberdinean eragin diezaieketela emakumeei eta gizonei, eta beharrezkoa dela balizko genero-desberdintasunak zuzendu eta berdintasuna bultzatuko duten neurriak ezartzea**. Horrek esan nahi du politika publikoak diseinatzeko garaian aintzat hartu behar dela emakumeen eta gizonen egoera eta beharrak desberdinak direla, abian jartzen diren ekintzak etengabe aztertu behar direla ikuspuntu horretatik, eta egon daitezkeen eragin negatiboak aurrea hartu behar zaiela, zertarako eta emaitzak hobetzeko emakumeentzat, gizonentzat eta gizartearentzat oro har.

Ikuspegi hori errealitatea interpretatzeko tresna bat da, bai eta **errealitatea eraldatzeko estrategia** bat ere, politika publikoen konpromiso bat, orobat, pertsona guztien bizi-kalitatea hobetzen laguntzeko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuneko harremana lortzeko eta, azken batean, gizarte demokratikoagoa eta berdinzaleagoa lortzeko.

## **Beharrezkoa al da ikuspegi hori izatea plan estrategiko eta sektorial guztietan?**

**Oro har, politika publiko guztietan sar daiteke genero-ikuspegia<sup>2</sup>**. Erne egon behar da generoari dagokionez neutralak diruditen eta desberdinkeria-egoerak erreproduzitzen, luzatzen edo areagotzen dituzten ekimenak hautemateko. EAEko erakundeetan gero eta esperientzia, ezagutza eta sentsibilizazio handiagoa dago generoarekiko "itsuak" diren politikak detektatzeko garaian. Politikak planifikatzeko tresnak, hala nola plan estrategiko eta sektorialak, aukera eta tresna paregabeak dira gure gizartean oraindik ere dirauten desberdinkeria-egoerak hautemateko eta genero-ikuspegia zeharka integratzeko, gizartea gero eta justuagoa eta berdinzaleagoa izan dadin laguntzeko.

## **Zeintzuk dira 360 graduko genero-ikuspegirako elementuak?**

Orokorrean, plan estrategiko eta sektorialek hainbat fase dituzte, eta horietan beharrezkoa da genero-ikuspegia, 360 graduko ikuspegi osatu bat izateko: diagnostikoa, plangintza, gauzatzea, jarraipena eta ebaluazioa. **Horiek guztiak genero-ikuspegiak zeharkatu behar ditu.**

---

[2] Dena den, Berdintasunerako Legearen 25. artikulua ahalbidetzen du, txosten arrazoitu baten bidez, justifikatzea plan bati ez dagokiola genero-ikuspegia txertatzea; hori bai, horrela egiten den kasuetan, plana sustatzen duen organoak txosten arrazoitua emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo organismoari helarazi beharko dio, zer irizten dion jakiteko.

Gogoratu behar da fase horiek ez direla linealak beti eta ez direla konpartimentu estankoak; aitzitik, **elkarrekin erlazionatuta daude**, eta etengabeko informazio-fluxua egon behar da horien artean, faseek aurrera egin ahala hobetzen jarraitzeko. Plangintza prozesu integral gisa ulertu behar da, genero-ikuspegia planaren ziklo osoan duena, elkarrekin lotuta dauden faseekin. Fase horietan, errealitatea, beharizanak eta emakumeengan eta gizonengan duen eragina etengabe berrikusten dira, eta hautemandakoaren arabera birdiseinatzen edo birformulatzen dira.

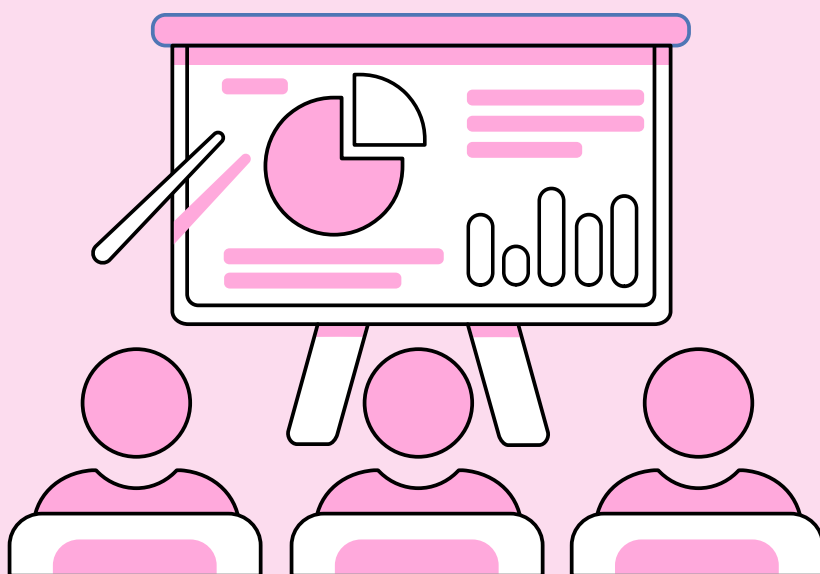
Arrakastarako funtsezko elementu bat da planak egin, bultzatu eta koordinatu behar dituzten pertsonen **jarrera proaktiboa izatea genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez**. Haiek dira ikuspegia markatzen duten motorra, fase guztietan orientatzen dutenak eta prozesu osoan zehar genero-ikuspegia aldagai konstantea dela eta fase bakoitzean inplikaturik dauden eragileek kontuan hartzen dutela bermatu behar dutenak. Ildo horretan, planaren arduradunen, talde onuradunen edo eragile laguntzaileen inplikazioa ere funtsezko elementua da genero-ikuspegia txertatzeko garaian.

Era berean, beharrezkoa da aintzat hartzea plan baten hartzaile diren edo planaren eragina jasan dezaketen pertsonen aniztasuna, bai eta pertsona guztien oinarrizko eskubideak benetan baliatzen direla ere, batez ere arraza, jatorria, sexu- eta genero-aniztasuna, hizkuntza, erlijioa eta beste direla-eta diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste faktore batzuk pairatzen dituzten emakumeena edo emakume taldeena. **Ikuspegi intersektionalak**, Berdintasunerako Legearen babesean, politika publikoen parte izan behar du, eta horrek esan nahi du kontuan hartu behar dela sexua eta/edo generoa nola erlazionatzen diren eta nola eragiten dioten elkarri aipatutako gainerako faktoreetan (hainbat mailatan, eta, askotan, maila berean), nola sortzen diren identitate gainjarriak eta elkar ebakitzen direnak, bai eta elkarri lotutako eta desberdinak diren egoerak eta botere- eta zapalkuntza-ardatzak.

Genero-ikuspegia txertatzeko garaian, 360 graduko ikuspegia zailtasunez josita dago. Genero-ikuspegiak plan baten fase eta elementu guztiak hartzen ditu (ekintza motak, metodologia, aurrekontua, parte-hartzaileak, eta abar), eta **ez dago errezeta edo formula estandarrik** hura garatzeko. Plan bakoitza bakarra da, prozesu bakoitza berezia da, eta ekintza-eremu bakoitza eksklusiboa. Eta genero-ikuspegia lortzeko, pentsatzeko modu desberdinak identifikatu behar dira, eta ikuspegi berriak sortu, eta modu desberdinean jardun, landuko den testuinguruaren edo esparruaren arabera..

# PLAN SEKTORIALETAN ETA ESTRATEGIKOETAN GENERO- IKUSPEGIA SARTZEKO GOMENDIO OROKORRAK

Apartatu honetan, plan estrategiko edo sektorial baten garapena osatzen duten faseetan genero-ikuspegia txertatzeko gako diren elementuak ematen dira: diagnostikoa, plangintza, gauzatzea, jarraipena eta ebaluazioa. Gainera, fase horiek gauzatu aurretik kontuan hartu beharreko zenbait gogoeta aurkezten dira. Hurrengo orrialdean, fase bakoitzean xehetasun handiagoarekin garatzen diren gako nagusiak ikus daitezke, labur-labur:



## PRESTAKETA

- Ezagutu zure erakundeko **berdintasun-teknikariak**, adostu lankidetzaz.
- Berrikusi berdintasunaren arloan **zure erakundeak hartutako konpromisoak**.
- Egin eragileen mapa, erregistratu** nork duen berdintasunaren arloko ezagutza eta sentsibilizazioa eta identifikatu profesional adituak.
- Sustatu lidergoa eta berdintasunaren aldeko **babes politikoa**.
- Berrikusi **plan bat egiteko jarraibideak** eta genero-ikuspegia txertatzeko prozedurak, baldin baleude.
- Sartu **berdintasun-klausulak** kanpo-kontratazioan.
- Sartu **ikuspegi interseksionala** aniztasunari erantzuteko, bai eta maskulinitasarekin, euskararen biziberritzearekin eta ingurumenarekin lotutako ikuspegiak ere.
- Bermatu hizkera eta iruditeria **ez-sexista**.

