

SARAJEVO TRESNA, GIZONEZKO
POLITIKARIAK POLITIKAN
GENERO-BERDINTASUNA
LORTZEN INPLIKATZEKO



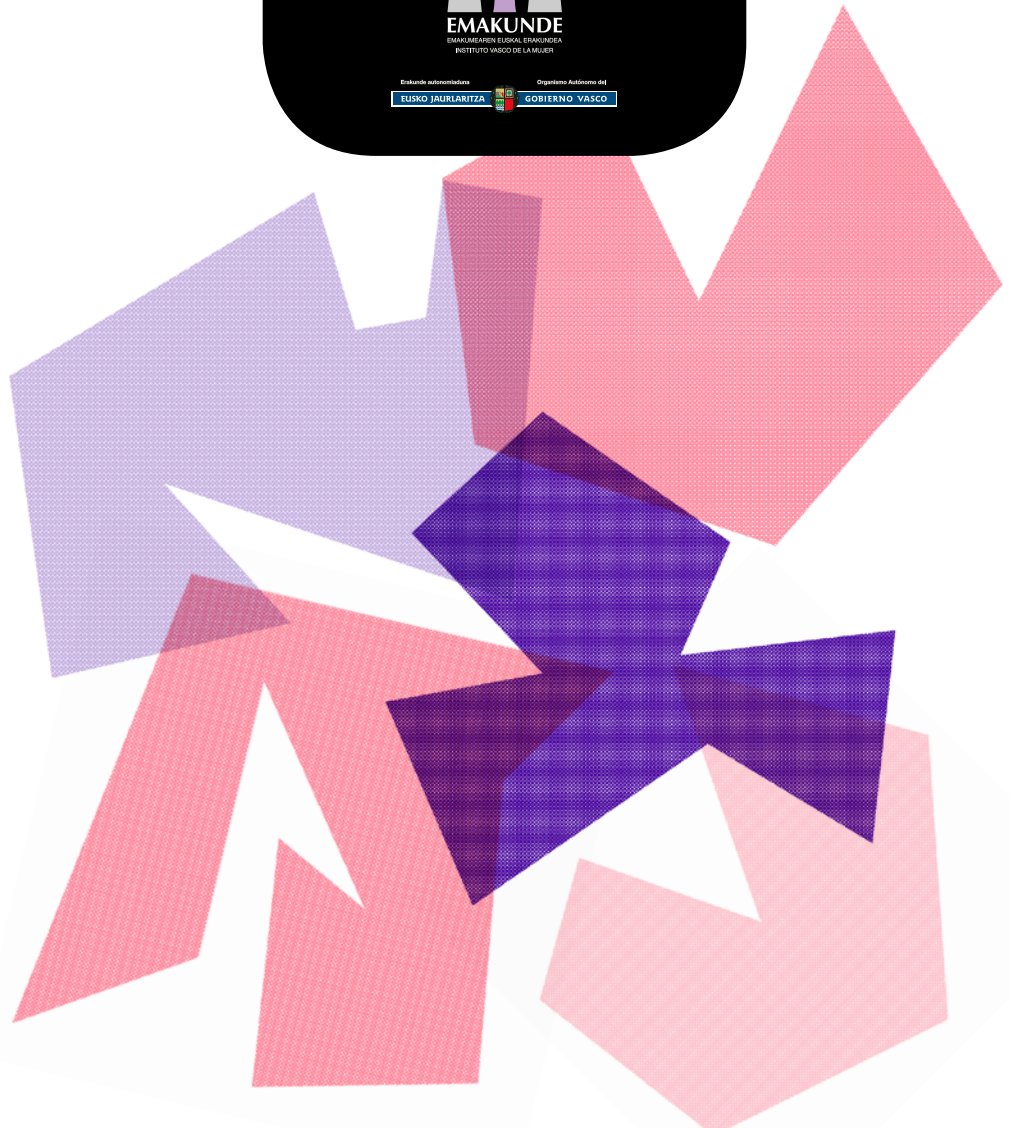
Er Mundu autonomatara

Organismo Autonomo diti

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



**Sarajevo Tresna, gizonezko
politikariak politikan
genero-berdintasuna
lortzen inplikatzeko**

Izenburua: *Sarajevo Tresna, gizonetzko politikariak politikan genero-berdintasuna lortzen inplikatzeko*

Edizioa: Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea

Diseinua eta maketazioa: GEN creativo

Data: 2026eko apirila

Deskribatzaileak: gizonak, berdintasunerako politikak, kargu politikoak, maskulinitatea

Inprimaketa: Gráficas Dosbi

Lege-gordailua: LG G 00170-2026

Lege-oharra eta egile-eskubideak:

Dokumentu hau jatorrian OSCEren Erakunde Demokratikoen eta Giza Eskubideen Bulegoak argitaratu zuen ingelesez 2025ean, izenburu honekin: *Sarajevo Tool for Engaging Male Politicians in Achieving Gender Equality in Politic*. Gaztelaniarako eta euskararako itzulpena Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egin eta argitaratu du. Agiriak jasotzen dituen iritziek eta informazioak ez dute nahitaez ODHRren politika eta jarrera islatzen. Desadostasunik izanez gero, kontsultatu jatorrizko bertsioa ingelesez.

Eskubide guztiak erreserbatuta. Argitalpen honen edukia askatasunez erabil eta kopiatu daiteke hezkuntza-helburuetarako eta merkataritzakoak ez diren beste helburu batzuetarako, betiere erreproduzio horrekin batera OSCE/ODIHR aipatzen bada iturri gisa.

/ Edukiak

1. Sarrera	6
2. Gizonezko politikariek politika-arloko genero-berdintasunean duten inplikazioa ulertzea	8
2.1 Zein dira oztopoak?	10
2.2 Zergatik inplikatzen dira gizonezko politikariak?	12
2.3 Zein printzipiotan oinarritu behar da inplikazioa?	14
2.4 Zer inplikazio-maila daude?	16
3. Ekintzarako gomendioak	18
3.1 Gizonezko politikariak, banako gisa	19
3.2 Gizonezko alderdiburuak	24
3.3 Gizonezko legebiltzarburuak	30
3.4 Gizonezko politikariak, gobernukide gisa	34
4. Ondorioak	38
5. Amaiera-oharrak	40

/ 1. Sarrera

Genero-berdintasunaren aurrerapenak emakumeen eta gizonen eskubide- eta aukera-berdintasuna bermatzea du helburu, baita boterea eta baliabideak era bidezkoan banatzea ere. Genero-berdintasunak emakumeei zein gizonei politikak moldatzeko aukera eman behar die, eta gero eta onartuago dago politikak eta erabakiak hartzeko prozesuetan beharrezkoak direla ukitutako pertsonen parte-hartzea eta ekarpenak. Nahiz eta, historikoki, emakumeek gidatu duten genero-berdintasunaren aldeko mugimendua, baita bizitza politikoaren barruan ere, genero-berdintasuna «emakumeen kontu» hutsa delako ikuspegi estereotipatua aldatzen hasi da duela gutxi, eta gizonezko politikariak gehiago inplikatzen ari dira genero-berdintasunaren aldeko lanean. Hala ere, erakunde politiko gehienak gizonek eratu zituzten, eta botere-sistema patriarkalak eta maskulinitate-arauak dira nagusi oraindik ere. Erronka gehiago sortu dira politikaren gero eta polarizazio handiagoaren eta demokraziaren atzerakadaren ondorioz, baita OSCEren estatu kide batzuetan ikusi den genero-berdintasunaren aurkako mobilizazioaren ondorioz ere. Genero-berdintasuneranzko benetako eraldaketa gertatzen dela ziurtatzeko, gaur egun premiazkoa da **gizonezko politikariak genero-berdintasunaren aldeko lanean biziki inplikatzea**, guztientzako moduko erakunde politiko bidezko eta ekitatiboagoak eratzeko.

6

OSCEren Giza Eskubideen eta Erakunde Demokratikoen Sailaren (ODIHR) mandatua da OSCEn parte hartzen duten estatuei laguntzea emakumeen parte-hartze politikoa sustatzen, baita haiei ezagutza eta laguntza eskaintzea ere, erakunde demokratikoak indartu, eta genero-berdintasunean aurrera egiteko (OSCE, Ministro Kontseiluaren [14/04](#) eta [7/09](#) erabakiak). Era berean, OSCEren Ministro Kontseiluaren [4/18](#) Erabakiak garrantzia aitortzen dio gizonek eta mutilek emakumeen eta nesken aurkako diskriminazio eta indarkeria mota guztiak desagerrarazten aktiboki parte hartzeari, eta azpimarratzen du garrantzitsua dela gizonek diskriminazioaren, desberdintasunaren eta indarkeriaren sakoneko arrazoiei heltzea eta jarrera, portaera eta genero-estereotipo negatiboen inpaktuaz kontzientzia handiagoa izatea. Konpromiso hori bat dator genero-berdintasunerako nazioarteko beste arau batzuekin, hala nola NBEren Emakumearen aurkako diskriminazio-era guztiak ezabatzeari buruzko 1979ko Konbentzioarekin ([CEDAW](#)), 1995eko [Pekingo Adierazpenarekin eta Ekintzarako Plataformarekin](#), eta Europar Batasunaren eta Europako Kontseiluaren konpromisoekin.

Zein da tresna honen helburua?

Politikan emakumeen parte-hartze politikoa eta genero-berdintasuna sustatzeko egindako lanaren osagarri, 2024an, ODIHrek lan-ildo berri bat jarri zuen abian, gizonezko politikariak politika-arloko genero-berdintasunerako eragile eraldatzaile gisa inplikatzeko. Argitalpen honek gaiaren ikuspegi laburra ematen du, eta gizonezko politikariak genero-berdintasunaren alde inplikatzeko eta inplikazio hori handitzeko orientabidea, jarduteko gomendio zehatzekin, jardunbide egokien adibideekin eta baliabide gehiagorekin.

Zeini zuzentzen zaio tresna hau?

Sarajevo Tresna «*Transforming Politics: Male Politicians as Critical Actors for Gender Equality*» adituaren azpieskualdeko biltzarretik sortu zen. ODIHrek eta OSCEren Bosnia-Herzegovinarako Misiok Sarajevon antolatu zuten bilera hori 2024ko ekainaren 5an eta 6an, eta Mendebaldeko Europako, Hego Ekialdeko Europako, Amerikako Estatu Batuetako eta Turkiako 90 parte-hartzaile bildu zituen. Tresna, batez ere, aliatu proaktibo bihurtzeko interesa duten gizonezko politikariei eta genero-berdintasunaren aldeko lanean diharduten eragile eraldatzaileei zuzenduta dago. Erakunde demokratikoetan jartzen du arreta, eta aitortzen du alderdi politikoak, parlamentuak eta gobernuak funtsezkoak direla genero-politika eraldatzaileak bermatzeko. Oro har, tresna hau balia dezake gizonak politikan genero-berdintasuna sustatzen gehiago inplika daitezzen nahi duen orok.

7

/ 2. Gizonezko politikariek politika-arloko genero-berdintasunean duten inplikazioa ulertzea

- 2.1 Zein dira oztopoak?
- 2.2 Zergatik inplikutzen dira gizonezko politikariak?
- 2.3 Zein printzipiotan oinarritu behar da inplikazioa?
- 2.4 Zer inplikazio-maila daude?

