

KIDEITUren analisia: hiru urteko ibilbidea, lorpen ugari

KIDEITU proiektua amaitzeaz dago. Ikasbidez, lorpenez eta erronkaz betetako bidea izan da, proiektuaren kide diren erakundeetan berdintasuna lortzeko ibilbidean lehen etapa izateko asmo xumea izanagatik.



(Jarraipena, 2., 3., 4. eta 5. orrialdeetan)

Gure gomendioa:

>>> **Genero-ikuspegia enplegu- eta prestakuntza-planetan txertatzeko oinarritzko gida.** KIDEITU proiektuaren baitan sortutako gida, enplegu-programen ebaluazioan berdintasunaren printzipioa txertatzeko oinarritzko argibideak biltzen dituena.

(Jarraipena, 6. orrialdean)



EQUAL Euskadiren gai-zerrenda

>>> **LAMEGI.** Proiektuaren amaiera-jardunaldia.

>>> **LANERAKO BIDEAK.** 'Enpresa-esperientziak partekatzea'.

>>> **ARIADNA.** 'Elkarlanean oinarritutako ekintzailatza, giza talde behartsuekin'.

>>> **MIKROGUNEAK.** 'Talde berritzaileak: emoziozko adimena erakundeetan'.



(Jarraipena, 7. orrialdean)

Egunean...

>>> **Berdintasunak gizonago egiten zaitu.** Emakunde.

>>> **Genero-mainstreamingaren europar taldea.** Europako Batzordea.

>>> **Iberoamerikako Emakume Aitzindariak III. Topaketa.** Carolina Fundazioa.



(Jarraipena, 8. orrialdean)

KIDEITU aholkulari...

>>> **Esaten dugunean erkidego-mailako politika-ekimenetan genero-ikuspegia txertatzea legezko betebeharra dela, zer esan nahi dugu zehazki? Eta zer ondorio izan ditzake obligazio hori ez betetzeak?**



(Jarraipena, 9. orrialdean)

KIDEITUren analisia

KIDEITUren analisia: hiru urteko ibilbidea, lorpen ugari

Prozesua izateak ezaugarritu du, beste ezerk baino gehiago, KIDEITU proiektua. Ez da ekintza puntuala izan. Prozesu konplexu bat sendotu egin baitugu (lehendik abian zeuden lan-ildoak sistematizatuz), eta, hain zuzen ere, horixe izan da KIDEITU proiektuaren lorpenik handiena. Ez da, beraz, ekintza zehatz bat, gero eta zabalagoa izango den ekintza-multzoa baizik, dagoeneko aurreikusita ditugun ekimenak eta oraindik planifikatzeke ditugunak abian jarri ahala haziko dena. KIDEITUk ez du izan bere burua helburu. Nago esku-hartze honek ekarri duen onura nagusia aldaketa izan dela: aldaketa gauzak egiteko moduan, erabilitako tresnetan, hartutako ikuspegian. LANBIDE osatzen dugunok aldaketa hori gerta dadin dihardugu lanean. Gerta dadin, eta iraun dezan.

Lan eta Gizarte Segurantzza saila Egailan eta Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza. EQUAL KIDEITU proiektuaren Batzorde Teknikoaren kide

EQUAL KIDEITU projektuan parte hartu dugun garapen-agentziek beste ikuspegi batekin dihardugu lanean, eta atzerabiderik ez duen ibilbide bat hasi dugu. Genero-mainstreamingaren baldintzak ezarri ditugu hiru agentzia pilotuetan, bai eta gainerako agentzietara hedatzeko baldintzak ere.

Garapen, Agentzien Euskal Elkarte. EQUAL KIDEITU proiektuaren kide, GARAPENen ordezkari gisa.

