

GENERO-IKUSPEGIA ENPLEGUAREN ETA PRESTAKUNTZAREN EBALUAZIO- SISTEMETAN INTEGRATZEKO OINARRIZKO GIDA



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GIDALIBURUA



Eusko Enplegu Zerbitzua
Servicio Vasco de Empleo



>> KIDEITU



EUROPA BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo

eQual

13

"Kideitu Sarea" Garapen Elkarteak



Burutzapena: Enred Consultores

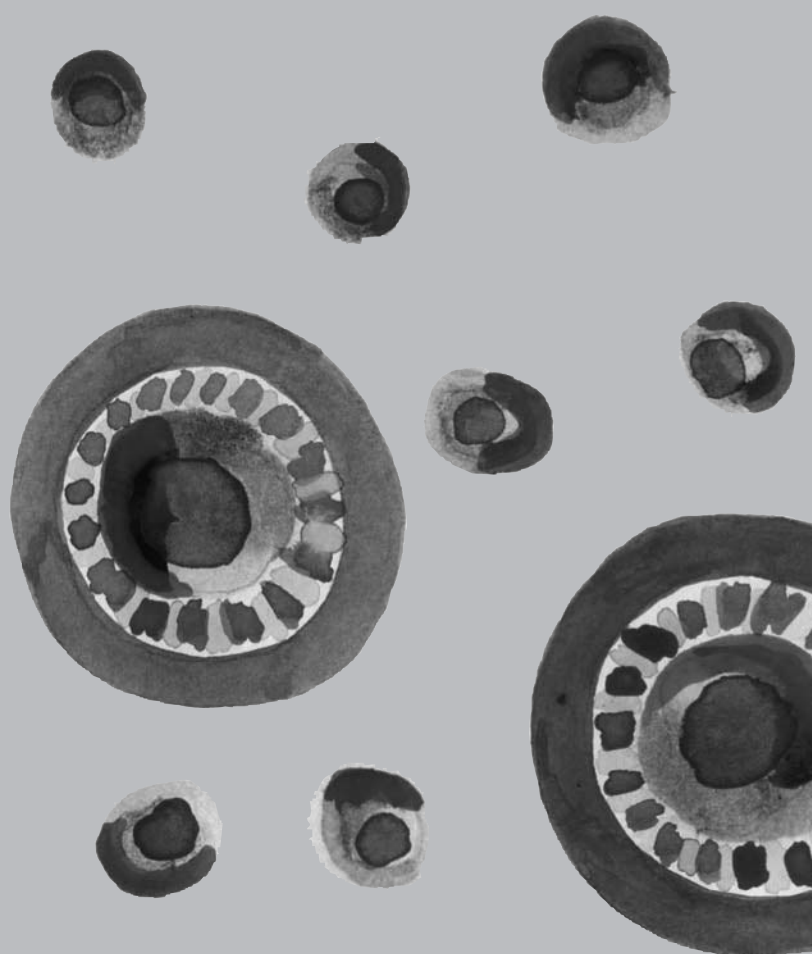
EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
GASTEIZ 2007

GENERO-IKUSPEGIA
ENPLEGUAREN ETA
PRESTAKUNTZAREN
EBALUAZIO-SISTEMETAN
INTEGRATZEKO
OINARRIZKO GIDA

IZENBURUA:	"Genero-ikuspegia enpleguaren eta prestakuntzaren ebaluazio-sistemetan integrateko oinarrizko gida"
EDITOREA ETA EGILEA:	EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Erakundea "Kideitu Sarea" Garapen Elkartearen erakunde koordinatzailea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
KOFINANTZAKETA:	Europako Gizarte Fondoa
MAKETAZIOA ETA JARRAIPENA	ARRIN. Komunikazioa eta Diseinua
IRUDI DISEINUA:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia, Ana Rincón
ILUSTRATZAILEA:	Ibon Garagarza
DATA:	2007ko abendua
ALE-KOPURUA:	1.000
DESKRIBATZAILEAK:	Mainstreaming-a, genero ikerlanak, enplegua, gidak
INPRIMAKETA:	Gráficas Santamaría
LEGE GORDAILUA:	VI-620/07

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
1. SARRERA	11
1.1. Gidaren testuingurua	13
1.2. Jarraipen eta ebaluazio sistemen aurrekariak	15
1.3. Genero-ikuspegia jarraipen eta ebaluazio sistemetan txertatzearen abantailak ...	19
1.4. Genero-ikuspegia jarraipen eta ebaluazio sistemetan txertatzeak dituen oztopo batzuk	20
1.5. Gida, jarraipen eta ebaluazio sistemetan genero-ikuspegia txertatzearen aldeko apustua	21
1.6. Norentzat da gida?	22
1.7. Gidaren egituraketa	23
1.8. Gidaren erabilera	23
2. GENERO-IKUSPEGIA BARNE DUEN JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA	25
2.1. Jarraipen eta ebaluazio sistema: erabakiak hartzeko tresna erabilgarria	27
2.2. Jarraipen eta ebaluazio sistemek oinarrian dituzten printzipioak	30
2.3. Jarraipen eta ebaluazio sistema bat diseinatu eta gauzatzeko urratsak	30
2.4. Genero-ikuspegia barne duen jarraipen eta ebaluazio sistema baterako jarraibide orokorrak	32
3. TERMINOEN GLOSARIOA	57
4. BIBLIOGRAFIA	71



AURKEZPENA



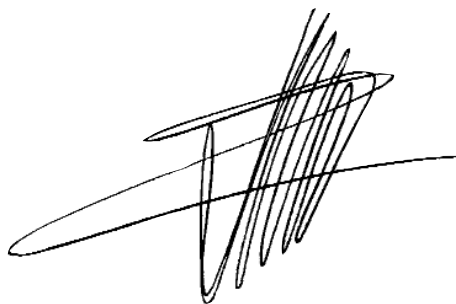
Kideitu Sarea izeneko Garapenerako Taldeak Kideitu proiektua burutu du Equal Ekimen Komunitarioaren baitan. Proiektu horren ardatz nagusia argia izan da: genero-mainstreaming-a sartzeko planak abian jartzea Garapenerako Taldeko erakunde-kideetan.

Gainera, enplegu-zerbitzuak eta -sistemak are gehiago hobetzeko ekintza garrantzitsuak egin dira, hala nola, programak nola ebaluatzen diren berrikusi da, bai eta ebaluazio horiek genero-ikuspegitik egiten diren ala ez ere.

Berrikuspen horien ondorioz, gida hau egin da, alde batetik, kontzeptuak argitzeko, eta bestetik, generoari buruzko jarraibide batzuk proposatzeko segimendu- eta ebaluazio-sistemetan beharrezko baldintzak bete daitezten.

Azken helburua baliabideak sortzen jarraitzea da, enplegu-planak eta

-programak diseinatzea errazteko, betiere emakumeen eta gizonen baldintzak eta egoera behar bezala aintzat har daitezzen eta, horrela, berdintasuneko plan eta programa eraginkor eta bideragarriak lortzeko.



Izaskun Moyua Pinillos

Emakunde/Emakumearen Euskal
Erakundeko zuzendaria

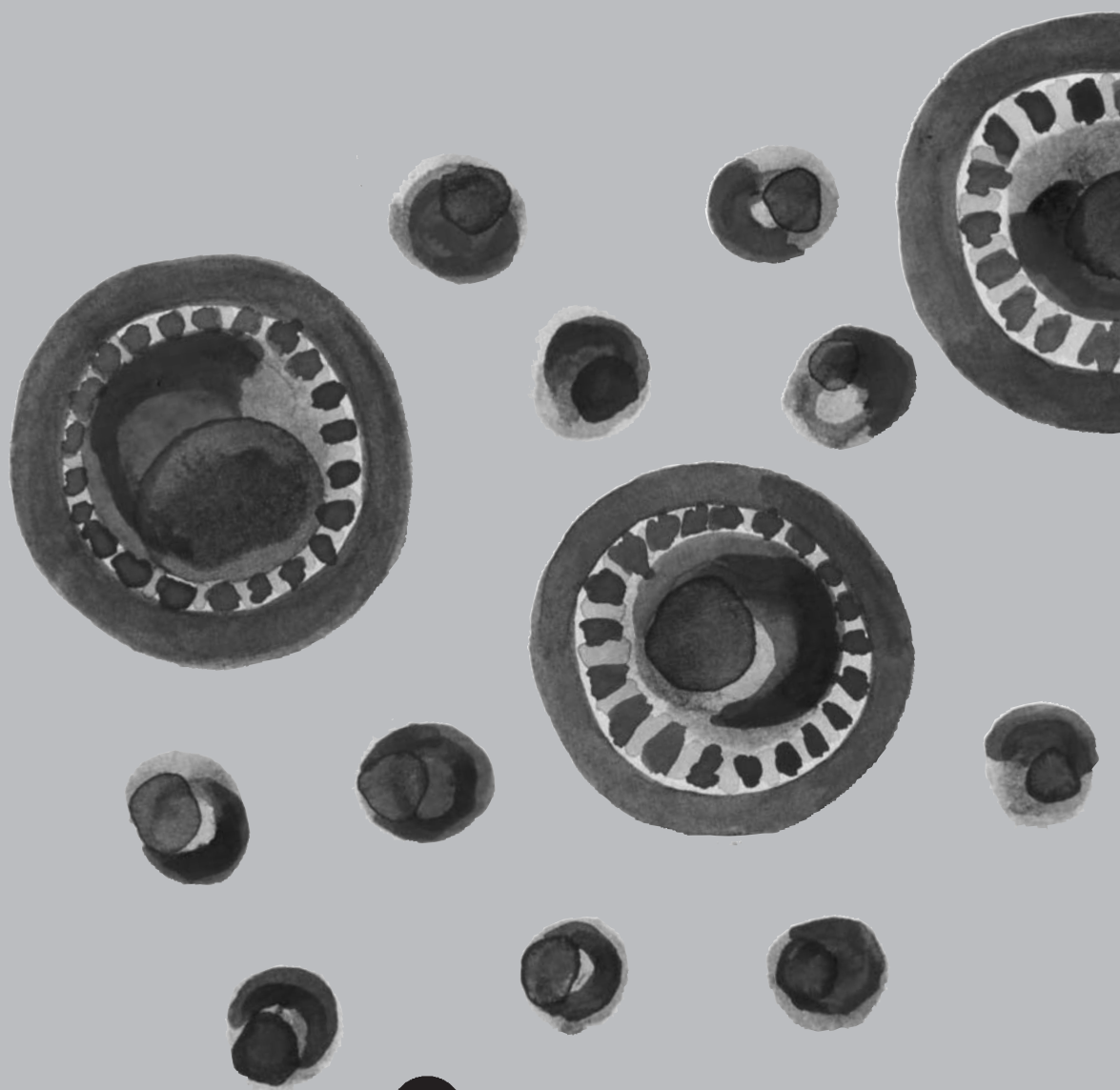
*Equal Kideitu proiektuaren
erakunde ordezkaria*



Jesús Monreal Zía

Enplegu eta Prestakuntzako zuzendaria
Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.
Eusko Jaurlaritza

*Equal Kideitu proiektuaren
erakunde koordinatzailea*



1. **S**ARRERA



1.1. GIDAREN TESTUINGURUA

Kideitu Equal izeneko Erkidegoaren Ekimenaren proiektu bat da. Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) Emakunde buru duen Garapenerako Elkarte (GE) batek jarri du martxan. Egitasmoa 2005 urtetik 2007ko amaiera bitartean gauzatuko da.

Alde batetik, “Kideitu Sarea” GEan parte hartzen duten erakundeetan genero-ikusegiaren zeharkakotasuna –mainstreaming- ezartzeko ereduak gauzatzera bideratuta dago egitasmoa. Bestetik, EAEko Enplegu eta Trebakuntza politiketan esku hartzen duten eragileei ere zuzentzen zaie proiektua.

Europako Gizarte Fondoaren lagundutako finantzazioa du egitasmo honek; “Kideitu Sarea” GEa osatzen duten erakundeek hartzen dute parte:

- Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza (erakunde ordezkaria).
- Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea (erakunde koordinatzailea).
- Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntza Saila.
- Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Politika Saileko Gizarteratze eta Enplegu Zuzendaritza Nagusia.
- Garapen – Garapen Agentzien Euskal Erakundea.
- Bilboko Elizbarrutiko Caritas.
- EUDEL (finantzen kontrolaz arduratzen den erakundea).

Egitasmo honen 4. Ardatzak, “Genero mainstreaming ereduaren ebaluazioa”, bi helburu lortu nahi ditu:

1. GEan parte hartzen duten elkarteetako batzuek euren erakundearen barnean zein proba moduan hautatutako programetan ezarriko dituzten *“Genero-ikusegia txertatzeko eredu praktikoak”* ebaluatzea.

2. “Kideitu Sarea” GEko erakundeek genero mainstreaming Eredua ezartzeko hautatutako programetan erabili dituzten *“Jarraipen eta ebaluazio sistemak”* generoaren ikuspuntutik aztertzea.

Bigarren helburu honek metodologiaren berraztertzea hartzen du barne, hau da, Kideitu egitasmoaren esparruan, erakundeek probarako hautatutako programen jarraipen eta ebaluaziorako erabili dituzten metodologiak generoaren ikuspegitik aztertzea:

EREDUA	ERAKUNDEA	PROBAK EGITEKO HAUTATU DIREN PROGRAMAK
M.1.	Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza eta Egailan Prestakuntza eta Enplegua Sustatzeko Sozietatea –Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuaren ekintzak kudeatzeaz arduratzen den erakundea.	Lanbide programa. Lurraldeetako enplegu-bulegoak (Irun, Agurain eta Basauri).
M.2.	Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarteratze eta Enplegu Zuzendaritza	Merkataritzan programa (Gipuzkoako Merkataritza Ganberaren bidez).
M.3.	Gasteizko Udala (Garapeneko kide den garapen agentzia)	Enpresak sortzeko eta indartzeko programak.
M.4.	Debegesa (Garapeneko kide den garapen agentzia)	Enpresak sortzeko eta indartzeko programak.
M.5.	Txorierriko Behargintza (Garapeneko kide den garapen agentzia)	Enpresak sortzeko eta indartzeko programak.
M.6.	Bilboko Elizbarrutiko Caritas	Norabide programa eta Hargindegi programa.

Genero-ikuspegia enpleguaren eta prestakuntzaren ebaluazio-sistemetan integratzeko oinarrizko gidak kontzeptuak azaldu nahi ditu, baita jarraipen eta ebaluazio sistemek genero gaiez arduratze beharrezko baldintzak bete ditzaten metodologia jarraibideak proposatu ere.

1.2. JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMEN AURREKARIAK

1.2.1. ENPLEGU-POLITIKA PUBLIKOEN JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMAK

Gaur egun, Europar Batasuneko herrialdeetako enplegu-politika publikoen jarraipen eta ebaluazio sistemak garrantzi handia hartzen ari dira, bai kudeaketaz zein ekintza-planak antolatzeaz arduratzen direnentzat.

Ebaluazioak interes handia piztu du erakundeetan, eta interesa handituz doa. Jakin-min horrek Europako Batzordearen arauzko betebeharrak batean du jatorria, besteak beste. Egitura Fondoek lagundutako finantzaketa duten programen ebaluazioa egitea agindu du Batzordeak; Fondoek eskakizunak gogortuz joan dira programazio-aldi bakoitzean.

1988an ebaluazioa instituzionalizatu eta europar araudian bete beharreko arau bezala sartu zenetik, hainbat orientabide landu dira, Europako Batzordeak edota estatu kideetako lan-talde espezializatuak egindako araudien eta giden bidez. Zehazki, adierazgarriak dira ebaluazioaren alorrean Batzordeak egindako proposamenak, Egitura Fondoek –aurreko programazio-aldietan Erkidegoko Laguntza Esparruak (ELE) zirenak- jarduerari bideratuta: 2007-2013 programazio-aldian, Erreferentzia Estrategikoko Esparru Nazionalek ordezkatzeko dituzte Egitura Fondoak.

Ebaluazioarekiko jakin-mina piztu duen beste kontu bat da hainbat erakundek gaitasun komunekin jarduten dutela lurralde bakar batean. Horrek baliabideak erabiltzean eraginkortasun eza eta zuriakeriak ekidingo dituen behaketa tresnak eskatzen ditu. Ildo honetan, jarraipen eta ebaluazio sistemek garrantzi handia dute, aurrekontu publikoen kudeaketan eta betetzearen erantzukizuna eta eraginkortasunaren inguruko informazioa eskatzen duen gizartearen zako informazio sortzaileak diren aldetik.

Nahiz eta aurrekari hauek ebaluazioaren beharra funtsatzen duten, eta Europar Batasuneko herrialdeetako enplegu-planak diseinatzeko plangintza lan bizia egiten ari den arren, zaila da gauzatutako ekintzen lantzean, kudeaketan, betetzean eta balorazioan jarraipen eta ebaluazio sistema osoak aurkitzea.

Jarraipen eta ebaluazio sistemek –gauzatze fisiko eta finantzarioa egiaztatzeko bakarrik eratuak- izan dute garapenik handiena, euren bilakaera jarraitzeko adierazle gehiago eta hobeak ezarri dira eta.

OHARRA:

Oraingoaz, orokorrean, jarraipen eta ebaluazio sistemek –erakundeek erabiltzen dituztenek- bildu duten informazioak baliabideak nola esleitzen dituzten azaltzen du: ekintza-ildoak, oinarri ekonomikoak, tartean dauden erakundeak, pertsona onuradunen kopurua eta abar (eraginkortasunaren ikuspuntutik egiten dute ebaluazioa).

Hala ere, zaila da garatutako prozesuei, produktuei eta sortutako zerbitzuei buruz ondo sistematizatutako informazioa aurkitzea; eta, are garrantzitsuagoa, horiexek talde edo lurralde hartzaile desberdinetan izan duten emaitzen eta eraginen ingurukoa. Guzti horiek, lortu baldin badira eta jarduera-testuinguruetan ondorio esanguratsuak izan badituzte, ekintzen jasangarritasuna epe luzean bermatzeko argudio eraginkor bilakatuko dira.

Beraz, eraginkortasunaz gain, edozein esku-hartze publiko baloratzeko beste oinarritzko irizpide batzuk daude: estaldura, koherentzia, eragina, egokitasuna, jasangarritasuna edo bideragarritasuna.