## DIAGNOSTIKOA

- Berrikusi **aurrekariak**.
- Ezagutu** emakumeen eta gizonen **errealitatea** ikuspegi kualitatibo eta kuantitatibo batetik.
- Hausnartu** eta interpretatu bildutako informazioa.
- Bultzatu gaiaren inguruan jakintza eta esperientzia duten hainbat eragileren **parte-hartzea**.
- Identifikatu, hurrengo faseari begira, **egoera kritikoak eta desberdinkeria-arrakala nagusiak**.

## PLANGINTZA

- Abiatu aurreko fasean **identifikatutako egoera kritiko eta arrakaletatik**.
- Hartu kontuan **aurreko planak eta haien ebaluazioak**.
- Ezagutu erakundearen berdintasun-plana** eta beste aurrekari batzuk.
- Diseinatu berdintasuna txertatzen duten **helburuak**, bai eta **berdintasunari** buruzko helburu espezifikoak ere.
- Sartu berdintasunarekiko konpromisoa **printzipioen** artean.
- Kontrastatu plangintza **berdintasunean esperientzia eta/edo ezagutza duten pertsonekin edo adituekin**.
- Bultzatu kontsulta eta **parte-hartzea**.
- Hartu kontuan sexuaren araberako lan-banaketa **kronograma** diseinatzerakoan.
- Gogoratu **baliabideak funtsezkoak direla** edozein politika publiko bultzatzeko.

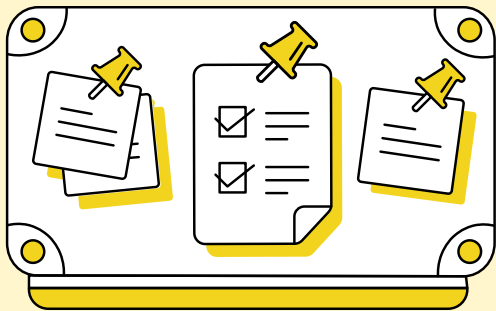
## GAUZATZEA

- Bultzatu gauzatzean inplikaturako **eragileek eta arduradunek** berdintasunarekin inplikazioa izatea.
- Ziurtatu **planaren jarraipen-taldean** berdintasunarekiko eta genero-ikuspegiarekiko konpromisoa dutela.
- Saiatu **dirulaguntza-ildoak, kontratuak edo hitzarmenak** berdintasunaren aldekoak izan daitezen.
- Sustatu **beste administrazio publiko batzuek** ere berdintasun-irizpideak txertatzea.
- Bermatu **barrutik bultzatutako lan-ildoek** berdintasun-irizpideak jasotzen dituztela.
- Bermatu **hautaketa-prozesuek** berdintasuna kontuan hartuko dutela eta genero-ikuspegiarekin diseinatuko direla.
- Bultzatu emakumeen eta gizonen **parte-hartzeari eta presentziari lotutako informazioa** biltzea, bai eta genero-ikuspegi batetik aztertzea ere.
- Berrikusi une oro berdintasunarekin lotutako **helburuen irismena**, aztertu **genero-inpaktua** eta sortu **funtsezko adierazleak**.
- Bultzatu eta bermatu **emakumeen presentzia eta ahotsa** ordezkartza txikiegia dutenean.
- Ziurtatu **planetik erator daitekeen edozein plan edo estrategiak** kontuan hartzen dituela gomendio horien gakoak.

## JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

- Txertatu **berdintasunaren arloko lorpenak neurtzen dituzten adierazleak** planaren emaitzen adierazleen sisteman.
- Diseinatu **beste esparru batzuekin koherenteak diren** adierazleak, **helburu bakoitzera** eta lan-ildoetara **egokituta**.
- Sartu **askotariko edukiak** adierazleen definizioan.
- Aurreikusi **azken ebaluazio-txosten** bat eta, beharrezkoa izanez gero, tarteko txostenak egitea.
- Bultzatu **emakumeek eta gizonen parte har dezaten** jarraipenean eta ebaluazioan.





# PRESTAKUNTZA

Planarekin hasi aurretik kontuan hartu beharrekoak

1.

Ezagutu zure erakundeko **berdintasun-teknikariak**

2.

Berrikusi berdintasunaren arloan **zure erakundeak hartutako konpromisoak**

3.

Egin prozesuko **eragileen mapa, erregistratu** nork duen berdintasunaren arloko ezagutza eta sentsibilizazioa eta identifikatu profesional adituak

4.

Sustatu lidergoa eta berdintasunaren aldeko **babes politikoa**

5.

Sartu **berdintasun-klausulak** kanpo-kontratazioan

6.

Txertatu genero-ikuspegia plan **guztian zehar**

7.

Sartu **ikuspegi interseksionala** aniztasunari erantzuteko, bai eta maskulinitasunekin, euskararen biziberritzearekin eta ingurumenarekin lotutako ikuspegiak ere

8.

Bermatu hizkera eta iruditeria **ez-sexista**

## 1. Ezagutu zure erakundeko **berdintasun-teknikariak**

Lehen unetik, plan bat bultzatzeko prozesuarekin hasi aurretik, ezagutu zure erakundeko **berdintasun-teknikariak**. Jar zaitez haiekin harremanetan, eman iezaiezu informazioa abian jarriko den prozesuaz edo jarriko diren prozesuez, eta entzun dituzten gogoetak. Eskatu berdintasun-teknikarien laguntza, funtsezko aliantza dira genero-ikuspegia behar bezala lantzeko, prozesuak eta plangintzak nolakoak izan behar diren zehazteko. Plana sailartekoa edo erakundeartekoa bada, sustatu erakunde edo sail bakoitzak bere berdintasun-teknikariei informazioa ematea eta laguntza eskatzea.

Haren babesa prozesu osoan zehar eta planaren fase guztietan egon behar da, pertsona horrekin eginiko aliantza prozesua hasi aurretik beste era batean definitu denean izan ezik.

## 2. Berrikusi berdintasunaren arloan **zure erakundeak hartutako konpromisoak**

Plan guztiek politika publiko bakoitzerako konpromiso instituzional gisa ezarritako edukiei erantzun behar diete, eta bat etorri behar dute bere jarduketa-eremuko nazioarteko eta Europako politikekin.

Gainera, berdintasunaren arloan **konpromiso** autonomikoak, foralak zein tokikoak daude, eta funtsezkoa da horiek ezagutzea, berdintasunaren aldeko apustuaren babes politiko formala adierazten dutelako. Hurrengo urteetarako berdintasunaren arloan marraztu diren helburuak, jomugak eta norabidea ezagutzeko modu bat da, eta administrazioek berdintasun-politika publikoekiko duten konpromisoa sostengatzen duten babesa dira.



### **Oinarrizko kontsultagaiak (beste zenbait ere izan ditzakezu eskura):**

Zure erakundearen gobernu-programa, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legea, 2030erako EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria gabe bizitzeko herri-ituna, zure erakundearen berdintasun-plana eta beste.

- [Berdintasunerako Legea](#)
- [EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana](#)
- [Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria gabe bizitzeko herri-ituna](#)
- Berdintasun-plan foralak eta lokalak

### 3. Egin prozesuko **eragileen mapa, erregistratu** nork duen berdintasunaren arloko ezagutza eta sentsibilizazioa eta identifikatu profesional adituak

Plan bat diseinatzeko eta gauzatzeko orduan, eragile ugari hartzen dute parte. Kontuan izan inplikaturako **eragileen mapa**, eta identifikatu nork landu edo bultza dezakeen berdintasuna sustatu nahi den prozesuaren esparruan. Ekarpen hori hainbat arrazoiengatik egin daiteke: betetzen duten karguagatik, gaiaren inguruan duten ezagutzagatik, prestakuntza eta sentsibilizazioa dutelako, eta abar. Gaiaren prestakuntza, esperientzia edo sentsibilitatea duten **pertsona jakinak** funtsezko aliatuak izan daitezke. Berdintasun-teknikariek lagun zaitzakete pertsona horiek nortzuk diren jakiten. Jar zaitetz haiekin harremanetan, eta elkarrekin, deskribatu zer egin dezaketen eta nola aritu daitezkeen lankidetzan.