Berdintasunaz ari garelarik, beharrezkoa da berdintasunean sinetsita egotea. EQUAL KIDEITUri esker, modu normalizatuan txertatu dugu berdintasuna Caritas erakundearen jardunean. Etorkizunerako bi erronka ditugu: batetik, projektuan probatu eta erdietsitako lan-dinamikari eustea (hasi borondate politikotik, jarrai erakundearen hainbat mailatan lortu beharreko parte-hartze aktiboarekin eta buka barne-kanpo eraginarekin); bestetik, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunari dagokionez Caritas erreferentziazko erakunde gisa ikusia izatea.

Bilboko Elizbarrutiko Caritas. EQUAL KIDEITU proiektuaren Batzorde Teknikoko kide.



JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZA SAILA
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



KIDEITUren analisia

KIDEITUren analisia: hiru urteko ibilbidea, lorpen ugari

2004ko azaroan, Europako Gizarte Funtsaren erakunde administratzaileak honako izenburua zeukan EQUAL proiektua onartu zuen, 'KIDEITU Sarea' Garapen Taldearen alde: '**KIDEITU, enplegu- eta prestakuntza-sistemen kalitatearentzako jomuga Euskadin**'.

Hiru urte beranduago, gure proiektua sona handiko ekimena da enplegu-erakunde eta eragileen artean, hainbat pertsonaren parte-hartze, jardun, eginahal eta profesionaltasunari esker, bai eta erakunde parte-hartzaileen konpromiso eta bultzada politikoari esker ere.

Zertan aritu gara, KIDEITU jarduera egoki bihurtzea lortzeko?

Mainstreaming-ereduak diseinatzen, abian jartzen eta ebaluatzen

Garapen Taldea osatzen duten erakundearen parte-hartze aktiboarekin, eta Emakunderen aholkularitza baliotsuaren laguntzaz, erakunde horien barne-antolakuntza eta enplegu-programak berdintasunaren printzipioari egokitzeko esku-hartze ereduak diseinatu ditugu.

Lehendabizi, erakunde bakoitzari **egokitutako auditoretza** bat egin genion, berdintasunaren printzipioa txertatzeko moduari buruz; ondoren, ekintzarako protokoloak adostu genituen. Horretarako, Emakundek metodologiak, baliabideak eta pertsona adituak jarri zituen aipatu erakundearen esku, protokolo horiek diseinatze eta sustatze aldera.

Hona hemen abian jarritako neurrien zenbait adibide:

- etxeko tratatu txar eta sexu-eraso kasuak detektatzeko eta bideratzeko protokoloa abian jartzeko esperientzia pilotua, **Bilboko Elizbarrutiko Caritasen**;
- genero-gaietan trebatzeko barne-plana diseinatzea eta garatzea (**Eusko Jaurlaritzako Enplegu- eta Prestakuntza Zuzendaritzak** eta **Egailanek** onetsia);
- **GARAPENeko Garapen-agentzietan** berdintasun-arduradunak izendatzea, eta alor horretan planifikazio estrategikoa egingo duen lan talde espezifikoa sortzea;
- autoprestakuntzarako modulu bat diseinatzea genero-gaiei buruz, *on-line* egitekoa, **Gipuzkoako Foru Aldundiko** Gizarteratze eta Enplegu Zuzendaritzarekin elkarlanean ari diren erakundeei zuzendua.



KIDEITUren analisia

Neurri horiekin batera, protokoloen ebaluazioa egin dugu, eta bi tresna kontzeptual eta metodologiko garatu ditugu: “ **Enplegu eta prestakuntza proiektuetan genero – ikuspegia txertatzeko gida. Equal esperientziatik ikasis**”, ‘**Genero-ikuspegia gure ebaluazioetan txertatzeko oinarrizko gida**’ eta ‘**Genero-ikuspegiaren integrazioa praktikan ezartzeko ereduen jarraipen eta ebaluaziorako metodologia-gida**’.

Helburuak epe motzera, ertainera eta luzera definituta daudenez, berdintasunerako bidean ibilbide-orrizat izango dituzte erakundeek protokolo horiek, gaur egun nahiz etorkizunean.