1.2.2. GENERO-IKUSPEGIA DUTEN JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMAK

Europako legegintza esparrua aparta izanda, eta genero-berdintasuna emakumeen eta gizonen eguneroko bizitzan errealitate bihurtzeko ia hiru hamarkadetan zehar ekintzak burututa ere, lan merkatuan eta gizartean desberdintasunek oraindik bere horretan diraute (1) .

Gau egun, genero-ikuspegiak zilegitasuna du politika orokorretan, bai nazioarteko, Europako zein nazio barruko esparruan, hurrengo urratsek ekarri duten bultzadaren ostean batez ere:

- Emakumeei buruzko Nazio Batuen Laugarren Mundu Biltzarrean –Pekin, 1995- onartutako **Ekintzarako Plataforma**. Bertan, genero-ikuspegia politiketan eta programetan txertatzeko gonbita egin zitzaion gobernuei eta gizarte eragileei, erabakiak hartu aurretik emakumeengan eta gizonengan izango dituzten ondorioak aztertu ahal izateko. Jarraipena eta ebaluazioa generoaren ikuspegitik egitea helburu hori lortzeko giltzarria da.

(1) Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko 2004ko txostena. Europako Batzordea.

- **1996an**, Europako Batzordeak **genero-zeharkakotasunari (Mainstreaming)** buruzko komunikazio bat onartu zuen. Hura izan zen genero-ikuspegia politika bateratuetan txertatzeko Europar Batasunak hartutako konpromisoa gauzatzeko lehenbiziko aurrerapausoa.
- **Amsterdamgo Itunak (1997)** europar arloan txertatzeko konpromisoa legezko egin zuen, hurrengo aipamena egitean: "Komunitateak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak deuseztatzeko eta euren arteko berdintasuna sustatzeko helburua izango du" (2 eta 3. artikulua).
- **Genero-ikuspegiaren txertatzea** hainbat programazio-alditan zehar garatuz joan den lehentasuna da, baita **Egitura Funderen esku-hartzeetan jarraipen eta ebaluazio sistemak derrigorrezkoak izatea** ere. 2000-2006 programazio-aldian, emakumeen eta gizonen berdintasuna ez da printzipio politiko soil bat; izan ere, programen eta proiektuen diseinu, plangintza, gauzatze, jarraipen eta ebaluazio faseetan kontuan hartu beharreko estrategia bat barneratzen du.
- Bestalde, Europako Batzordearen **The new programming period 2000-2006. Technical paper by theme nr. 3. Mainstreaming equal opportunities for women and men in structural fund programmes and projects** idatziak estrategia eta metodologia orientabideak planteatzen ditu. Horien artean egitura arloko esku-hartzeek bete behar dituzten ustezko gutxiengoak daude, genero-ikuspegitik aztertutako jarraipena eta ebaluazioari dagokienez.
- Azkenik, **programazio-aldi berriaren (2007-2013)** inguruan Europako Batzordeak argitaratutako dokumentuetan ezartzen denez, programa operatiboek euren programazioan, erabileran, jarraipenean zein ebaluazioan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunean zein modutan laguntzen duten azaltzen duen deskribapena eransteaz arduratu behar dute Estatu kideek eta kudeaketa-agintariek (2) eta *"Estatu kideek ziurtatuko dute programa eragileek genero-berdintasuna faboratzeko jarraituko duten moduaren deskribapena bilduko dutela, bai eta aukera-berdintasuna faboratzeko moduarena ere, programa eragile horien prestaketan, aplikazioan, jarraipenean eta ebaluazioan. Estatu kideek gizon eta emakumeen arteko parte-hartze orekatua faboratuko dute, dagokionaren arabera, programa eragilearen kudeaketan eta exekuzioan, bai herri- edo hiri-mailan, bai eskualde-mailan, bai estatu-mailan"* (3).

(2) Kontseiluaren 2006ko uztailaren 11ko 1083/2006 (CE) Erregelamenduaren 16. artikulua, zeinaren bidez Eskualde Garapeneko Europako Funtsaren, Europako Gizarte Funtsaren eta Kohesio Funtsaren xedapen orokorrak ezartzen baitira, eta 1260/1999 (CE) Erregelamenduaren 6. artikulua, Europako Parlamentuaren eta Europako Gizarte Funtsaren Araudi-proposamenari dagokiona, indargabetzen baita.

(3) Europako Legebiltzarraren eta Kontseiluaren 2006ko uztailaren 5eko 1081/2006 (CE) Erregelamendutik 6. artikulua, Europako Gizarte Funtsari dagokiona, eta zeinaren bitartez 1784/1999 (CE) Erregelamendua indargabetzen baita.

Mugarri hauek proposatutakoaren ildotik, gobernu, nazioarteko agentzia, gobernu kanpo-ko erakunde, enpresa eta sindikatu batzuek, zein eremu akademikoak, besteak beste, generoaren zeharkakotasun edo mainstreaming-arekiko konpromisoa adierazi dute, bakoitzari dagokion esku-hartzeetan, plangintzatik hasita jarraipen eta ebaluaziora arte.

Hala ere, praktikan gertatzen dena xehetasunez behatuta (Egitura Fondoen gauzatzeari buruzko ebaluazioetan adierazten dena kontuan hartuta), hartutako konpromisoa desio bat da errealitatea baino gehiago. Ebaluazio horien ondorioen arabera, genero-ikuspegiaren aplikazioa oso ahula da programazioan, kudeaketan, gauzatzean, jarraipenean eta ebaluazioan.

Proiektuaren zikloan zehar generoaren auziak jasotzen duen arreta ahulak ez du argudio argirik, baina hauek izan daitezke arrazoietakoz batzuk:

- Emakumeen eta gizonen berdintasuneko parte-hartzea lortzeko bidean egon litezkeen oztopoei –jarduerak planifikatzerakoan– arretarik ez eskaintzea.
- Prozesuaren hasieran (programazio fasean) orientabide izan litezkeen berariazko tresnen falta. Jarduerak diseinatzeko eta, gerora, gauzatzen lagunduko lukete tresnok; hortaz, genero-ikuspegiaren aplikazioa zainduko lukete.
- Jarraipena eta ebaluazioaren aplikazioa diseinatzean, aurreikuspen falta, ez baita aztertu emaitzen eta adierazleen sexuen arabera bereizketa kasu guztietan egitea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren txertatzea egoki neurtzeko adierazle argien falta.
- Genero-ikuspegia duten jarraipen eta ebaluazio sistemen eta horien emaitzen inguruko literatura eta jardura eskasa.

Dokumentu honen gai nagusia jarraipen eta ebaluazio sistema izanik, esan behar dugu, hasiera batean behintzat, ez dagoela ebaluazio sistema bat sortzeko formula magikorik –ekintza-plan jakin bati egokituta egon behar baitu–; beraz, ez dago genero-ikuspegia txertatzeko hutsezko prozedurarik.

Hala ere, orrialde hauek genero-ikuspegia txertatzeko jarraitu beharreko urratsak ematen saiatuko dira, ebaluazio-taldeek ebaluatu beharreko programa edo proiektuaren bizi-zikloan zehar aplikatu edo egoki ditzaten, hau da, hurrengo faseetan:

- diseinua,
- gauzatzea,

- jarraipena eta ebaluazioa,
- publizitatea eta hedapena.

PREMISA

Genero-ikuspegia barne hartzen duen benetako jarraipen eta ebaluazio sistema bat egon dadin, koherentzia guztiz beharrezkoa da, hots, sistema hori programa edo proiektuaren diseinuarekin bat etortzea.

1.3. GENERO-IKUSPEGIA JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMETAN TXERTATZEAREN ABANTAILAK

Jarraipen eta ebaluazio sistemari dagokionez, hauek dira genero-ikuspegia erabiltzeak dituen abantailak:

- Emakumeak eta gizonak berriemaile bezala ez ezik partehartzaile bezala ere barne hartzen dituen eta genero-adierazleak dauzkan jarraipen eta ebaluazio sistema batek hobeto ulerraraziko du ekintza-plan baten helburuen lorpena, nor izan den onuragarria, nori heldu zaizkion finantza-baliabideak eta zerk bultzatzen dituen taldeak modu jakin batera jokatze-ra.
- Bateratuta aurkeztutako datuek (biztanleria guztira) ez dute garrantzirik, ez dituztelako sexuen arteko berdintasuneranzko aurrerapausoak adierazten. Sexuen araberako banaketa egiten duten datu-bilketek, hurrengo gaien inguruko jarraipena eta ebaluazioa erraztuko du:
 - Ekintzek emakumeengan eta gizonengan izan dituzten eragin positiboak eta negatiboak. *Adibidez: euren enplegarritasun mailaren hobekuntza, euren autoestimuaeren hobekuntza, kultura ekintzailearen hobekuntza...*
 - Emakumeen edo gizonen beharrianak asetzera bideratutako jardueren eraginak/eraginkortasuna. *Adibidez: gaitasun eta ezagutza berriak bereganatzea, baliabideetara heltzea, generoen araberako rolen testuinguruan zerbitzuak eta aukerak hobetzea.*

— Aukeren, eraginaren edota onuren arloetan, genero-berdintasuna indartzeko diseinutako jardueren eraginak/eraginkortasuna. *Adibidez: emakumeek erabaki-hartzeetan duten eginkizuna bultzatzeko esku-hartze zehatzak; bi sexuek tradizioz jorratu ez dituzten trebetasunekin lotutako sailetan emakume zein gizonentzako aukera berriak sortzea.*

— Lan-talde teknikoak zein zuzendaritza-taldeak sentsibilizatzeko eta generoaren auzia ezagutarazteko diseinutako jardueren eraginak/eraginkortasuna. *Adibidez: eguneroko eginkizunetan genero-ikuspegia txertatzeko ezagutzak eta trebetasunak bereganatzea, genero-ikuspegia diagnostikoetan aplikatzeko beharrianaren inguruan kontzientzia hartzea, eta abar.*

— Erakundeetako langileen kontratazio eta antolakuntza kulturen genero-berdintasuna sustatzen duten jardueren eraginak/eraginkortasuna. *Adibidez: ekintza positiboko politikek erakunde-kulturen duten eragina.*

1.4. GENERO-IKUSPEGIA JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMETAN TXERTATZEAK DITUEN OZTOPO BATZUK

Generoa kontuan hartzen duten ekintza-plan eta ebaluazioen aitorpenean eta garapenean aurrerakuntzak egon diren arren, prozesua konplexua eta motela dela esan behar da. Ikuspegi hau jarraipen eta ebaluazio sistemetan eraginkortasunez txertatzeko, arriskuek prebentziozko jarduerak eskatzen dituzte; hona hemen arrisku horietako batzuk:

- Genero-ikuspegiak instituzioetan edota ekintza-planetan benetako integrazioerik ez izatea; Beraz, zaila da helburu zehatz hori duten ebaluazio-sistemak egituratzea.
- Programazio eta ekintza-plan gehienetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan aurretiko azterketa gutxi egin dira. Hortaz, ez dago berdintasunaren alorreko aurrerapausoak neurtzeko abiapunturik.
- Emakumeen eta gizonen bizitzetan ekintza-planaren ondorioz gertatu diren aldaketak behatzeko oinarritzko edo sarrera adierazlerik ez egotea. Jarraipena eta ebaluazioa genero-ikuspegitik egitea errazagoa izango da generoa plangintza faseen zati osoa izan baldin bada.
- Genero-ikuspegia kontuan hartuz ebaluatzea adituentzako jarduera konplexua delako uste orokortua; izan ere, oso zailtzat jotzen da genero-ikuspegiaren bidez errealitatera hurbiltzea.

- Emakumeen eta gizonen arteko harremanak ezartzen dituen gizarte-sistemak aurrera jarraituko duelako eta aldaezina delako ustea.
- Genero-ikuspegia duen ebaluazioa gauzatzeko dauden baliabide ekonomikoak eta bereziki trebatutako lan-taldeak mugatuak izatea.
- Ebaluazio honetan agente kopuru garrantzitsua sartzeko beharra beharrian bezala aintzat ez hartzea; izan ere, genero-ikuspegiaren txertatzeak zeharkako mekanismoa izan behar du.
- Ekintza-planen edukiak eta estrategiak bideratzerakoan/berbideratzerakoan, ebaluazioen emaitzen erabilera eskasa. Ebaluazio askok ereduak sexuaren arabera dituen emaitza desberdinak adierazten dituzte. Hala ere, desberdintasuna erregistratutakoan, ez da horren arrazoiak aztertzeke ekintzarik gauzatzen, ezta behar diren aldaketak barne hartzen dituzten ekintzarik ere.
- Proiektua amaitutakoan generoaren eragina neurtzeko ebaluazio (ex-post ebaluazioak) eskasak egotea. Ebaluazio hauek oso baliotsuak dira, batez ere desberdintasunaren arloko aldaketak oso motelak direlako, eta denborak aurrera egin ahala nabaritzen direlako, bai eremu sozioekonomikoan zein jarduera-testuinguruan. Generoaren eraginaren ex-post ebaluazioa oso interesgarria da hurrengo kontuak baloratzeko:
 - Jarduera jakin batzuek emakumeei gizonei ez bezala eragin dietenentz;
 - Epe luzean aukera-berdintasunaren helburua lortzeko, ondorioak positiboak edo negatiboak izan diren;
 - Aurretik hautemanda ere, abiatutako ekintzen ostean bere horretan dirauten genero-desorekak gainditzeko jarduerak edo politikak martxan jartzea beharrezkoa izaten jarraitzen duenentz;
 - Denboran zehar luzatu nahi zen jardueraren bat etorkizunean aldatzea komeni denentz.

1.5. GIDA, JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEAREN ALDEKO APUSTUA

Gidaren helburu orokorra kontzeptu eta metodologia arloetan oinarri bat ematea da. Horren bidez, enplegua sustatzeko ekintza-planetan emakumeen eta gizonen berdintasun-

printzipioa zein neurritan betetzen den jakinaraziko duen jarraipen eta ebaluazio sistema bat martxan jarri, garatu eta instituzionalizatu ahal izango da.

Hauek dira gida honen helburu zehatzak:

a) Xede orokorrak:

- Genero-ikuspegia duen jarraipen eta ebaluazio sistema bat azaltzeko eta adierazteko beharrezkoak diren kontzeptu, printzipio eta eskakizunen ulermenean sakontzea.
- Genero-ikuspegia jarraipen eta ebaluazio sistemetan txertatzeko beharrianaren inguruan, prozesuko partaideen sentsibilizazioa lortzea.
- Genero-ikuspegia barneratzen duten jarraipen eta ebaluazio jarduerak sustatzea.

b) Xede zehatzak, Kideitu egitasmoaren sei Ereduetan probak egiteko hautatu diren programei dagokienez:

- Genero-ikuspegia duten jarraipena eta ebaluazioa egitean, premiazko eskakizunak betetzen direla bermatzeko orientabideak proposatzea.

1.6. NORENTZAT DA GIDA?

Gida hau "Kideitu" egitasmoaren baitan garatu da, bereziki Garapenerako taldean (4) diharduten teknikariak gogoan hartuta. Haatik, bere edukia dela-eta, lan-sustapenaren arloan diharduten hainbat profesionalentzat baliagarria izan daiteke; hain zuzen ere, lan-munduratzearen ibilbideko edozein mugarriren gauzatzean eskarmentua izan eta genero-ikuspegitik egindako jarraipena eta eboluzioaren aldeko interesa duten profesionalentzat.

(4) Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza eta Egailan, Prestakuntza eta Enplegua Sustatzeko Baltzu Publikoa —Lanbideren (Enplegurako Euskal Zerbitzuaren) kudeaketa operatiboaz arduratzen den entitatea—; Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarteratze eta Enplegu Zuzendaritza Nagusia; Vitoria-Gasteizko Udala (GARAPENeko kide); Debegesa (garapen-agentzia, GARAPENeko kide); Txorierriko Behargintza (garapen-agentzia, GARAPENeko kide); Bilboko elizbarrutiko Caritas.

1.7. GIDAREN EGITURAKETA

Dokumentu hau hurrengo bost atalez osatuta dago:

- Orain lantzen ari garen lehenengo atal hau Sarrera da. Gida honen testuingurua eta helburuak aipatzen ditu, eta gidaren hartzaileak zein diren eta nola egituratzen den azaltzen du. Horretaz gain, jarraipen, ebaluazio eta genero-ikuspegiarekin lotuta erabiltzen diren kontzeptu batzuk definitzen ditu hiztegi batek.
- Bigarren atalean, Genero-ikuspegia barne duen jarraipen eta ebaluazio sistema deiturikotan, mota honetako sistema batek oinarrian dituen printzipioak eta kontzeptuak definitzen dira. Ondoren, enplegua sustatzeko egitasmoetako ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia ezartzeko jarraitu beharreko urratsak eta eskakizunak sakontzen ditu, orientabide praktikoen bidez.
- Hirugarren kapituluak glosario bat aurkezten da, jarraipenarekin eta ebaluazioarekin lotutako hainbat kontzeptu biltzen dituena, bai eta genero-ikuspegia ere.
- Azken atala bibliografiak osatzen du.

Fitxa tekniko multzo batek osatzen du gida —separata gisa erantsiak eta bere kasa erabiltzekoak— laguntza- eta erreferentzia-tresna izan nahi luketenak, gidoi baten modura, honako helburu hauetakoren bat duten profesionalentzat:

- alde batetik, genero-ikuspegia integratzea ekintza-plan edo egitasmo baten diseinuan eta,
- bestetik, genero-ikuspegi hori aintzat hartzea jarraipenerako eta ebaluaziorako sistema bat prestatzeko eta gauzatzeko eman beharreko urrats guztietan

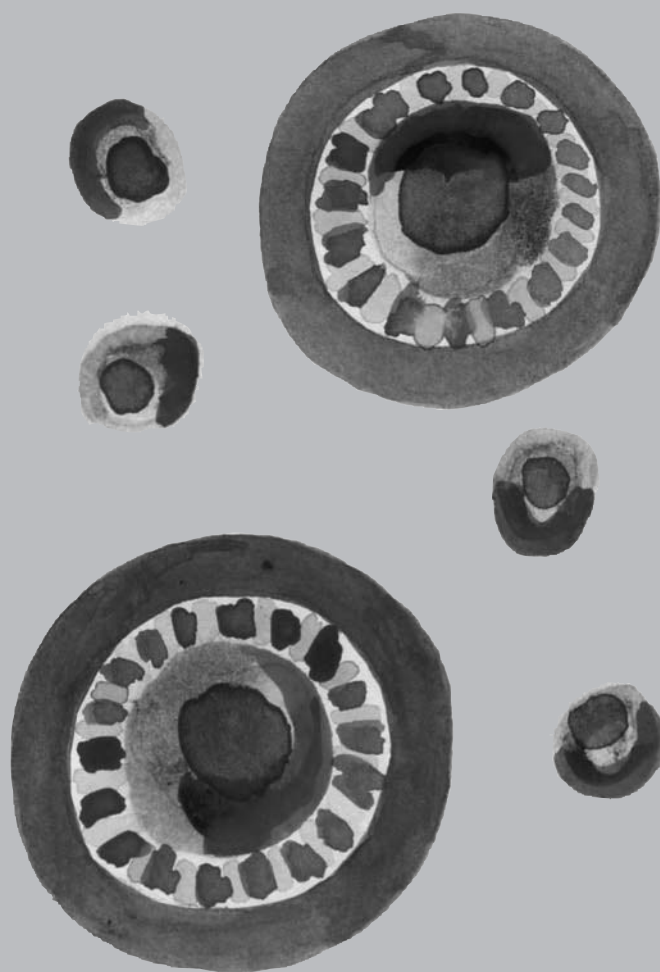
1.8. GIDAREN ERABILERA

Gida honek genero-ikuspegia jarraipen eta ebaluaziorako edozein sistematan txertatzeko jarraibideak eskaintzen ditu, baina enplegua sustatzeko egitasmoetan erabiltzeko bereziki egina da. Bere osotasunean erabil daiteke, atalak elkarrekin lotuta baitaude, baina era berean, gidaren egiturak atalak banaka erabiltzea errazten du.