Eragileen mapa egiten duzunean, une paregabea da **profesionalak eta adituak** identifikatzeko, hala planak jorratuko duen gaiaren, nola emakumeen eta gizonen berdintasunean eta feminismoan. Agian, prozesuko hainbat unetan jo dezakezu haiengana.

Planen garapena erantzukizun politikoren bat dutenek babesten dute, eta, oro har, lan teknikoa egiten dutenek bultzatzen dute. Bi kasuetan beharrezkoa da berdintasunaren arloko **ezagutza eta sentsibilizazioa areagotu daitezen** laguntzea. Beharrezkoa bada, bultzatu politikariek eta teknikariek gaiari buruz dituzten ezagutzetan sakontzeko prozesuak.

Lan-prozesuaren jarraipena egiteko **talde eragile** bat eratzen bada, berdintasunaren arloan ezagutza duela eta genero-ikuspegia txertatzen dela bermatu behar da. Begirada hori taldea eratzen duten pertsonetako baten bidez edo berdintasun-teknikarien parte-hartzearen bidez bete daiteke. Aipatu langileen presentziaren aldeko apustua egiten bada, funtsezkoa da hasieratik inplikatzeko talde eragilearen dinamiketan, haren integrazioa babestea eta prozesu osoaren ikuspegi globala eduki ahal izatea.

### 4. Sustatu lidergoa eta berdintasunaren aldeko **babes politikoa**

Plana bultzatzeko erantzukizun politikoa dutenen berdintasunaren aldeko **babes politikoa** agerian geratu behar da prozesu osoan zehar (idatziz, ahozko komunikazioaren bidez, eta abar). Prozesuan parte hartzen duten eragileen inplikazioa lortzeko, garrantzitsua da arduradun politikoei planean berdintasunak izan behar duen konpromisoari eta lehenetsunari buruzko mezu eta aipamen esplizituak egitea. Hori gerta dadin, komeni da politikariek hasieratik ezagutzeko genero-ikuspegia txertatzeko gakoak, planak jorratu ditzakeen helburu espezifikoak, berdintasunaren aldeko gobernu-apustuak, genero-ikuspegitik lan egiteko eskatzen duen legeria, eta abar.

## 5. Sartu **berdintasun-klausulak** kanpo-kontratazioan

Ohikoa izaten da planaren diagnostikoa eta plangintza egiteaz arduratuko den kanpoko erakunde bat kontratatzea. Erakunde horiek kontratatzerakoan, kontuan hartu behar da gaiari eta berdintasunari buruzko ezagutza eta esperientzia izatea bai planak jorratzen dituen gaietan bai prozesu osoan genero-ikuspegia txertatzeko orduan. Hori horrela izan dadin, **berdintasun-klausulak** sar daitezke kontratuan.

Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bitartez eta Euskal Herriko Unibertsitatearekin lankidetzan, **aholkularitza-zerbitzua eskaintzen du kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan berdintasuna egon dadin sustatzeko**. Zerbitzua EAEko erakunde publiko zein pribatuei zuzentzen zaie, doakoa da eta kontratazio publikoan genero-ikuspegia txertatzeko aholkularitza-eskaerei erantzuten die.

Erreferentziazko Berdintasuneko teknikariarengana ere jo daiteke irtenbideak eskain ditzan edo dauden adibideen berri eman dezan.



Oinarrizko kontsultagaiak (beste zenbait ere izan ditzakezu eskura):

- Kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan berdintasuna sustatzeko aholkularitza-zerbitzua

## 6. Txertatu genero-ikuspegia **plan guztian zehar**

Genero-ikuspegia **plan guztian zehar** presente egon behar den ikuspegia eta tresna da. Berdintasun-helburuak barnean hartu behar ditu prozesu osoaren xedea, helburuak, ikuspegia, balioak, printzipioak, metodologia, ekintzak eta abar. Gainera, fase guztiak etengabe berrikusi behar dira, prozesua birdiseinatzeke eta genero-ikuspegia bermatzeko plana egiteko.

## 7. Sartu **ikuspegi interseksionala** aniztasunari erantzuteko, bai eta maskulinitasunekin, euskararen biziberritzearekin eta ingurumenarekin lotutako ikuspegiak ere

Plan bat egiteko garaian, kontuan hartu behar dira pertsonen aniztasuna, beharrian anitzak, inpaktu bereziak edo emakumeen eta gizonen arteko errealitate heterogeneoak, bai eta kolektibo bakoitzarenak ere. Ikuspegi horrek esan nahi du sexua eta/edo generoa beste faktore batzuekin erlazionatzen direla (arrazza, adina, sexu-aniztasuna, eta abar), eta horiek askotariko diskriminazio-egoerak eragin ditzaketela.

**Ikuspegi interseksionala** izateak bermatzen du errealitate berezi hori kontuan hartzen dela eta horren arabera jokatzeko dela.

Gainera, 2030erako EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategiak planteatu bezala (I. ardatzaren 8. esku-hartze ildoan), berdintasuna politika publikoetan berdintasuna era konplexuago eta integralago batean lantzea ere bermatzen du, aintzat hartuta maskulinitasunekin, euskararen biziberritzearekin eta ingurumenarekin lotutako ikuspegiak ere.

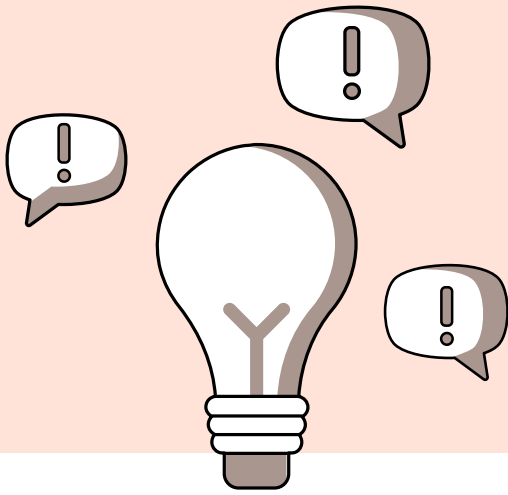
## 8. Bermatu hizkera eta iruditeria **ez-sexista**

Lengoiaren bidez ideiak, pentsamenduak, sentimenduak eta informazioa adierazten dugu, eta, bide batez, bizi garen errealitatea nolakoa den azaltzen dugu. Errealitatea islatzen du eta, aldi berean, eraiki egiten du. Lengoiak erabiltzean, gizartean dauden desberdinkeriazko harremanak identifika daitezke; horregatik, zuzen erabili behar dira, estereotipoak eta balio-kentzeak saihesteko, emakumeak izendatzeko eta ikusarazteko, eta abar.



### **Oinarrizko kontsultagaiak (beste zenbait ere izan ditzakezu eskura):**

- [Gaztelania](#)
- [Euskaraz](#)



# 1. FASEA DIAGNOSTIKOA

1.

Berrikusi  
**aurrekariak**

2.

**Ezagutu**  
emakumeen eta  
gizonen  
**errealitatea**  
ikuspegi kualitatibo  
eta kuantitatibo  
batetik

3.

**Hausnartu** eta  
interpretatu bildutako  
informazioa

4.

Bultzatu hainbat  
eragileren **parte-  
hartzea**

5.

Identifikatu, hurrengo  
faseari begira, **egoera  
kritikoak eta  
desberdinkeria-  
arrakala nagusiak**

## 1. Berrikusi **aurrekariak**

Plan gehienek aurrekariak dituztenez, egokia da bai aurreko planak bai **aurreko ebaluazioak** berrikustea. Ebaluazio horiek interesgarriak izan daitezke dagoeneko detektatu diren emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak, erronkak, aurrerapenak edo berdintasunaren arloko zailtasunak ezagutzeko, bai eta genero-ikuspegia txertatu arren landu ez diren hutsuneak identifikatzeko ere.