Herrialde gehienetan politika botere-sistema patriarkalen eta jokabide-arau maskulinoen ganean eraikitzen da. Horren ondorioz, erakunde politikoaren antolaketa-politikaren, prozeduren eta kulturaren alderdi askotan emakumeek ez dute parte hartzen, edo ez dute aurrera egiten erakunde horietan, eta, ondorioz, nabarmen azpiordezkaturik daude. Emakumearen aurkako Diskriminazioa Ezabatzeko Batzordeak (CEDAW Batzordea) honela definitzen du **ordezkaritza parekidea eta inklusiboa**: gizonen eta emakumeen arteko 50:50 **parekotasuna**, erabakiguneetan sartzeko aukera berdinak eta botere berdina izateari dagokionez.¹ Hala ere, 2024an, Europako eta Ipar Amerikako gobernuetako kideen % 32,5 baino ez ziren emakumezkoak.² Gizonak oraindik ere legebiltzarkideen % 68,5 ziren, nahiz eta OSCEko parlamentari nazionalen artean emakumeen ordezkariak ia hirukoiztu egin den aurreko hiru hamarkadetan.

OSCE eskualde osoko lidergo politikoan ere gizonen nagusi izaten jarraitzen dute eta gizarteak «gizonen afera» gisa hautematen du politika maiz. Erakunde politikoaren izaera generodunak, berriz, esan nahi du lege eta politika asko genero-berdintasunaren aldekoak direla, hau da, ez dutela inolako genero-azterketarik edo genero-inpaktuaren ebaluaziorik, emakumei nahiz gizoni nola eragiten dieten zehazteko. Parlamentuen barruan, arlo politiko tematikoak rol eta estereotipo tradizionalen arabera esleitu ohi zaizkie emakumei eta gizoni. Adibidez, OSCE eskualdean, emakumeak hein handiagoan izaten dira gehiengo batzorde parlamentarioetan, batzorde horiek genero-berdintasuna, osasuna eta hezkuntza jorratzen badituzte; aldiz, gutxiengoak izan ohi dira ogasun- edo barne-gaiak jorratzen dituzten batzordeetan.³ Erakunde politikoek aldatu egin behar dute, genero-berdintasun handiagoa izan dezaten.

Gizonak genero-berdintasunean inplikatzeari buruzko aurreko lanek, oro har, bi modutan erretratatu dituzte gizonen politikariak: atezainak (ez diete sartzen uzten emakumei) edo aliatuak (genero-berdintasuna orokorrean bultzatzen dute, baina modu pasiboan). Ez batak ez besteak ez dute adierazten gizonen genero-berdintasunaren aldeko lanean aurrera egiteko duten erantzukizuna eta eginkizuna, ezta gizonen genero-berdintasunean oinarritutako erakundeetatik lortzen dituzten onurak ere. Politikan gizon asko ez dira ohartzeko sistema alderdikoi batean ari direla eta, beraz, pizgarri gutxi ikusten dituzte genero-berdintasuna hobetzeko. Horren ordez, gizonak akuitatu behar dira, beren burua genero-berdintasuna hobetzearen **interesdun eta onuradun** gisa ikus dezaten.

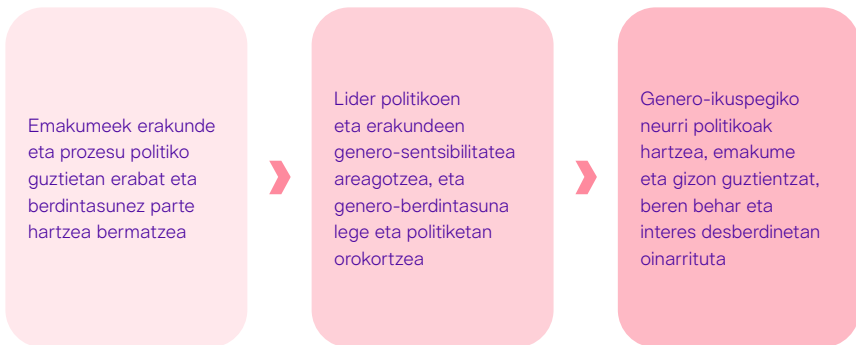
Gizonen genero-berdintasuna hobetzeko ahalmena dute; izan ere, **aldaketa eraldatzailea** ez da posible izango haien inplikaziorik gabe. Gizonen kontrolatzen dituzte botere politikoaren palanka asko, besteak beste, buruzagitza eta finantzak, eta haiek dira behar diren aldaketak eragin beharko dituztenak. Aldi berean, erakunde politikoak

aldatzeko, gizonzko politikari gehienek betetzen dituzten arauak ere aldatu behar dira, eta, aldi berean, pribilegioa ematen dieten egitura eta jokabide instituzionalak birmoldatu behar dira; eta hori ezinezkoa da haien parte-hartze aktibo eta nabarmenik gabe.

ODIHRek genero-berdintasunak politikan aurrera egiteari buruz duen ikuspegia CEDAW hitzarmenean ezarritako genero-berdintasunaren hiru dimentsioetan oinarritzen da:⁴

- 1. Berdintasun formala:** emakumeei legearen aurreko erabateko berdintasuna bermatzea, eta parte-hartze politikoarekin lotutako diskriminazioaren aurkako babesa;
- 2. Berdintasun substantiboa:** emakumeek politikan duten de facto posizioa hobetzea; eta
- 3. Berdintasun eraldatzailea:** aurre egitea genero-harremanetan nagusi diren desorekei eta gizartean generoan oinarritutako estereotipoek irauteari, horrek eragina du-eta gizon eta emakume politikarien gaineko iritzian.⁵

Praktikan berdintasun eraldatzailea lortzeko, **governantzak genero-ikuspegia** izan behar du,⁶ hauek kontuan hartuta:



10

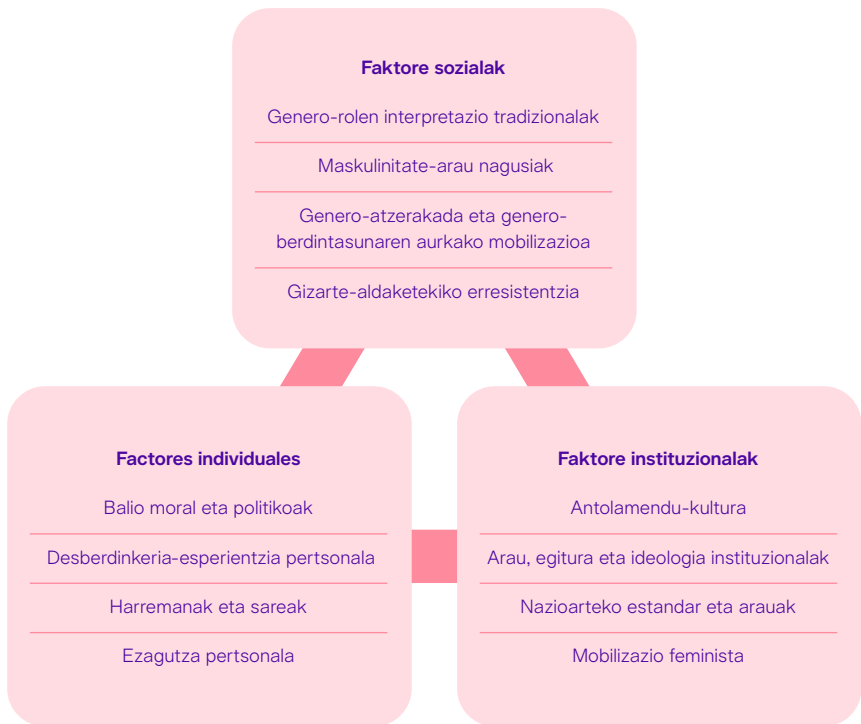
2.1 Zein dira oztopoak?

Gizonek era zalantzatian heldu izan diete genero-berdintasuneko gaiei espazio politiko eta publikoetan, hainbat arrazoiengatik. Batzuk beren pribilegioak galtzeko beldur dira, eta gizonen eta gizon-bizimoduaren aurkako eraso gisa ikusten dute genero-berdintasuna, eta bereziki feminismoa eta «feminista» adjektiboa daraman ideia edo politika oro; beraz, horietatik babestu nahi dira, modu agerikoan edo ezkutuan. Gizartetik onurarik ateratzen ez dutela sentitzen duten gizon batzuek, adibidez, beren egoera sozioekonomikoa dela eta, erreformak edota programak gaizki hartu ditzakete, eta horien aurka egin dezakete, emakumeei abantailak bidegabeki ematen dizkietelakoan. Oro har,

maskulinitate-arau nagusiek giro jakin bat sortzen dute, non gizonak parekoek epaituta edo lotsarazita senti daitezke; ondorioz, gizon batzuek genero-berdintasunaren alde agertzeari edo hausnarketa kritikoa egiteari uko egiten diote. Gizonak deskonektatuta edo apatiko ere senti daitezke genero-berdintasunarekiko, «emakumeen kontua» delako ideia oso zabaldua dagoelako. Batzuetan ez dakite nola parte hartu errespetuz eta zentzuz genero-berdintasuneko lanean, batez ere gizonezkoen eredu positibo gutxi badaude. Neurri handi batean, gizonen inplikazioa testuinguru zabalago baten araberakoa da; hau da, genero-arauak nola betiketzen dituzten, besteak beste, berdinek, liderrek, hedabideek eta politika publikoek.

Faktore indibidual, instituzional eta sozial ugarik eragina dute gizonezko politikariak genero-berdintasunaren sustapenean biziki inplikatzeke garaian, eta haiek arretaz aztertu eta ulertu behar dira, sentsibilizazio- eta mobilizazio-jardueretan horiei heldu ahal izateko.

1. irudia. Gizonezko politikarien inplikazioan eragiten duten faktoreak⁷

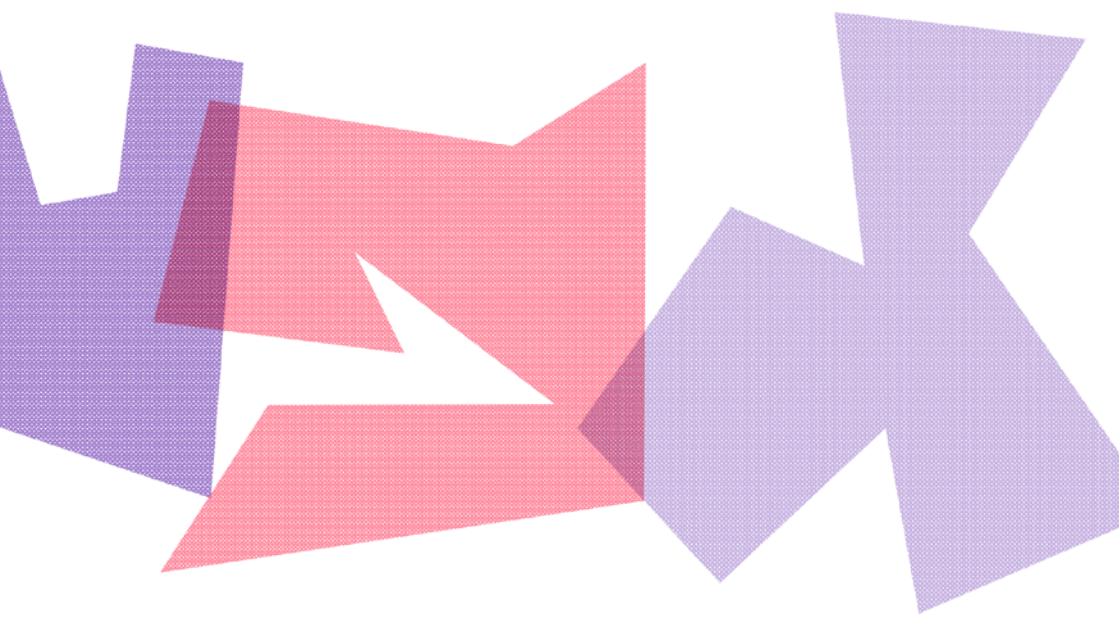


2.2 Zergatik inplikutzen dira gizonezko politikariak?

Politika-arloan genero-berdintasuna sustatzeko konpromisoa hartzen duten gizonezko politikariek arrazoi gainjarri eta, maiz, osagarriak dituzte horretarako. Esaterako, hauek:

- › **Aurrekari pertsonalak eta beharrak:** erakunde politikoetan gizonak neurritz gaindiko ordezkaritza izateak eta kultura patriarkalek genero-estereotipoak betikotzen dituzte, eta gizonezko zein emakumezko politikariek lana/bizitza oreka hobea izatea eta seme-alabak, familiak, lagunak edo zaletasunak zaintzea galarazten dute. Gizonak genero-berdintasunarekin eta genero-indarkeriarekin lotutako gaiez jabetu litezke, norberaren identitatean oinarritutako diskriminazioa eta bazterkeria pairatuz gero, hala nola arrazakeria edo adinkeria. Gizonen bizitzako beste emakume batzuek ere, hala nola beren amek, emazteek eta alabek eta lankide eta lagun emakumeek, eragin handia izan dezakete genero-berdintasunean aurrera egiteko gogoia pizteko. Aita izatea eta hurrengo belaunaldientzat mundu bidezkoago bat eraiki nahi izatea ere motibazioetarik bat da.
- › **Berdintasunaren eta demokrazia ordezkatzaillearen balioetan sinestea:** Los valores hautetsien berdintasunaren, justizia sozialaren eta bidezko ordezkaritza baliu intrintsekoek gizonezko politikariak motibatu ditzakete. Genero-berdintasunaren kausak, historikoki, izan ditu aliatu gizonak, haren aldeko gizonak, emakume aktibisten ondoan lan egin dutenak (askotan, haien emazteen, bikotekideen, ahizpen, alaben edo lagunen ondoan), lege eta praktika diskriminatzaileak indargabetzeko. Adibidez, emakumeen sufragioaren aldeko XX. mendearen hasierako mugimenduek kausa aldeztu zuten gizonen babes handia lortu zuten. Sufragista ere baziren haiek, eta, ikusi dugunez, adibidez, Erresuma Batuan, Serbian edo Danimarkan, beste gizon batzuek barregarri utzi zituzten, gizonezko genero-rolaren espektatibak ez betetzeagatik.

- › **Berdintasunaren ikuspegi juridikoa:** emakumeen eta gizonen eskubide- eta aukera-berdintasuna giza eskubideen nazioarteko zuzenbide loteslean aitortzen da, eta OSCEko estatu guztietan xedatzen da, esparru juridiko nazionalen zati gisa. Gizonezko politikariek genero-berdintasuna lortzeko duten inplikazioa, neurri batean, legea errespetatzeko konpromisoan oinarritu datzake.
- › **Gizarte bateko trebetasun eta baliabide onenak erabiltzea:** edozein sektoretako, politika barne, genero-desberdintasunak talentu-xahuketa dira, eta askotariko ikuspegi, talentu eta ekarpenei probetxu ateratzeko aukera mugatzen dute. Gizonezko politikariek aitor dezakete politika-arloko genero-berdintasuna ez dela soilik baliabide posible guztiak erakunde politiko baten onuran erabiltzeko modu adimendun bat, baizik eta modu bat haien zilegitasuna eta ordezkagarritasuna indartzeko eta haien agenda politikoa, hautesleekiko konpromisoa eta herritarrentzako zerbitzua hobetzeko.⁸
- › **Inplikazioa estrategia politiko gisa:** politika-arloko genero-berdintasunean inplikatzaren diren gizonen nahia izan liteke demokraziaren erreforman laguntzea, baina baita beren ospe progresista, edo beren erakundearena, handitzea ere, gehienbat demokraziaren atzerakada edo emakumeen eskubideak babesteko presio publikoa aintzat hartuta.⁹



2.3 Zein printzipiotan oinarritu behar da konpromisoa?

Gizonek politika-arloko genero-berdintasunean aurrera egiteko duten inplikazioa printzipio jakin batzuetan oinarritu behar da:¹⁰

- a. Giza eskubideak eta askatasunak errespetatzea:** giza eskubideei buruzko nazioarteko beste dokumentu batzuen artean, Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalak «gizonen eta emakumeen eskubide-berdintasuna»¹¹ berresten du, eta adierazten du erakunde politikoetan eta prozesu demokratikoetan erabateko parte-hartzea izatea dela berdintasun horren adierazpena. Gizonezko politikarien inplikazioa erabaki berdinzaileak, integraztaileak, parte-hartze bidezkoak eta ordezkatzailak hartzeko konpromiso horretan hasten da, eta berdintasunerako, diskriminaziorik ezerako eta azpiordezkaturata edo egoera ahulean daudenak babesteko konpromisoan.
- b. Emakumeen eskubideen aldeko GKEekin eta mugimendu feministekin lankidetzan aritzea:** politikan, genero-berdintasunaren aldeko lan eraldatzaileak emakumeek beren eskubideak ziurtatzeko egindako ahalegin historikoa aitortu behar du, horretan oinarri hartuta. Gizonen inplikazioak zorrotz saihestu behar du autopromozioa eta haien nagusitasun jarraitua, eta, horren ordez, gizarte zibileko eta bizitza politikoko emakume lider, talde eta defendatzaileekin eztabaida, lankidetzak eta aliantzak bermatu behar ditu. Ahaleginak egin behar dira ez daitezen jabetu emakumeen eta mugimendu feministen lanaz, eta horien ekarpenak onar ditzaten, hartzen diren erabaki politikoetan islatuta egon daitezen emakumeen bizipenak, agendak eta lehentasunak. Gizonek onartu behar dute emakumeei lekua egin behar dietela, eta emakumeek diotena entzuten dela bermatu.
- c. Politikaren benetako eraldaketarekiko konpromisoa:** Genero-berdintasunean aurrera egiteko, denbora, konpromisoa eta berariazko ikuspegi estrategikoa behar dira. Genero-berdintasunean lan egiteko, sakon ulertu behar dira berdintasun substantiboa eta eraldatzailea, aldi baterako neurri bereziak erabiltzea barne.¹² Gizonezko politikariek genero-berdintasuneko esparru juridiko nazionala ezagutu behar dute, genero-berdintasuneko prestakuntzetara joan behar dute eta genero-ikuspegia txertatzeko prozedurei sistematikoki jarraitu behar diete.

Gainera, gizonek ahotsa altxatu behar dute politika-arloko genero-berdintasunari buruzko narratiba kaltegarrii kontra egiteko, adibidez, honelakoei: genero-kuotak bidegabeak dira, eta kualifikaziorik gabeko emakumeak hautetsi izatea dakarte.

- d. Zero tolerantzia diskriminazio eta indarkeria mota guztiekin:** Generoan oinarritutako diskriminazio eta indarkeria mota ugari daude: fisikoa, sexuala, psikologikoa eta ekonomikoa. Ingurune formaletan gerta daiteke, baita espazio informaletan eta online ere. Genero-berdintasunaren alde inplikatzeko diren gizonek diskriminazio eta indarkeria mota guztiak aitortu behar dituzte, eta haien etseplen guztiak prebenitzeko eta zigortzeko konpromisoa hartu behar dute, afiliazio

politikoa edozein dela ere, politika-esparru integral bat txertatzeko eta behar bezala betearazteko. Gizonezko politikarien inplikazioaren buru izan litezkeen erakundeek, hala nola parlamentuek, alderdi politikoek, gizarte zibilak edo nazioarteko erakundeek, bermatu behar dute emakumeen aurkako indarkeriaren perpetratzaile zirenek ez dutela genero-berdintasuna erabiltzen beren ibilbide profesionala zuzitzeko.

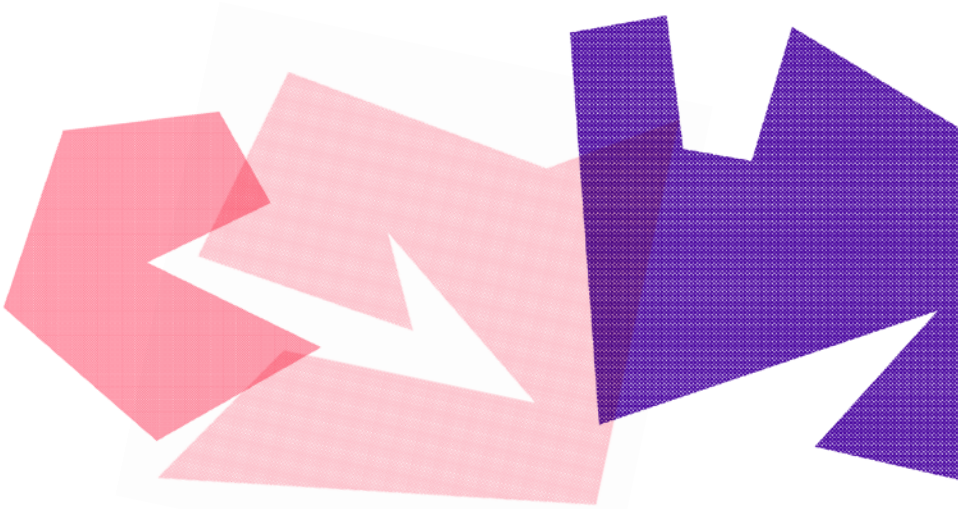
e. Gizonen esperientzia propioei eta aldaketa-ikuspegi positiboari arreta ematea:

genero-arauek, ideiek eta portaerek oztopoak sortzen dituzte emakumeen eta nesken bizitzan, baina eragin negatiboa dute orobat gizonengan eta mutilengan, hainbat modutan. Gizonak genero-berdintasunean inplikatzeke lanean hasteko, ulertu behar da arau, ideia eta portaera horiek kalte egiten dietela emakumeei bezala gizonei ere, eta genero-berdintasuna eta emakumeen parte-hartze politikoa babesteak gizonei ere mesede egiten diela.

f. Emakumeen eta gizonen arteko aniztasuna aitortzea:

gizonak genero-berdintasunean inplikatzeke lanak ikuspegi intersektionala izan behar du, kontuan hartuta politika-arloko gizonen eta emakumeen elkar gurutzatzen duten identitate ugari dituztela. Kasu honetan, intersektionalitateak esan nahi du onartzea gizatalde eta jatorri desberdinetako emakumeek eta gizonen identitate, behar eta erronka desberdinak dituztela. Haien esperientziak lente ugariaren bidez begiratu behar dira, hala nola klasea, etnia, hezkuntza, adina, sexu-orientazioa eta desgaitasuna, eta ulertu behar da haien identitateetako hainbat elementu ere haien generoekin elkarrekin dezentatzen, desberdinkeria- eta pribilegio-geruza gehigarriak sortzeko.