Dokumentuari erantsitako fitxa teknikoak, kolore bidez identifikatuak, gidoi gisa erabil daitezke genero-ikuspegiaren eskakizun nagusiak kontuan hartzeko, bai egitasmoen diseinuan, baita jarraipen- eta ebaluazio-sistema baten planifikazioan eta gauzatzean ere.

AHOLKUA

Gida hau ezin da arau aldagaitzen bildumatzat hartu, genero-ikuspegia barne duten jarraipen eta ebaluazioaren eremuko prozedura eta emaitzen normalizazioan lagundu nahi duten gomendio bildumatzat baizik. Jarraibide hauek erabilgarriak eta transferigarriak izango dira, erakundeek tratatu behar dituzten gaien ondorioz, jarraipen eta ebaluazio sistemen egokitzapen konplexu eta garestirik egin behar ez denean.



2. **G**ENERO-IKUSPEGIA BARNE DUEN JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA



Politika, programa edo proiektu guztien ekintza-planek, hasierako diseinuan, osagai bakoitzaren helburuei dagozkien aurrerapenen eta emaitzen inguruan, jarraipen eta ebaluazio sistema iraunkor bat izan behar du barnean. Hala, genero-ikuspegia barne duen jarraipen eta ebaluazio sistema batek eskatzen dituen ezagutza orokorrak ematea da atal honen xedea.

2.1. JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA: ERABAKIAK HARTZEKO TRESNA ERABILGARRIA

2.1.1. KONTZEPTUAK

Erakunde baten edozein ekintza-planek bere jardueren balioa biltzen, neurtzen, aztertzen eta egiaztatzen duten tresnak behar ditu. Hauen batuketari jarraipen eta ebaluazio sistema deritzo.

Jarraipena egunetik egunera gertatzen dena etengabe behatzean datzan prozesua da; ekintza-planaren barruan zer eta nola egiten den aztertzen du. Ekintzen balio erantsia aurkitzeko erabiltzen da, baita hurrengo erabakietako giltzarriez ohartzeko ere. Jarraipen prozesu guztiek ekintzen gauzatzean parte hartzen duten lan-taldeentzat zein ebaluazioarentzat baliagarri diren orientabideak eman behar dute.

Ebaluazioa ekintza-plan batek bere helburuak eta emaitzak lortzen dituen eta nola lortu dituen –prozesuak, zergatik lortzen diren xede batzuk eta beste batzuk ez- sistematikoki eta objektiboki egiaztatzen duen azterketa-prozesua. Aurretik adierazi bezala, ahuleziak eta indarguneak antzematen ditu ebaluazioak; era berean, martxan dauden jarduerak hobetzeko konponbideak proposatzen ditu eta etorkizuneko egitasmoetarako oinarrietako batzuk ezartzen ditu.

Plangintzan ezarritako helburuak kontuan hartuta, ebaluazioaren bidez, bideragarritasuna, estaldura, koherentzia, eragingarritasuna, egokitasuna, eraginkortasuna, eragina eta jasagarritasuna –ebaluazio guztietan berdina diren irizpideak, aurrerago ikusiko ditugunak- objektiboki deskribatzen dira.

Bi prozesuak elkarren osagarriak dira, nahiz eta praktikan metodologia egokiak eskatzen dituzten eta ekintza komunak lortu nahi dituzten –informazioa bildu, sistematizatu, sinplifikatu eta interpretatzea, eta politika, programa edo proiektu baten ekintza-planaren jarduerak eta emaitzak aztertu eta kontrolatzea-.

Dena den, bien arteko desberdintasun kontzeptual batzuk daude:

- Jarraipena epe laburreko aurrerapenen inguruko datuen bilketa erregularrean eta ohiko egiaztatzeetan oinarritzen da, dagozkien jarduera eta prozesuen kalitate-azterketen bidez, eta aurrerapenak ekintza-planean eta onuradunetan duten ondorioetan.
- Jarraipena bezalako prozesuen eragina duen arren, ebaluazioak, gainera, lorpenak barneratzen ditu: emaitzak, produktuak, ondorioak, eraginak. Ebaluazio-jarduerak aldizkakoak izan ohi dira, eta ekintza-planaren orientabidearen eta ibilbide orokorraren inguruko ondorio sakonagoak ematen dituzte. Jarraipenean lortutako informazioak ebaluazioa elikatzen du, neurri handi batean.

LABURBILDUZ:

Jarraipena eta ebaluazioa ekintza-planen eta politiken garapen eta arrakastarako giltzarriak dira. Biei ekinez gero, gertatutakoa baloratzeko eta hurrengo erabakiak hartzeko osagai nahikoak agertuko dira.

Erabilitako mekanismoei, euren aldizkakotasunari eta hasierako plangintzan ezarritako helburuari dagozkien jarraipenaren eta ebaluazioaren arteko desberdintasunak. Jarraipenak ebaluazioa osatzen du, aurreikusitako ebaluazioetarako informazio-iturri izango den prozesua berrikusteko aukera ematen baitu.

2.1.2. GENERO-IKUSPEGIA BARNE DUEN JARRAIPENA

Genero-ikuspegia barne hartzen duen jarraipenak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen egiturazko iturriak identifikatu eta barneratuko ditu, eta bi sexuen parte-hartzea nolakoa izango den xedatuko du. Halaber, rol menderatzaileen aldaketez arduratuko da, eta sortutako baliabideen erabilera eta kontrola nolakoa den behatuko du.

Hauek dira jarraipena genero-ikuspegitik egiteko bete behar diren baldintzak:

- Jarraipenaz arduratzen diren erakundeek eta taldeen aldetik, genero-ikuspegia beharrezkoa delako uste osoa.
- Jarraipenean parte hartzen duten pertsonen aldetik, generoaren eta bere aplikazioaren inguruko prestakuntza eta trebakuntza (bai informazio biltzeko zein aztertzeko).

- Ekintza-planaren helburu zehatzak eta emaitzak genero-azterketaren arabera ezartzea eta, horiek kontuan hartuta, jarraipen eta ebaluazio sistemaren helburuak proposatzea.
- Generoaren arloko giltzarriak maila desberdinetan neurtzeko adierazleak; sexuen arabera-ko bereizketa egingo dute pertsonen esku-hartzea duten ekintzetan.
- Balorazioa eta gomendioak berdintasunerantz egindako aurrerapauso kuantitatibo zein kualitatiboak behatzera eta horietatik jarduera eta ikasgai erabilgarriak ateratzera bideratzea.

2.1.3. GENERO-IKUSPEGIA BARNE DUEN EBALUAZIOA

Genero-ikuspegia barne hartzen duen ebaluazioak, generoaren arloko adituen lanaz gain, ebaluazio-helburuetan berdintasun-printzipioa sartzea eskatzen du, hau da, genero arazoez esplizituki arduratzea eta, berdintasunarekin (bai ekintza-planak abiatzen dituzten erakundeetan zein plangintzan bertan) lotutako parte-hartzeari, onurei eta emaitzei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko diferentziak identifikatzeko galdera egokiak dituzten tresnak –adierazleak, teknikak eta baliabideak- ezartzea. Honek guztiak, gerora, aurkitutako diferentzien jatorrizko arrazoien konparaziozko azterketa egiteko aukera emango du, baita berdintasun handiagoa ekarriko duten estrategiak planteatzekoa ere.

LABURBILDUZ:

Genero-ikuspegia barne duen jarraipen eta ebaluazio sistema ezinbesteko bihurtzen da erakunde batek bere estrategiak, programak eta ekintza-planak emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspuntutik ere bultzatzeko xedea bere gain hartzen duenean. Honela, berdintasunerantz egiten diren aurrerapenen, lorpenen eta horien eraginez inguruko informazioa biltzeko, neurtzeko eta baloratzeko aukera ematen duen sistema bat asmatuko da.

2.2. JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMEK OINARRIAN DITUZTEN PRINTZPIOAK

Ekintza-planetan aplikatzen diren jarraipen eta ebaluazio sistemek hurrengo printzipio orokorrak dituzten oinarri:

- Bere diseinua eta programa edo proiektuaren lantzea prozesu paraleloak dira. Era berean, ebaluatutako ekintza-plana gauzatzen den heinean, sistema aldatu egiten da, informazioa jasotzen du eta egokitu egiten da. Honela, ebaluazio-sistema ez da ekintza-planaren bizi-zikloko atal soil bat, hasieratik amaierara presente dagoen zeharkako osagaia baizik.
- Proiektuaren maila guztietan parte hartzen duen lan-taldearentzat ulergarria eta erraza da, eta ez du txosten konplexuen beharrik.
- Gauzatze prozesuan sartutako pertsona guztien (jardueraren onuradun edo erabiltzaile izan, zein lan-talde teknikoaren partaide izan) parte-hartzea errazten du.
- Ekintza-planaren emaitzei, produktuei eta eraginei buruzko kalitatezko informazio tinkoa emateko gaitasuna du.
- Erabaki-hartzeak eta azterketak errazten ditu, eta ez da informazio kualitatibo edota kuantitatiboa biltzera soilik bideratzen.

2.3. JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA BAT DISEINATU ETA GAUZATZEKO URRATSAK

Ezarritako helburuak betetzeko, jarraipen eta ebaluazio sistema guztiek egin behar dituzten urratsak azalduko ditugu atal honetan.

Lehenengoa jarduera-testuinguruaren azterketa da. Ekintza-plana gauzatuko deneko testuinguruaren ezaugarriak (sozialak, ekonomikoak, kulturalak, instituzionalak, eta abar), plana bera (helburuak, osagarriak eta ekintzak), erabil daitezkeen baliabideak, onuradunen profila (datuak sexuaren arabera bereiziz), euren kezkak eta eskakizunak... Hauek guztiek egitasmo baten estaldura, koherentzia eta egokitasuna aztertzeko behar den oinarritzko informazioa osatzen dute, hori baita jardueren arrakasta bermatzeko lehenbiziko urratsa.

Bigarrena ebaluazio-prozesuaren helburuen diseinua da. Jarraipen eta ebaluazio sistema guztiak helburu orokorrak eta horiei dagozkien helburu zehatzak –ebaluazio-irizpideen arabera– rakoak batik bat- ezartzean oinarritzen dira.

Hirugarrena adierazleak definitzean datza. Bai adierazle kuantitatibo zein kualitatiboak ekintza-planaren helburuen eta azterketa-mailen arabera zehazten dira. Orokorrean, guztia neur daiteke, baita ukiezina dena ere.

Laugarrena metodologiaren diseinua da. Fase honetan, ebaluaziorako lan-taldea eta koordinazio-metodoak, denboraren antolakuntza edo ebaluaziorako uneak, prozedurak eta tresnak zehazten dira. Ebaluaziorako uneei dagokienez, garrantzitsua da gutxienez hiru une egotea, gauzatze prozesurako epeak horretarako aukera ematen baldin badu: ekintzen gauzatzea hasi baino lehen edo hasi eta berehala, gauzatze prozesuaren erdian, eta lortutako emaitzak zein produktuak aztertzeko azken ebaluazioa, amaieran.

Bosgarrena datuak biltzeko tresnak sortzean datza. Tresnon diseinua zuzentzeko eta horretan laguntzeko ez ezik, informazioa zentralizatzeko, behaketa prozesua koordinatzeko eta ekintza-planaren gauzatzearen parte-hartzaile bakoitzari bere eginkizuna emateko gaitasuna duen aditu bat egon behar da lan-taldearen barruan. Lan-taldea barnekoa (barne-ebaluazioa, auto-ebaluazioa) zein kanpoko (kanpo-ebaluazioa) izan daiteke.

Seigarrena landa-lana egitean datza, aurretik diseinatutako eta adostutako plangintzaren arabera, hau da, informazioa biltzean, antolatzean eta sistematizatzean datza.

Orain arte, etengabeko jarraipenean zein ebaluazioan zehar burutu beharreko eginkizunak labur adierazi dira.

Zazpigarrena ebaluazio-prozesuaren beraren parte da, eta informazioa lantzeko sistemak ezartzean eta behatutako datuen inguruko azterketa eta hausnarketa egiteko etenaldia egitean datza.

Zortzigarrenak ekintza-planaren jarraipen eta ebaluazio prozesua ixten du, ebaluazio-txostenaren bidez.

Azkenik, eta amaitzeko, **bederatzigarren urratsa** ondorioak hedatzean eta esperientzia berritzaileak besterentzean datza.

JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA BAT DISEINATU ETA GAUZATZEKO URRATSEN LABURPEN TAULA
1. Urratsa Ebaluatuko den ekintza-planaren (programaren edo proiektuaren) testuingurua zehaztu.
2. Urratsa Jarraipen eta ebaluazio sistemaren helburuak diseinatu.
3. Urratsa Adierazleak definitu, azterketa-mailen arabera.
4. Urratsa Jarraipenaren eta ebaluazioaren metodologia diseinatu, hurrengoak zehaztuz: • Ebaluazio-prozesuan parte hartuko duen lan-taldea. • Ebaluazioa egiteko uneak. • Informazio-iturriak edo datuen jatorria.
5. Urratsa Informazioa biltzeko tresnak sortu.
6. Urratsa Landa-lana egin, aurretik diseinatutako ekintza-planaren arabera.
7. Urratsa Informazioa lantzeko eta aztertzeko sistemak ezarri.
8. Urratsa Jarraipen eta ebaluazio txostenak egin.
9. Urratsa Txostena hedatu eta esperientzia arrakastatsuak zein jarduera baliagarriak besterendu.

2.4. GENERO-IKUSPEGIA BARNE DUEN JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA BATERAKO JARRAIBIDE OROKORRAK

Genero-ikuspegia duten jarraipen eta ebaluazioaren inguruko kontzeptualizazioa eta teoria ez dira nahikoak, ezagutzok eraginkor bihurtu eta programa edo proiektu zehatz batera egokitu ezean. Ildo honetan, eta jarraipen eta ebaluazio sistemek dituzten faseak xehetasunez ikusitakoan, genero-ikuspegia ebaluazio-sisteman txertatzeko ideiak eta iradokizunak ematea da atal honen helburu orokorra.

Ideiokin hasteko, proiektuaren ziklo osoan genero-ikuspegia txertatzeko helburua dagoe-nean, edozein jarraipen eta ebaluazio sisteman aplikatu beharreko urratsez gain, ezinbestekoa da hurrengo hiru baldintza edo premisak betetzea:

1. Premisa JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMAREN DISEINUA PROGRAMA EDO PROIEKTUAREN PLANGINTZARAKO AURRETIKO DIAGNOSTIKOAN OINARRITZEN DA.

Programa edo proiektu baten plangintzak, eta dagokion jarraipen eta ebaluazio sistemak, genero-ikuspegia barne duen aurretiko diagnostikoan oinarritu behar du. Diagnostiko horretarako, arreta behar duten lehentasunen, konponbideen eta beharizanen identifikazioan parte hartu behar dute, ahal duten neurrian, bai lan-taldeek zein onuradunen taldeek. Era berean, diagnostikoaren ondorioak sexuaren arabera bereizi behar dira beti, eta horiei dagozkien interpretazioek ikuspegi hau errespetatu behar dute; hala, arreta behar duten emakumeen zein gizonen beharizanak, eskakizunak eta ezaugarriak agerian utzi behar dituzte, banatuta.

2. Premisa EBALUATU BEHARREKO PROGRAMA EDO PROIEKTUAK GENERO-IKUSPEGIA BARNE DUEN FORMULAZIOAREKIN (PROIEKTUAREN ESPARRU LOGIKOA) ETA GAUZATZEAREKIN BAT ETORRI BEHAR DU.

Genero-ikuspegia benetan barne duen eta ebaluatu beharreko programa edo proiektuen helburu eta ekintzekiko koherentea den jarraipen eta ebaluazio sistema egon dadin, egitasmoek berdintasuna lortu nahi duten helburuak, jarduerak eta hauei dagozkien adierazleak proposatu behar dituzte.

3. Premisa GENERO-IKUSPEGIA JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMAREN FASEETAN TXERTATZEKO ERABAKIA ERAKUNDEARENA IZAN DA, ETA BALIABIDE NAHIKOAK ERABILI DITU.

Funtsezkoa da erakundeek eta bere kideek genero-ikuspegia duen jarraipen eta ebaluazio sistema batek -ikuspegia txertatzen laguntzen duten baliabide, jokabide, sineste, parte hartzen duen lan-taldearen gaitasun, jarduera, metodologia eta interpretazioei dagokienez- berekin dakarrenaren inguruko kontzientzia hartzea.

Horretarako, aurretik, lan-taldeak dituen balioak aztertu behar dira, emakumeen eta gizonen arteko harremanekin, generoen rolek in edo gizonezkoen eta emakumezkoen eredutzat jotzen denarekin lotuta dituzten balioak hain zuzen.

Bai jarraipen eta ebaluazio prozesuan zein proiektuaren gauzatzean zehar, lan eta zuzendaritza taldeek generoaren inguruan izandako sentsibiltate eta ezagutza mailak antzeman ditzakete azterketa honen emaitzek.