## 2. **Ezagutu** emakumeen eta gizonen **errealitatea ikuspegi kualitatibo eta kuantitatibo batetik**

Diagnostikoa funtsezko tresna da jardun nahi den horren egoera eta eszenatokia ezagutzeko. Diagnostiko batean genero-ikuspegia txertatzeko, ezinbestekoa da **emakumeen eta gizonen egoera deskribatzea eta desberdinkeria zergatik dagoen aztertzea**. Horretarako, garrantzitsua da pertsonen eta gizarte-eragileek parte hartzea, bereziki, emakumeek, emakumeen elkarteek eta/edo planak eragingo duen eremuko emakume profesionalak.

Diagnostikoan, emakumeen eta gizonen egoerari buruzko hainbat **analisi-elementu** sartzea komeni da, planak eragingo duen berriazko errealitatera bideratuta

- Emakumeen posizioa, jardungo den eremuaren barruan
- Genero-rolak eta -estereotipoak
- Estereotipoak eta portaerak indartzen dituen eta diskriminazioa atzeraelikatzen duen iruditeria kolektiboa
- Baliabideetarako sarbidea eta haien erabilera eta kontrola
- Sexuaren arabera lan-banaketa eta generoaren bereizketa
- Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak markatzen dituzten balioak eta arauak
- Espazioen erabilera (publikoa eta pribatua, profesionala, etxekoa, eta abar)
- Denboraren erabilera eta kontrola (emakumeek eta gizonen lan erreproduktiboei, produktiboei, aisialdiari eta abarri eskaintzen dioten denbora)
- Baldintza materialak
- Analiaren eremuan, emakumeek eta gizonen dituzten abiapuntu desberdinak
- Emakumeen garapena zailtzen duten faktoreak
- Bazterkeria egoerak

Diagnostiko batean genero-ikuspegia bermatzeko, beharrezkoa da **ikuspegi kuantitatiboa zein kualitatiboa** bermatzea. Beharrezkoa da informazioa sexuaren arabera bereiztea, datuak kuantitatiboak nahiz kualitatiboak izan.

Informazio kuantitatiboarekin batera, ikuspegi kualitatiboagoak eman behar dira beti, kausak eta ondorioak testuinguruan jartzeko eta azaltzeko. Eskuragarri dauden informazio-iturri guztietara jo beharko da:

**Lehen mailako iturriak:** elkarrizketa sakonak adituekin, onuradunek parte hartzen duten eztabaida-taldeak, plana martxan jartzen duen erakundeko berdintasun-alorreko adituen panela, diagnostikorako ad hoc inkestak eta abar.

**Bigarren mailako iturriak:** azterketa kuantitatiboak eta kualitatiboak, memoriak, dokumentu eta txosten sektorialak, desberdinkeriako kausen eta arrazoiari berri ematen duten azterketa eta analisi kualitatiboak, doktorego-tesiak, estatistika-institutuak, Emakunderen argitalpenak eta abar.



### **Oinarrizko kontsultagaiak (beste zenbait ere izan ditzakezu eskura):**

- Hainbat sektoreren Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa (kultura, bazterketa, justizia, kirola, lurralde-plangintza, landa-garapena, herritarren segurtasuna, ekintzailtza, garraioa, ingurumena, ekonomia, osasuna eta abar), hainbat sektoretan emakumeen eta gizonen egoera bereizien azterketa eskaintzen duena
- Generoaren araberako eraginaren aurreko ebaluazioa. Toki-entitateetan ezartzeko prozesuaren eta ezarpenerako tresnen azalpen-gida
- Zifren txostena: Emakumeak eta gizonak Euskadin, Emakundek urtero argitaratzen duena
- Generoaren araberako eraginaren txostena, aurrekontu orokorren proiektuekin batera. Txosten horrek informazio kualitatiboa eta kuantitatiboa eskaintzen du, eta erakundeen lan-ildoak eta lehentasunak ezartzen ditu

### **Estatistika-institutuak:**

- EUSTAT
- INE
- EUROSTAT

Informazioa biltzeko beste funtsezko elementu bat da planaren jarduketa-eremuan emakumeek eta gizonen egoera genero-ikuspegitik hobeto aztertzeko eta ulertzeko tresnak ematen dituen dokumentazioa identifikatzea. Erreferentziazko **aditu feministek eremu guztietan egindako bibliografia dago**. Zure erakundeko berdintasun-teknikariek horri buruzko aholkuak eman diezazkizukete.

### 3. Hausnartu eta interpretatu bildutako informazioa

Behin egoera ezagutzean, **gelditzeko eta horri buruz hausnartzeko** momentua da. Planak eragiten duen sektore zehatzeko genero-desberdintasunak identifikatzea eta xehatzea da kontua: sexuaren arabera lan banaketa, indarkeria matxista eta abar. Jatorria aztertu eta interpretatu, aintzat hartuta desorekok eragin dituzten egiturazko arazoak. Informazioa testuinguru jakin batean interpretatu, eta profesional eta/edo aditu feministek garatu duten bibliografia espezializatua hartu erreferentzia gisa. Eremu guztietan daude zeregin horretan lagun diezazuketen esperientziak eta hausnarketak.



#### Hausnartzen hasten lagun diezazuketen zenbait galdera:

- Diagnostikoa aztertu ostean, zeintzuk dira arrakala eta diskriminazio-egoera nagusiak?
- Zer aldatu behar da emakumeen eta gizonen egoeran? Zein litzateke egoera idealena?
- Erakundeak ba al du gure eremuari lotutako helburu eta jomugarik? Zein? Helburu eta jomuga horiek kontuan hartuta, zer ekarpen egin dezake gure planak?
- Plana bultzatzen duen erakundeak ezarri al du jomuga eta helbururik berdintasunaren arloan? Zeintzuk?
- Plana garatuko den eremuan ba al da berdintasunerako araurik, planik...? Zein helburu lortu nahi dituzte?
- Zein da gure erakundeak eta gure planak identifikatutako genero-arrakalak eta -desberdinkeriak eraldatzeko duen ahalmena?

### 4. Bultzatu hainbat eragileren parte-hartzea

**Eragileen parte-hartzea** sustatzen du, eta bakoitzaren ezagutza aitortzen du. Diagnostikoa kontrastatzen, osatzen eta berresten du berdintasun-teknikariekin, diseinuan esku hartzen duten teknikari eta arduradunekin edo beste edozein eragile garrantzitsurekin lankidetzan.

Horrez gain, garrantzitsua da planaren onuradunen parte-hartzea bultzatzea eta haien beharrezkoak eta proposamenak identifikatzea. Hemen funtsezkoa izango da emakumeen parte-hartzearen alde egitea, batez ere ordezkartza txikia duten eremuetan, eta haien inplikazioa bultzatuko duten formulak aurkitzea. Kontuan hartu behar da, batzuetan, begiratu batean ikusi ezin diren mekanismoak daudela, parte-hartzea oztopatzen edo zailtzen dutenak.

## 5. Identifikatu, hurrengo faseari begira, **egoera kritikoak eta desberdinkeria-arrakala nagusiak**

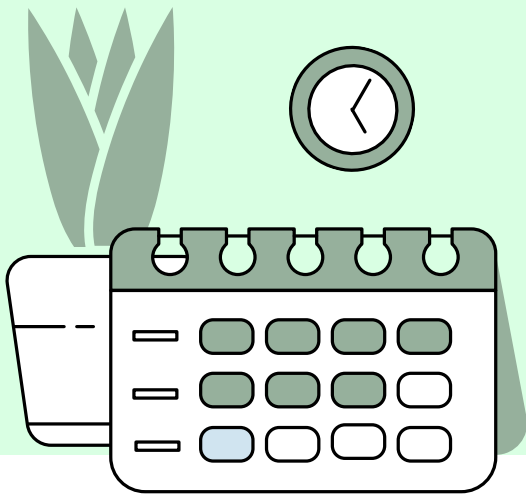
Hurrengo fasearekin hasteko modu bat da **egoera kritikoak eta desberdinkeria-arrakala nagusiak** identifikatzea eta argi edukitzea, ondoren ahaleginak ardazteko eta lehentasunezkoa den horretatik abiatuta planifikatzeko. Saillkapen hori egiteko, garrantzitsua da, halaber, gaian eta/edo eremuan esperientzia duten pertsonen iritzia izatea, lehentasuna estrategikoa izan dadin, beharrian praktikoak eta, aldi berean, genero-interes estrategikoak jorratzea konbinatuz.