15



2.4 Zer inplikazio-maila daude?

Banako politikariek trebetasun, jakintza, interes eta lehentasun desberdinak dituzte, eta, beraz, desberdinak dira, baita ere, genero-berdintasunari buruzko ikuspegiak eta politika-arloko genero-berdintasunaren aldeko inplikazio-mailak. Ikerketek lau ekintza- edo konpromiso-maila identifikatu dituzte genero-berdintasunari buruzko balio eta ikuspuntu positiboak dituzten gizonezko politikarietan.¹³

1. taula. Inplikazio-mailak¹⁴

MOTA	JARDUERA- ETA KONPROMISO-MAILA
Berdinzale isila	Genero-berdintasunarekiko oinarrizko kontzientzia du, balioak ditu eta emakumeekiko enpatiaz jokatzeko du, baina ez du ekintza publiko nabarmenik egiten politika-arloko genero-berdintasunak aurrera egiteko.
Noizbehinkako berdinzalea	Bere zeregina lekuko izatera mugatzen du, baina noizean behin besteen ekimenetan laguntzen du, bereziki bere alderdi edo instituzioko emakume politikarientzat badira.
Aliatu proaktiboa	Kontzientzia eta interesa du genero-berdintasunari buruzko gaietan, eta konpromiso esplizitua ere bai, eta ekimen eta agenda propioak edo bateratuak proposatzen ditu politika-arloko genero-berdintasuna sustatzeko.
Genero-berdintasuneko ekintzaile eraldatzailea	Eredu izateagatik da liderra, bere alderdi edo instituzioaren barruan gai deserosoak planteatzen ditu, besteak beste, jokabide matxistak edo bestelako portaera arazotsuak aurkaratuta. Genero-berdintasuna eguneroko jardueren eta erabaki estrategikoen parte dela bermatzen du. Ekimen eta agenda pertsonaletan genero-berdintasunari buruzko gogoetak txertatzen ditu, eta emakumeen mugimenduak aintzat hartzen du.

16

Helburua da **gizonezko politikariak hurrengo konpromiso- eta ekintza-mailara igotzea**, beraiekin lan eginda, genero-berdintasuna sustatzeko ikuspegiak, gaitasuna eta prestasuna areagotzeko. Azken helburua da **genero-berdintasunerako aliatu proaktibo** eta **ekintzaile** eraldatzaile gisa jarduten duten gizonezko politikarientzat kopurua maximizatzea.

Baliabide gehiago

National Democratic Instituteren *Men, Power and Politics* tresna

Erlazionatutako zenbait ariketatan, dinamizatzaileek eta programen ezarleek gizonetzko politikari liderretan arau-aldaketaren aldeko jarrera garatzea ahalbidetzen dute. Lehenik eta behin, gizonetzko politikariei aukera ematen zaie generoari buruzko gaiak pertsonalizatzeko, beren neurrigabeko botere eta pribilegioa ulertzeko, eta horrek beren bizitzetan, beren familietan eta beren komunitateetan duen eragina ulertzeko. Bigarrenik, parte-hartzaileak animatzen ditu ulertu berri duten hori profesionalizatzera, eta genero-arauek testuinguru politiko zabalagoetan eta erakunde politikoetan duten eraginean aplikatzera. Hirugarrenik, metodoak gizonei laguntzen die genero-arauen ezagutza handiago hori baliatzen, eta antolamendu-aldaketa eta genero-berdintasunerako ahalegin handiagoak gauzatzeko estrategiak egiten, emakumeen aurrean kontu emateko.

NBE Emakumeen *Interseksionalitate-baliabideen gida eta tresna sorta*

Argitalpen hau interseksionalitatearen ulerbidean sakondu eta bere lanean aplikatu nahi duten ekintzaile, arduradun politiko eta defendatzaileei laguntzeko pentsatuta dago. *Interseksionalitate* terminoaren azalpen kontzeptual zehatzak biltzen ditu, baita baliabide erabilgarriak, tresna praktikoen multzo bat eta jardunbide egokien adibideak ere. Nabarmentzen du, bereziki, interseksionalitatea ez dela soilik arduradun politikoentzako tresna bat, baizik eta ikusmolde bat, pentsaera bat eta pentsatzeko, hausnartzeko eta lan egiteko modu bat.

/ 3. Ekintzarako gomendioak

- 3.1 Gizonezko politikariak, banako gisa
- 3.2 Gizonezko alderdiburuak
- 3.3 Gizonezko legebiltzarburuak
- 3.4 Gizonezko politikariak, gobernukide gisa

Gizonezko politikariek hainbat modutan egin dezakete aurrera politika-arloko genero-berdintasunean. Beheko gomendio bilduman azaltzen da gizonezko politikariek, **gizabanako gisa, alderdiburu gisa, parlamentari gisa eta gobernukide gisa**, zer egin dezaketen **politika-arloko genero-berdintasunean aurrera egiteko**. Horrez gain, **jardunbide egokien adibide batzuk eta berehalako ekintzarako proposamenak** aurkezten ditugu.

3.1 Gizonezko politikariak, banako gisa

Eraldaketa orok eskatzen du maila pertsonalean ere aldaketak egitea. Jarraian, lau gomendio¹⁵ multzo aurkezten dira, gizonezko politikariak banako gisa hartzearen harira.

Izan eredu

1. Hausnartu arretaz zeure pribilegioei, ikuspegiei, iritziei, estereotipoei eta aurreiritziei buruz, eta aztertu nola erlazionatzen diren botere-egitura patriarkalekin, maskulinitate-arauekin, ordezkartzarekin, ahotsa izatearekin eta parte-hartzearekin politika-arloan.
2. Jarraitu ikasten generoan oinarritutako diskriminazioari eta diskriminazio interseksionalari, eta zure erakunde politikoaren eta zure hautesleen erronkei eta aukerei buruz. Horretarako, inplikatu tokiko emakume lankideekin, defendatzaileekin edo emakume taldeekin.
3. Izan eredugarria beste gizonezko politikari batzuentzat, genero-berdintasunaren aldeko lanean inplika daitezen, jakinik gai zarela erakunde-ingurunea positiboki birmoldatzeko aliatu eta eragile feminista bihurtu nahi duten beste gizon batzuentzat.
4. Ulertu eta ikasi zer-nolako lotura duen genero-berdintasunak hainbat politika-arloekin, eta jakin non bilatu ebidentzian oinarritutako datuak eta informazioa, genero-berdintasunari dagokionez.
5. Egin lan estrategikoki, genero-berdintasunean adituak direnekin aliantzak eratzeko, zeure erakundearen eta hortik kanpo, eta egin kontsulta emakumeen antolakundeei, aktibista feministei eta ikertzaileei, baita kolektibo ahulenekin eta baztertuenekin lan egiten dutenei ere.

19

6. Izan politika-arloko genero-berdintasunaren aldeko aliatu; adibidez, hurbildu emakumeengana modu aktiboan, galdetu zertan lagundu dezakezun, ospatu emakumeen arrakasta politikoak, partekatu genero-berdintasunaren lan-karga eta sustatu eta babestu genero-berdintasunaren eta emakumeen eskubideen aldeko ekimenak.

Hartu zeure gain erantzukizuna eta eskatu besteei gauza bera egin dezaten

7. Ezarri kontu emateko mekanismo formalak eta informalak, helburu argikoak, aldizkako ebaluazioekin eta genero-berdintasuneko helburuen berrikuspenekin.
8. Salatu genero-desberdinkeriak eta -diskriminazioa, afiliazio politikoak edozein dela ere, baita diskurtso sexistak eta genero-indarkeria ere, eta bilatu konponbide bateratuak politikako eta politikatik kanpoko genero-berdintasunerantz.
9. Mobilizatu genero-atzerakadaren eta genero-berdintasunaren kontrako mugimenduen aurka, egin aurre mugimendu horiek babesten dituzten kontakizunei eta desinformazio-hedapenari eta arbuiatu eragile horiek erabilitako hizkera sexista edo diskriminatzailea.

Komunikatu argi eta sinesgarritasunez

10. Aitortu hizkuntzaren ahalmena eta erabili generoarekiko sentikorra den hizkera (tokian tokiko hizkuntza-arauak kontuan hartuta).
11. Egin hausnarketa kritikoa zure komunikazio politikoen gainean; zer-nola eragiten dieten maskulinitate-arauek eta portaera-kodeek, eta egin urratsak haiek ezabatze bidean.
12. Izan argia, koherentea eta sinesgarria genero-berdintasunari buruz komunikatzerakoan, eta izan hori gogoan topaketa eta diskurtso orotan.
13. Aztertu genero-berdintasunari buruzko zure komunikazioak jaso eta ulertu dituen xede-taldeak. Ikasi zure akatsetatik eta aplikatu ikasgaiak etorkizuneko komunikazioari.

Ezarri zeure buruari genero-berdintasuneko lanari buruzko lehentasunak eta helburuak

14. Hausnartu zure erakunde politikoaren mandatuari buruz, eta horrek genero-berdintasunarekin duen loturari buruz, baita emakumei eta gizonei berdin balio dien ere.
15. Ezarri ekintzara bideratutako helburuak eta lehentasunak, genero-berdintasuna xede, konpromisoa jardunaren bidez frogatzeko.

16. Instituzionalizatu genero-berdintasuneko lana, eta ezarri epe luzerako irtenbideak, mekanismoak eta politikak.
17. Oinarritu funtsezko ekintzak eta proposamenak genero-analisi erregularren emaitzetan, eta aplikatu genero-berdintasuneko irizpideak langileen kudeaketan, aurrekontuetan eta kontratazioan.
18. Gogorarazi alderdikideei beharrezkoa dela bileretan eta paneletan genero-oreka zaintzea, eta aplikatu hori modu jarraituan.
19. Bilatu epe luzerako konponbide eraldatzaileak, eta saihestu diskurtso hutsak eta sustapen-ekitaldi puntualak, eta zentratu zure botere-posizioa estrategikoki erabiltzen, baliabide-banaketan berdintasuna handitzeko.

Jardunbide egokiaren adibidea

NBE Emakumeen #HeForShe kanpaina: HeForShe NBE Emakumeen genero-berdintasunaren aldeko mugimendu solidarioa da, genero-berdintasunaren narratiba tradizionala aldatzea helburu duena, inklusiboagoa izateko. HeForShe ekimenak gizonak gonbidatzen ditu genero-berdintasunaren aldeko mugimenduan parte hartzera, emakumeei laguntzeko. 2014an jarri zen martxan, eta bi milioi gizonek baino gehiagok egin dute bat, hala nola ehunka gizonezko politikarik, estatuburuak eta gobernuburuak barne.

Barbershop tresna multzoa: Genero-berdintasuneko lanean gizonezko liderrik ez zegoela aitortuta, Nazio Batuen Islandiako eta Surinamgo misio iraunkorrek tresna multzo bat garatu zuten gizonezko liderrek genero-berdintasunaren alde mobilizatzeko. Mundu osoan erabili da, eta gizonezko liderrei aukera eman dien beren aurreiritzi eta estereotipoez modu irekian hitz egiteko.

Bosnia-Herzegovinako kargu hautetsientzako Berdintasun Akademia feminista: Friedrich Ebert Fundazioak eta Sarajevo Open Centrek prestakuntza-programa feminista bat antolatzen dute urtero, herrialdeko alderdi politiko garrantzitsu guztiei zuzendua. Emakumezko eta gizonezko diputatu, ministro eta zinegotziak zortzi eta hamar egun bitarteko prestakuntza-programa batera joaten dira, genero-berdintasunari buruzko kontzientzia pertsonala lantzeko eta beren zeregin legegile edo betearazle berariazkoetan aplikazio-puntu zehatzak identifikatzeko. Urtero, gutxienez, parte hartzaileen % 30 dira gizonezkoak.

Berehala jarduteko iradokizuna

Bihurtu eragile eraldatzaile politikan emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko

Zer? Politika-arloko emakumeen aurkako indarkeria da genero-indarkeriako ekintza, mehatxu edo saiakera oro, emakume politikari bati emakume izate soilagatik zuzenean kalte fisiko, sexual, psikologiko edo ekonomikoa egitea xedea duena, eta, zehazki, haren eskubidezko ordezkaritza, iritzi emate eta parte-hartze politikoa ahultzera bideratuta dagoena.