Sarritan, mota honetako jarraipen eta ebaluazio sistemen eraginkortasuna lortzeko, beharrezkoa izaten da generoaren arloko prestakuntza osagarria ematea.

Premisa hauek betetakoan, aurreko atalean azaldu bezala, genero-ikuspegia duen jarraipen eta ebaluazio sistema baten berezko urratsak hasten dira:

1. Urratsa EBALUAZIO-TALDEAK ONDO EZAGUTZEN DITU JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMAREN DISEINUAK OINARRIAN IZANGO DUEN EKINTZA-PLANAREN EZAUGARRIAK ETA JARDUERA-TESTUINGURUA.

Jarraipen eta ebaluazio sistema diseinatzen hasi baino lehen, ezinbestekoa da testuinguruaren eta proiektuaren esparru logikoaren inguruko informazio guztia izatea, helburuei eta garatu beharreko jarduerari buruzko informazioa batik bat. Informazio hau edukitzeak jarraipen eta ebaluazio prozesuan erreferentzia eta gida bat izatea dakar.

Hortaz, orokorrean ekintza-planaren berri izanez gero, hurrengo galderei erantzun ahal izango zaie:

- *Ba al dago genero-ikuspegia txertatuta duen aurretiko diagnostikorik edo ex-ante ebaluaziorik?*
- *Nolakoa da plana gauzatu beharreko jarduera-testuingurua edo eremua?*
- *Zein dira ekintza-planaren ezaugarriak? Zein dira helburuak? Nola lortuko dira helburu horiek, edo zein jarduera gauzatuko da helburu horiek garatzeko? Zein emaitza lortzea espero da? Nola egiaztatuko dira lortzen diren emaitzak?*
- *Zein erakundek hartzen dute parte? Zein zerbitzu mota eskaintzen dute?*
- *Ekonomiaren eta biztanleriaren zein sektoretan eragiten du planak?*
- *Nor izango dira planaren gauzatzearen protagonistak? Nor izango dira jardueren garapeneraren onuradunak?*
- *Zein giza baliabide eta baliabide material inbertituko dira?*

Proiektua diseinatzean osagai hauek oraindik ez badira argitasunez zehazten, ebaluazio-es-trategiak lorpenak (diagnostikotik edo hasierako egoeratik abiatuta, gertatu diren prozesuak, emaitzak eta eraginak edo aldaketak) eta erabilitako baliabideak benetan ez ebaluatzea gerta daiteke, horretarako tresna egokiak eduki arren.

Genero-ikuspegiari dagokionez, hurrengo gaiei arretaz erreparatzea komeni da:

- *Ikuspegi honen ezarpenaren aurrean, zein den lan-talde teknikoaren eta zuzendaritza-taldearen jarrera.*
- *Aurreikusi badira, zein diren proiektuaren osagaien generoaren arloko helburuak eta abiatu beharreko jarduerak.*
- *Ekintza-planaren aurrekontuan, generoaren arloko trebakuntzara, ekintza positiboetara eta abarretara zuzendutako finantza-aplikaziorik dagoen.*
- *Zein diren ekintzak gauzatzen dituzten erakundeak, generoaren arloan duten barne-politika, berdintasunarekin lotutako programak edo proiektuak, eta ekintza-planean parte hartzen duen lan-taldea: bere genero-oreka, eta genero-berdintasunaren arloan dituen gaitasunak.*

Ekintza-plan batek genero-berdintasuneko helburu zehatzik ez izatea gerta daiteke; orduan, honek genero-harremanetan izan ditzakeen ondorioak identifikatu behar ditu jarraipenaz eta ebaluazioaz arduratzen den taldeak, hiru alderdi hauen azterketaren bidez:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren sustapenarekin zuzendaritza-taldeak eta lan-talde teknikoak dituzten jarrerak eta konpromisoak.
- Ekintza-planaren osagai edo ardatzetan zein bere jardueretan emakumeek eta gizonen parte-hartze balioetsia eta erreala.
- Emakumeengan izan ditzakeen ondorioak, eta gizonengan izan ditzakeenekiko alderaketa.

Ekintza-plan batean genero-ikuspegia txertatu denentz berrikusteko edo ikuspegi hori txertatzeko gidoi bezala, gauzatze-prozesua hasitakoan, hurrengo araudia jarraitzea gomendatzen da:

EKINTZA-PLANA	ENPLEGUAREN ALDEKO EKINTZA-PLAN (PROGRAMA EDO PROIEKTU) BATEAN TXERTATUTAKO GENERO-IKUSPEGIA EGIAZTATZEKO GIDOIA
DIAGNOSTIKOA	☐ Euren beharrianen, lehentasunen eta balizko konponbideen inguruan, emakumeei eta gizonei galdetu zaielako frogarik al dago? ☐ Bildutako informazioa sexuaren arabera bereizita al dago? ☐ Genero-harremanek lan-merkatuan (enplegua eta langabezia, lan erregularra eta ezkutuko lana) duten egoera behatu al da, eta desberdintasunaren zergatiak interpretatu al dira? ☐ Jarduera-testuinguruak eskaintzen dituen baliabide eta etekinetara heltzeko oztopoak eta aukerak deskribatzen al dira, hau da, ingurune sozioekonomikoan diskriminaziorik egoteko zein aukera dagoen azaltzen al da? ☐ Osagarritasuna bermatzeko eta jardueren balizko zurikeria ekiditeko politikak (programa edo proiektu baten jarduera esparru edo lurraldean indarrean dauden planak, neurriak, berdintasun-programak) deskribatzen al dira? ☐ Ekintza-plana gauzatzen duten erakundeek emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko duten gaitasuna (erakunde mota, antolamendurako giza baliabideak, genero-ikuspegia kontuan duten jarduerak, egitura organikoa eta berau osatzen duten emakumeen eta gizonen kopurua, eta berdintasunean duten eragina) deskribatzen al da? ☐ Kontuan hartzen al dira genero-ikuspegia txertatu duten beste programen gauzatze prozesuetatik lortutako emaitzak, gomendioak eta berdintasunezko jarduera baliagarriak?
HELBURU OROKORRAK ETA ZEHATZAK	☐ Ekintza-planak esplizituki adierazten al du bere helburuetako bat emakumeei eta gizonei berdinki mesede egitea dela? ☐ Helburuek zehazten al dute ekintza-plana norentzat den eta nork izan behar duten bere onuradunak, emakumeen eta gizonen artean bereiziz? ☐ Emakumeentzat zein gizonentzat garrantzitsuak eta beharrezkoak diren arazoez zehazki arduratzen al dira helburuak

EKINTZA-PLANA	ENPLEGUAREN ALDEKO EKINTZA-PLAN (PROGRAMA EDO PROIEKTU) BATEAN TXERTATUTAKO GENERO-IKUSPEGIA EGIAZTATZEKO GIDOIA <i>(Jarraipena)</i>
	☐ Sexuagatiko diskriminazio-egoerak aldatzea proposatzen al dute helburuek? ☐ Sexuaren araberako lanaren zatiketa, edota emakumeei eta gizonei esleitutako eginkizunak, aukerak era erantzukizunak helburuen edukiaren parte al dira?
LAN-TALDEA ETA KOORDINAZIOA	☐ Genero-ikuspegia barne duten proiektuetan esperientziarik al du ekintza-plana aurrera daraman erakundeak? ☐ Zuzendaritza eta lan taldeak generoan eta aukera-berdintasunean trebatzeko beharra azaltzen al du proiektuak? ☐ Ba al dago emakumeen eta gizonen presentzia orekatua ekintza-planean sartuta dagoen lan-taldearen barruan, eta zuzendaritzako eta jarraipeneko beste egituretan (batzordeak, eta abar)? ☐ Lan-taldean generoaren eta bere aplikazioaren inguruko ezagutza duen langilerik dagoen esplizituki aipatzen al da? ☐ Generoaren arloko adituen laguntzarik izatea aurreikusten al da?
ONURADUNEN DEFINIZIOA	☐ Onuradunen artean, gizonen eta emakumeen talde zehatzik aipatzen al da? Euren profilak deskribatzen al dira?
GAUZATZE-ESTRATEGIAK ETA JARDUERAK	☐ Kontuan hartzen al dira, zehazki, emakumeen eta gizonen parte-hartzea ziurtatzeko malgutasun beharrianak? ☐ Kontuan hartu al dira emakumeek eta gizonek libre dituzten ordutegiak eta denbora tarteak; emakumeengana zein gizonengana erraztasun handiagoz heltzeko erabiliko diren komunikazio moduak eta lekuak? ☐ Emakumeek eta gizonek genero-beharrianen arabera parte har dezaten ziurtatzen duten estrategiarik diseinatu al da?

EKINTZA-PLANA	ENPLEGUAREN ALDEKO EKINTZA-PLAN (PROGRAMA EDO PROIEKTU) BATEAN TXERTATUTAKO GENERO-IKUSPEGIA EGIAZTATZEKO GIDOIA <i>(Jarraipena)</i>
EMAITZEN ETA ERAGINEN AURREIKUSPENA	☐ Ekintza-planaren hartzaile diren taldeen beharrianekiko egokiak al dira emaitzak? ☐ Emaitzak sexuaren arabera zehaztuta al daude? ☐ Definitu al dira berdintasunaren arloan gerta daitezkeen eraginak eta hasierako egoeran izan daitezkeen aldaketak? ☐ Enplegarritasuna, maila ekonomikoa, estatus politikoa, genero-identitatea eta aukera-berdintasuna bezalako alderdietan, bai emakumeengan zein gizonengan izango diren eraginak eta ondorioak definitu al dira? ☐ Zerbitzu espezializatueta, finantza-kreditueta, trebakuntzara, laguntza teknikora, antolaketara, tresna metodologiko eta pedagogikoeta, eta beste abantaila iristeko eta horiek kontrolatzeko emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna bultzatzen al du ekintza-planak?
FINANTZEN ERABILERA ETA BESTE BALIABIDEAK	☐ Ordutegiak aurrekonturik eta denborarik eskaintzen al die genero-ikuspegia txertatzea dakarten jardueri? ☐ Aurrekontuak malguak al dira, eta berrazter al daitezke? ☐ Genero-jarduerak ekintza-planean aipatzen direnean, horiek gauzatzeko edo lan-taldea kontratatzeke aurrekontu-sailik zehazten al da?
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA	☐ Genero-harremanen inguruko informaziorik ematen al dute datuek, eta sexuen arabera bereizita al daude? ☐ Ekintza-planak emakumeak gizonak bezainbeste barneratzen al ditu jarraipen eta ebaluazio jardueretan? ☐ Generoaren arabera adierazlerik definitu al da? ☐ Ba al dago emakumeek eta gizonen lortutako aurrerapenen jarraipena eta ebaluazioa bereizita egiteko metodori?

2. Urratsa JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMAREN HELBURUAK BIDERAGARRITASUN, ESTALDURA, KOHERENTZIA, EGOKITASUN, ERAGINGARRITASUNA, ERAGINKORTASUN, ERAGIN ETA JASANGARRITASUN IRIZPIDEEN ARABERA EZARTZEN DIRA.

Programa edo proiektu batean aurreikusten diren helburu, jarduera eta emaitzak jarraipen eta ebaluazio sistemaren xedeen erreferentzia puntua izango dira. Hori dela eta, genero-ikuspegia aplikatu nahi izanez gero, ezinbestekoa da programak ere bere bizi-ziklo osoan zehar ikuspegi hori errespetatzea (atal honetan azaldutako 1. premisa).

Era berean, sistemaren helburuak ezartzerakoan, ebaluazio klasikoetako oinarritzko irizpideak argi ebaluatuko eta neurtuko dituztela ziurtatu behar da: *“bideragarritasuna, estaldura, koherentzia, egokitasuna, eragingarritasuna, eraginkortasuna, eragina, jasangarritasuna”*.

Hona hemen jarraipen eta ebaluazio sistemek, irizpide hauen arabera eta genero-ikuspegi-tik abiatuta, izan ditzaketen helburuen adibide batzuk:

EBALUAZIOAN KONTUAN HARTU BEHARREKO IRIZPIDEAK	DEFINIZIOA	EBALUAZIO IRIZPIDEEN ARABERA PROPOSATU BEHARREKO HELBURUEN ADIBIDEAK
BIDERAGARRITASUNA	Esleitutako baliabideen, borondatearen, trebakuntzaren, garapenarekiko konpromisoaren eta esku hartu beharreko testuinguruaren arabera antolatutako jarduerak gauzatzearen ondorioz aurreikusitako helburuak eta emaitzak lortzeko dauden aukerak aztertzen ditu.	- Erakundeek eta bere lan-taldeek genero-ikuspegia barne duen ekintza-plana gauzatzeko duten gaitasun eta konpromiso maila ebaluatzea. - Berdintasunaren arloko helburuak eragingarritasun eta eraginkortasunez lortzeko aukera ebaluatzea.
ESTALDURA	Arreta behar duen biztanleriaren artean, ekintza-plan zehatz baten zenbat onuradun dauden xedatzen du. Hau da, ekintza-plan baten onurak ezarritako biztanleria, instituzio edo eremu geografikora zein neurritan heltzen diren baloratzen du. Adibidez: pertsona kopurua edo mota, taldeak, instituzioak, eremu geografikoak, eta abar.	Ekintza-planak eragina dueneko biztanle kopurua (sexuaren arabera bereizita) baloratzea, ekintza-planak eragina izan zezakeeneko pertsona kopuruarekin alderatuz.
KOHERENTZIA	Ekintza-planaren helburuen, baldintzen, jardueren eta gauzatze-prozesuan erabil daitezkeen baliabideen arteko lotura ezartzen du. Diseinuak eta plangintzak aurretik zehaztutako xedek lortzeko baliabide nahikoak eman behar dituzte.	Berdintasunaren arloan ezarritako helburuen, proposatutako jardueren eta baliabideen erabileraren artean lotura zuzena dagoela aztertzea.

EBALUAZIOAN KONTUAN HARTU BEHARREKO IRIZPIDEAK	DEFINIZIOA	EBALUAZIO IRIZPIDEEN ARABERA PROPOSATU BEHARREKO HELBURUEN ADIBIDEAK <i>Jarraipena</i>
EGOKITASUNA	Ekintza-planaren emaitzen eta helburuen hartzaille diren pertsonen eta testuinguruaren beharrianetara egokitzen zaizkien neurtzen du. Jarduera baten egokitasuna arindu edo konpondu beharreko arazoa identifikatzeko egindako diagnostikoaren baitan dago.	- Emakumeen eta gizonen beharrianen diferentziak azaltzea eta zein neurritan kontuan hartzen diren zehaztea. - Ekintza-planaren hartzaille diren emakumeen eta gizonen egoeren artean desberdintasunik dagoen adieraztea, eta desberdintasun horiek esplizituki konpontzen saiatzen den aztertzea.
ERAGINGARRITASUNA	Ekintza-planak bere helburu orokorrak eta zehatzak lortu dituen egiaztatzen du. Frogaketa helburuon adierazleetan oinarritzen da, gauzatze, emaitza, eragin eta egikaritze adierazleetan hain zuzen. Hortaz, aurreikuspenei dagokienez lortutakoa eta egindakoa zein desbideratzeak aintzat hartu behar dira.	- Enpleguko berdintasunaren sustapenean, ondorio negatiboak ekiditeko eta ondorio positibo hobezinak lortzeko neurriak deskribatzea. - Ekintza-planaren eragingarritasuna ebaluatzea, hau da, helburuen lorpen gradua, eta programan edo ekintza-planean parte hartu duten emakumeei zein gizonei helburuok ekarri dizkieten ondorioak.
ERAGINKORTASUNA	Ekintza-plana errentagarria izan den kalkulatu du, lortutako emaitzak eta inbertitutako baliabideak alderatuz. Azken batean, ekonomiaren, materialen eta lan-taldeen ikuspuntutik, baliabideak egokiro kudeatu eta erabili direla egiaztatzean datza.	Ekintza-planaren eraginkortasuna ebaluatzea, hau da, planaren ekintza bakoitza gauzatzera bideratutako baliabideak eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan lortutako emaitzak alderatzea.
ERAGINA	Hasierako egoerarekin alderatuta, lortu diren aldaketak antzematen eta aztertzen ditu, ekintza-planaren prozesuaren edota emaitzen ondorio zuzenak edo zeharkakoak –berehala zein epe luzera gertatutakoak- diren aldaketak hain zuzen.	- Ekintza-planak emakumeengan eta gizonengan izan dituen ondorioak deskribatzea, baita bertan parte hartzeak edo plana gauzatu izanak ekarri dizkien aldaketak ere. - Emakumeek, gizonen baldintza berdinetan, planean parte hartu duten eta horri onura atera dioten adieraztea.
JASANGARRITASUNA EDO BIDERAGARRITASUNA	Ekintza-planaren ondorioz lortutako aldaketa positiboek plana amaitu ostean irauteko zein gaitasun duten baloratzen du.	- Ekintza-planari esker genero-harremanean lortutako aldaketa positiboek plana burutu ostean irauteko zein aukera duten baloratzea. - Genero-desberdintasunean eragiteko eta emakumeen eta gizonen berdintasunerantz aurre egiteko ekintzekin jarraitzeko erakundeak duen gaitasuna neurtzea. - Berdintasunaren arloan probatutako jarduera baliagarriak beste erakunde eskudunetara besterendu diren behatzea.

3. Urratsa PROZESUAK, EMAITZAK ETA ERAGINAK NEURTZEKO ADIERAZLEAK DEFINITZEN DIRA, EKINTZA-PLANEAN HARTUTAKO KONPROMISOEN ARABERA.

Adierazleak definitzea eta barneratzea jarraipen eta ebaluazio sistemak eragin beharreko egoeran gertatzen diren aldaketak egiaztatzeko giltzarria dira; halaber, ekintza-planean proposatutako emaitzak eta helburuak zein neurritan betetzen diren adierazten dute, eta etorkizunean emaitzak hobetzeko gomendio eta ondorio baliagarriak ematen dituzte.

Adierazle multzo egokia –adierazle kualitatiboak zein kuantitatiboak bateratuz- hautatzeko, ebaluatu beharreko ekintza-planaren logika eta helburuak ondo ezagutu eta ulertu behar dira.