### **Beharrian praktikoak eta interes estrategikoak:**

Beharrian praktikoak pertsonen egoera materialarekin eta berehalako egoerarekin lotuta daude –aztertzen ari garen kasu zehatzean, emakumeenak–, emakumeen eta haien senideen bizi-baldintzekin. Erraz identifikatu, behatu eta kuantifikatu daitezke. Diru-sarrerekin, etxebizitzarekin, hezkuntzarekin, enpleguarekin edo arreta sanitarioarekin lotuta egon daitezkeen beharriak dira. Berariazko baliabideekin, nahiko epe laburrean bete daitezke, hala nola kontziliaziorako laguntza ekonomikoen bidez edo enplegu-programak nahiz etxebizitza eskuratzeko programak bultzatuz.

Interes estrategikoak aurrez ezarritako arau, estereotipo eta genero-rolekin lotuta daude: emakumeek gizonekiko duten posizio ekonomiko, sozial, politiko eta kulturala zehazten dute. Horiek dira genero-desberdinkeriei eta emakumeen aurkako indarkeria matxistari eusten dieten aldarmioak. Oso errotuta daude tradizio kulturaletan, eta ikusteko eta kuantifikatzeko zailagoak dira. Lantzeko, genero-rol tradizionalak eraldatzea helburu duten jarduketak egin behar dira. Esaterako, kontziliaziorako laguntza ekonomikoek kontziliaziorako dagoen berehalako laguntza-beharrari erantzuten diote. Haatik, zainketak ikusarazteko eta balioa emateko jarduketek eta emakumeen eta gizonen eta, oro har, gizarte osoaren erantzunkidetasuna sustatzeko jarduketek helburu dute gehien behar duten horien zaintzaren gizarte-antolaketa eraldatzea.



## 2. FASEA PLANGINTZA

1.

Abiatu aurreko fasean **identifikatutako egoera kritiko eta arrakaletatik**

2.

Hartu kontuan **aurreko planak eta haien ebaluazioak**

3.

**Ezagutu erakundearen berdintasun-plana** eta beste aurrekari batzuk

4.

Identifikatu **berdintasuneko helburuak** diseinatzerakoan kontuan hartu beharrekoa

5.

Sartu berdintasunarekiko konpromisoa **printzipioen** artean

6.

Kontrastatu plangintza **berdintasunean esperientzia eta/edo ezagutza duten pertonekin** edo adituekin

7.

Bultzatu kontsulta eta **parte-hartzea**, eta lagundu emakumeen eta gauzatzea osatuko duten eragileen presentzia sustatzen

8.

Hartu kontuan sexuaren araberako lan-banaketa **kronograma** diseinatzerakoan

9.

Hartu kontuan zenbait **ikuspegi-gako** plangintzan

10.

Gogoratu **baliabideak funtsezkoak direla** edozein politika publiko bultzatzeko

## 1. Abiatu aurreko fasean **identifikatutako egoera kritiko eta arrakaletatik**

Diagnostiko-fasea ixtea **egoera kritikoak eta desberdinkeria-arrakala nagusiak** identifikatzearekin batera dator, ahaleginak ardazteko eta lehentasunezkoa den horretatik abiatuta planifikatzeko. Gako horiek kontuan hartuta planifikatzeko eta horiei erantzuteko ekintzak ezartzeko unea da. Gogoratu garrantzitsua dela berehalako beharriari eta beharriari materialari erantzuten dieten jarduketak eta aldaketa estrukturalagoak eta sakonagoak lortu nahi dituzten jarduketak konbinatzea.

## 2. Hartu kontuan **aurreko planak eta haien ebaluazioak**

Planek **aurreko aldiaren ezarritako plana** hartu behar dute abiapuntutzat, dagokion ebaluazioarekin batera. Berdintasunaren arloan, egokia da markatutako ildoak, egindako aurrerapenak, egiteke dauden erronkak eta abar berrikustea. EAEko erakundeok ibilbide luzea dugu berdintasun-politikan, ez gara hutsetik abiatzen; oso baliagarria da aurretiko esperientzietan lortutako aurrekariak eta ikaskuntzak ezagutzea.

## 3. Ezagutu erakundearen **berdintasun-plana** eta beste aurrekari batzuk

Euskal botere publiko guztiek **berdintasun-plana** egin behar dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren esku-hartze ildo eta gidalerroei jarraikiz. Berdintasun-plan propioak erakundearen errealitate zehatzetik (eskumenak, funtzioak, antolaketa...) ezartzen ditu ekintza-ildo nagusiak. Plan estrategiko edo sektorialak genero-ikuspegia jaso behar du, ekintza horiekin koherentzia mantenduz, nahiz eta gero are gehiago zabaldu, sakondu eta zehaztu ditzakeen garatu beharreko neurriak. Edonola ere, abiapuntu egokia da helburuak eta jarraibideak zehazteko.

Halaber, diagnostiko-fasean bezala, egokia da aurrekariak ezagutzea (aurretiko planak, martxan jarritako ekintzak, programak eta abar), kontuan hartu behar direnak plana egiteko garaian.

## 4. Identifikatu **berdintasuneko helburuak** diseinatzerakoan kontuan hartu beharrekoa

Plan estrategiko eta sektorial guztiek konpromiso zuzena izan behar dute berdintasunaren helburuarekin.

Planaren helburuek diagnostikoan definitutako funtsezko arazoen ondorio izan behar dute, eta agenda jakin baterako oinarri dira. Agenda horrek emakumeen eta gizonen egoerak eta horretarako estrategiak zehazten ditu.

Garrantzitsua da modu argian definitzea zer lortu nahi den berdintasunari dagokionez, bai eta aldaketak nola eragiten duen emakumeen eta gizonen egoeran eta posizioan ere. Azken batean, hautemandako beharrianak eta arazoak koherenteak izatea eta planeko neurriekin zer lortzea espero den definitzea.

Helburuak zehazterakoan, hauxe kontuan hartu behar da:

- Kontuan hartu behar da **estrategia duala**. Horrek esan nahi du genero-ikuspegiaren integrazioa bultzatu behar dela martxan jartzen diren politiken fase eta elementu guztietan, eta, aldi berean, berariazko jarduketak positiboak ezarri behar direla, diskriminazio-egoerak zuzentzeko edo emakumeen egoera hobetzeko.
- **Ez dago politika neutrorik**, guztiek eragiten dute biztanlerian, modu batera edo bestera. Helburuak diseinatzerakoan alderdi hori kontuan hartu behar da; izan ere, eragina eta emaitza bereziak arindu egin daitezke behar bezala definitutako helburuetatik abiatuta. Garrantzitsua da azaltzea zer lortu nahi den helburu bakoitzarekin eta nola eragiten duen emakumeengan eta gizonengan.
- Berdintasuna **helburu guztietatik abiatuta** bultzatu daiteke. Helburu guztiek genero-ikuspegia txertatu behar dute bere formulazioan eta garapenean. Hortaz, funtsezkoa da proiektuaren helburu orokorretan ikuspegi hori txertatzea. Gainera, helburu orokorren artean, komenigarria da **berdintasunarekin lotutako helburu esklusiboren bat** planteatzea. Helburu espezifikoek genero-espezifikotasunak eratzen lagun dezakete.
- Helburuek koherenteak izan behar dute **planaren eginkizunarekin, ikuspegiarekin eta balioekin**, eta berdintasun-teknikariekin eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegia, sentsibilizazioa edo gaikuntza duen beste edozein eragile edo pertsonarekin **kontrastatu** behar dira.
- Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna plan osoaren **helburu estrategikoetako** bat izan behar da, bai eta dauden desberdinkeriak ezabatu eta horien kausak eraldatzea ere. Horrek esan nahi du helburu hauek aldeztu behar direla: baliabideak eskuratzeko orduan dagoen genero-arrakala murriztea, erabakiguneetan parte-hartze desorekatua ezabatzea, emakumeek eta gizonak betetzen duten posizioan dauden desorekak ikertzea, emakumeen eta gizonen beharrianak kontuan hartzea, indarkeria matxistari aurre egitea, kalteberatasun-egoera berezian dauden emakumeei arreta ematea, interseksionalitatekin lan egitea eta abar.
- Komenigarria da emakumeei zein gizonari berariaz zuzendutako jarduketak hedatzeko helburuak sustatzea. Aldi berean, emakumeak, haien beharrianak eta interesak ikusarazi behar dira, eta gizonen egoerari, maskulinitateari eta haien ezinbesteko inplikazio aktibo beharrezkoari heldu behar zaie, berdintasuneko gizarte baterantz egiteko.