Zergatik? ODIHren [*Addressing Violence against Women in Politics in the OSCE Region: Toolkit*](#) agirietan azaltzen denaren arabera, emakumeen aurkako indarkeria da emakumeek bizitza politikoan eta publikoan parte hartze oro, berdin eta benetakoa izateko eragozpen handienetako bat. Politika-arloko emakumeen aurkako indarkeria OSCE eskualde osoan gertatzen da eta bereziki, baina inolaz ere ez eskusiboki, emakume gazte, elbarri eta gutxiengo etnikoetakoak ditu jomuga. Erasotzaile gehien-gehienak gizonetzkoak dira; askotan, euren jomugen alderdi politiko berekoak dira.

Zer egin behar da? Estatuak dute politika-arloko emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta hari aurre egiteko ardura nagusia. Horretarako, emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak kriminalizatu, biktimei justizia, laguntza eta babesa eskuratzea bermatu, eta biktimarioei erantzukizuna ordainarazi behar zaie.

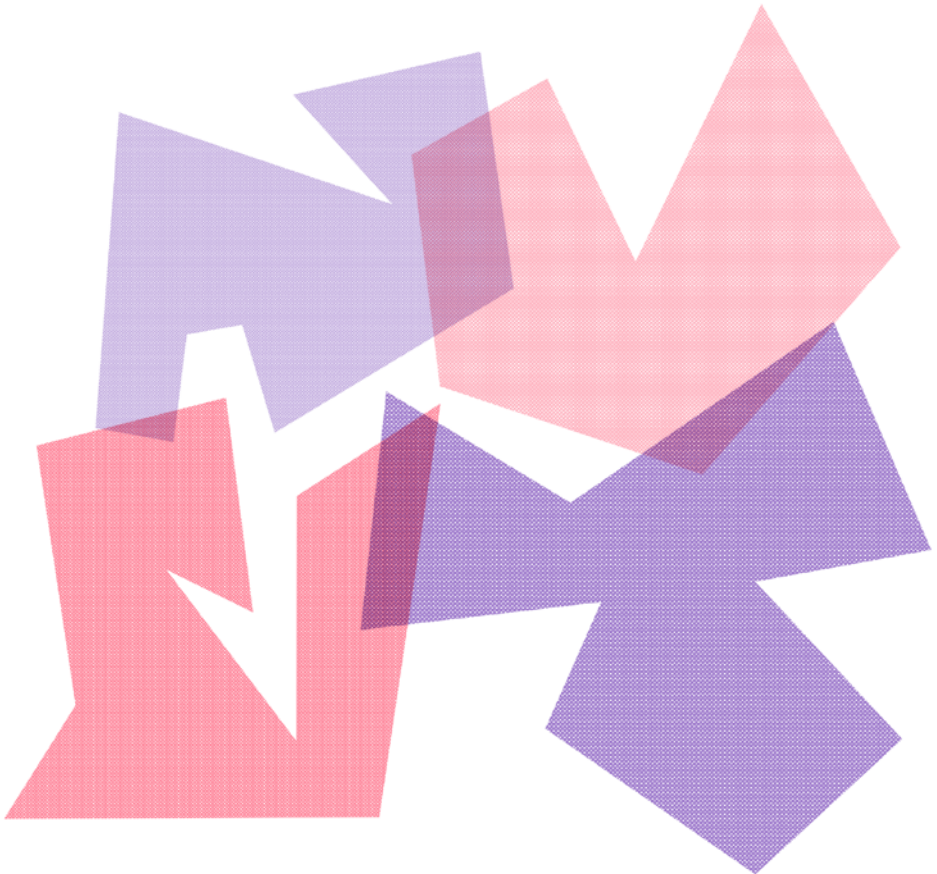
Zer egin dezakete gizonek? Gizonek, politikari indibidual gisa, erakundeen barruan jardun dezakete, alegia, alderdi politikoetan, parlamentuetan eta gobernuetan, eta pertsonalki inplikatu daitezke politika-arloko emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioan. Hona hemen horren zenbait adibide:

- › Sekula ez gauzatu, zuritu edo isildu emakumeen aurkako indarkeria, afiliazio politikoa edozein dela ere.
- › Entzun indarkeria pairatu dutenei eta sinetsi esaten dutena.
- › Adierazi babesa eta galdetu zer egin dezakezun laguntzeko.
- › Jakinarazi dagokien agintariei.

Baliabide gehiago

Folke Bernadotte Akademiaren *Gender Responsive Leader's Handbook*

Genero-ikuspegia duen lidergoa da lidergo-posizioa eta gaitasunak erabiltzen dituen genero-berdintasunaren eta emakumeen eskubideen alde modu aktiboan lan egiteko, bai lantokian, bai erakundearen kanpo-jardueren bidez. Nazioarteko bazkideekin hamarkada batez lan egin ondoren, Folke Bernadotte Akademiak mota guztietako liderrentzako (lider-postuetan zeuden gizonezko politikariak barne) eskuliburu bat argitaratu zuen.



3.2 Gizonezko alderdiburuak

«Demokraziaren atezain» diren aldetik, alderdi politikoek funtsezko zeregina dute politikan sartzea errazteko eta beren hautesleen behar, interes eta lehenetsunak ordezkatzeko. Nahiz eta alderdi politikoak herritar pribatuen elkarte gisa erregistratu ohi diren, OSCEN parte hartzen duten estatu askok finantzaketa publikoa ematen diete haien ordezkaritza-eginkizuna betetzeko. Gardentasunaren eta herritarren eta estatuen aurrean kontu ematearen mesederako, alderdi politikoek, beste elkarte batzuek baino hein handiagoan, diskriminaziorik ezaren eta berdintasunaren printzipioen arabera jardun behar dute, alderdi-egituren, -programen eta -kulturaren barruan sarbide eta ordezkaritza ekitatiboa izateko. Alderdi politikoek gero eta gehiago onartzen dute genero-arekiko sentikorragoak eta integratzaileagoak izan behar dutela, ez bakarrik printzipio demokratikoen eta giza eskubideen izenean, baizik baita antolaketa-efizientziaren eta hauteskunde-arrakastaren mesedetan ere. Genero-orekaren araberrako ordezkaritza izateak eta alderdi-programa inklusiboak izateak hobetu egin dezakete hautagaien eta alderdiko afiliazioaren kalitatea, eta boto-emaileen laguntza handitu.

Alderdi politikoak barrutik eraldatzeko, gizonezko liderrek hauek egin beharko lituzkete:

- 1.** Alderdi-egituren maila guztietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza eta lidergo orekatuaren alde egitea, eta, horretarako, **borondatezko neurriak** txertatu eta betearaztea, hala nola **genero-kuotak** alderdietako organoetan eta hauteskunde-zerrendetan. Kontuak emateko mekanismoak ezartzea, neurri horiek betetzen direla eta aldian-aldian berrikusten direla bermatzeko.
- 2.** Zabalkundea egitea **emakumezko lider** eta hautagai gehiago errekrutatzeko, eta emakumeen eta gizonen garapen profetionalean inbertitzea.
- 3.** Erraztasunak ematea emakumeen ahotsak sartzeko, emakumezko alderdikideei eta **alderdiko emakumeen atalari** horretan aktiboki lagunduta, eta **genero-berdintasuneko irizpideak txertatzea alderdiaren erabakiak hartzeko prozesuan**, hautagaien zerrendak sortzeko.
- 4.** Alderdiko emakumeen defentsarako **antolaketa- eta finantza-laguntza** ematea, eta emakumeen ordezkaritza ekitatiboa bermatzea eztabaida publikoan eta hedabideetarako sarbidean.
- 5.** **Parte-hartze bidezko auditoriak** hastea **alderdi politikoan**, eta horiek emakumezko alderdiburuekin batera zuzentzea, alderdi hauetan genero-oreka aztertzeko: ordezkaritza eta alderdiaren lidergoa, alderdiaren ikuspegiaren eta politiken genero-alderdiak eta alderdiaren antolaketa-kulturako genero-irizpideak.

6. Auditoriaren emaitzak erabiltzea genero-sentsibilitatea hobetzeko alderdiaren dokumentu estrategikoetan eta antolaketakoetan, aurrekontuen eta funtsen esleipenean eta antolaketa-kulturan. Auditorian ateratako ondorioek **alderdian genero-berdintasunerako berariazko ekintza-plana** egiteari buruzko eztabaida piztu dezakete, alderdiaren barruan eta alderdien programetan genero-berdintasuna bermatzeko. Horrek babes politiko sendoa izan beharko luke, alderdiko zuzendaritzaren sostengu politiko jarraitua, eta alderdi politiko baten barruko askotariko talde eta identitateen erakusgarri izan beharko luke.¹⁶
7. **Genero-berdintasunari buruzko barne-inkesta** bat egitea, emakumeen aurkako indarkeria mota guztiei, generoan oinarritutako diskriminazioari eta sexu-jazarpenari buruzko galderak barne. Horrela, alderdiak, era konfidentzialean, alderdiko emakumeen eta gizonen iritziak, jarrerak eta esperientziak balioetsi ahal izango ditu, alderdikideen beharrei, interesei eta lehentasunei buruzko oinarritzko ebidentziak ezartzeko. Inkestaren ondorio horiek **alderdien prozedurei buruzko barne-eztabaiden oinarri** izan daitezke, emakumeek eta gizonek parte hartzeko eta hitzeko egiteko aukera berdinak izatea sustatzeko; adibidez, erabakiak hartzeko prozesu batzuk, bilera-lekuak edo denborak araututa. Abiapuntu baliagarriak izan litezke alderdiaren urteroko kongresua, alderdiaren estatutuaren berrikuspena, alderdikideek generoan oinarritutako tratu diskriminatuarekiko edo alderdi barruko kulturari buruz egindako kexak, edo gizarte zibilaren ekimenak, hala nola tokian tokiko #MeToo mugimenduak.
8. **Aldian-aldian sentsibilizazio-jarduerak egitea gizonetako politikarientzat**, alderdian gizon masa kritiko bat eraikitzeko, zeinak, emakumetzko politikarien alboan, ekintzaile eraldatzaile bihurtuko baitira.
9. Alderdiaren berariazko **jokabide-kodeak** sartzeko eta betearazteko, alderdikide guztiei aplikatzekoak, generoan oinarritutako edozein diskriminazio eta indarkeria mota debekatzeko dutenak. **Alderdi osorako sentsibilizazio- eta prebentzio-neurriak** hartzea, eta salaketa-bide eraginkorrak, biktimengan oinarritutako ikerketa eta zehapen-mekanismo independenteak ezartzea, bai eta haietarako laguntzak ere. Jokabide-kodeak funtsezko tresnak dira, baina bereziki garrantzitsuak dira politikan polarizazioa eta intolerantzia areagotzen ari diren honetan; horren erakusle da politikan emakumeen aurkako gero eta indarkeria handiagoa egotea. Aldian-aldian berrikusi eta eguneratzea kode horiek, eraginkorrak eta egokiak izaten jarraitzen dutela bermatzeko.

Jardunbide egokien adibideak

Alderdiaren gidaritzaren partekatua Europako alderdi politikoetan:

emakumeek lider-postuetan parte hartzeko konpromiso zehatzaren erakusgarri, Mendebaldeko Europako alderdi politiko berde batzuk 1980ko hamarkadan hasi ziren bi alderdiburu izaten; gizonezkoa eta emakumezkoa. Praktika hori alderdi politiko mota askotan zabaldu da, alderdi sozialdemokrata batzuetan ere bai, baita zentro-eskuineko alderdietan, kontserbadoreetan eta kristau-demokratetan ere.