Jarraipen eta ebaluazio sistema batek eragingarritasun eta eraginkortasun handiagoak izan ditzan, adierazle erabilgarri jakin batzuei lehentasuna eman behar zaie, ebaluatu beharreko ekintza-planaren gauzatze prozesuaren erritmora egokitutako analisi eta interpretazio baliagarriak egiteko aukera ematen dutenei hain zuzen. Ondorioz, egin daitezkeen aldaketak garaiz erabaki ahal izango dira. *Garrantzitsuenean kontzentratzea eta lehentasun argiak ezartzea bizi-printzipio bat da.*

Genero-adierazleek, berriz, emakumeen eta gizonen berdintasunerantz egindako aurrerapauso zein atzerapausoen berri emango digute, ebalua daitezkeen helburuen eta jarduerak-esparruen (erakundeen barne-antolakuntza eta ekintza-planaren edukiarekiko –jarduerak eta zerbitzuak- egokitzapena) arabera. contenido del plan de acción –actuaciones y servicios).

EBALUAZIO SISTEMA OSATZEN DUTEN GENERO-ADIERAZLEAK	
ERREFERENTZIA EDO SARRERA- -ADIERAZLEAK	Jardun beharreko errealitatearen berri ematen dute, eta programa edo proiektua justifikatzeko eta helburuak zein gauzatu beharreko ekintzak definitzeko oinarria dira. Bigarren mailako iturrien bidez bildutako datu zenbakarriez gain, euren errealitatearen parte diren osagaiei buruz pertsonen –emakumeek eta gizonen- duten pertzepzioaren inguruko datu subjektiboak eta kualitatiboak ere sartu behar dira.
PROZESU- -ADIERAZLEAK	Ekintza-planaren plangintza eta gauzatze prozesuan emakumeek eta gizonen izandako parte-hartzea neurtzeko aukera ematen dute. Parte-hartzeari dagozkion neurri zenbakarriak ezartzea zentzuzkoa bada ere, parte-hartze horren formak eta gogobetetze maila ebaluatzeko adierazle kualitatiboak ere garatu behar dira.
EMAITZA- -ADIERAZLEAK	Proposatutako helburuak eta jarduerak, zein emakumeen eta gizonen berdintasunean izandako lorpenak eta ondorioak zehazteko aukera ematen dute.
ERAGIN- -ADIERAZLEAK	Berdintasunaren alde egiten duten edo, alderantziz, desberdintasunak errepikatzen dituzten genero-harremanetako eraldaketak ebaluatzeko aukera ematen dute.

Jarraian, adierazle orokorretarako egindako gomendio orokorrez gain, genero-adierazleak antolatzean kontuan hartu beharreko hainbat gai azalduko dira:

- Ekintza-planaren eta bere helburu bakoitzaren testuinguru zehatzean sortutako genero-auzien identifikaziotik aterako dira;
- Ahal denean, sexuen arabera bereizi behar dira. Izan ere, bereizketa horrek emakumeen eta gizonen presentzia konparatzea errazten du, eta diskriminazioaren ondorio izan daitezkeen, estereotipoak iraunaraz ditzaketen eta parte-hartze soziala oztopa dezaketen desberdintasunak identifikatzen ditu;
- Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen neurketa ez ezik, adinaren, maila sozio-ekonomikoaren, etniaren, bizilekuaren, jarduera motaren, talde zehatzen (atzerriko biztanleak, ezintasuna duten biztanleak) kidetasunaren eta abarren arabera sailkatutako emakumeen eta gizonen taldeen arteko desberdintasunen neurketa ere azpimarratu behar dute. Aldagai hauetako batzuk ez daitezke erraz lortu; hori dela eta, garrantzitsua da aldagaiok bigarren mailako datu-iturrien barruan sartzea;
- Ebalua daitezkeen bi jarduera-esparruri buruzkoak izango dira: alde batetik, erakundeen barne-antolakuntzari dagozkionak, eta bestetik, bere programa eta zerbitzuen berdintasunarekiko egokitzapenari eta horiek pertsonetan eta lurralde-testuinguruetan dituzten ondorioei dagozkienak.

**EKINTZA-PLANARI EGOKITUTAKO GENERO-ADIERAZLEAK ZEHATZEAN
EGIN DAITEZKEEN GALDEREN GIDOIA**

- ☐ *Ekintza-plana hasi baino lehen, ba al dago emakumeen eta gizonen desberdintasunei buruzko erreferentzia edo sarrera adierazlerik, plana burututakoan konparazioa egin ahal izateko?*
- ☐ *Emakumeen eta gizonen parte-hartzea duten jarduera guztiak adierazleekin –prozesu edo gauzatze adierazleak eta emaitza-adierazleak- lotuta al daude, eta adierazleok pertsona kopurua sexuaren arabera bereizita aurkezten al dute?*
- ☐ *Barne-antolakuntzaren eta proiektuaren arloetako helburuak lortu diren neurtzeko, genero-adierazlerik –emaitza-adierazleak- garatu al da?*
- ☐ *Ba al dago ekintza-planaren garapenak emakumeei eta gizonei ekartzen dizkien onuren mota eta garrantzia neurtzeko adierazlerik –emaitza eta eragin adierazleak-?*

Ebalua daitezkeen jarduera-esparruen arabera (erakundearen barne-antolakuntza eta programa eta zerbitzuen genero-berdintasunarekiko egokitasuna), eta adibide gisa, enplegua sustatzeko planen ohiko osagaien azterketa-kategorien inguruko genero-adierazle batzuk emango ditugu:

ERAKUNDEA (BARNE-ANTOLAKUNTZA)	
AZTERKETA-DIMENTSIOA	ADIERAZLEEN ADIBIDEAK
ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA-BORONDATE POLITIKOA	SARRERA-ADIERAZLEAK - Erakundearen erabakietan, berdintasunaren aldeko asmo-deklarazio, estrategia-plan edota instituzionalizazio prozesuak egotea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Estrategia-planetan edota kalitate-sistemetan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioak txertatzeko jarduerak egotea. - Zuzendaritzak printzipio horiei buruz duen ezagutza-maila. - Zuzendaritzak ekintza-planaren bideragarritasunaren inguruan dituen pertzepzioak. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Helburu operatiboen lorpena, edo estrategia-planetan, kalitate-sistemetan edota erakundearen estrategia orokorraren programazio eta jarraipen sistemetan neurri horien txertatze maila.
ANALISI-TEKNIKAK. ESTATISTIKAK ETA IKERKETAK	SARRERA-ADIERAZLEAK - Genero-ikuspegia barne duten txostenak egotea. - Generoaren eraginaren ebaluazioak –ekintza-planaren aurretik zein ondoren eginak- egotea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Estatistikak eta ikerketak berdintasun irizpideetara egokitzeko jarduerak egotea. (Sexuaren aldagaia barne ez duten erakundearen neurrien eta ekintzen ikerketa, sexuaren aldagaia zein desberdintasun edota diskriminazio egoerak islatzen dituzten beste adierazleak sartzea, programa eta zerbitzuetan izandako generoaren eraginaren ebaluazioa, emakumeen eta gizonen arteko diferentziak ulertzeko teknika kualitatiboen erabilera). EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Jarraipen eta ebaluazio sistemetan zein sistematizatutako eta argitaratutako ikerketetan, genero-adierazleak gehitzea. - Langileek jarraipen eta ebaluazio sistemetan genero-adierazleak txertatzeko tresnak ezagutzea.

ERAKUNDEA (BARNE-ANTOLAKUNTZA) <i>(jarraipena)</i>	
AZTERKETA-DIMENTSIOA	ADIERAZLEEN ADIBIDEAK
ERAKUNDE-KULTURA. TREBAKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA PLANA, ETA LAN-TALDE TEKNIKOAREN JARRERA ETA GOGOIA	SARRERA-ADIERAZLEAK • Genero gaiei dagokienez, erakundearen kide diren pertsonen pertzepzio maila, eta berdintasunaren inguruko lanarekiko jarrera. • Generoaren arloan trebatzeko prestakuntza-planak egotea eta kalitatezkoak izatea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK • Lan-taldeak genero gaitan duen sentsibilizazioa eta trebakuntza handitzeko asmoz egindako ikastaro kopurua. • Ikastaroetan parte hartu duten pertsona kopurua, sexuaren zein profilaren (zuzendaritza, lan-talde tekniko, administrazioa) arabera bereizita. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK • Erakundearen kideek genero gaiei buruz duten pertzepzioaren hobekuntza maila, baita berdintasunaren inguruko lanarekiko jarrerarena ere. • Hartutako ezagutzak euren kargu utzitako eginkizunetan aplikatzeko aukeren inguruan ikastaroen onuradunen gogobetetasun maila.
ERAKUNDE-KULTURA. BARNE-KUDEAKETA PROZESUAK	SARRERA-ADIERAZLEAK • Prestakuntzan, maila-igoeran, langileen hautaketan edo soldata-aplikazioetan sarbidea izateko berdintasun irizpideak. • Bizitza pertsonala, familiarra eta profesionala bateragarri egiteko neurriak. • Sexista ez den komunikazioaren gutxieneko osagaiei (hizkuntza, irudiak, edukiak, eta abar) egokitutako barne zein kanpo komunikazioko planak egotea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK • Aurreko adierazleak areagotzeko neurriak. • Sexista ez den hizkuntzaren erabilera-arauek komunikazioan duten aplikazioaren inguruko proposamen dokumentatuak egotea eta kalitatezkoak izatea. • Erakundeak berdintasunarekin duen konpromisoaren inguruko neurri informatiboak egotea. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK • Kontratazio berrietan generoarekiko sentiberatasuna eta ezagutzak dituzten pertsonak areagotzea. • Etengabeko prestakuntzan, maila-igoeran, langileen hautaketan edo soldata-aplikazioetan sarbidea izateko berdintasun irizpideen aldaketa gradua, berdintasuna gehiago bultzatzen duten eredueta.

ERAKUNDEA (BARNE-ANTOLAKUNTZA)		(jarraipena)
AZTERKETA-DIMENTSIOA	ADIERAZLEEN ADIBIDEAK	
	• Bizitza pertsonala, familiarra eta profesionala bateragarri egiteko neurriak areagotzea. • Komunikazioan aplikatutako hizkuntzaren erabilera-arauen ezagutza eta erabilera maila. • Berdintasunaren inguruan sentsibilizatzeko populazioari zuzendutako ekitaldi edo hitzaldi kopurua. • Erakundearen eta bere berdintasunaren aldeko lanaren inguruko prentsa-ohar kopurua.	
BERDINTASUNERA BIDERATUTAKO FINANTZA-BALIABIDEAK	SARRERA-ADIERAZLEAK • Erakundearen barne-antolakuntzan zein proiektuetan, berdintasuna sustatzera zuzendutako aurrekontua egotea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK • Barne-antolakuntzako berdintasunaren aldeko ekintza-planera bideratutako finantza-baliabideak. • Erakundeaz kanpoko onuradunei zuzendutako berdintasunaren aldeko ekintza-planari eskainitako finantza-baliabideak. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK • Berdintasunera bideratutako finantza-baliabideen hazkuntza. • Berdintasunera bideratutako finantza-baliabideek denboran duten jasagarritasun maila.	
BERDINTASUNERA BIDERATUTAKO GIZA BALIABIDEAK	SARRERA-ADIERAZLEAK • Erakundean dauden emakumeen eta gizonen ehunekoa. • Kontratuen tipologiaren arloan, antolakuntzan berdintasuna ezartzen dihardun pertsona kopurua (sexuaren arabera bereizita). • Genero-ikuspegia zeharka txertatzeko duten gaitasunaren inguruan lan eta zuzendaritza taldeek duten pertzepzioa. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK • Kontratuen tipologiaren, sexuaren eta eginkizunen arloetan, antolakuntzan berdintasuna ezartzen dihardun pertsona kopurua. • Genero-ikuspegia zeharka txertatzeko duten gaitasunaren inguruan lan eta zuzendaritza taldeek duten pertzepzioa. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK • Kontratuen tipologiaren, sexuaren eta eginkizunen arloetan, antolakuntzan berdintasuna ezartzen dihardun pertsona kopuruaren hazkuntza. • Genero-ikuspegia zeharka txertatzeko duten gaitasunaren inguruan lan eta zuzendaritza taldeek duten pertzepzioa gehitzea.	

ERAKUNDEA (BARNE-ANTOLAKUNTZA) <i>(jarraipena)</i>	
AZTERKETA-DIMENTSIOA	ADIERAZLEEN ADIBIDEAK
LANERAKO BARNE-PROZEDUREN EGOKITZAPENA. PROZESU BERRIEN EZARPENA	SARRERA-ADIERAZLEAK - Berdintasunean adituak diren pertsonak edo aholkularitzak egotea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Kanpo-adierazleak areagotzeko neurriak. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Berdintasunean adituak diren pertsonen edo aholkularitzen gehikuntza maila.
LANERAKO BARNE-PROZEDUREN EGOKITZAPENA. KOMUNIKAZIO-PROZESUAK	SARRERA-ADIERAZLEAK - Erakundearen berdintasunaren inguruko gaiak jorratzen dituzten komunikazio-tresnak egotea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Barne eta kanpo komunikazio ez diskriminatzailea bermatzeko jarduerak egotea. (Hizkuntza erabiltzeko irizpideak barneratzeko proposamenak, berdintasuna bultzatzen duten irudiak eta aurkezpenak, sexista ez den hizkuntzaren erabilerari buruzko informazio-saioak, zuzendaritzak berdintasunarekin duen konpromisoari buruzko informazio-saioak). - Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin erakundeak duen konpromisoaren berri duten langileen ehunekoa. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Genero mainstreaming-a txertatzeko ekintza-planaren inguruan langileek duten ezagutza maila. - Berdintasun irizpideak kontuan dituen komunikazio-plana. - Barne zein kanpo komunikazioko dokumentuetan, sexista ez den hizkuntza erabiltzeko protokoloa egotea. - Lan-taldeen aldetik, sexista ez den hizkuntzaren protokoloaren ezagutza eta erabilera maila.
EBALUAZIOA ETA JARRAIPENA	SARRERA-ADIERAZLEAK - Ekintza-planaren plangintzan, genero-ikuspegia barne duten helburuak egotea. - Generoari lotutako adierazleak egotea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Genero-ikuspegia barne duten tresnak erabiltzea. - Ebaluazio-prozesuan parte hartzen duten pertsona kopurua, profilaren eta sexuaren arabera bereizita. - Ebaluazio-prozesuetan sartutako pertsonen profila.

ERAKUNDEA (BARNE-ANTOLAKUNTZA) <i>(jarraipena)</i>	
AZTERKETA-DIMENTSIOA	ADIERAZLEEN ADIBIDEAK
	EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK Aurrerapen eta ebaluazio txostenetan genero-ikuspegiak izan duen txertatze maila.
LANKIDETZA ETA ELKARTEGINTZA	SARRERA-ADIERAZLEAK - Berdintasunean adituak diren erakundeekin edota emakumeen fundazio eta elkarteekin harremanetan egotea eta horiek kalitatezkoak izatea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Aurreko adierazleak areagotzeko neurriak. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Berdintasunean adituak diren erakundeekiko harremanak areagotzea.

ENPLEGU PROGRAMAK ETA ZERBITZUAK	
AZTERKETA-KATEGORIAK	ADIERAZLEAK
EX-ANTE EBALUAZIOA	SARRERA-ADIERAZLEAK - Genero-ikuspegia duen diagnostikoa egiteko datu nahikorik egotea. - Generoaren arloan erakundearen aurreko esperientzien eta bertan ikasitakoaren inguruko aipamenik egotea.
EKINTZA-PLANAREN PLANGINTZA	SARRERA-ADIERAZLEAK - Diseinuan eta plangintzan (helburuak, estrategiak, jarduerak, emaitzak) genero-ikuspegiak duen txertatze maila. - Berdintasunaren arloko helburuak lortzera bideratutako finantza-baliabideak. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Generoaren arloko helburuen, estrategien, jardueren eta emaitzen lorpenaren bideragarritasun maila (eraginkortasun fisikoa). - Planifikazioa egituratzeko burututako bilera kopurua, eta bertan parte hartu duten pertsona kopurua (sexuaren arabera bereizita).

ENPLEGU PROGRAMAK ETA ZERBITZUAK <i>(jarraipena)</i>	
AZTERKETA-KATEGORIAK	ADIERAZLEAK
PROGRAMEN ETA ZERBITZUEN GAUZATZEA: INFORMAZIO ETA ORIENTAZIO ZERBITZUAK	SARRERA-ADIERAZLEAK - Bereizketa horizontal eta bertikalik gabeko ikuspegitik emakumeak eta gizonak erakartzeko, informatzeko, orientatzeko ekintzak egotea. - Emakumeek eta gizonen informazio eta orientazio zerbitzuetan izandako parte-hartzearen batezbesteko ehunekoa. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Genero-ikuspegia informazio eta orientazio prozesuetan txertatzeko abiatutako jardueren tipologia. - Probarako programetan antolatutako informazio eta orientazio zerbitzuetan parte hartu duten pertsona kopurua (sexuaren arabera bereizita). - Emakumeek eta gizonen informazio eta orientazio zerbitzuetan izandako parte-hartzearen batezbesteko ehunekoa. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Gauzatutako jardueren kalitatea, eta parte-hartzaileen (lantalde teknikoak eta ekintzen hartzaileak) gogobetetasun maila. - Aurreko urteekin alderatuta, emakumeek informazio eta orientazio zerbitzuetan izandako parte-hartzearen hazkuntzaren ehunekoa.
PROGRAMEN ETA ZERBITZUEN GAUZATZEA: ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA ZERBITZUAK	SARRERA-ADIERAZLEAK - Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikastaro edo moduluak egotea. - Genero-ikuspegia esplizituki txertatzen duten prestakuntza tresnak edo materialak egotea. - Emakumeek eta gizonen prestakuntza-ikastaroetan izandako parte-hartzearen batezbesteko ehunekoa, espezialitateen gaien arabera bereizita. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Mota honetako programa edota ekintzetan aurreikusten diren genero-helburuen betetze gradua. - Prestakuntza-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko abiatutako jardueren tipologia. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Gauzatutako jardueren kalitatea, eta parte-hartzaileen (lantalde teknikoak eta ekintzen hartzaileak) gogobetetasun maila. - Jarduera mota hauek denboran duten jasangarritasun maila.

