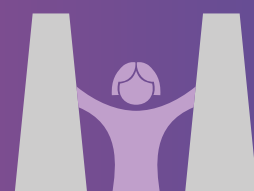


2030

ESTRATEGIA

Gizonduz

Berdintasunaren alde gizonekin eta maskulinitateekin lan egiteko zerbitzua



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA

GOBIERNO VASCO



Izenburua: *2030 ESTRATEGIA GIZONDUZ*

Edizioa: Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea

Diseinua eta maketazioa: GEN creativo

Data: 2025 Otsaila

Deskribatzaileak: Gizonak, mutikoak, berdintasun politikak eta emakumeen aurkako indarkeria

Aurkibidea

1. Testuingurua	4
1.1. Gizonduzen jatorria eta egindako bidea	4
1.2. Erronka berriak	6
1.3. Etapa berria: “programa”tik “zerbitzu”ra	8
2. Helburuak eta espero diren emaitzak	10
3. Jarduera-eremuak eta neurriak	13
4. Kudeaketa, jarraipena eta ebaluazioa	15

1. Testuingurua

1.1. Gizonduzen jatorria eta egindako bidea

Gizonduz, eraketa-dokumentuan adierazten denez¹ 2007an sortu zen, gizonak sexuen arteko berdintasunaren alde kontzientziazteko eta beren parte-hartzea eta inplikazioa bultzatzeko ekimen aitzindari gisa² eta berdintasunaren alde eta etxeko lanetan eta pertsonen zaintza-lanetan sentsibilizatutako eta prestatutako gizon-kopurua handitzeko helburuarekin.

Ekimen hau sortzeko arrazoiek indarrean diraute, izan ere, labur esanda:

- » Jarraitzen du emakumeen eta gizonen desberdinkeriak.
- » Gizonek gutxi parte hartzen dute etxeko lanetan eta berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren aurkako prestakuntza-jardueretan eta bestelakoetan.
- » Berdintasuna ezinezkoa da gizonen inplikaziorik gabe.
- » Berdintasuna lortzeak pertsona guztiei eragiten die, emakume zein gizonei, eta denei egin diezaieke mesede.
- » Badago esparru juridikoa eta aldeko testuinguru soziala berdintasunaren alde gizonekin lan egiteko.

Gizonduz ekimenaren esparruan, ekintza eta jarduketa ugari egin dira: kanpainak, prestakuntzak, jardunaldiak, materialak, sare sozialetan egotea, gazte, adineko, kargu politikodun eta enpresentzako proiektu espezifikoak, Euskal Autonomia Erkidegoko, Estatuko eta nazioarteko eragileekin egindako lankidetzak eta aliantzak, etab. Hori guztia dela eta, Gizonduz erreferentziazko gobernu-programa bihurtu da gure herrialdean eta kanpoan gizonekin eta maskulinitateekin berdintasunaren alde lan egiteko. Jarduera horiek eta lortutako emaitzak [“Gizonduz 15 ute. Egindako bidea”](#) dokumentuan daude jasota, hain zuzen ere urteko jardueramemoretan. Memoria horiek eta baita programari buruzko beste informazio ugari eta askotarikoa ere www.euskadi.eus/gizonduz web-orrian eskura daitezke.

Datu aipagarria da programa martxan jarri zenetik 2023ko abendura arte 32.000 pertsona inguruk jaso dutela prestakuntza. % 60 gizonak izan dira, eta oso altua izan da gogobetetze-maila (10etik 8,3koa). Bestalde, datuek erakusten dute prestakuntzak eragin nabarmena izan duela gizonetako parte-hartzaileek gai honetan duten sentsibilizazioaren gorakadan (6tik 4,8) eta ezagupenen gorakadan (6tik 4,9). % 95ek baino gehiagok uste du ikastaroak erabilgarriak izan direla bai bizitza pertsonalerako, bai profesionalerako.