### Helburuak identifikatzen lagun diezazuketuen zenbait galdera:

- Berdintasuna lortze aldera, zein izan daiteke gure planaren helburu orokorra?
- Nola lagun dezake planaren helburu bakoitzak berdintasuna lortzen?
- Helburuek erantzuten diete emakumeen eta gizonen beharizanei?
- Emakumeen eta gizonen zer behar praktiko eta interes estrategikori erantzuten diete helburuek?
- Ba al dago edo bermatzen al da ordezkartza orekatu bat planeko helburu eta neurrietatik abiatuta? Zer egin daiteke gai horretara heltzeko?
- Laguntzen al du emakumeak erabakiguneetan eta erabaki-postuetan sar daitezen? Eta gizonak etxeko lanez eta ordaindu gabeko zaintzaz arduratu daitezuten?
- Esku-hartzearen xede den eremuan, non kokatzen dira emakumeak? Eta gizonak? Balio sinboliko bera al dute betetzen dituzten postu eta espazioek? Planak laguntzen al du batzuek eta besteek betetzen dituzten postu eta espazioek balio material eta sinboliko bera izan dezaten?
- Planak laguntzen al du eskubideak, baliabideak eta zerbitzuak lortzeari dagokionez dauden desberdinkeriak ezabatzen? Zer egin daiteke gai horretara heltzeko?
- Planak laguntzen al du indarkeria matxistak identifikatzen eta ezabatzen?
- Planak betetzen al ditu legeak arlo horretan ezarritako aginduak? Zer egin daiteke gai horretara heltzeko?

### 5. Sartu berdintasunarekiko konpromisoa **printzipioen** artean

Plana arautzen duten **printzipio** orientatzaileen artean aukera-berdintasuna, genero-ikuspegiaren eta ikuspegi intersektionalaren integrazioa edo berdintasunarekiko konpromisoari eusten dion beste edozein printzipio sartu behar dira, indarreko ordenamendu juridikoaren printzipioekin eta, batez ere, Berdintasunerako Legearekin bat etorritik.

### 6. Kontrastatu plangintza **berdintasunean esperientzia eta/edo ezagutza duten pertsonekin edo adituarekin**

Plangintzak etorkizuneko ildoak eta landu beharreko ekintzak ezarriko ditu, eta, beraz, funtsezko unea da berdintasun-teknikariarekin eta/edo berdintasunean **esperientzia** edo ezagutza duten eta arloan adituak diren beste pertsona edo talde batzuekin kontrastatzeko. Pertsona horiek aholkularitza eskaini dezakete, ildo berriak identifika ditzakete edo ikuspegi egokia ezar dezakete planari genero-ikuspegitik heltzeko.

Gainera, kontraste-talde horietan, bermatu egin behar da aztertutako arloan adituak diren emakumeen presentzia izatea.

**7.** Bultzatu kontsulta eta **parte-hartzea**, eta lagundu emakumeen eta gauzatzea osatuko duten eragileen presentzia sustatzen

Parte hartzeko prozesuak sustatzea berdintasunarekin koherenteak diren egiteko ereduak bultzatzeko modu bat da. Eztabaida, kontsulta, negoziazioa eta ebazpena funtsezkoak dira parte-hartzearen alde egiteko. Gainera, **emakumeen parte-hartzea helburu bat da izatez, bai eta aurreikusten diren ekintzen emaitzak hobetzeko bitarteko bat ere.**

Halaber, garrantzitsua da **gauzatzeaz arduratuko diren** eragileak gogoan izatea eta plangintzan egon daitezen laguntzea, fase hori kontsultatuz edo kontrastatuz. Aukerak eta mehatxuak ezagut ditzaketen eragileak dira, bai eta aurrera eraman nahi diren berdintasun-ekintzak mugatzen edo indartzen dituzten elementuak ere.

**8.** Hartu kontuan zaintza-ardurak eta sexuaren araberako lan-banaketa **kronograma** diseinatzerakoan

Planaren ildoen edo ekintzen kronogramaren diseinuan, bilerak, saioak edo lantaldeak egutegian jasotzeko orduan, hartu kontuan hauek: sexuaren araberako lan-banaketa, zaintzalanak, haurren eta nerabeen oporraldiak eta abar. Enplegua eta zainketa-ardurak **bateratzea errazteko baldintzak sortzea** funtsezkoa da seme-alaben, adineko pertsonen eta abarren zaintzan rol konprometitua eta aktiboa betetzen duten pertsonen parte-hartzea bermatzeko.

**9.** Hartu kontuan zenbait **ikuspegi-gako** plangintzan

**Ikuspegi feministak** ez du soilik emakumeen bizitza aldatu nahi, gizarte osoarena baizik. Egoera jakinetan eragiteko ekintzez harago, sistema eta gizarte-antolamendua **pertsona guztientzako bidezko eta berdintasunezko gizarte** baterantz eraldatzea du helburu, eta funtsezkoa da botere-harremanak eraldatuko dituzten politika publikoak sustatzeko.

**Androzentrismoa ezabatzea** ere funtsezkoa da ekintzak planifikatzeko orduan. Ez da gizonen errealitatea naturalizat eta unibertsaltzat hartu behar, ez eta munduaren edo gizarte-harremanen ikuspegia ikuspegi maskulinoan oinarritu behar ere. Ikuspegi hori albo batera uzteak benetako berdintasuna lortzeko ekintza-ildoak identifikatzen laguntzen du. Aldi berean, plangintzak **jarrera aldaketa lagundu behar du, bai eta zalantzan jartzea maskulinitasun hegemonikoak** eta emakumeengan, gizonengan eta gizartearentzat oro har dituzten ondorioak ere.

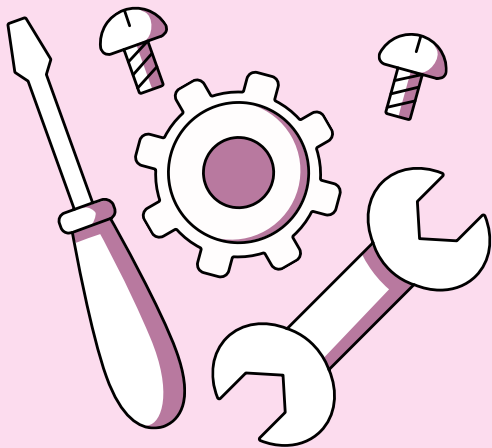
Aukera-berdintasuna eta desberdinkeriak ezabatzea plan osoaren helburu estrategikoak izan behar dira, eta, era berean, **emakumeen ahalduntzea** bera ere helburu estrategikoa izan behar da.

Gainera, **interseksionalitateak** presente egon behar du helburuak definitzeko eta ekintza-ildoak diseinatzeko garaian, politika-hartzaileak askotarikoak direlako eta horien eraginek berdintasunerantz egiten lagun dezaketelako, edo, aitzitik, arrakalak eta diskriminazioak erreproduzitzen eta sakontzen lagun dezaketelako.

## 10. Gogoratu **baliabideak funtsezkoak** direla edozein politika publiko bultzatzeko

Jarduketak egikarituko dituztenen borondatea eta konpromisoa oso garrantzitsua da, baina, era berean, gogoratu beharrezkoa dela **baliabideak** ematea modu eraginkorrean eta egokian egin ahal izateko. Funtsezkoa da hori kontuan hartzea eta bermatzea emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzera bideratutako jarduera guztiek baliabide egokiak dituztela aurreikusitako helburuak bete ahal izateko.

Gainera, ildo, helburu edo jarduketa ez-espezifikoen artean (baina aldi berean berdintasunari ere lagunduko diotenak), komeni da identifikatzea baliabideen zein zati bideratuko zaien.



## 3. FASEA GAUZATZEA

1.

Bultzatu gauzatzean inplikaturako **eragileek eta arduradunek** berdintasunarekin inplikazioa izatea

2.

Ziurtatu **planaren jarraipen-taldean** berdintasunarekiko konpromisoa dagoela eta genero-ikuspegia barnean hartzen dela

3.

Saia zaitez **dirulaguntza-ildoez, kontratuek edo hitzarmenek** pertsona edo enpresa kontratatuen berdintasunaren arloko ezagutza eta inplikazioa bultzatu dezaten

4.