ENPLEGU PROGRAMAK ETA ZERBITZUAK <i>(jarraipena)</i>	
AZTERKETA-KATEGORIAK	ADIERAZLEAK
PROGRAMEN ETA ZERBITZUEN GAUZATZEA: BITARTEKOTZA ZERBITZUAK	SARRERA-ADIERAZLEAK - Enplegua eskatzen duten emakumeekiko ekintza positiboko jarduerak egotea: langileak eskatzen dituzten enpresetara bidaltzea, emakumezko ordezkari gutxi dituzten lanpostuetara batez ere. - Diskriminatzaileak izan daitezkeen lan-eskaintzak identifikatzeko eta horiek zuzentzeko ekintzak abiatzeko prozedurak egotea. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Genero-ikuspegia txertatuta duten tresna kopurua eta tipologia. - Lan-bitartekotza prozesuetan parte hartu duten eta, ondorioz, lan munduan sartu edo enpresan lanbide-esperientzia izan duten pertsona kopurua. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Gauzatutako jardueren kalitatea, eta parte-hartzaileen (lan-talde teknikoak eta ekintzen hartzaileak) gogobetetasun maila. - Aurreko urteekin alderatuta, emakumeek lan-bitartekotza zerbitzuetan izandako parte-hartzearen hazkuntzaren ehunekoa.
PROGRAMEN ETA ZERBITZUEN GAUZATZEA: ENPRESEN ERAKETARAKO ETA NORK BERE LANA SORTZEKO ZERBITZUAK	SARRERA-ADIERAZLEAK - Emakumeen joera ekintzailea sustatzeko edo emakumeen enpresen jasangarritasuna sustatzeko ekintza zehatzak egotea. - ETeak sustatzen dituzten emakumeentzako pizgarriak egotea, eta enpreson tipologia. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Mota honetako programa edota ekintzetan aurreikusten diren genero-helburuen betetze gradua. - Genero-ikuspegia txertatzeko abiatu diren jardueren tipologia. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Aurreko urteekin alderatuta, emakumeek enpresa sustapeneko zerbitzuetan izandako parte-hartzearen hazkuntzaren ehunekoa (ekintzaileen eta enpresaburuen artean bereizita). - Jarduera mota hauek denboran duten jasangarritasun maila.

ENPLEGU PROGRAMAK ETA ZERBITZUAK <i>(jarraipena)</i>	
AZTERKETA-KATEGORIAK	ADIERAZLEAK
PROGRAMEN ETA ZERBITZUEN GAUZATZEA: BIZITZA PROFESIONALA, FAMILIARRA ETA PERTSONALA BATERATZEKO LAGUNTZA NEURRIAK EDOA ZERBITZUAK	SARRERA-ADIERAZLEAK - Partehartzaileen bateratze beharrianak kontuan hartuta, libre egoteko aukerak bultzatzera bideratutako jarduerak egotea. - Ordutegiak emakumeen eta gizonen beharrianetara eta libre egon behar duten tarteetara egokitzeko erakundeak duen kezka gradua. PROZESU EDO GAUZATZE ADIERAZLEAK - Erabiltzaileen jarduerak euren bizitza familiar eta pertsonalarekin bateratzea sustatzeko abiatu diren ekintzen tipologia. - Bateratze-neurriak erabiltzen dituzten emakumeen eta gizonen ehunekoa. EMAITZA ETA ERAGIN ADIERAZLEAK - Aurreko urteekin alderatuta, emakumeek bateratze-neurrietan izandako parte-hartzearen hazkuntzaren ehunekoa. - Aurreko urteekin alderatuta, gizonek bateratze-neurrietan izandako parte-hartzearen hazkuntzaren ehunekoa.

4. Urratsa INFORMAZIOA BILTZEKO ETA AZTERTZEKO METODOLOGIA DISEINATZEN DA.

A) Ebaluazio-prozesuan parte hartuko duen lan-taldea ezartzen da eta koordinazio metodoak erabakitzen dira.

Jarraipen eta ebaluazio lanak garatzeko, ebaluazio-taldeaz gain –informazioa biltzean, aztertzean eta txostenak idaztean aditua-, ekintza-planaren gauzatzean esku hartzen duten hainbat erakunde eta pertsonaren lankidetzaren behar da. Laguntza eta parte-hartze hauek gabe, ebaluazio-sistemak ez luke emaitzarik lortuko.

Jarraipen eta ebaluazio sistema nork gauzatzen duen kontuan hartuta, hau da tipologia:

EBALUAZIOAREN EGILEAREN ARABERAKO EBALUAZIO MOTAK	
ERABAT BARNEKOA	Erakundearen lan-taldeak egiten du ebaluazioa, erakundearen baliabideak erabiliz, parte hartzen duten eragileekin eta onuradunekin batera. Orokorrean, merkeagoa da, eta gehiago parte-hartzeko eta ikasteko aukera ematen du.
ERABAT KANPOKOA	Ebaluazio-metodologian adituak diren erakundeaz kanpoko pertsonak egiten dute; ebaluazioa kanpotik egitean, prozesuaren ikuspuntu inpartzialagoa eman dezakete.
MISTOA (BARNEKOA ETA KANPOKOA)	Erakundearen lan-taldeak eta kanpokoak batera egiten dute ebaluazioa. Honen helburua bi ikuspegiak uztartzea da: abantailak maximizatu eta eragozpenak gutxiagotu.

Ebaluazio-taldean, emakumeek eta gizonak ordezkari kopuru berdina izan dezaten saiatu behar da; era berean, partaideek generoa txertatzearen inguruko prestakuntza eta sentiberatasuna izan beharko lukete.

Kanpo-ebaluazioa kontratatuz gero, xedapen teknikoetan edo erreferentzia-baldintzetan, ezinbestekoa da generoan adituak diren pertsonen presentzia eskatzea, baita gai honekiko arreta berezia ere, prozesu osoan, zeharka.

Ebaluazio mota guztietan parte-hartzea ziurtatzea komeni da; hortaz, ekintza-planetan sartuta dauden lan-talde teknikoek eta zuzendaritza-taldeek ez ezik, onuradunak ordezkatzeko dituen lagin batek ere parte hartu behar du, eta bertan, emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua egon behar da.

B) Jarraipen eta ebaluazio sistemaren denboraren antolakuntza egiten da.

Ex-ante ebaluazioaz gain, ebaluazio-sistemak ekintza-planaren erdian eta amaieran beste ebaluazio bana egiteko aukera eman dezan komeni da:

- Plana garatzen den bitartean egiten den ebaluazioak, edo tarteko ebaluazioak, ekintza-planaren eragina izan dezaketen barne zein kanpo arazoak garaiz antzemateko eta aldaketen inguruko erabakiak hartzeko aukera ematen du.
- Amaierako ebaluazioak helburuak bete diren adierazten du, berehalako eraginak zehazten ditu eta etorkizuneko jardueretarako gomendioak egiten ditu. Ekintza-plana bukatzerakoan generoaren eraginaren ebaluazioa ere egin behar da. Honek planaren ondorio negatiboak antzeman ditzake: hartutako erabakiek eta estrategiek, itxuraz sexistak ez ziren arren, emakumeengan eta gizonengan bestelako ondorioak izan dituztela eta, hortaz, desberdintasun-

na edota diskriminazioa eragin dituztela –nahiz eta ondorio hauek ez aurreikusi- ondoriozta dezake.

- Askotan egiten ez diren arren, funtsezkoa da ex-post ebaluazioa ere burutzea, genero politika edo proiektuek epe luzera duten eraginkortasuna hobetzeko.

C) Erabili beharreko prozedurak eta tresnak hautatzen dira.

Jarraipen eta ebaluazio sisteman zein pertsonak parte hartuko duten erabakitakoan, baliabideak esleituko dira, garatu beharreko eginkizunak eta bakoitzaren erantzukizunak definituko dira eta informazioa bildu, prozesatu eta sistematizatzeko eta txostenak idazteko prozeduren inguruko erabakiak hartuko dira. Gainera, genero-ikuspegia zeharkakotasunez txertatzen dela ziurtatzeko tresnak hartuko dira kontuan.

Lantzen den ekintza-planaren arabera izango da sistemaren koordinazioa eta gauzatzeara. Bertan parte hartzen duten guztiei erakutsiko zaie ekintza-plana.

5. Urratsa INFORMAZIOA BILTZEKO TRESNAK SORTZEN DIRA.

Informazioa biltzeko, zenbait teknika eta tresna erabiltzen ditu ebaluazio-prozesuak. Informazio hori kuantitatiboa eta kualitatiboa da, eta errealitatea deskribatzeko, iritziak emateko eta etorkizuneko joerak iragartzeko behar adina datu aipagarri bildu behar ditu.

Erabili beharreko teknikak eta tresnak hurrengo faktoreen arabera hautatuko dira: ebaluatu beharreko ekintza-plana, diseinatutako adierazleak, denbora eta baliabide erabilgarriak.

Hurrengo taulan informazioa biltzeko metodo eta iturri nagusiak agertzen dira.

INFORMAZIOA BILTZEKO METODOAK	INFORMAZIOABILTZEKO ITURRIAK
Ekintza-planen diseinu eta gauzatze prozesuen inguruan, zein material, estatistika, azterketa, memoria eta abar eskura daitekeen ikertu: • Plangintza-agiria, memoriak, datu-baseak, aurrerapen-txostenak.	Bigarren mailako iturriak
Ekintza-planaren gauzatze-prozesuaren barruan, funtsezko informatzaileengana (zuzendaritza-taldea, lan-talde teknikoa eta onuradunak) jo, informazioa formatu hauetan biltzeko: • galdeketa, • elkarrizketak, • kasu-azterketa, • lekuan bertan egindako behaketak, • eztabaida-taldeak.	Lehen mailako iturriak

Jardueren (prozesuak) ezaugarriak, emaitzak eta dokumentatu beharreko beste datuak biltzeko eta erregistratzeko gaitasuna izan behar dute tresna horiek.

Tresna kualitatiboek hitzen bidez ematen den informazioa ateratzen dute, testigantzak, azalpenak, deskribapenak eta abar direla medio. Honen adibide dira elkarrizketak, kasu-azterketak, eztabaida-taldeak...

Informazioa –bai kualitatiboa zein kuantitatiboa- zenbatzeko aukera ematen duten tresnak bereziki egokiak dira gertakari baten maiztasuna neurtzeko eta biztanleriaren artean nola banatzen den behatzeko. Honen adibide dira galdeketak, estatistikak, eta abar.

Tresna kualitatiboak eta kuantitatiboak aukeratzeko hainbat faktore hartu behar dira kontuan: ebaluatu beharreko ekintza-plana, hautatutako adierazleak, denbora erabilgarria, ebaluazio-taldearen trebetasuna, erabil daitezkeen baliabideak eta teknologia, eta informazioa eman-go duten pertsonak. Datuak baliozkoak eta hobeak izan daitezen, ezinbestekoa da informazioa eskuratzeko une aproposena zein den jakitea.

Tresnok diseinatzean, proiektuaren eta jarduera-testuinguruaren inguruko dokumentazioa berrikustea interesgarria da. Izan ere, horien bidez datu baliagarriak (bigarren mailako iturriak edo iturri dokumentalak) lor daitezke, lehen mailako iturriei galdetzeko beharrik gabe.

Genero-ikuspegiaren txertatzea lagina definitzen deneko fasetik egin daiteke. Bi sexuen ordezkapen egokia –ahal izanez gero, emakume eta gizon kopuru berdinekin- profilaren arabera balioesten da: adin-taldeak, prestakuntza-mailaren arabera taldeak, eta abar. Partaidetza-teknikak oso baliagarriak dira generoaren inguruan dagoen sentiberatasuna ebaluatzeko; hauen adibide dira eztabaida-taldeak, elkarriketak, inkestak, eta abar.

6. Urratsa LANDA-LANA GAUZATZEN DA, AURRETIK DISEINATUTAKO EKINTZA-PLANAREN ARABERA.

Landa-lana informazioa biltzean datza, eta ebaluazioan parte hartuko dutenekin batera diseinatutako eta adostutako lanerako plana jarraituz egiten da.

Landa-lanean ere, logistikarekin arreta handia izan behar da, hurrengo ekintzetarako beharrezkoa baita: elkarriketak egiteko behar diren baimenak eskatzea, lan egiteko espazioa, datuak biltzeko baliabideak, lekualdaketa eta garraiatzeko modua, materialak, ekipamendu informatikoak, eta abar.

7. Urratsa EBALUAZIO-TALDEAK INFORMAZIOA LANTZEN, AZTERKETA EGITEN ETA BEHATUTAKO DATUEN INGURUAN HAUSNARTZEN DU.

Informazioa bildu ostean, prozesatu, aztertu eta interpretatu egin behar da. Ondoren, ekintza-planaren emaitzen ildoan egiten diren aurrerapausoen zehazten dituzten aldizkako txostenak landu behar dira. Bertan, proiektua eta bere genero-estrategia gauzatzearen ondorioz, erakundearen esparruan gertatutako aurrerapen eta atzerapenak ere azaltzen dira. Era berean, planaren hartzaile diren emakumeengan eta gizonengan izandako efektuak aztertzen ditu.

Hein handi batean, ebaluazioan egindako galderen eta bildutako informazio mota eta kopuruaren arabera izango da interpretazioa, baita iritziak emateko ebaluazio-taldearen gaitasunaren arabera ere. Datuen interpretazio egokiarekin batera, funtsezkoa da informazio maila guztiek sexuaren aldagaia izatea.

8. Urratsa JARRAIPEN ETA EBALUAZIO TXOSTENAK LANTZEN DIRA.

Jarraipen eta ebaluazio txostenak ebaluazio-taldeak eginiko lanen produktu nagusia dira; aurretik zehaztutako egutegia jarraiki landuko dira.

Agiri hauek ebaluatu beharreko ekintza-plana –bere testuingurua, helburuak eta jarduerak barne- deskribatu behar dute euren ataletako batean. Era berean, beste atal batean, ebaluazio-aren metodologia-ikuspegia azalduko da: helburuak, tresnak, lanerako plana, adierazleak.

Horren ostean, aurkikuntza nagusiak deskribatuko dira, adierazleen eta ebaluazio-irizpideen (eragingarritasuna, eraginkortasuna, estaldura...) arabera.

Txosten guztiek ondorioei eta gomendioei buruzko azken atala izan behar dute.

Informazioaren aurkezpena txostenetan garrantzi handien duen alderdietako bat da eta, hortaz, argia eta erraza izan behar du. Ezinbestekoa da informazioa antolatzeak aurkibide bat egitea; horrek txostenak garatuko duenaren inguruko lehenengo argazkia aurreratuko du.

ADIBIDEZ:

Hona hemen jarraipen eta ebaluazio txostenaren eskemaren adibide bat:

- a) Aurkibidea
- b) Txostenaren aurkezpena (dokumentuaren edukia eta jarduera-testuinguruaren eta ebaluatu beharreko proiektuaren deskripzioaren laburpena).
- c) Erabilitako metodologia-ikuspegiaren deskribapena.
- d) Proiektuaren jardueren eta emaitzen betetzearen azterketa, ebaluazio irizpide eta helburuen arabera, eta eragindako aldaketen eta eraginaren arloko lorpenen azterketa.
- e) Aurrekontuan sartutako baliabideen erabileraren inguruko azterketa (aurrekontuaren gauzatzea eta eraginkortasuna).
- f) Ondorioak eta hobekuntza-proposamenak.

Genero-ikuspegiaren txertatzeari dagokionez, nabarmendu behar da, sarritan, txostenean erabiltzen den hizkuntza ez dela neutroa. Hala, funtsezkoa da txostena idazteko erabiltzen den hizkuntzari arreta handia jartzea, hau da, sexista ez den hizkuntza erabiltzea. Beraz, emakumeen eta gizonen antzekotasunak adierazi behar ditu momentu oro, baita euren arteko diferentziak ere, ezer kanporatu edo ezkutatu gabe; halaber, genero-estereotipoekin bat datozen ideiak edo iritziak ematea ekidin behar du.

Argi geratu behar da txosteneko atal bakoitzaren amaieran emakumeei buruzko esaldiak eranstea edo atal batean generoaren inguruan jardutea ez dela genero-ikuspegia zeharka txertatzearen parekoa. Jarraipen-sistemaren helburuetan eta metodoetan zehaztu egin behar da atal guztietan sexuaren arabera bereizitako datuak sartu behar direla, baita azterketa-kategoria guztietan berdintasunari eta arlo honetan egindako aurrerapenari buruzko datu kualitatiboak ere.

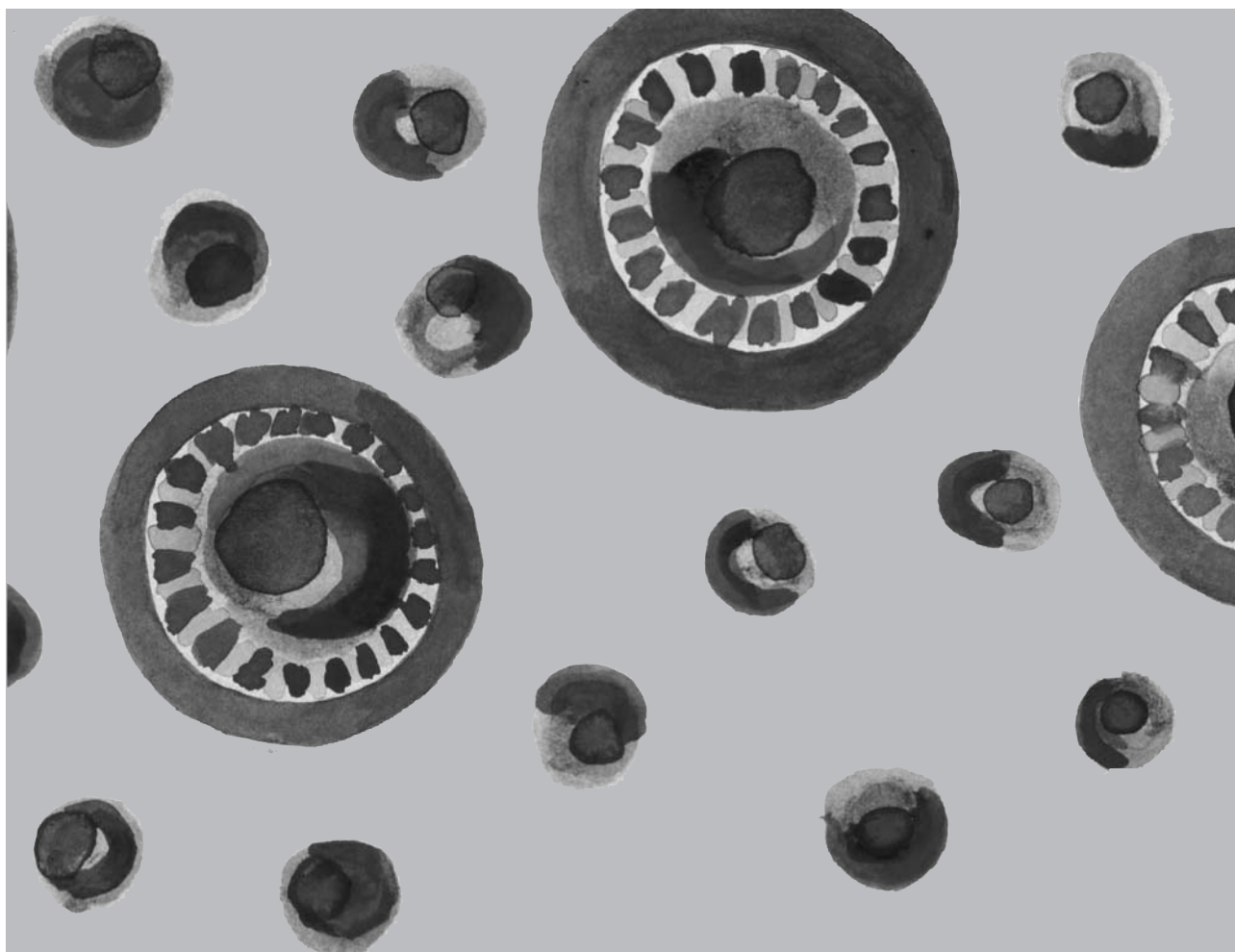
Bestalde, generoaren arloko interpretazio zein gomendio guztiek tinkoak izan behar dute, eta ez orokorrak.