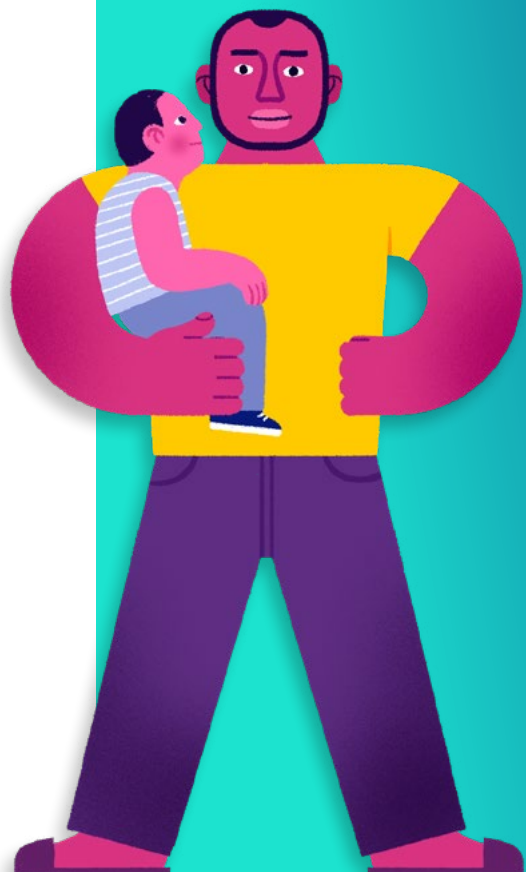
1. [Gizonduz “Berdintasunak gizonago egiten zaitu”. Euskal Autonomia Erkidegoan gizonak sexuen arteko berdintasunaren alde kontzientziaztea, parte hartzea eta inplikatzeko ekimena \(2007-2009 aldian\)](#). Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea, 2007.

2. Dokumentuan zehar, “emakumeak” eta “gizonak” erabiltzen da, termino horiekin haien burua identifikatuta sentitzen dutenei erreferentzia egiteko. Adin guztietako gizon-emakumeak barne hartu nahi dira, haien dibertsitate osoan, eta jakitun gara binomio horrek ez dituela biltzen dauden identitate guztiak.

Gizonduz martxan jarri zenetik, eta oraindik ere bide luzea badago ere egiteko, bilakaera positiboa izan dute zenbait adierazlek; esate baterako, hauek:

- » Gizonek etxeko lanetan eta zaintza-lanetan emandako batez besteko denbora soziala 2008an 1,4 ordu izatetik 2023an 1,7 ordu izatera igaro da, eta emakumeekiko aldea 1,3 ordu murriztu da, 2,2 ordutik 0,9ra (emakumeek 3,6 ordu ematen zituzten 2008an eta 2,6 ordu 2023an)³.
- » Gizonen ehunekoa, seme-alabak zaintzeko eszedentzia baliatzen duten pertsona guztien artean (% 5,2 2007an eta % 14,4 2023an)⁴.
- » Berdintasuna garrantzitsua dela onartzearekin ados edo oso ados dauden gizonen ehunekoa (% 77 2007an eta % 99 eskuragarri dagoen azken datuaren arabera).

Konparazioa egiteko aurreko daturik ez badago ere, aipagarria da, halaber, feminismoaren inguruko autopertzepzioaren 0tik 10era arteko eskalan (0 = “batere feminista ez” eta 10 = “oso feminista”) EAEko gizonak batez beste 6,4an daudela, emakumeengandik (7,1) ez oso urrun⁵.



3. Iturria: Denboraren erabileraren inkesta Eustat, 2023.

4. Iturria: Enplegu eta Gizarte Segurantzza Ministerioaren estatistika. 2023.

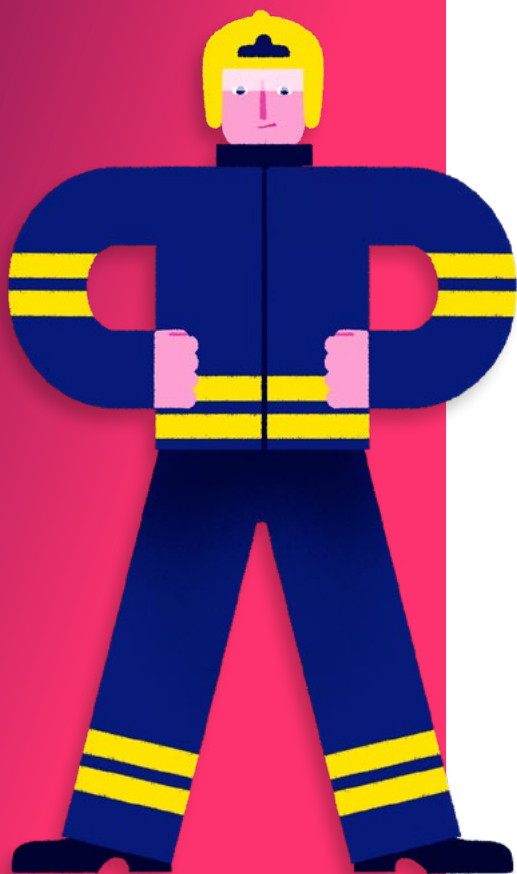
5. Iturria: Emakumeen aurkako indarkeria Euskadin: gizarte-hautematea eta jarrerak. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. Lehendakaritza. 2021.