Sustatu **beste erakunde publiko batzuek egiten dituzten planen lan-ildoetan** berdintasun-irizpideak sartzea

5.

Bermatu plana bultzatzen duen erakundearen **barrutik bultzatutako lan-ildoez** berdintasun-irizpideak jasotzen dituztela

6.

Bermatu berdintasunaren arloko esperientzia eta ezagutza kontuan hartuko direla egiten diren **hautaketa-prozesuetan**, eta genero-ikuspegiarekin diseinatuko direla

7.

Bermatu emakumeen eta gizonen **partehartzeari eta presentziari lotutako informazioa bil dezaten** eta aztertu genero-ikuspegi batetik

8.

Berrikusi une oro **ekintzen garapena eta emaitza**, neurtu berdintasunarekin lotutako helburuen irismena, aztertu **genero-inpaktua** eta sortu **funtssezko adierazleak** neurketa hori egiteko

9.

**Bultzatu eta bermatu emakumeen presentzia eta ahotsa** ekintzen hartzailerek parte hartzeko espazioetan

10.

Ziurtatu lantzen ari den **planetik erator daitekeen edozein plan edo estrategiak** kontuan hartzen dituela gomendio horien gakoak

**1.** Bultzatu gauzatzean **inplikaturako eragileek eta pertsonak** berdintasunarekin inplikazioa izatea

**Ekintzak eta neurriak gauzatzean inplikatuta dauden eragileek eta arduradunek** funtsezko zeregina dute berdintasunaren helburua betetzeko orduan. Haiek jartzen dituzte ekintzak martxan, ezarritako helburuen arabera jarduten dute, ekintzak ezagutu, berrikusi eta ebaluatzen dituzte eta abar, eta berdintasunarekiko konpromisoa gogoan izan behar dute.

Pertsona horiei informazioa eman behar zaie genero-ikuspegia txerta dadin bermatzen eta behartzen duten lege-esparruen inguruan, bai eta prestakuntza, ezagutza eta laguntza ere, kontrastatzeko eta tresna gisa.

**2.** Ziurtatu planaren jarraipen-taldean **berdintasunarekiko konpromisoa** dagoela eta genero-ikuspegia barnean hartzen dela

Planeko ekintzak bultzatzeko eta horien jarraipena egiteko eratzen den **jarraipen-taldeak** edo -batzordeak sentsibilitatea izan behar du berdintasunarekiko eta genero-ikuspegia bermatu behar du (berdintasunaren arloan esperientzia duten taldekideak, berdintasun-teknikarien presentzia eta abar). Gainera, talde hori emakumeek eta gizonek osatu behar dute, modu orekatuan.

**3.** Saia zaitez **dirulaguntza-ildoek, kontratuak edo hitzarmenek** pertsona edo enpresa kontratatuen berdintasunaren arloko ezagutza eta inplikazioa bultzatzeko

Ohikoa da planean ezarritako ekintzak, programak edo neurriak zuzenean **kontratatutako pertsona, erakunde eta enpresek** gauzatzea edo dirulaguntzen, kontratuen edo hitzarmenen bidez.

Erakunde publikoen jardunean kontratazio publikoa eta dirulaguntzak dira tresna nagusiak, bai erabiltzen diren baliabide ekonomikoengatik eta giza baliabideengatik, bai aldaketa sozialak egiteko duten eraginagatik eta eredugarri izateagatik. Ildo horretan, komenigarria da berdintasun-klausulak txertatzeko dauden aukerak baliatzea genero-ikuspegia ezagutzen eta aplikatzen dela bermatze aldera.

Lehenago aipatu bezala, Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bitartez, aholkularitza-zerbitzu bat eskaintzen du kontratazio publikoan eta dirulaguntzetan berdintasuna sustatzeko.



#### **Oinarrizko kontsultagaiak (beste zenbait ere izan ditzakezu eskura):**

- Dagokion erreferentziak jaso ditzakeen berdintasunerako lege autonomikoa, forala edo municipala. Lege autonomikoa, adibidez, aipatu auzia jasotzen du 22. artikuluan
- 1/2024 Instrukzioa, Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzkoa
- Genero-ikuspegia kontratu eta dirulaguntza publikoetan, hitzarmenetan eta itun sozialetan txertatzeko gida

#### **4. Sustatu **beste erakunde publiko batzuek egiten dituzten planen lan-ildoetan** berdintasun-irizpideak sartzea**

Plan bateko zenbait ekintza-ildo edo neurrik **beste erakunde baten edo erakunde bereko beste sail batzuen** inplikazioa eragin dezakete. Kasu horretan, bermatu egin behar da inplikaturik daudenek berdintasun-arloko sentsibilizazioa eta prestakuntza izatea, bai eta genero-berdintasuna zaintzeko konpromisoa izatea ere.

Gainera, inplikaturik daudenak erakunde publikoak direnez, jarraipen-batzordean edo -taldean egon daitezten ere baloratu daiteke.

#### **5. Bermatu plana bultzatzen duen erakundearen **barrutik bultzatutako lan-ildoek** berdintasun-irizpideak jasotzen dituztela**

Garatu beharreko ekintza-ildoak **plana bultzatzen duen sail edo organo sustatzaile batek** bultzatzen dituenean, funtsezkoa da berdintasuna bultzatzen laguntzen duten hausnarketak bermatzea, gaian adituak direnen presentzia bermatzea, erreferentziazko berdintasun-teknikariekin kontrasteak egitea eta abar.

#### **6. Bermatu berdintasunaren arloko esperientzia eta ezagutza kontuan hartuko direla **hautaketa-prozesuetan**, eta genero-ikuspegiarekin diseinatuko direla**

Ekintza eta neurri batzuek langileak kontratatzea eskatzen dute. **Hautaketa-prozesuek** bermatu behar dute berdintasunaren arloko esperientzia eta/edo ezagutza kontuan hartzen dela, eta, gainera, komenigarria da hautaketa-prozesuak diseinatzean ere genero-ikuspegia txertatzea.



#### **Oinarrizko kontsultagaiak (beste zenbait ere izan ditzakezu eskura):**

- Genero-ikuspegia duten hautaketa-prozesuak enpresan. Enpresa pribatuei zuzendutako gida bat da, baina hainbat esparrutatik prozesuak diseinatzeko aplikatu daitezkeen orientazioak ematen ditu
- Berdintasunerako Legea. Kontratazio publikoari buruzko 22. artikuluan jarraibideak aurki ditzakezu

**7.** Bermatu emakumeen eta gizonen **parte-hartzeari eta presentziari lotutako informazioa bil dezaten** eta aztertu genero-ikuspegi batetik

Pertsonek (erabiltzaileek, jardueretara joaten direnek, prozesuetan parte hartzen dutenek, ekintza zuzenean edo zeharka jasotzen dutenek eta abar) parte hartzea eskatzen duten ekintzetan, beharrezkoa da **emakumeen eta gizonen presentzia kuantifikatzea**. Horretarako, garrantzitsua da datuak sexuaren arabera bereizita jaso eta ustiatzeko aukera ematen duten aplikazioak izatea.

Baina desberdintasunak ikusten lagun diezagukeen lehen kuantifikazio bat baino harago, egokia da **presentzia edo parte-hartze hori modu kualitatiboagoan aztertzea**, honako hauek ulertzen saiatuz: zergatia, emakumeen eta gizonen arteko balizko desberdintasun horren azpian dauden faktoreak, parte hartzeko zailtasunak, emakumeen ordezkartza txikia duten eremuetan presentzia handiagoa izan dezaten bultzatzen hobekuntzak, batzuen eta besteen presentzia desberdinagoa duten espazioak, desberdintasun horien azpian dauden elementuak eta abar.

**8.** Berrikusi une oro **ekintzen garapena eta emaitza**, neurtu berdintasunarekin lotutako **helburuen irismena**, aztertu genero-inpaktua eta sortu **funsezko adierazleak** neurketa hori egiteko

Etengabe neurtu behar diren ekintzen **garapena, emaitzak, helburuen irismena eta inpaktua**: espero ziren helburuak jaso diren, ekintzak inpakturik izan duen, espero zen inpaktu bat edo berri bat den, ekintzak norengan izan duen inpaktua eta nola, eta abar.