9. Urratsa INFORMAZIOA ZABALDU EGITEN DA.

Azkenik, jarraipen eta ebaluazio sistemak, lortutako emaitzen gardentasuna, fidagarritasuna eta egiazkotasuna ez ezik, euren hedapena ere bermatu behar du –informazioa gordeta izatea ez baita eragingarria, ezta eraginkorra ere-, ekintza-planaren edo ebaluatutako proiektuaren garapenean sartuta egon diren pertsona guztien artean behintzat.

Horretarako, ezinbestekoa da emaitzen (ondorioaz eta proposamenak gutxienez) hedapena antolatzea eta abiatzea eta, behar izanez gero, txostenaren edukia hartzaileei egokitzea. Gainera, informazioa zabaltzeak bidea eman diezaioke ondorioei, gomendioei eta jardura baliagarriari buruzko eztabaidari; hala, arreta berezia izango lukete emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuneko printzipioa betetzean izandako aurrerapenak, zailtasunak eta aurkikuntzek. Txostena osorik zein laburtuta argitara daiteke, kasu bakoitzean komeni den moduan.

Hedapena zabala (proiektua garatzen duen erakundeaz kanpoko pertsonak, egitasmoaren martxaren eta ondorioen berri izan nahi dutenak) edo murriztua (ekintza-planaren eta jarraipen eta ebaluazio sistemaren garapenean sartutako taldearen esparruan) izan daiteke.



3. **T** ERMINOEN GLOSARIOA



Ebaluazioan zein genero-mainstreamingaren inguruan erabiltzen diren kontzeptuetan nolabaiteko anbiguotasuna bat dago. Hori dela-eta, kontzeptualizazio beretik abiatzeko beharra aitortzen da, aurkibide honi jarraiki:

GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOZKION TERMINOAK	EBALUAZIOARI DAGOZKION TERMINOAK
BERDINTASUN-PLANAK	ADIERAZLEAK
BERDINTASUN-PRINTZIPIOA	EBALUAZIOA
EKINTZA POSITIBOA	EBALUAZIO-TEKNIKAK (KUANTITATIBOAK ETA KUALITATIBOAK)
GENEROA	EGITASMO-ZIKLOA
GENERO-ANALISIA	EKINTZA-PLAN BATEN EMAITZAK
GENEROAREN BEHAR PRAKTIKOAK	EKINTZA-PLAN BATEN ERAGINAK
GENEROAREN INTERES ESTRATEGIKOAK	EKINTZA-PLAN BATEN INPAKTUAK
GENEROAREN MAINSTREAMINA	EKINTZA-PLAN BATEN PRODUKTUAK
GENERO-IKUSPEGIA/GENERO-MAINSTREAMINGA INTEGRATZEA	GENERO-ADIERAZLEAK
GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA-BERDINTASUNA	GENERO-IKUSPEGIA INTEGRATUTA DUEN EBALUAZIOA
JABEKUNTZA EDO EMPOWERMENT	INPAKTUAREN AURRETIKO EBALUAZIOA
SEGREGAZIO BERTIKALA ETA HORIZONTALA	INPAKTUAREN EBALUAZIOA
SEXUA	JARRAIPENA
SEXUAGATIKO ZEHARKAKO BAZTERKETA	
SEXUAGATIKO ZUZENeko BAZTERKETA	
TRATU-BERDINTASUNA	

GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOZKION TERMINOAK ETA DEFINIZIOAK

B

BERDINTASUN-PLANAK

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-kontuetan esku hartzeko funtsezko mekanismoak, erakundeen arteko koordinazioa eta gizartearen adostasuna eskatzen dutenak. Ekintzarako erreferentzia-markoak dira, bi sexuen arteko berdintasuna gauzatzera bideratutako estrategia multzo batek osatuak. Erreferentzia-marko horiek ekintza positibozko neurriak —berdintasun ezak markatutako egoeraren bat orekatzera bideratuak— eta neurri orokorrak —gizartearen, ekonomiaren eta kulturaren hainbat esparrutan berdintasuna sustatzera bideratuak— nahasten dituzte.

BERDINTASUN- -PRINTZPIOA

Giza-eskubideen inguruko nazioarteko araudian aitortzen diren oinarritzko eskubideetako bat da. Europar Batasunaren eraikuntzan printzipio nagusia da, eta politika orok behar du printzipio hori errespetatu eta sustatu.

E

EKINTZA POSITIBOA

Estatu Batuetan 60ko hamarkadan sortutako kontzeptua, hainbat gizataldek sexua, arraza, jatorria, erlijioa edo antzeko arrazoiengatik jasaten zuten diskriminazioaren aurka gobernuak —lanaren esparruan, gehienbat— borrokatzeko garatu zituzten estrategien inguruan.

Gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako Europako Kontseiluko Batzordeak honela definitzen du kontzeptu hau: *"aukera-berdintasuna ezartzera bideratutako estrategiak, gizarte-sistemen edo jardunen ondorio diren bereizkeriak auzitan jartzeko edo zuzentzeko aukera ematen duten neurrien bidez". Behin-behineko neurri espezifikoak, bizitzako hainbat alorretan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzea edo murriztera bideratuak (5)*

(5) Definizioaren iturria: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. 3. artikulua.- Printzipio orokorrak. EHAA 42. zkia, 2005eko martxoaren 2koa.

G

GENEROA

Ezberdintasun biologikoei kontrajarrita, gizon eta emakumeen arteko gizarte-ezberdintasunei dagokio kontzeptu hau. Ikasiak izanik, denboraren joanean aldatu egiten dira ezberdintasunok, eta kultura batetik bestera zein kultura beraren barruan ere oso desberdinak izan daitezke (6).

Lourdes Benería-k honela definitzen du: *gizonak eta emakumeak bereizten dituen sinesmenen, ezaugarri pertsonalen, jarreraren, sentimenduen, balioen, jokamoldeen eta jardueren multzoa, zeina ezaugarri jakin batzuk dituen gizarte-erakuntza prozesu baten bidez eratzen baita. Lehenik eta behin, zenbait mailatan garatzen den prozesu historikoa da; hala nola, estatu-mailan, lan-merkatuarenean, eskolarenean, komunikabide-mailan, lege-mailan, familian eta bai eta pertsona arteko harremanetan ere. Bigarrenik, prozesu horrek ezaugarri eta jarduera horien jerarkizazioa dakar berekin; halako moldez non maskulino gisa definitzen diren ezaugarri eta jardueren balio handiagoa ematen baitzaie.*

GENERO-ANALISIA

Programek, egitasmoek, politikek eta araudi-zatiek gizonengan eta emakumeengan duten inpaktuari behatzeko modu sistematikoa da. Sexuaz bereizitako datuak eta aintzat hartu beharreko populazioari dagokion informazioa —genero-ikuspegitik garrantzitsua dena— bilduta abiarazten da prozesu hori. Orobat, genero-analisiak bere baitan har dezake gizonen eta emakumeen, gizarte-eragileak diren aldetik eta norbanakoaren zein taldearen interesek bultzatuta, gizartean errotuta dauden zereginen, harremanen eta prozesuen eraldaketan murgiltzen diren moduaren analisia (7).

(6) Europako Batzordea.

(7) Iturria: United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW). Oinarria: Health Canada, 2003 eta ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa; International Development Research Centre, 1988.

GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOZKION TERMINOAK ETA DEFINIZIOAK

(jarraipena)

GENEROAREN BEHARRIZAN PRAKTIKOAK

Gizartean ezarrita dituzten roletatik abiatuta identifikatzen dituzte emakumeek beharrizan horiek, lehen mailako baldintza materialekiko erantzun gisa. Bizi-baldintzen gabeziekin lotuak izan ohi dira; hala nola, ura, osasuna edo enplegua eskuragarri izatea (8).

Pertsonei zuzendutako ekintza-plan orok beharrizan edo interes horiek aintzat hartu behar ditu.

GENEROAREN INTERES ESTRATEGIKOAK

Emakumeek identifikatzen dituzte, gizartean duten posizio azpiratutik abiatuta. Interes horiek auzitan jartzen dituzte lanaren, boterearen eta kontrolaren banaketa bi sexuen artean, bai eta tradizioak ezartzen dituen rola eta arauak ere. Testuinguru zehatzen arabera dira, eta hainbat gai izan ditzakete ardatz; hala nola, legezko eskubideak, etxeko indarkeria, soldata-berdintasuna edo emakumeek beren gorputzaren kontrola izatea (9).

GENERO-IKUSPEGIA / GENERO-MAINSTREAMINGA INTEGRATZEA

Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan desberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatze eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketak integratzea (10).

Mainstreamingaren edo zeharkakotasunaren kontzeptua 1987an proposatu zuten lehen aldiz, Nazio Batuetako Emakumearen Egoera Juridiko eta Sozialari buruzko Batzordean. Haatik, 1991ean onartu zuten esplizituki estrategia orokor gisa, Gizonezkoen eta Emakumezkoen arteko Berdintasunerako Erkidegoko Ekintzaren III Programaren barruan (1991-1995).

(8) Vainio-Mattila, A.

(9) Iturria: United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW)

(10) Definizioaren iturria: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. 3. artikulua.- Printzipio orokorrak. EHAA 42. zkia, 2005eko martxoaren 2koa.

GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOZKION TERMINOAK ETA DEFINIZIOAK

(jarraipena)

Europako Kontseiluko Aritu taldearen esanetan, generoaren mainstreamingak "prozesu politikoan antolaketa (berrantolaketa), hobekuntza, garapena eta ebaluazioa dakartza berekin; halako moldean, non neurri politikoak hartzeko prozesuetan parte hartu ohi duten eragile politikoek genero-berdintasunaren ikuspegia integratuko baitute politika guztietan, eta maila eta etapa guztietan". Hala, ze harkakotasunak dagoeneko abian dauden berdintasun-politika espezifikoak osatzea luke helburu, alorkako politiketan berdintasunaren printzipioa integratuz. Izan ere, alor zehatz horretan gizonen eta emakumeen errealitatean eragina izango duen parte-hartze publikoa planifikatzeko bidea emango duen jakintza bide horretatik soilik sortuko da (11).

Marcela Lagardek dioenez, genero-ikuspegiak "gizonen eta emakumeen artean dagoen gizarte-, kultura- eta politika-konplexutasuna hobeto ulertzeko bidea ematen du, beste ikuspegi batzuek ez bezala, izaeraz androzentrikoa litzatekeen mundu bat aurkezten tematzen baitira".

Genero-ikuspegiari esker, modu bereizian ezagutu eta ulertu daitezke gizonen eta emakumeen egoerak zein diren, testuinguru jakin batean. Horretaz gain, ordea, atzean egon daitezkeen ezberdintasunak edo bereizkeriak atzemateko aukera ere ematen du.

Ezberdintasunak atzemanda eta agerian jarrita soilik izango dugu esku-hartzeko aukera, joera okerrak zuzentze aldera.

GENERO MAINSTREAMINGA

Ikus: Genero-ikuspegiaren integrazioa

(11) Definizioaren iturria: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana. VIII. Legealdiko Jarraibideak; 40. or. -2006ko abendua-.

GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNARI DAGOZKION TERMINOAK ETADEFINIZIOAK

(jarraipena)

GIZON-EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA- BERDINTASUNA

Emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitortu lekizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak, aukera berdinekin baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratzea eta kontrolatzea barne. (...) aukera-berdintasunaz ari garenean, zera esan nahi da: agintea eta baliabideak eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzez ere ari garela (12).

J

JABEKUNTZA EDO EMPOWERMENT

Jabekuntza ingelesetik hartutako empowerment kontzeptuaren da, eta berez "ahalduntzea" esan nahi du; hau da, gizarte-, ekonomia- eta politika-mailan indarra hartzea. Gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren testuinguruan, emakumeen jabetze-prozesuari dagokio, banakakoa nahiz kolektiboa izan daitekeena. Jabetze-prozesu horrek erabakiak hartzeko, boterea erabiltzeko eta eragina izateko prozesuetan parte-hartze handiagoa izateko aukera ematen die (13).

S

SEGREGAZIO BERTIKALA ETA HORIZONTALA

Tradizioz emakumezkoen egitekoak jo izan diren zereginetara edo lanbideetara mugatzea emakumeak (segregazio horizontala), bai eta maila apalagoko eta ordainketa eskasagoko lanpostuetara ere (segregazio bertikala).

(12) Definizioaren iturria: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. 3. artikulua.- Printzipio orokorrak. EHAA 42. zkia, 2005eko martxoaren 2koa.

(13) Definizioaren iturria: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana. VIII. Legealdiko Jarraibideak; 44. or. 2006ko abendua.

**GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNARI
DAGOZKION TERMINOAK ETADEFINIZIOAK**

(jarraipena)

SEXUA

Gizaki bat gizon edo emakume gisa definitzen duten ezaugarri biologikoak. Ezaugarri biologikoen multzoak ez dira bata bestearekiko baztertaileak; izan ere, badaude bitariko ezaugarriak dituzten gizabanakoak. Haatik, gizakiak gizon edo emakume gisa bereizteko joera dute ezaugarriok (14).

**SEXUAGATIKO ZEHARKAKO
BAZTERKERIA**

Itxuraz neutroa izan arren, xedapen, irizpide edo egineraren batek sexu bateko pertsonak beste sexukoekiko desabantailan uzten dituen egoera adierazten du (15).

Zeharkako bereizkeria dago egintza juridiko, irizpide edo eginera batek, itxuraz neutroa izan arren, sexu bereko multzoaren kide aski handiago bati kalte eragiten dionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo eginera hori egokia eta beharrezkoa gertatzen denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean (16).

**SEXUAGATIKO ZUZENEKO
BAZTERKERIA**

Sexuaren zioz, pertsona batek beste batek baino tratatu okerragoa jasotzea, biak antzeko egoeran egonik (17). Bereizkeria mota hori Konstituzioaren aurkakoa da, eta legez debekatuta dago.

Zuzeneko bereizkeria dago pertsona bat sexuaren zioz edo sexuarekin zuzenean lotuta dauden inguruabarrak direla eta —haurdun egotea edo ama izatea, esaterako— beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean. Delitu gisa izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, laneko sexu-jazarpena sexuaren ziozko zuzeneko bereizkeria jotzen da (18).

(14) OME

(15) Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/CE zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa.

(16) Definizioaren iturria: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. 3. artikulua.- Printzipio orokorrak. EHAA 42. zkia, 2005eko martxoaren 2koa.

(17) Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/CE zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa.

(18) Definizioaren iturria: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. 3. artikulua.- Printzipio orokorrak. EHAA 42. zkia, 2005eko martxoaren 2koa.

T

TRATU-BERDINTASUNA

Pertsonen sexuagatiko bereizkeria oro debekatzen duen printzipioa, zuzenekoa nahiz zeharkakoa eta horretarako baliatutako modua edozein izanik ere. (...)

Ez dira sexuaren ziozko bereizkeria kontsideratuko justifikazio objektiboa eta zentzuzkoa duten neurriak, emakumeei eta gizonei tratamendu desberdina ematea badakarte ere. Neurri horien artean helburu hauek dituztenak sartu behar dira: emakumeentzako ekintza positiboa, sexuei arrazoi biologikoengatik babes berezia eman beharra, edo gizonek etxeko-lanetan eta pertsonen zainketan parte har dezaten sustatzea (19).

(19) Definizioaren iturria: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. 3. artikulua.- Printzipio orokorrak. EHAA 42. zkia, 2005eko martxoaren 2koa.

JARRAIPENARI ETA EBALUAZIOARI DAGOZKION TERMINOAK ETA DEFINIZIOAK

A

ADIERAZLEAK

Analisirako tresnak edo neurtzeko irizpideak dira (zenbakiak, gertakariak, iritziak, atzemandako zerbait), ekintza-plan bat osatzen duten ezaugarriak, osagaiak, lorpenak eta aldaketak analizatzeko eta ebaluatzeko aukera ematen dutenak.

Haiek gabe, ezinezkoa litzateke egiaztatzea helburuak egokiak izaten jarraitzen duten, eta behar bezala bideratuta dauden. Edozein politika, programa edo egitasmoren jardueretako bat adierazleak definitzea da.

Azken finean, adierazleek xede baten lorpena definitzen dute. Helburuak formulatzean, egitasmo batek emaitza batzuk lortzeko konpromisoa hartzen du. Hala, emaitza horien kuantifikaziotzat har daitezke adierazleak.

E

EBALUAZIOA

Ekintza-plan batek bere helburuak eta emaitzak erdietsi dituen ala ez, eta nola egin duen, era sistematiko eta objektiboan egiaztatzen duen analisi-prozesua da. Ebaluazioak gune ahulak eta indartsuak detektatzen ditu, eta bidean diren jarduerak hobetzeko edota etorkizunean beste egitasmo batzuk planifikatzen laguntzeko soluzioak proposatzen ditu.