1.2. Erronka berriak

Nolanahi ere, Emakundek 2022an antolatutako [“Gizonezkoak, maskulinitateak eta politika publikoak. Berdintasunarekiko konpromisoa” nazioarteko biltzarrean](#) egiaztatu zenez, Gizonduz sortu zenetik aldaketa garrantzitsuak gertatu dira testuinguru juridikoan eta sozialean, eta, horren eraginez, programa dimentsionatu eta egoera berrira egokitu beharra dago. Hain zuzen ere, XIII. Legegintzaldiko Gobernu Programako 125. konpromisoko 8. ekimenak (*“Indarkeria matxista desagerraraztea eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko berdintasunezko gizartea eraikitzea, indarkeriaren adierazpen guztiak desagerraraziz”*) espresuki aurreikusten du *“Gizonduz programaren irismena zabaltzea, berdintasunari aurre egiten dioten gizon-taldeak barne hartzeko eta berdintasunari buruzko kontzientziazio-kanpainak egiteko, bereziki gizonentzat”*.

Testuinguru horretan, erronka hauek ditu Euskal Autonomia Erkidegoan gizonekin eta maskulinitateekin berdintasunaren alde lan egiteko zereginak:

- » Gizonekin eta maskulinitateekin berdintasunaren alde lan egiteko herritarren eta erakunde publiko eta pribatuen interesaren eta eskariaren hazkunde esponenzialari erantzutea.
- » Erantzuna ematea Lehendakariak 2022an aurkeztutako [Berdintasunaren eta emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko bizitzaren aldeko herri-itunari](#). Bertan, gizonen eta mutikoen inplikazioa jasotzen da lehentasunezko esku-hartzeetako hamar eremuetako batean. Itunaren helburua da agerian jartzea, zabaltzea eta aktibatzea euskal gizarteak Euskadin berdintasunerantz aurrera egiteko eta indarkeria matxistarik gabeko bizitza eraikitzeko duen konpromisoa. Hori dena NBE Emakumeak-en Generation Equality ekimenaren eta 2030 Agendako helburuen esparruan.
- » Erantzuna ematea Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen 2022ko erreforman txertatutako agindu



berriei (hemendik aurrera Berdintasunerako Legea deituko diogu lege horri). Erreforma horrek inflexio-puntua ekarri du Euskadin gizonekin berdintasunaren alde egiten den lanaren erregulazioan, eta aukera izateari utzi eta botere publikoen betebeharrak bihurtu da. Besteak beste, “gizonen inplikazioa” sartzeko printzipio orokor eta zeharkako gisa (3.13 art.) eta berriaz gizonei zuzendutako aginduak ezartzen dira esparru hauetan: hezkuntza (32.1d eta 32.4 art.), lana (38.c art.), osasuna (48.4 art.), kontziliazioa (51. eta 52.3 art.) eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioa (56.2 eta 56.4 art.).⁶

» EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiako (hemendik aurrera 2030 Estrategia esango diogu) helburuei erantzutea, zehazki gizonekin eta maskulinitateekin zerikusi zuzena dutenei. Estrategia horretan, oro har, eguneroko lanean maskulinitatearen ikuspegia eta gizonak inplikatzen bideratutako neurriak txertatzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzeko beharra planteatzen da (3. ildo, I. ardatza), baita beste aurreikuspen espezifikoago batzuk ere, arlo hauekin lotura dutenak: osasuna (EM6.1, EM6.2 eta EM6.3), zaintza eta erantzunkidetasuna (OS7.2, OS7.3, OS7.6 eta OS7.7), trantsizio energetikoa eta justizia klimatikoa (OS9.1), zientzia eta teknologia (OS9.5), mugikortasun jasangarria eta berdintasunezko irisgarritasuna (OS9.13), gizonezkoen pribilegioez jabetzea eta berdintasunarekiko konpromisoa (OS10.6 eta OS10.7) eta indarkeria matxistaren prebentzioa (VL11.6).⁷

» Feminismoaren eta berdintasun-politiken aurkako jarreraren eta neomaxismoaren gorakadari aurre egitea, eta aliantzak areagotzea talde feministekin, berdintasunaren aldeko gizon-taldeekin eta beste erakunde eta instituzioekin, egungo gizarteak berdintasunari dagokionez dituen behar eta eskaera berriei erantzuteko.