**Generoa neurtzeko adierazleak** sortzeak garapenaren eta emaitzen genero-ikuspegia bermatzen du.

Berdintasunerako legeak, plan estrategiko eta sektorialeki buruzko 25. artikuluan ezartzen duenez, emakumeen eta gizonen egoeran duten eragina ezagutzeko, bermatu behar da memorietan edo ebaluazioetan aurreikusitako ebaluazio-adierazleei eta planean garatutako neurrien onuradunei buruzko informazioa ematen dela, sexuaren arabera banakatuta.

Garrantzitsua da planak emakumeentzat eta gizonentzat izan ditzakeen ondorio bereizgarrien jarraipena egitea, eta arreta berezia jartzea aurreikusi gabeko ondorioetan. Ekintzen ondorioak aztertu behar dira erabaki berriak hartu aurretik, itxuraz diskriminatzaileak ez diren esku-hartzeek nahi ez den inpaktua izan dezaketelako, eta, hala, dauden desberdinkeriak indartu.

9.

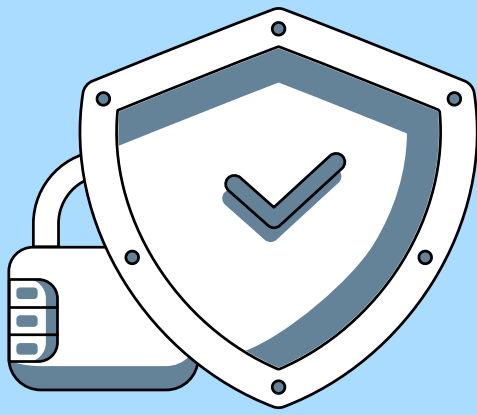
Bultzatu eta bermatu **emakumeen presentzia eta ahotsa** ekintzen hartzaileek parte hartzeko espazioetan

Etengabe hobetzeko, ekintzen hartzaileei ere entzun behar zaie. Haien ekarpenak funtsezkoak dira prestazioak birbideratzeko eta hobetzeko. Hartzaileen parte-hartzea bultzatzeak aldaketa-prozesuan parte har dezaten dakar, eta **emakumeen presentzia bermatu egin behar da gune horietan, bai eta haien ahotsa jasota geratzen dela zaindu ere**. Horretarako, pertsona guztiek parte har dezaten eskatuko duten metodologiak behar dira, emakumeen ahalduntzearen alde egingo dutenak eta haien ezagutza eta esperientzia balioetsiko dutenak. Beharrezkoa izanez gero, emakumeentzako soilik diren espazioak sor daitezke.

10.

Ziurtatu lantzen ari den **planetik erator daitekeen edozein plan edo estrategiak** kontuan hartzen dituela gomendio horien gakoak

Plan sektorial edo estrategiko baten ekintza-ildoan eta neurrien emaitza **beste plan batzuk** martxan jartzea izan daiteke. Plan horiek kontuan hartu beharko dituzte dokumentu honetan jasotzen diren gomendioak. Hala, martxan jartzea aurreikusten diren ekintza, programa, proiektu eta abarrek **genero-ikuspegia zeharka integratuko dute**. Plangintzaren atalean helburuei buruzko informazioa ematen da, puntu honetarako ere baliagarria izan daitekeena.



## 4. FASEA JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

1.

Txertatu **berdintasunaren arloko lorpenak neurtzen dituzten adierazleak** planaren emaitzen adierazleen sisteman

2.

Diseinatu **beste esparru batzuekin koherenteak diren adierazleak, helburu bakoitzera eta lan-ildoetara egokituta**

3.

Sartu **askotariko edukiak** adierazleen definizioan

4.

Aurreikusi **azken ebaluazio-txosten** bat eta, beharrezkoa izanez gero, tarteko txostenak egitea

5.

Bultzatu **emakumeek eta gizonek parte har dezaten** jarraipenean eta ebaluazioan

**1.** Txertatu **berdintasunaren arloko lorpenak neurtzen dituzten adierazleak** planaren emaitzen adierazleen sisteman

Ebaluazioa ezarritako helburuak lortzen lagunduko duten edo ez duten faktoreak birplanifikatu eta aztertzeko unea da. Honako hauek egiteko aukera ematen du: emaitzak eta inpaktuak egiaztatzeko, jarduketak birbideratzeko, ikaskuntzak identifikatzeko edo aurrera zein atzera egiteko palankak ikusarazteko.

Ezarritako politikaren emaitzen urteko ebaluazioa egiteko aukera ematen duen adierazle-sistemak **berdintasunaren arloko aurrerapenak neurtzen dituzten adierazleak** jaso behar ditu. Sistema horrek strategiaren eta garatutako neurrien egokitasuna egiaztatu eta alderatu behar du.

**2.** Diseinatu **beste esparru batzuekin koherenteak diren** adierazleak, **helburu bakoitzera** eta lan-ildoetara **egokituta**

Sortzen diren adierazleak **koherentzia** izan behar dute, besteak beste, gobernu-programaren gauzatzearen jarraipenerako ezarritako berdintasun-adierazleekin (gobernu-programa baldin badago), erakundearen Berdintasunerako Planaren adierazleekin edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Batzordeak onartutako Berdintasunerako Politika Publikoen Kalitate Estandarrekin.

Helburu eta ekintza-ildo nagusiek berdintasunaren arloko jarraipen-adierazleak izan beharko lituzkete, eta, behar izanez gero, berriazko ekintzak ere garrantzitsutzat jo beharko lirateke.



**Oinarrizko kontsultagaiak (beste zenbait ere izan ditzakezu eskura):**

- [Genero berdintasunaren indizea. EUSTAT](#)

*Adierazle sintetiko bat da, eta oraindik gizonen eta emakumeen artean dauden desberdinkeriak laburbiltzen ditu haien ongizateari eta norberaren garapenari eragiten dieten alderdi garrantzitsu batzuetan.*

*Horretarako, Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologia erabiltzen da, bai eta erakunde horrek gaur egun Europar Batasuna osatzen duten 27 herrialdeei buruz emandako informazioa ere. Metodologia hori aplikatuz, beraz, Euskal Autonomia Erkidegoan genero-berdintasunean egindako aurrerapenak kalkulatzeko dira, Europar Batasuneko herrialdeekin alderatuta.*

*Indizeak 31 adierazle ditu, sei dimentsiotan hierarkikoki egituratuta, eta horiek, era berean, 14 azpidimentsiotan banatuta daude.*

### 3. Sartu **askotariko edukiak** adierazleen definizioan

Garrantzitsua da informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa biltzea, emaitzak, aurrerapenak, zailtasunak eta abar zehazten eta argitzen laguntzeko. Informazio hori sexuaren arabera bereizita egon behar da.

**Ebaluazio-esparruak askotarikoak izango dira**, plan motaren arabera. Honako hauei buruzko informazioa jaso daiteke: emakumeentzat eta gizonentzat lortutako onurak, genero-arrakala murriztea, onuradunen parte-hartzea, sortutako taldeetan ordezkari izatea, balibideak eskura izatea, plangintza sexu bakoitzaren mugetara eta beharretara egokitzea, identifikatutako hobekuntzak, berdintasun-helburuen irismena mugatu duten elementuak, emakumeen bizi-baldintzetan izandako aurrerapenak, desberdinkerien murrizketa, botere-harremanetan izandako aldaketak, emakumeen ahalduntzea eta abar.

### 4. Aurreikusi **azken ebaluazio-txosten** bat eta, beharrezkoa izanez gero, tarteko txostenak egitea

Planek gauzatze-mailaren **azken ebaluazioak** jasotzen dituzte, eta, zenbait kasutan, tarteko txostenak. Horietan modu argian jaso behar da berdintasunaren azterketari buruzko informazio egokia.

Garrantzitsua da sexuaren arabera bereizitako ondorioak eta inpaktuak sartzea, bai eta hobekuntzak behar dituzten ekintzak eta neurriak egokitze gomendioak ere.

### 5. Bultzatu **emakumeek eta gizonek parte har dezaten** jarraipenean eta ebaluazioan

Aurreko faseetan bezala, beharrezkoa da **emakumeen eta gizonen parte-hartzea orekatua** dela egiaztatzea, emakume adituen ahotsa izatea, aurreko faseetan egon direnak partaide egitea eta abar. Parte-hartzeari dagokionez, garrantzitsua da kontuan hartzea bai alderdi kuantitatiboa, hots, kopuru aldetik presentzia orekatua izatea, bai alderdi sinbolikoa, hau da, emakumeen ahotsari ematen zaion autoritatea eta lekua.



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**