Austria, Italia eta Kroazian genero-kuotak babesten dituzten gizonezko alderdiburuak:

Austriako hiru alderdi politikok emakume-kuotak aplikatzen dituzte alderdien zerrendetan, eta horiek gizonak agintean egonik ezarri ziren. Austriako Alderdi Popularrak 1995ean % 33,3ko emakume-kuota ezarri zuen alderdiko zerrendetan. Austriako Alderdi Sozialdemokratak % 40ko kuota ezarri zuen 1985ean. Berdeak-Alternatiba Berdea alderdiak % 50eko kuota ezarri zuen 1993an. Era berean, 2000. urtean, Kroaziako Alderdi Sozialdemokratak % 40ko emakume-kuota ezarri zuen alderdiko zerrendetan, eta, 2008an, Italiako Alderdi Demokratak % 50eko emakume-kuota gehitu zien alderdiko estatutuei; bi-biak gizonak agintean egonik ezarri ziren.

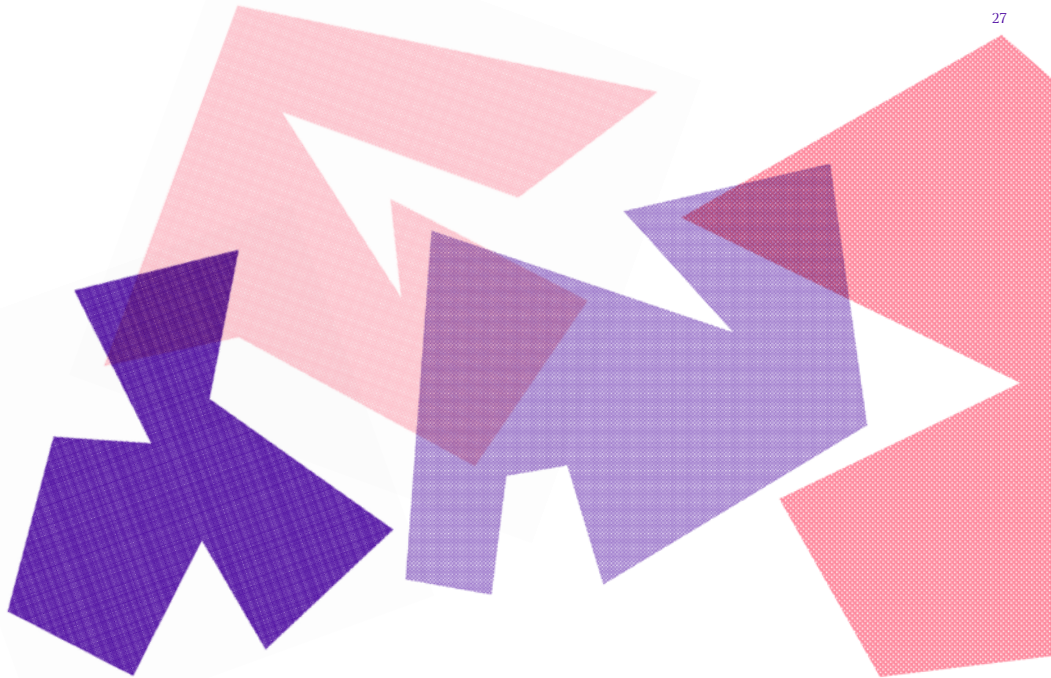
Danimarkako alderdi politikoaren genero-auditoriak zuzentzen dituzten gizonezko alderdiburuak:

Parlamentuko sei alderdi politikok gonbidatuta, 2023an ODIHRek alderdietako ordezkariak trebatu zituen genero-auditoriak egiteko moduan. Gainera, hiru alderdi politikok ODIHR gonbidatu zuten parte-hartzeko genero-auditoriak egitera. Alderdi batean, gizon alderdiburuak bereziki instrumentalak ziren, alderdiaren babes zabala eta osoa ziurtatzen zuten eta genero-ikuskaritzako gomendioak aplikatzeko ekimena hartzen zuten, eta, horretarako, genero-berdintasuneko batzorde formal berri bat sortu zuten alderdian.

Berehala jarduteko iradokizuna

Genero-berdintasunaren sustapena instituzionalizatzea, eta, horretarako, alderdietan genero-berdintasuneko batzorde edo lantalde espezifiko bat sortzea

Gizonezko alderdiburuak alderdian genero-berdintasunaren sustapena instituzionalizatzeko eredu izan daitezke, eta genero-berdintasunaren mandatua alderdiko organo jakin bati esleitu diezaioke. Hori alderdiko zuzendaritzak eta kideek osatu beharko lukete, emakumezkoek zein gizonezkoek. Alderdiak genero-berdintasuneko batzorde edo lantalde formal bat eratu nahi izan lezake, alderdiko genero-berdintasunaren uneko egoera aldizka ebaluatzeko eta hartu beharreko aldi baterako neurriak proposatzeko. Alderdietan aldaketa gertatuko bada, antolatua eta etengabe elikatua izan behar da. Lehen urrats ona dira genero-auditoriak, alderdiek ikuspegi proaktiboago eta antolatuago bat izan behar dutela sistematikoki nabarmentzen baitute.



Baliabide gehiago

NDiren eta NBEren Garapenerako Programaren [*Empowering Women for Stronger Political Parties*](#) argitalpenak mundu osoko alderdi politikoetako emakumeen parte-hartze politikoari buruzko praktika itxaropentsuak zerrendatzen ditu.

ODIHRen [*Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*](#) eskuliburuak alderdi politikoetako liderrei orientabidea ematen die, alderdi politikoen erabakiak hartzeko barne-prozesuetan genero-irizpideak xertatzen laguntzeko.

ODIHR/Venezia Batzordearen 2023ko 2023 [*Guidelines on Political Party Regulation*](#) agiriak informazioa ematen du alderdiek barne-demokrazia hobetzeko eta emakumeen parte-hartze politikoa bultzatzeko borondatezko neurriak hartzeko moduari buruz.

ODIHRen [*Addressing Violence against Women in Political Parties*](#) tresnak, gaiari buruzko tresna zabalago baten zati denak, alderdiek berariazko neurriak hartzeko jardunbide egokien zerrenda zabala bermatzen du, jokabide-kodeak sartzeko era barne.

ODIHRen [*genero-auditoriak egiteko online tresna*](#) alderdi politikoek genero-sentsibilitatea autoebaluatzeko erabil dezakete, eta OSCE eskualde osoko alderdien adibide praktikoen sorta bat eskaintzen du.

ODIHRen [*Gender-responsive Governance Toolkit*](#)-ak orientabidea ematen die alderdi politikoei parte-hartze bidezko genero-auditoriak ezartzeko.

3.3 Gizonezko legebiltzarburuak

Genero-erakunde sentikorrek diren parlamentuak parlamentu modernoak dira. Erakunde publiko gisa, parlamentuek herritar guztiak ordezkatu behar dituzte eta haien alde lan egin behar dute, ordezkari-tza-, legegintza- eta gainbegiratze-eginkizunak dituztenez; halaber, enplegatzaile publikoak ere badira. Parlamentuen lanean genero-berdintasuneko alderdiak txertatzea giltzarria da bermatuta egon dadin onartzen dituzten legeak eta politikek emakumeen eta gizonen —talde askotariko eta marjinatuetakoak barne— beharrei, interesei eta lehentasunei heltzen dietela. Gainera, garrantzitsua da lege eta politika horien eraginkortasuna ebaluatzea, bai inpaktu-ebaluazioen bidez, bai legeak egiteko edo ikuskatzeko prozesuan, haiek emakumeei eta gizonen zenbateko onura egiten dieten ikusteko. Azkenik, parlamentua emakumeen eta gizonen orotariko kolektiboentzako lanlekua da, bai parlamentarien kasuan, bai parlamentuko langileen kasuan. Beraz, kontratazio- eta sustapen-politiketan, lanaldietan, lan-kulturan, ordainsarrietan eta prestazioetan ere genero-sentsibilitatea kontuan hartu behar da.

Gizonezko legebiltzarburuek, genero-parekotasuna sustatzeko eta genero-berdintasuneko politikak hobetzeko, ekintza hauek egitea azter dezakete:

- 1. Parlamentariak eskura dituzten tresnak eta mekanismoak modu kontzientean erabiltzea**, parlamentu-jardunean genero-berdintasuna sustatzeko, adibidez, lege-proiektuak aurkeztea edo batzorde-agerraldiak edo gai-saioak abiaraztea, genero-berdintasunean sakontzeko.
- 2. Emakumeen mugimenduekin, gizarte zibileko erakundeekin eta genero-berdintasuneko adituekin komunikazio- eta babes-kanalak ezartzea**, eta haien gonbidatzea entzunaldi publikoetan parte hartzera, haien ahaleginei babes ematea eta haien gaiak parlamentuan planteatzea. Denbora parlamentarioa erabiltzea gobernuari genero-berdintasunari buruzko galderak egiteko, edo ministerio edo erakunde arduradunei genero-berdintasunari buruzko gaien buruzko informazioa eskatzeko.
- 3. Eginkizun parlamentarioetan**, batzordeetan, nazioarteko foroetan eta zerbitzu parlamentarioetan **genero-oreka duten izendapenak** aldeztzea, emakumeak eta gizonak botere- eta eragin-maila desberdinetan eta gai desberdinetan modu ekitatiboan ordezkatuta daudela bermatzeko eran. Horren barruan sartzen da genero-berdintasuneko batzordeen barruan genero-oreka bermatzea.
- 4. Genero-berdintasuneko edo aukera-berdintasuneko caucusak** eratzea, **emakumezko eta gizonezko parlamentariak izendatuta**, zeinek parlamentuan eta parlamentutik kanpo genero-berdintasunaren alde batera egingo baitute Horrelako organoetan parte hartzen duten gizonezko parlamentariak generoaren arabera botere-desorekak izan behar dituzte gogoan, eta ziurtatu behar dute ez dituztela prozedurak menderatzen.

5. **Emakumezko parlamentarien taldeak babestea**, emakumeen eskubideen defentsa sustatzeko. Organo horiek babesa ematen diete parlamentuko emakume guztiei, baina bereziki emakumeak gutxiengoan dauden tokietan, eta elkartasunerako eta ekintzarako plataforma izan daitezke kasu horietan. Gizonek laguntza eman dezakete, bai inplikazio pertsonalaren bidez, bai talde horiei laguntza instituzionala ematearen bidez, hala nola kostu operatiboen finantzaketa eta bilera-lokaletarako edo zerbitzu parlamentarioetarako sarbidea.
6. Parlamentuetan **genero-berdintasuneko batzorde iraunkorrak** sor daitezzen sustatzea, besteak beste, emakumezko eta gizonezko parlamentariak eta genero-berdintasuneko adituak haien kide direla, behar den neurrian. Honelako parlamentu-organo iraunkorrek hartu beharko lukete formalki genero-berdintasuna legegintzan eta parlamentu-ikuskapenean txertatzeko ekimena.
7. Parlamentuaren barruan giro segurua bermatzea, **generoan oinarritutako diskriminazio edo indarkeriarik batere gabea**, zero tolerantziako politika ezarri eta betearazita, arau formal argiak barne, hala nola parlamentarietarako jokabide-kodeak, kaltetuei informazioa emateko eta laguntzeko mekanismo eraginkorrak ezartzea, eta ez-betetzeak ebaluatzeko eta zehatzeko batzorde independenteak bermatzea. Parlamentuko jokabide-kodeak aldiari aldiari berrikusi behar dira, genero-irizpideei behar bezala heltzen dietela eta generoan oinarritutako indarkeriari eta diskriminazioari erantzuteko eraginkorrak direla bermatzeko.
8. Generoan oinarritutako indarkeriari eta diskriminazioari buruzko datu-bilketa sustatzea, hala nola sexuaren arabera bereizitako datuak, edo **isilpeko inkesta bat egitea parlamentarietara eta parlamentuko langileei**, indarkeria mota guztiek in ditzuten esperientziak hobeto ulertzeko eta hartutako edozein ekintza eraginkorra, inklusiboa eta ebidentzian oinarritutakoa dela bermatzeko.
9. **Gizonek inplikazioari eta haien behar eta eskubide partikularrei** buruzko aldizkako ekitaldiak, entzunaldiak edo saio tematikoak egitea, haien beharrak genero-berdintasunerako agenda politiko zabalago baten barneko zati direla frogatzeko.
10. **Parlamentuaren genero-auditoria** bat egitea, eta aitortzea, parlamentu batek genero-ikuspegia izango badu eta parlamentu-arau formalek eta informalek genero-berdintasuna sustatuko badute, aldaketa sistemikoa behar dela. Genero-auditoria baten helburua da parlamentuei laguntzea ebaluatzen zenbateraino diren genero-erabakiekiko sentikorrak funtsezko ordezkaritza-, legegintza- eta ikuskapen-funtzioetan, eta aldaketarako gomendioak egitea.
11. Parlamentuak genero-auditoriaren emaitzak baliatu beharko lituzke **parlamentuko generoko ekintza-plan** bat garatzeko, baliabidez egoki hornitua, eraginkortasunez ezarria eta aldiari aldiari jarraipena egingo zaiona, genero-sentsibilitate handiagorako bidean etengabe aurrera egiteko.