» Berdintasunarekiko sentsibilizatuta eta konprometuta dauden gizonen kopurua handitzen jarraitzea, ikuspegi intersektorialetan lan eginez, kolektibo berriekin, bai eta sektore zaugarrietako gizonekin eta sektore estrategikoetako erreferenteekin ere (politika, ekonomia, kultura, gazteria...), beren eragin-eremuetan berdintasuna susta dezaten eta eragin biderkatzailea izan dezaten berdintasunarekiko konpromiso pertsonal eta kolektiboaren bilaketan.

» Ebaluazioan eta kontu-ematean sakontzea, lana ikuspegi eraldatzaile batetik eta etengabeko hobekuntzatik egiten dela bermatzeko.

6. Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen kontsultatu: [Euskal berdintasunerako legearen erreformaren aldaketa nagusiak, bereziki gizonei zuzendutako neurriei dagokienez](#). Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea, 2024.

7. Informazio gehiago nahi izanez gero, hemen kontsultatu: [EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia. Gizonei eta maskulinitatei buruzko aurreikuspen espezifikoak](#). Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea, 2024.

1.3. Etapa berria: “programa”tik “zerbitzu”ra

Erronka horiei erantzuteko, programaren aurrekontua handitu da, bereziki 2024an: 230.000 eurokoa da (2023an baino % 59 handiagoa).

Halaber, programan helburu eta esku hartzeko eremu gehiago jarri dira, eta programa hori berdintasunaren alde gizonekin eta maskulinitateekin lan egiteko Eusko Jaurlaritzako zerbitzu gisa itxuratu da. Horrela, esku-hartze handinahiagoa, integralagoa, dibertsifikatuagoa eta herritarrengandik hurbilagoa egingo da, berdintasun-politikek aurrerapen handiagoa izan dezaten behar bezala ustiatzen ez den eremu batean, nahiz eta berdintasunerako eta justizia sozialerako funtsezko azeleratzailea izan.

Maskulinitateen arloan gizonekin egindako lan hori emakumeen ahalduntzerako egiten ari den lanaren osagarri eta indargarri gisa planteatzen da, jarraian aipatzen diren ikuspegietatik abiatuta. Ikuspegi horiek Gizonduz 2030 Estrategia garatzeko **inspirazio-printzipio** izaten jarraituko dute. Eta hain zuzen ere, estrategia hori izango da Emakunderen politika bideratuko duen ibilbide-orrria, gizonekin eta maskulinitateekin berdintasunaren alde lan egiteko.

- a. **Giza eskubideen ikuspegia:** gizonekin eta maskulinitateekin lan egitean, kontuan hartu behar da berdintasunerako eskubidea eta generoagatiko diskriminaziorik ez jasateko eskubidea giza eskubidea dela, eta giza eskubideen ezaugarriak, besteak beste, unibertsaltasuna, interdependentzia, zatiezintasuna eta progresibitatea direla.
- b. **Ikuspegi feminista eta genero-eraldatzaila:** gizonekin eta maskulinitateekin lan egitearen azken helburua da berdintasuna lortzea eta generoagatiko diskriminazio-modu guztiak ezabatzea eta emakumeen eta gizonen arteko botere-harreman desberdinak zuzentzea. Horregatik, lan horrek berdintasun-politiken esparru legal, programatiko eta kontzeptualetan txertatua behar du izan, eta eragin positiboa eduki behar du emakumeen giza eskubideen aurrerapenean.
- c. **Ikuspegi interseksionala eta askotarikoa:** gizon guztiak ez dira boteretsuak, eta ez dituzte neurri berean baliatzen pribilegio maskulinoak, eta, beraz, denek ez daukate estatus sozial bera. Zenbait faktore, hala nola adina, jatorri etnikoa, klase soziala, desgaitasunen bat izatea, sexu- edo genero-identitatea, sexu-orientazioa eta beste faktore batzuk elkarren artean eta sexuarekin edo generoarekin gurutzatzen dira, eta faktore horiek pertsonen posizio soziala zehazten dute. Ildo horretan, Gizonduzek faktore horien aniztasuna eta eragina kontuan hartzen jarraituko du, bere jarduera orokorrak egokitzeke eta biztanleria-segmentu edo sektore espezifikoei (gazteak, adinekoak, migratzaileak, etab.) zuzendutako proiektuen garapenean sakontzeko, betiere haien ezaugarri eta berezitasunetara egokituz. Halaber, sexu- eta genero-aniztasunari dagokionez, LGTBI pertsonen errealitatea bistaratzen jarraituko da prestakuntzan, dokumentuetan, komunikazioetan eta abarretan, haien erakundeekin

lankidetzan arituz eta homofobiaren gaiari maskulinitate patriarkalaren zutabe gisa helduz. Gainera, ebaluazio-galdetegietan pertsona ez-bitar gisa edo “gizonezkoa” eta “emakumezkoa” ez den sexu- edo genero-identitate batekin identifikatzeko aukera jartzen jarraituko da. Bestalde, Estrategiaren implementazioan gai horri hobeto nola heldu hausnartzeko espazioak sortuko dira.