Enplegu-eragileak eta berdintasunerako prestakuntza-eragileak

Baina **KIDEITU**k Euskadiko enplegu-eragile ahalik eta gehienengana heltzea zuen helburu.

‘**Bat egin berdintasunarekin, kalitatez lan egin**’ kanpainarekin hasi ginen. Kanpaina horren helburua enplegu-programa eta zerbitzuetan berdintasuna kalitate-irizpide ezinbestekotzat hartzeak eta txertatzeak duen garrantzi handiaz kontzientziatzea zen. Horretarako, aipatu leloa erabili zen mezu nagusi gisa, beste mezu indargarri batzuekin batera.

Aldi berean, ‘**Berdintasunerako prestakuntza-gela**’ jarri genuen abian. Bertan enplegu-eragileei zuzendutako ikastaroak antolatu dira, *on-line* egitekoak. Gaiak: genero-ikuspegia proiektuetan txertatzea eta ebaluazioa aukera-berdintasunaren ikuspegitik egitea. Orain arteko hiru edizioetan 60 parte-hartzailetik gora izan ditugu, bai Garapen Taldeko erakundeetakoak, bai Euskadiko beste EQUAL proiektutakoak.

Azkenik, errealitateaz ez ezik, Euskadiko EQUAL proiektuetan berdintasunaren printzipioa txertatzeko dauden beharrez eta proposamenez eztabaidatzeko eta hausnarketa egiteko foro bat ere sortu genuen. Horretarako, hiru topaketa ospatu genituen, gaiaren inguruan izandako jardunak eta aurrepausoak partekatzeko eta eztabaidatzeko. Hausnarketa horien guztien emaitza ‘**Berdintasunerako bidaiaren egunkaria**’ izan da.

Proiektua ezagutzera ematea

Uneoro eman dugu proiektuaren jardueren, emaitzen eta produktuen berri, web orriaren bidez (www.equalkideitu.org), artikulua argitaratuz eta jardunaldiak eginez.



(Hurrengo orrialdean jarraitzen du)

KIDFITUren analisia

Ikasbideak eta etorkizunerako erronkak

Zer ikasi dugu urte hauetan?

Bada, batez ere, berdintasunaren printzipioa erakundeetan eta programetan txertatzeko, lehenengo urratsa eragileak —berdin politikoak edo teknikoak— lan horri ekiteak haien jardunaren kalitaterari egingo dion mesede handiaz **kontzientziaztea** dela. Behin babes hori lortuta, eta berau oinarri hartuta, eragileek eurek diseinatu eta adostu behar dituzte prozesu horiek, kanpo-aholkularitza egokiaren laguntzaz.

Egiaztatu dugu, orobat, **prozesu horiek astiro egiten dutela aurrera**; hain zuzen ere, oniritzi eta adostasun behar horrexegatik. Hobe da urrats labur baina sendoak ematea, urrats handiak eta atzeragarriak baino.

Nabarmendu nahi dugun hirugarren eta azken ikasbidea, ez horratik garrantzi gutxiagokoa, honako hau da: emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen da, funtsean, **berdintasuna gertagarri bihurtzen duten pertsonak daudenean**. Beren ahaleginak, temak, motibazioak eta bide zail horretan aurrera egiteko gogoak bultzatuta, bestelako aukerak bilatzen eta probatzen saiatzen dira egunero —lantoki duten enplegu-bulegotik, garapen-agentzietatik, prestakuntza-gelatik...—, bidezkoagoa eta demokratikoagoa izango den gizarte bat osatze aldera, emakumeen eta gizonen aitortze eta parte-hartze osoa iango dituen gizarte.

Zeri egin beharko diogu aurre etorkizunean?

Jakitun gaude ezin dugula gauden lekuan geratu. Berdintasunak eta enpleguak etengabe hobetzea eta aurrera egitea eskatzen dute. **‘Hazia’ ereinda dago** erakundeetan eta bertako eragileengan, baina **sentsibilitateari, konpromisoari eta lortutako eskarmentuari eutsi egin behar zaio**, etorkizunean ere uzta ona biltzen jarraitu nahi badugu.