Jardunbide egokien adibideak

Hizlarien Genero Berdintasunerako Suediako Taldea: Suediako parlamentuak Hizlarien Genero Berdintasunerako Taldea sortu zuen, genero-berdintasunari buruzko gaiak eztabaidatzeko eta nabarmentzeko. Taldearen forma eta funtzioa aldatu egin da denborarekin; hasieran emakume parlamentarien sare informal bat zen, emakume parlamentari izatearekin zerikusia duten gaiez arduratzen zena; gerora genero-berdintasunari askoz ere ikuspegi zabalagotik heltzen dion organo iraunkor eta genero-orekatu bihurtu da, legegintza- eta finantza-ahalmenik gabe bada ere.

Bosnia-Herzegovinan eta Serbian genero-berdintasuneko batzordeak zuzentzen dituzten gizonetako parlamentariak: Parlamentuak, askotan, batzorde parlamentarioetako ohiko kide-banaketari atxikitzen zaizkio, hau da, emakumeak gainordezkaturik egon ohi dira genero-berdintasuneko batzordeetan eta horien burutza. Bosnia-Herzegovinan eta Serbian gizonak oso maiz izendatzen dituzte genero-berdintasuneko batzordeetako presidente, eta horiek gizonak inplikatzeko eredu positiboa dira.

32

Berehala jarduteko iradokizuna

Antolatu MenEngage talde bat parlamentuan

Politika-arloko genero-berdintasunean aurrera egiteko modu berritzaile bat MenEngage taldeak eratzea da, gizonetako parlamentarietzat. Emakumetako parlamentarietako talde edo caucus informalek osatzen dituzten lez, gizonetako parlamentarietakoekin bidez eredu eman dezakete, eta genero-desberdintasuna modu zabalean lantzen duten edo gai zehatzetan zentratzen diren alderdiarteko taldeak edo caucusak eratu ditzakete, hala nola politika-arloko emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko edo gizon-mutirik genero-berdintasuna haien kontua ere badela argi izateko. Talde horiek oraindik lankidetzan aritu behar dute, eta kontuak eman behar dizkiete emakumeen mugimenduei eta emakumetako parlamentariari, emakumeen ahotsak entzun daitezkeen genero-berdintasuneko lanean. MenEngage talde batek [Barbershop](#) ekitaldiak har litezake, edo Folke Bernadotte Akademiako [Gender Responsive Leadership Handbook](#) gidaliburua erabili, gizonetako liderren artean horrelako planteamenduak sustatzeko.

Baliabide gehiago

Parlamentuarteko Batasunaren [*2012 Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments*](#) planak gai hori nazioarteko agendan jarri zuen, eta nazioarteko lehen estandarrak sortu zituen. Horren ondorioz, eskuliburu eta balorazio-tresna batzuk kaleratu ziren; guztiak aplikazio praktikorako eskuragarri daude.

EIGEn [*Gender-sensitive Parliaments Toolkit*](#)-ak bi baliabide eskaintzen ditu estatu-parlamentuetarako: bata, genero-berdintasunerako ekintza-planei buruzkoa, eta, bestea, autoebaluaziorako tresna bat, parlamentuko genero-berdintasuna eta genero-zeharkakotasuna ebaluatzen eta kontrolatzen laguntzeko.

ODIHren [*Realizing Gender Equality in Parliament: A Guide for Parliaments in the OSCE Region*](#) gidak orotariko eragile parlamentarioei babesa ematea du helburu, erakunde horiek genero-ikuspegia duten parlamentu bihurtzeko.

ODIHren [*Participatory Gender Audits of Parliaments: A Step-by-Step Guidance Document*](#) agiria, OSCEren Parlamentarien Batzarrarekin batera garatua, OSCE eskualde osoko parlamentuetan parte-hartze bidezko genero-auditoriak erabat ezartzen laguntzeko diseinatuta dago.

ODIHren [*Addressing Violence against Women in Parliaments*](#) dokumentuak, gai horri buruzko tresna multzo zabalago baten zati denak, parlamentu-jardunbide egokien ikuspegi orokorra ematen du.

ODIHren [*Parliamentary Integrity: A Resource for Reformers*](#) eta [*Public Ethics and Integrity Toolkit: Guidelines for Parliaments*](#) lagungarriak izan daitezke parlamentuen integritate-mekanismo eraginkorrak ezartzeko. Bestalde, ODIHren [*Guidelines on Democratic Lawmaking for Better Laws*](#) agiriak genero-ikuspegiko legegintza ziurtatzeko erari buruzko informazioa barne hartzen du.

3.4 Gizonezko politikariak, gobernukide gisa

Alderdi politikoak gizonak eta emakumeak lidergo-eginkizunetara bultzatzeko tresna izan daitezkeen arren, gobernuek eta haien gobernu-organoeek funtsezko zeregina dute genero-berdintasunerako politikan aurrera egiteko. Gobernuko alderdi politiko guztiek eta haien ministroek genero-berdintasunean aurrera egiteko erantzukizuna dute. Parlamentuek aztertu eta eztabaidatuko dituzten lege-proposamenen zati handi bat gobernuaren zirriborro gisa etorriko da. Ministroak arduratzen dira, halaber, bizitza publikoko eremu zehatzetan genero-berdintasunean aurrera egiteaz, beren ministro-mandatuari jarraikiz. Era berean, gobernuak dira genero-zeharkakotasunarekin lotutako edozein estrategia nazional errealtate bihurtuko den eremua, gobernu-organoeek gidatzen baitute politikak egitea, legeak idatzi eta aplikatzea, aurrekontuak prestatu eta betearaztea eta herritarrentzako zerbitzuak ematea. Arlo horietan guztietan, genero-azterketa, aldi baterako neurri bereziak, ahalduntze-programak, genero-eraginaren ebaluazioak, ex post genero-ebaluazioa, genero-auditoriak eta generoko ekintza-planak dira, besteak beste, gobernuek erabil ditzaketen tresnak genero-ikuspegia xertatzeko. Genero-berdintasunerako mekanismo instituzionalek edo gobernu-organoeek, hala nola ministerioek, ministerio-sailek, organismoek edo genero-berdintasunean diharduten gobernu-batzordeek/-komisioek, funtsezko eginkizuna dute gobernuen barruan, genero-zeharkakotasuneko eta genero-berdintasuneko gobernu-ekintza koordinatzeko unitate zentrala direnez.

34

Gobernuko karguak, departamentuak eta organoak zuzentzeko izendatutako ministro gizonezkoek funtsezko zeregina joka dezakete; genero-zeharkakotasuneko estrategia orokorra benetako gobernu-ekintza bihurtzen dela ziurtatzea. Baina aldaketak ez du soilik arduradun politikoen mende egon behar, hala nola ministroen mende; izan ere, erreformak askotan funtzionarioek zuzentzen dituzte, gobernuaren zerbitzu espezializatua baitira eta jarraitutasuna bermatzen baitute, gobernuak aldatuta ere. Gizonezko gobernuburuek ekintza hauek egitea azter dezakete:

- 1.** Bermatzea **genero-berdintasuneko politika gobernuaren urteko eta urte anitzeko lan-planen agendan dagoela**, eta gobernu-erakundeek genero-ikuspegia duten aurrekontuak erabiliko dituztela, gobernuak osatzen duten alderdiak edozein direla ere. Gobernuak genero-berdintasunerako politika eta aurrekontuak eraginkortasunez aplikatzen direla bermatu behar du, eta horren jarraipena egin, baita aldian behin horren berri eman ere.

2. **Gobernuarentzat genero-parekotasuna lehenetsun bihurtzea** eta gobernu-politika eta izendapen guztietan aintzat hartzea, lantaldeak, ordezkariak eta lidergo-funtzioak barne. Gobernu-kabineteek eredu izan behar dute beren osakeran, baina baita mendeko egituren bidez ere. Emakume parlamentari eta funtzionario adituak identifikatu behar dituzte, eta emakumeei laguntzen inbertitu behar dute, gobernu-egituretan jakintza eta lidergo-gaitasunak gara ditzaten.
3. **Genero-berdintasuneko politikarako gobernu-organoa indartzeko** gobernu-ekimenen buru izatea; haien mandatua, giza baliabideak, aurrekontua eta gobernu-egituretako posizioa. Genero-berdintasunerako politikak aurrera egin dezan, koordinazio-unitate zentral bat izan behar du, ministerio guztietarako sarbidea eta erreformei laguntzeko baliabide egokiak izango dituena.
4. Erakundeentzako genero-zeharkakotasuneko mandatu formalen ezarpena ezartzea eta genero-zeharkakotasuneko tresnak txertatzea eta aplikatzea, agian, **genero-berdintasuneko estatu-lege** baten barruan, beste araudi eta prozedura batzuekin batera. Horrela, genero-zeharkakotasuna politika guztietan, aurrekontugintzan, ezarpenean eta zerbitzu-prestazioan txertatzea ez da banako ministro eta funtzionarioen borondate onaren mende egongo, baizik eta gobernu-organoa guztien ohiko prozesu bihurtuko da.
5. Genero-berdintasunean lan egiten duten **emakumeen mugimenduekin eta gizarte zibileko erakundeekin konpromiso** formala eta erregularra ezartzea, gobernu-ekintzak genero-berdintasunaren defendatzaileek identifikatutako beharren eta ikuspegi arabera direla bermatuta. Administrazio publikoek, gainera, finantzaketa egokia eska diezaiekete erakunde horiei.
6. Gizonezko ministro eta gobernu-sailtako arduradun gisa eredugarri izatea, **erakundeetan genero-berdintasuna sustatzearen bidez**, eta langile guztiei tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea, genero-ikuspegia kontuan hartzen duen indarkeriarik gabeko lan-ingurunea sortzeko.

Jardunbide egokien adibideak

Estatu-gobernuetan genero-parekotasuna ezartzen duten gizonetzko lehendakariak:

2010eko hamarkadara arte, OSCEn parte hartzen zuten estatu gehienetan ministro-kargu gehienak gizonen esku zeuden. Azken hamarkadan, herrialde batzuetako presidente eta lehen ministroek, esaterako, Espainiakoak, Frantziakoak eta Kanadakoak, urrats aitzindariak eman dituzte praktika hori geldiarazteko, eta genero-oreka duten kabineteak izendatu dituzte. Joera hori OSCEko beste herrialde batzuetara zabaldu da eta, 2024ko urtarrilean, OSCEn parte hartzen zuten hamar estaturen gobernuetan, ministerio-karguen % 50 edo gehiago emakumeak ziren.