- d. Ikuspegi positiboa:** Urte hauetan metatutako esperientziak erakusten duenez, eraginkorragoa da gizonak erakartzea eta berdintasunaren sustapenean inplikatzeko, orokortzera edo ikuspegi esentzialistetara jo gabe, hala eginez gero haiengan errudun, susmagarri edo erasotzaile potentzial gisa tratatuak izatearen sentsazioa sor baitaiteke. Funtsezkoa da entzute aktiboan, enpatian, aniztasuna aitortzean eta berdintasuneranzko aldaketarako eragile posible gisa duten rola aintzat hartzean oinarritutako hurbilketa egitea. Ikuspegi hori ez da bateraezina gizonekin lan egitean gizonen boterea eta pribilegioak eta horiek eragiten dituzten kostuak zalantzan jartzea lehentasunezkoa izatearekin, ez eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra ahalik eta azkarren lortzen lagunduko duten aldaketa pertsonalak, kolektiboak eta gizarte-egiturazkoak bultzatzearekin ere. Gainera, gizonekin lan egitea ez da ulertu behar “batura zero duen jokotzat”, baizik eta “irabazi-irabazi” dinamikatzat, giza eskubideei dagokienez behintzat. Gizonek emakumeen egiturazko mendekotasun-egoeraz eta matxismoak gizonengan dituen ondorioez kontzientzia har dezaten sustatzeak, eta gizonek haien pribilegioei uko egiteko eta berdintasunarekiko konpromisoak hartzeko ekintza sustatzeak emaitza positiboak eragiten ditu, bai gizonentzat – bereziki, haien garapen pertsonal eta giza garapen aske eta integralerako –, bai emakumeentzat, haien ahalduntzea indartzen baitu. Gainera, gizarte-mailan, lan horrek harreman osasungarriagoak, bidezkoagoak, askotarikoak eta berdintasunezkoagoak sustatzen ditu.

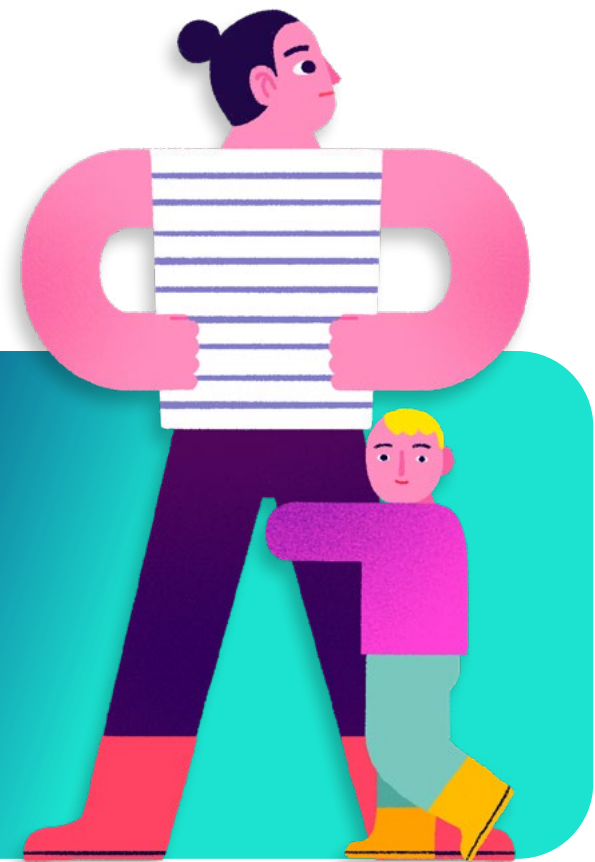
Azken batean, aldaketa-prozesuak sortu nahi dira gizonengan, haien aniztasuna kontuan hartuta eta enpatian oinarrituta (hurbiltzeko modu gisa eta haiengan garatzeko gaitasun gisa), gizarte bidezkoago eta berdinzaleago bat lortzeko duten erantzukizun pertsonal eta kolektiboarekiko kontzientzia eta konpromisoa hartzea errazteko. Hori guztia, kontuan hartuta praktikan gizonen eta mutikoen inplikazioa lortzeko beharrezkoa dela Maskulinitateari lotutako arau sozialetan eta estereotipoetan, antolamendu-kultura eta -praktiketan eta lege-, politika- eta programa-esparruetan ere eragitea.