Ebaluazioaren bidez, eta ekintza-plan batek proposatzen dituen helburuak aintzat hartuta, ebaluazioaren oinarrizko irizpideen betetze-maila zenbatekoa den deskribatzen da, objektiboki (20).

(20) Hauek dira ebaluaziorako irizpide oinarrizkoak: bideragarritasuna, estaldura, koherentzia, eraginkortasuna, ego-kitasuna, efizientzia, inpaktua, iraunkortasuna.

JARRAIPENARI ETA EBALUAZIOARI DAGOZKION TERMINOAK ETA DEFINIZIOAK

(jarraipena)

EBALUAZIO-TEKNIKAK (KUANTITATIBOAK ETA KUALITATIBOAK)

Ekintza-plan baten prozesuak, emaitzak eta inpaktuak neurtzeko baliatuko den informazio esanguratsua biltzeko metodoak, tresnak edo baliabideak dira. Kualitatiboak edo kuantitatiboak izan daitezke.

Ebaluazio-prozesuetan gehien erabilitako teknika kuantitatiboak dira; besteak beste, iritzi-azterketak, zentsuak, inkestak, bigarren-mailako iturri estatistikoen analisia eta abar. Teknika horien bitartez, gizataldeen datuen banaketa lortzen da, eta horrek inferentziarako eta estatistikarako bidea ematen du.

Teknika kualitatiboetan erabilienak dira behaketa, elkarriketa sakonak, kasu-azterketak, bizi-historiak, eztabaida-taldeak eta galde-sortak.

Metodo horien artean hautatutakoa, hein handi batean, baliabideen eta denbora-epearen mende egongo da, bai eta analisirako abileziaren eta hautatutako adierazleen mende ere.

EGITASMO-ZIKLOA

Ekintza-plan bat gauzatzeak zenbait etapa sekuentzial edo elkarreragile dakartza berekin, diseinuarekin hasi eta helburuen lorpenarekin amaitzen direnak. Hala, egitasmo baten bizi-zikloa etapa hauek osatzen dute: Testuingurua eta populazio onuraduna identifikatzea - Ekintzak formulatzea - Gauzatzea - Jarraipena eta ebaluazioa egitea - Hedatzea - Transferitzea.

EKINTZA-PLAN BATEN EMAITZAK

Abiatutako jarduerak, transferitutako produktuek eta parte hartu duen populazioaren erantzunek izandako lorpenak. Aldaketa positiboak dakartzate egitasmoaren edo programaren parte-hartzaileen jarreretan edo pentsamoldeetan.

Batera hartuta, emaitzek ekintza-plan baten helburuak gauzatzerako daramate. Esku-hartzearen bitartez erdietsi beharreko egoera gisa deskribatzen dira, eta kalitatea, kantitatea, denbora eta lekua aintzat hartuta zehazten dira.

EKINTZA-PLAN BATEN ERAGINAK

Jokamoldearen, jarreraren, norberaren gaitasunen zein egoeraren berehalako aldaketak, entitate eragileak, programak edo egitasmoak eragina izan duen hartan.

EKINTZA-PLAN BATEN INPAKTUAK

Entitateetan, lurralde-testuinguruan eta ekintza-planaren garapenean parte hartu duten pertsonengan izandako aldaketak, epe luzera gutxi-asko iraunkorrak izan daitezkeenak.

JARRAIPENARI ETA EBALUAZIOARI DAGOZKION TERMINOAK ETA DEFINIZIOAK

(jarraipena)

EKINTZA-PLAN BATEN PRODUKTUAK

Ekintza-plan baten eta xede duen populazioari eskainitako zerbitzu en gauzatze konkretuak (informazioa, trebakuntza, aholkularitza, dokumentatze-lana, metodologia-gidak eta abar). Produktua identifikatzeko, produktu horren gauzatzea egindako jardueren araberakoa dela aintzat hartzea funtsezkoa da.

G

GENERO-ADIERAZLEAK

Analisirako tresnak edo neurtzeko irizpideak dira, emakumeen eta gizonen egoeran eta genero-harremanetan Ereduak dituen eraginak analitzatzeko eta baloratzeko balio dutenak. Adierazle horiek, nola kuantitatiboek hala kualitatiboek, gizon-emakumeen arteko genero-diskriminazioak neurtzeko, baloratzeko eta agerian uzteko aukera ematen dute. Neurketa espezifikokoak dira, testuinguru eta denbora-tarte jakin batean errealitatea eta aurrerapenak edo atzerapenak diren aldaketak agerian jartzen dituztenak. Genero-adierazleak diskriminazioak zuzentzeko argudioak ematen dizkigute.

Badago zeharkako adierazle bat, genero-berdintasunaren inguruko errealitatea azaltzen duten beste adierazle batzuk sorrarazten dituenak: datuak sexuaz bereizita ematea. Datuak sexuaz bereizita emateak emakumeen eta gizonen arteko alderaketa errazten du, eta estereotipoak iraunarazten eta berdintasunerako joerak eragozten dituzten diferentziak identifikatzen ditu.

GENERO-IKUSPEGIA INTEGRATUTA DUEN EBALUAZIOA

Ekintza-plan batek emakumeen eta gizonen arteko desorekaren eragile gisa identifikatutako faktoreak aldatzeko, eta horrenbestez, bi sexuen arteko kondizioak eta bizi-egoerak hobetzeko eta berdintasuneko gizartea sustatzeko duen eraginkortasuna neurtzera bideratutako prozesua.

I

INPAKTUAREN AURRETIKO EBALUAZIOA

Arau edo egintza administratibo bat prestatzekari ekin aurretik, sustatzaile den administrazio-organoak proposamen horrek emakumeen eta gizonen kolektiboetan zer-nolako inpaktua izan bide duen neurtu behar du. Horretarako, analizatu behar du arau edo egintza administratibo horretan aurreikusitako jardueren ondorio onuragarriak edo kaltegarriak izan ditzaketen, emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzeko eta haien arteko berdintasuna bultzatzeko helburuari dagokionez (21).

INPAKTUAREN EBALUAZIOA

Egitasmo batek pertsona onuradunengan eragindako aldaketen analisiaz dihardu inpaktuaren ebaluazioak.

Besteak beste, jokamoldeari dagokiona, enplegarritasuna hobetzea, parte-hartzearen kalitatearekin gogobetetze-maila, lan-metodoak, gizarte-gaitasuna edota komunikazio-estiloak. Puntu horiek guztiak datu kualitatiboak eta kuantitatiboak biltzeko metodoen bidez ebaluatzen dira gehienbat, eta egitasmoa amaitutakoan ere agerian egon daitezke.

Hala, ezinbestekoa da "inpaktua"ren eta "emaitza"ren kontzeptuak bereiztea. Egitasmoaren helburuetatik lortu dena da emaitza.

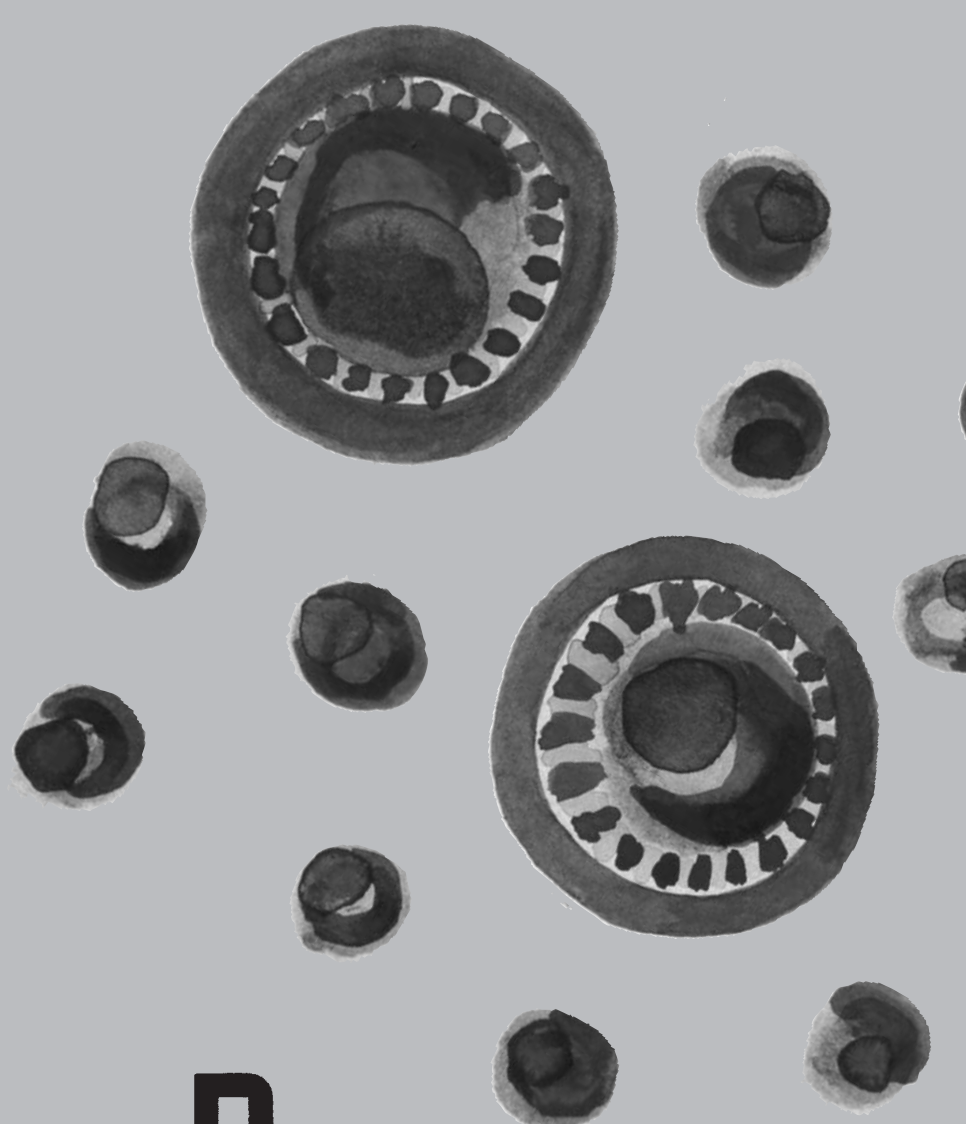
J

JARRAIPENA

Eguneroko bizitzan gertatzen ari denaren behatze-prozesua da; zer egiten den eta nola, eta zer-nolako emaitzak ari diren lortzen.

Edozein ekintzaren jarraipena egiteak metodologia egokia erabiltzea eskatzen du, sortutako informazioa biltzeko, sistematizatzeko eta sinplifikatzeko. Ekintzen balio erantsia aurkitzeko balio du, bai eta erabaki berriak hartzeko gakoak ere.

(21) Definizioaren iturria: 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. 19. artikulua.- Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzea. EHAA 42. zkia, 2005eko martxoaren 2koa.



4. **B**IBLIOGRAFIA



Actualización y sistematización de la estrategia de género. Lankidetzarako Bulego Teknikoa - Honduras. Generoaren Unitatea. Espainiako Enbaxada Hondurasen, 2004.

ALCALDE GONZÁLEZ, ANA- LÓPEZ MÉNDEZ, IRENE. *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española.* Planifikaziorako eta Ebaluaziorako Bulegoa. Kanpo Arazoetako Ministerioa. Nazioarteko Lankidetzarako eta Iberoamerikarentzako Estatu Idazkaritza, 2004.

ALVIRA MARTÍN, FRANCISCO. *Metodología de la evaluación de programas.* Ikerketa Soziologikoen Zentroa. CIS. Madril, 1995.

Análisis Socioeconómico y de Género. FAO. ASEG Programa. Emakumearen eta Populazioaren Zuzendaritza. Garapen Iraunkorraren Saila, 1997.

Aprender de la auto evaluación: Algunas recomendaciones básicas tomadas de experiencias de auto evaluación en España. Autoebaluazioaren Lantaldea. LEADER Europar Behatokiaren Espainiako Unitatea, 2001.

AA.VV. *Guía de planificación y evaluación para agentes de desarrollo local.* Eskualdeen Garapenerako Institutua. Unibertsitate-fundazioa. Ikerketa-zerbitzua. Analisia eta Ebaluazioa. Sevilla Siglo XXI. S.A., 2004.

BAÑÓN I MARTÍNEZ, R. (BILDUMAREN EGILEA). *La evaluación de la acción y las políticas públicas.* Díaz de Santos. Madril, 2003.

BECK, TONY; STELCNER, MORTON; ALEXANDER, RAJANY. *Por qué y cómo utilizar indicadores de género.* Nazioarteko Lankidetzarako Kanadar Agentzia (ACDI) 1998.

CEPAL. *Indicadores de Género.* <http://www.eclac.cl/espanol/investigacion/series/mujer/indicadores>.

EUROPAKO KONTSEILUA. ADITU TALDEA. *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas".* Emakumearen Institutua. Madril, 2001.

CRUZ, CARMEN DE LA. *Genero ikuspegia garapen proiektu eta programetan barneratzeko gida metodologikoa.* Emakunde - Emakumearen Euskal Institutua; Kanpo Harremanetarako Idazkaritza Nagusia. Garapen Lankidetzarako Zuzendaritza. Vitoria-Gasteiz, 1998.

ELLSBERG, M. C. *El camino hacia la igualdad. Una guía práctica para la evaluación de proyectos para el empoderamiento de las mujeres.* ASDI. Nikaragua, 1998.

ENGENDER a.s.b.l. *Genero-ikuspuntua tokiko eta eskualdeko garapenean integratzeko eskuliburua*. Emakunde - Emakumearen Euskal Institutua. Vitoria-Gasteiz, 1997.

Evaluación de las Políticas de Igualdad. Serie Debate. Emakumearen Institutua. Madril, 1999.

GALLART, MARIA ANTONIA ETA JACINTO, CLAUDIA. *Manual de evaluación para experiencias de formación*. Latinoamerikako Hezkuntza Sarea, 1998.

Guía Equal sobre integración de la perspectiva de género. <http://europa.eu.int/comm/Equal>. Europako Batzordea. Brusela, 2004.

Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres. Madril, 1999.

GONZÁLEZ GÓMEZ, LARA. *La evaluación en la gestión de proyectos y programas de desarrollo. Una propuesta integradora en agentes, modelos y herramientas*. Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioa. Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Saila. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Zentrala. Euskal Lankidetzak Publikoa. Prestakuntza-eskuliburuak. Vitoria-Gasteiz, 2005.

AUKERA-BERDINTASUNAREN GAIAREN INGURUKO EUROPAR TALDEA (GTE 4). EQUAL – *Un motor para el mainstreaming de género*. Europako Batzordea. Brusela, 2004.

Informe de la Comisión Europea sobre el seguimiento de la Comunicación: “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”. Europako Batzordea. Brusela, 1998.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Diagnóstico de la situación de las mujeres en el mercado laboral vasco. (Web guinea http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las políticas activas de empleo con enfoque de género). Emakunde - Emakumearen Euskal Institutua. Vitoria-Gasteiz, 2001.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Evaluando la evaluación: Auditoría de sistemas de evaluación con perspectiva de género. (Web guinea http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las políticas activas de empleo con enfoque de género). Emakunde - Emakumearen Euskal Institutua. Vitoria-Gasteiz, 2001.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Evaluando la evaluación: Recomendaciones y lecciones aprendidas. (Web guinea http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las

políticas activas de empleo con enfoque de género). Emakunde - Emakumearen Euskal Institutua. Vitoria-Gasteiz, 2001.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Manual de evaluación con enfoque de género para proyectos y programas de empleo. (Web gunea http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las políticas activas de empleo con enfoque de género). Pautas para la evaluación con enfoque de género. Emakunde - Emakumearen Euskal Institutua. Vitoria-Gasteiz, 2004.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Mapa de programas de empleo y formación en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Web gunea http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las políticas activas de empleo con enfoque de género. Emakunde - Emakumearen Euskal Institutua. Vitoria-Gasteiz, 2001.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana. VIII. Legealdiko Jarraibideak. Emakunde - Emakumearen Euskal Institutua. Vitoria-Gasteiz, 2006.

JARQUIN, MARÍA JOSÉ. *Hacia una gerencia pública de calidad: El enfoque de género en la evaluación de servicios. II. bolumena. Guía práctica para su aplicación.* Proyecto Promoción de Políticas de Género. Lankidetza Teknikoko Alemaniar Agentzia (Gtz). Managua, 2001.

La perspectiva de género en proyectos Equal de inserción. Guía práctica de aplicación. Equal sostengu-egitura. UAFSE. Lan Ministerioa. Madril, 2005.

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. EHAA 42. zkia, 2005eko martxoaren 2koa. Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Zentrala, 2005.

LIKADI; CASTRO, CARMEN. *Introducción al enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Oinarrizko gida* Andaluziako Emakumearen Institutua. LIKaDI. Sevilla, 2003.

LIKADI. *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género: Manual de aplicación en proyectos de empleo.* Andaluziako Emakumearen Institutua. LIKaDI. Sevilla, 2001.

Manual para enlaces encargados de las cuestiones de género en las Comisiones Nacionales para la UNESCO. Sección de la Mujer y la Igualdad Entre los Sexos. Planifikazio Estrategikorako Bulegoa. Hezkuntza, Zientzia eta Kulturarako Nazio Batuen Erakundea. UNESCO. Paris, 2005.

Manual para la auto-evaluación de género. SNV. Garapenerako Lankidetzaren Holandar Zerbitzua. Managua, 2003.

Metodología de Evaluación de la Cooperación Española I y II. Kanpo Arazoetako Ministerioa. Nazioarteko Lankidetzarako eta Iberoamerikarentzako Estatu Idazkaritza. Madril, 2001.

Mujeres y Desarrollo. Guía para gestionar la cuestión del género en la Cooperación de la Comunidad Europea con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo. Kanpo Harreman Ekonomikoen Zuzendaritza Nagusia. Europako Batzordea. Brusela, 1993.

ROMÁN, MARCELA. *Guía práctica para el diseño de proyectos sociales.* CIDE. Santiago, 1997.

VÉLEZ, CARMEN. *Cuestiones clave para el diseño de sistemas de evaluación y seguimiento de programas de empleo. Presentación en el seminario "Seguimiento y Evaluación de proyectos de Empleo".* Cartaza, Huelva. Eskualdeen Garapenerako Institutua/Unibertsitate-fundazioa, 2005.

VERLOO, MIEKE. *Guía para la evaluación del impacto en función del género.* Mieke Verloo. Europako Batzordea, 1997.

WEISS, C.H. *Investigación evaluativa: métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción.* Trillas. Mexico, 1990.