Gizonezko presidentea, gobernu-arkitekturan genero-berdintasuna areagotzen:

2012an, François Hollande Frantziako lehendakariari irabazleak 40 konpromiso iragarri zituen publikoki, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde. Horien artean, gobernuaren jomuga zuten zenbait xedapen. 1. konpromisoak Emakumeen Eskubideen Ministerioa sortzea aurreikusten zuen, zuzenean lehen ministroarekin komunikatuko zena. 2. konpromisoaren arabera, ministerio bakoitzaren barruan genero-berdintasuneko sail bat sortuko litzateke. Hollande presidentek kargua hartu, eta emakumezko ministro adina gizonetzko ministro zeuzkan kabinetea izendatu zuen.

Txekiar Errepublikan genero-berdintasuneko politiken erreforma

nazionalak zuzentzen dituzten gizonak: Genero-berdintasuneko politika emakumeen mugimendu nazionalak, emakumezko gobernukideek eta genero-berdintasuneko gobernu-organismoek bultzatu dute —organo horien zuzendariak, gehien-gehienetan, emakumeak ziren—. Azken urteetan gizon gehiago izendatu dituzte genero-berdintasuneko gobernu-organismoak zuzentzeko. Txekiar Errepublikan, adibidez, gizon batek zuzentzen du genero-berdintasuneko gobernu-saila. ODIHRen beraren ikerketak,¹⁷ 2021ean eta 2022an bildutako datuetan oinarrituak, aurkitu zuen halako erakundeen laurdena gizonak zuzentzen dituztela.

Berehala jarduteko iradokizuna

«Gizonak eta mutilak inplikatzeari» zeharkakoa izatea gobernuaren genero-berdintasuneko politikan

OSCEn parte hartzen duten estatu gehienak CEDAW Konbentzioko kideak dira, eta, horretan, estatuei eskatzen zaie genero-desberdintasunari aurre egiteko urte anitzeko estrategiak eta ekintza-planak onar ditzatela. Eta nahiz eta estrategia horiek existitzen diren, askotan ez dute eraginkortasunez lantzen gizonak eta mutilak genero-berdintasunaren alde inplikatzeari gaia. Gizonezko gobernuburuek horretan lan egin dezakete Europako Kontseiluaren [*The places of men and boys in women's rights and gender equality policies*](#) agiriarekin eta antzeko baliabideekin.

Baliabide gehiago

ODIHRen [*Institutional Mechanisms as Critical Actors for Gender Equality*](#) dokumentuak OSCE eskualde osoko 42 herrialderen ikerketaren emaitzak aurkezten ditu, genero-zeharkakotasuna zein berariazko ahaleginak aztertzen ditu, eta gobernuari eta gobernu-organoei laguntza-gomendio zehatzak, ebidentzian oinarritutakoak, eskaintzen dizkie.

ELGAREN 2023ko [*Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*](#) tresna lagungarria izan daiteke gobernuak eta gizonezko gobernuburuek genero-zeharkakotasuna gobernu-ekintzan txertatzen jarraitzeko.

Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren [*genero-zeharkakotasuneko online plataformak*](#) tresna sorta bat eskaintzen du, zeinaren bidez jardunbide egokien ikuspegi orokor bat eta erakundeentzako (gobernuzko barne) orientabideak eskaintzen baitira, erabakiak hartzerakoan, finantza publikoetan, kontratazioetan eta beste arlo batzuetan genero-berdintasuneari aurrera nola egin dezaketen jakiteko.

/ 4. Ondorioak

Gizonak politika-arloko genero-berdintasunaren sustapenean inplikatzeari, salbuespenak salbuespen, oraindik ere **ahalegin aitzindaria** da. Horrelako ahaleginak behar zirela aspalditik jakinda ere, duela gutxi hasi da ugaltzen politika inklusiboetan inplikaturik dauden gizonen kopurua, alegia, eredu onen kopurua. Politikan emakumeek pairatutako diskriminazio historikoa, botere eta pribilegio politikoak, politikaren izaera patriarkala, pertzepzio indibidualak eta alborapenak eta maskulinitate-arauak direla eta, zeregin hori premiazkoa da, baina oso konplexua. Ez ditugu ahaztu behar iraganean genero-berdintasunaren alde borrokatu ziren emakume lider, talde eta aktibisten ahaleginak eta jakintza, desberdintasunak agerian uzteko borroka hark —indarkeria eta mehatxuen pean—, askotan, haien karrera politiko propioari edo arrakasta profesionalari kalte egin zielako.

Gaur egungo politikak aldatu egin behar du, bizitza politikoan genero-oreka eta genero-berdintasuneko erantzukizun partekatua ziurtatzeko. Emakumeek politikan izan ohi duten azpiordezkaritza eta gizonen erabakiak hartzerakoan izan ohi duten gainordezkaritza agerikoa da, eta gero eta gehiago aitorzen da denontzako moduko lege eta politika onen kalterako dela. Gizonak oraindik ere gutxi inplikatu dira bizitza politikoko genero-berdintasunean, hein batean, boterean daudenen ezjakintasunagatik edo erresistentziagatik, eta, beste hein batean, gizonak genero-berdintasunaren alde inplikatzeari eragiten ez duten genero-alborapeneko arau eta praktika politikoengatik. Jendeak politika gehienbat boxeo-ring gisa ikusten jarraitzen du, eta hori ondo egokitzen zaie gizon gogorrei eta barkamenik eskatzen ez dutenei. Hala, politikaz, politikariez eta lidergoaz dugun iritzia aldatu behar da, politika inklusiboa eta genero-sentsibiltatea indargune gisa ikus daitezela, ez ahulgune gisa.

Gizonen bizitza politikoko genero-berdintasunean lan egiteak onura ugari izan ditzake. Botere- eta maskulinitate-arauen sistema patriarkalak berregituratzeak gizonen eta emakumeen bizitza hobetu behar du, eta haien ongizatea eta pertsonen arteko harremanak hobetu behar ditu, eta kalte fisiko eta emozionalen iturriak ezabatu. Gizonak genero-berdintasunean inplikatzeari, onurakide, interes-talde eta aldaketa-eragile gisa, funtsezkoa da guztientzako moduko erakunde politiko bidezko eta ekitatiboagoak eratzeko.

Gizonen inplikazioa ez litzateke kalterako izan behar. Genero-berdintasunaren alde inplikatzen diren gizonek kontuz ibili behar dute beren ahaleginak ez daitezen bihurtu beren burua asetzeko estrategia, eta ez daitezen izan emakumeen eskubideen, iritzi ematearen eta parte-hartzearen kalterako. Eragin eta kontrolerako botere-egitura gehigarri eta esklusiboak sortzea saihestu behar dute, eta lehentasuna eman behar diete kausa beraren alde borrokan ari diren emakume lider, talde eta ekintzaileekiko erantzukizunari, lankidetzari, elkarkidetzari eta elkartasunari. Adibidez, politika-arloko genero-pertzepzioei eta ordezkartzari buruzko elkarrizketa ireki, zintzo eta eraikitzailea izatea, emakumeen esperientziei arreta emanda, urrats erabakigarria da erreforma ekitatiboari ekiteko.

Politika-arloko genero-berdintasuna ez da politikarien zeregina bakarrik, gizarteko kide guztiena baizik. Nahitaezkoa da genero-berdintasuna nagusi izango den giro politiko eta sozial bat sortzea. Beharrezkoa da genero-arau sozialak apurtzeko eta berregiteko neurriak hartzea, genero-berdintasunaren erreformarako ahalduntze-giroa bermatzeko eta gizonetako politikariek genero-berdintasunaren arloan konfiantzaz eta sistematikoki aliatu gisa jarduteko. Prozesu horretan, ezinbesteko urratsa da gizonak genero-berdintasunaren aldeko lanean inplikatzeko konpromisoa hartzea, politika inklusiboak bultzatzea eta sistema politikoek gizartean aniztasuna isla dezatela ziurtatzea. Elkarrekin lan eginez, denon onurarako izango den genero-aldaketa eraldatzailea lor daiteke.

/ 5. Amaiera-oharrak

1. [General Recommendation No.40 on equal and inclusive representation of women in decision-making systems](#), Emakumeen aurkako Diskriminazioa Ezabatzeko Batzordea, 2024ko urriaren 25a.
2. Estatistika horrek kanpoan uzten du Erdialdeko Asia. Hor, batez beste, kabineteko kideen % 10,4 emakumeak dira. Datuen iturria: [Women Political Leaders 2024](#) NBE Emakumeak, 2024ko ekainak 1.
3. [Realizing Gender Equality in Parliament: A Guide for Parliaments in the OSCE Region](#), OSCE/ODIHR, 2021eko abenduak 6, 26. or.
4. [General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures](#), CE-DAW, 2004, para. 7.
5. Rikki Holtmaat, "The CEDAW: a holistic approach to women's equality and freedom", en *Women's human rights: CEDAW in International, Regional, and National Law*, Anne Hel-lum eta Henriette Sinding Aasen editore, Cambridge University Press, 2013.
6. Informazio gehiago hemen: ODIHR's [Gender-responsive Governance Toolkit](#) OSCE/ODIHR, 2024.
7. Hemendik egokitua: Ján Michalko eta Matthew Maycock, [Men in politics as agents of gender equitable change: Gender norms and political masculinities](#) ALiGN, 2014ko maiatzaren 28a, 8. or.
8. [Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation](#) OSCE/ODIHR, 2017ko uztailaren 4a.
9. [Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties](#) OSCE/ODIHR, 2014ko uztailaren 7a.

10. Printzipio hauen inspirazioa eta iturria Caroline Hubbard eta Alain Greigen *Men, Power and Politics Program Guidance*, (2020) da, 13. or.
11. Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala, Nazio Batuen Erakundea.
12. Behin-behineko neurri bereziak honen arabera definitu dira: General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures eta legegintza, betearazpen, administrazio eta bestelako tresna, politika eta jardunbide arautzaile ugariri buruzkoak dira, hala nola, dibulgazio- eta laguntza-programak; baliabideen esleipena edo berresleipena; lehentasunezko tratua; kontratazio bideratua, kontratazioa eta sustapena; denbora-esparruei lotutako zenbakizko xedeak; eta kuota-sistemak (para. 22). Informazio gehiago nahi izanez gero, ikus ODIHRen *Gender-responsive Governance Toolkit, Tool 1: Advancing gender equality in politics — National assessments and action plans* OSCE/ODIHR, 2024ko irailaren 12a.
13. Michalko eta Maycock, *Men in politics as agents of gender equitable change*.
14. Hemendik atera eta egokitu da: Michalko eta Maycock, *Men in politics as agents of gender equitable change*, 29. or.
15. Gomendio hauek honako honetan inspiratu dira: Leslie Groves-Williams, *The Gender-responsive Leader's Handbook* Sandö: Folke Bernadotte Akademia, 2024.
16. Auditorien ondorioak nola erabili eta alderdiaren generoko berariazko ekintza-plan bat nola garatu jakiteko, ikus *Transforming political parties from within – Gender audits and action plans* OSCE/ODIHR, 2024ko abuztuaren 8a, eta EIGERen *Gender Equality Action Plans* tresna.
17. *Institutional Mechanisms as Critical Actors for Gender Equality: A Review from the OSCE Region* OSCE/ODIHR, 2023ko azaroaren 16a.