2. Helburuak eta espero diren emaitzak

Gaur egun, Gizonduz programaren **helburu nagusia** da, alde batetik, eragitea gizonak emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko kontzientzia har dezaten, berdintasunaren alde parte har dezaten eta inplika daitezten, eta, beste aldetik, tratu onak bultzatzea, maskulinitate askotarikoak eta berdinzaleak sustatuz.

2024-2030 aldiari begira, hauek dira **helburu espezifikoak** eta espero diren emaitzak:



1. Helburua

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde eta indarkeria matxistaren aurka **sentsibilizatutako, prestatutako eta konprometitutako** gizonen kopurua handitzea, bereziki gazteengan, sozialki kalteberak diren sektoreetakoengan eta eragiteko gaitasuna duten liderrengan eta erreferenteengan eraginez.

Espero diren emaitzak:

1. Gizonduzen ikastaroetan 25.000 gizonetarako gutxienez prestakuntza jasotzea lortzea (2023ko abenduan 18.735 ziren) eta horiek asebetetze-maila handia (10etik 7,5 gutxienez) izan dutela eta ezagutza handitu eta sentsibilizazioa areagotu dutela (gutxienez 4,5 1etik 6rako eskalan) adieraztea; eta bereziki gizon gazteei, egoera ahulean daudenei, liderrei eta eragiteko gaitasun handiagoa duten sektore estrategikoetako gizonen zuzendutako lan-ildoak finkatzea.
2. EAEko gizonen % 5 baino gutxiago egotea "Maskulinitatearen Kutxa" (2024an % 6,9 daude).
3. Lortzea EAEn bizi diren gizonen % 80k gutxienez pentsatzea oso arazo sozial larria dela emakumeen aurkako indarkeria matxista (2024an, % 72,6k pentsatzen dute)⁸.

8. Iturria: "Maskulinitatearen Kutxa Euskal Autonomia Erkidegoan" azterlana. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea. 2024.

2. Helburua

Gizonek etxeko lanetan eta pertsonen zaintzan duten **erantzunkidetasuna handitzea eta zaintzaren etika eta praktika orokortzea** haiengan, lan horren banaketa orekatua lortzeko, norberaren eta besteen garapen eta ongizaterako, eta genero-desberdintasunak, indarkeria matxista eta pertsonentzat eta ingurunearentzat kaltegarriak diren arrisku-jokabideak murrizteko.

Espero diren emaitzak:

1. Gizonek egunean batez beste gutxienez 2 ordu ematea etxeko lanetan eta zaintza-lanetan (eskuragarri dagoen azken datua 1,7 ordukoa da)⁹, dagoen genero-arrakala murrizteko.
2. Seme-alabak zaintzeko eszedentzien % 20 gutxienez, gizonek hartzea (eskuragarri dagoen azken datua % 14koa da)¹⁰.

3. Helburua

Berdintasuna eta tratu onak sustatzeko eta jarrera matxista problematikoak prebenitzeko **aholkularitza edo psikohezkuntzako zerbitzuak** eta tresnak bermatzea.

Espero diren emaitzak:

1. Sistema publikoan gizonei, bereziki gazteei, modu normalizatuan aholkularitza eta laguntza psikohezkuntzako edo psikosoziala eskaintzen dieten zerbitzu edo programak sartzea, berdintasuna eta tratu onak sustatzeko eta portaera matxista problematikoak prebenitzeko.

4. Helburua

Gizonen, maskulinitateen eta berdintasunaren arloko **jarduerak egiten dituzten erakunde publiko eta pribatuen** kopurua handitzea.

Espero diren emaitzak:

1. Eusko Jaurlaritzako sailen, hiru foru-aldundien eta berdintasun-unitatea edo -zerbitzua duten EAEko udalerrien % 50ek, gutxienez, gizonen, maskulinitateen eta berdintasunaren arloko jarduerak egin izana.

9. Iturria: Denbora-aurrekontuen inkesta. Eustat, 2023.

10. Iturria: Enplegu eta Gizarte Segurantza Ministerioaren estatistika. 2023.

Helburu horien bidez, 2030 Estrategiaren xedeak eta helburuak betetzen lagundu nahi da. Halaber, Gizonduzen helburuak betetzeko garaian, erantzuna emango zaio 2030 Estrategian adierazitakoari, hau da, berdintasun-politikak ikuspegi konplexuago batetik garatzeari, kontuan hartuta interseksionalitateak, euskararen biziberritzeak eta ingurumenak eta klima-larrialdiak eragindako beharrak (BG.3, 8. lerroa).

Lan horren guztiaren bidez, berdintasunaren alde inplikaturik dauden gizonen masa kritiko bat eratu nahi da gure erkidegoan, maskulinitate tradizionala zalantzan jar dezaten eta beste gizonentzat erreferente izango diren bizimodu berdinzalegoen alde egin dezaten, eta, emakumeekin batera, gizarte bidezkoago eta berdinzaleago bat lortzeko konpromisoa har dezaten. Izan ere, berdintasunaren sustapena eta maskulinitate tradizionala edo patriarkala zalantzan jartzea justiziaren eta giza eskubideen aldeko auzia baita, eta horrek, emakumeei ez ezik, gizarte osoari eta gizonei ere egiten baitie mesede, haien nortasuna modu integralagoan eta genero-estereotiporik gabe garatzen laguntzen baitu, bai eta harreman pertsonal eta ingurunearekiko harreman gogobetegarriagoak izatea ere.



3. Jarduera-eremuak eta neurriak

Jarraian, Gizonduzen helburuak lortzeko garatu nahi diren neurriak aipatzen dira, esku-hartze motaren arabera antolatuta (sentsibilizazioa, prestakuntza, aholkularitza, bultzada, prebentzioa, lankidetzeta, nazioartekotzea eta ezagutza sortzea) eta Gizonduzen helburuei eta 2030 Estrategiaren ardatzei erreferentzia eginez. Dagoeneko lantzen ari diren neurriak letra etzanez idatzi dira.

GIZONDUZ 2030 PLANGINTZA									
JARDUTEKO EREMUAK	NEURRIAK	GIZONDUZen HELBURUAK				2030 ESTRATEGIAREN ARDATZAK			
		01	02	03	04	E1.GO	E2.EA	E3.GA	E4.EI
1. SENSIBILIZAZIOA	1.1. Zainketekin lotutako kanpainak (martxoaren 19a, urriaren 29a...).								
	1.2. "Gizonok esan eta egin" kanpaina.								
	1.3. Inpaktuko gaikako kanpainak, denboran jarraipena dutenak eta aurretiazko lan-proiektuak eta -prozesuak indartzen dituztenak.								
	1.4. "Gazteak Berdintasunean" proiektua, ikastetxeentzat (komiki interaktiboa eta mahai-jokoa) eta adingabeentzako zentro eta baliabideentzat.								
	1.5. Adineko gizonei buruzko proiektua.								
	1.6. Politikan diharduten gizonei buruzko proiektua (sentsibilizazioa, gidalerroak eta sareak).								
	1.7. Lidergo-postuetan dauden gizonei buruzko proiektua (sentsibilizazioa, gidalerroak eta sareak).								
	1.8. Musika, kultura eta kirolaren arloetan eta sare sozialetan berdintasunezko maskulinitateak bultzatzeko proiektua.								
2. PRESTAKUNTZA	2.1. Urteko prestakuntza-programa.								
	2.2. Prestakuntza, Euskal Herriko Unibertsitatearekin elkarlanean.								
	2.3. Prestakuntza, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiarekin elkarlanean.								
	2.4. Prestakuntza, Administrazio Publikoaren Euskal Institutuarekin elkarlanean.								
	2.5. Prestakuntza, Eusko Jaurlaritzan hezkuntzaren arloko eskumena duen sailarekin elkarlanean.								
	2.6. Prestakuntza, Eusko Jaurlaritzan kirolaren arloko eskumena duen sailarekin eta Euskal Kirol Federazioen Batasunarekin elkarlanean.								

GIZONDUZ 2030 PLANGINTZA

JARDUTEKO EREMUAK	NEURRIAK	GIZONDUZ ^{en} HELBURUAK				2030 ESTRATEGIAREN ARDATZAK			
		01	02	03	04	E1.GO	E2.EA	E3.GA	E4.EI
3. LANKIDETZA-ALIANTZAK	3.1. <i>Eudel: tokiko politikan diharduten gizonen zuzendutako proiektua.</i>								
	3.2. Eusko Jaurlaritzan familia-politiken eskumena duen saila: aitasun ardurakide eta berdintasuneko buruzko proiektua.								
	3.3. Eusko Jaurlaritzan osasunaren arloko eskumena duen saila: sexu- eta ugalketa- eskubideei buruzko proiektua.								
	3.4. Lankidetzaren behatoki eta erakundeekin, gizonen eta maskulinitateei buruzko azterlanen eta ikerketaren arloan (Gazteen Euskal Behatokia, UMHren Behatokia...).								
	3.5. Koordinazio-guneetan edo erakundeen arteko proiektuetan gizonen eta maskulinitateekin lan egitea sustatzea.								
4. NAZIOARTEKO-TZEA	4.1. <i>Lankidetzaren proiektuak eta aliantzak beste herrialde eta eskualde batzuekin.</i>								
	4.2. <i>Lankidetzaren proiektuak nazioarteko erakunde eta organismoekin (Dare to Care, NBE Emakumeak-ekin; eta eLankidetzaren, MenCare 50/50 Commitment, MenEngage-rekin...).</i>								
5. AHOALKULARITZA	5.1. <i>Erakundeentzako aholkularitza-zerbitzua, gizonen eta maskulinitateekin lan egiteko.</i>								
6. EAIM-EN PREBENTZIOA	6.1. Gizonen, bereziki gazteen, psikohezkuntzako aholkularitza eta laguntza emateko zerbitzua, tratatu onak sustatzeko eta jokabide matxista problematikoak prebenitzeko.								
7. JAKINTZA SORTZEA	7.1. Berdintasunaren aldeko gizonen eta maskulinitateei buruzko baliabideen mapa, aldi berean behin eguneratzen dena, eta jardunbide egokiak, informazio baliagarria, baliabideak eta datuak biltzen eta zabaltzen dituenak.								
	7.2. <i>Gizonen, berdintasunari eta maskulinitateei buruzko azterlanak ("Maskulinitatearen kutxa" Euskadin azterlana...).</i>								
	7.3. <i>Gizonen, berdintasunari eta maskulinitateei buruzko jardunaldiak, gidak eta beste material batzuk (politika publikoetan gizonen eta maskulinitateen ikuspegia txertatzeko gida...).</i>								
	7.4. Intersektionalitatearen eta aniztasunaren ikuspegia txertatzea eta gizonen eta maskulinitateekin egiten den lanean horien jarraipena egitea errazteko espazioak eta baliabideak.								

4. Kudeaketa, jarraipena eta ebaluazioa

Gizonduzen kudeaketa, jarraipena eta ebaluazioa Emakunde osatzen duten gainerako zerbitzu eta programenen moduan egingo da. Bereziki:

- » Gauzatu beharreko neurriak institutuaren plan estrategikoetan eta kudeaketa-planetan txertatuko dira, bakoitzaren denbora-zenbaketak zehaztuta.
- » Neurriak ezartzeko behar diren baliabide ekonomikoak Emakunderen urteko aurrekontuetan zehaztuko dira. Pixkanaka aurrekontuak handitzea aurreikusten da, zerbitzuak hasieran, 2008an, izan zituen baliabide ekonomikoak gutxienez (500.000 euro) lortu ahal izateko 2030erako.
- » Giza baliabide propioei dagokienez, egin beharreko administrazio-izapideak egingo dira, Emakunden zerbitzuaren kudeaketaz arduratzeko berdintasun-teknikari lanpostu bat sortzeko.
- » Aldian-aldean, aurreikusitako neurriak garatzeko beharrezkoak diren administrazio-kontratuak, Idazkaritza Teknikoaren kontratazioa barne, egiten jarraituko da.
- » Harremanetarako bide edo kanalak ezarriko dira herritarren proposamenak jaso eta sartzeko, eta 2024an sortutako Aholku Gunea sendotuko da. Gune horren ekarpenak kontuan hartu dira dokumentu hau egiteko, daukaten ezagutza edo esperientziarengatik edo partaide diren erakundearengatik Gizonduz hobetzeko hainbat esparru eta ikuspegitatik ekarpenak egin ditzaketen pertsonen parte-hartzea bultzatzeko.
- » Programaren jarraipena eta ebaluazioa dagoeneko aurreikusita dauden jarraipen-eta ebaluazio-sistemen bidez egingo da (Berdintasunerako Legearen ebaluazioa, 2030 Estrategiarena...). Gainera, gardentasunean eta kontu-ematean sakontzeko, urteko jarduketa-memoriak egiten jarraituko da, egindako lanaren eta jarraipen-adierazleen bilakaeraren berri emateko, bai eta zerbitzuaren aldizkako ebaluazio espezifikoak egiten ere (lehenengoa 2024an egin da).

Vitoria-Gasteiz, 2024ko azaroaren 2a