EQUAL KIDEITU taldea osatzen dugunok, **Emakunde** erakunde koordinatzailea dugula eta bestelako bitarteko eta kanalak baliatuz, zuekin guztiekin elkarlanean jarraitzea espero dugu, berdintasunaren aldeko ahalegin honetan.

Berdintasunerako bidean ikusiko dugu elkar. Laster arte.



Oinarrizko gida genero-ikuspegia enplegu- eta prestakuntza-sistemen ebaluazioan txertatzeko

Gida honen helburu nagusia **oinarri kontzeptual eta metodologiko** gisa balio izatea da, enplegu-sustapenerako planetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa zenbateraino betetzen den neurtuko duen **jarraipen- eta ebaluazio-sistema** bat abian jartzeko, garatzeko eta erakundetzeko.

Gida hau **EQUAL KIDEITU** egitasmoaren baitan garatu da, bereziki Garapen Taldean 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.

Dokumentu hau lau kapitulutan banatzen da, logika honi jarraiki:

- **Lehen kapitulua** sarrera da. Gida testuinguruan kokatzen du, genero-ikuspegia ebaluazio-sistemetan txertatzeko dauden arrazoiak argudiatzen ditu, eta helburu hori lortzea eragozten duten zenbait erresistentzia-joera aipatzen ditu. Azaltzen du, orobat, gidaren helburuak zein diren, nori zuzenduta dagoen eta nola antolatuta dagoen.
- **Bigarren kapituluaren** izenburua 'Genero-ikuspegitik egindako jarraipen- eta ebaluazio-sistema' da. Bertan, mota horretako sistemek oinarritzat hartzen dituzten kontzeptuak eta printzipioak definitzen dira. Ondoren, argibide praktikoen bidez, eman beharrezko urratsak eta bete beharreko baldintzak argitzen dira, enplegu-sustapenerako proiektuen ebaluazio-prozesuetan aplikatzeko.
- **Hirugarren kapitulu**an glosario bat dago, jarraipena eta ebaluazioa egiteko erabiltzen diren zenbait kontzeptu biltzen dituenak, genero-ikuspegiarekin batera.
- **Azken kapitulua** bibliografiak osatzen du.

Fitxa tekniko multzo batek osatzen du gida, laguntza- eta erreferentzia-tresna izan nahi dutenak, helburu hauetakoren bat duten profesionalentzat: alde batetik, genero-ikuspegia integratzea ekintza-plan edo egitasmo baten diseinuan eta, bestetik, genero-ikuspegi hori aintzat hartzea jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat prestatu eta gauzatzerakoan.

Gida osotasun baten gisa har daiteke, eta hala erabili, kapituluak bata bestearekin lotuta baitaude. Kapituluak bakarka hartzea ere badago, ordea. Dokumentuari erantsitako fitxa teknikoak gidoitzat har litezke, genero-ikuspegiari dagozkion eskakizun nagusiak betetzeko, bai proiektu bat diseinatzerakoan, bai jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat planifikatu eta gauzatzerakoan.



EQUAL Euskadi gai-zerrenda

>>> LAMEGI proiektua.

Azaroaren 22an eta 23an LAMEGI proiektuaren amaiera-jardunaldia ospatu zen, Bilbon.



Informazio gehiago, hemen:
<http://www.lamegi.org/>

>>> LANERAKO BIDEAK proiektua.

EQUAL proiektu honek 'Enpresa-esperientziak partekatzen' argitalpena kaleratu du. Bertan, langabezian dauden pertsonen akonpainamenduaren zenbait adibide biltzen dira, egoera horietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa txertatzeko estrategiei eskainitako kapitulu baten bidez.

Informazio gehiago, hemen:
<http://www.lanerakobideak.net/>

>>> ARIADNA proiektua.

Irailaren 18an, EQUAL ARIADNA proiektuak 'Elkarlanean egindako ekintzailatza giza talde behartsuekin: proiektuaren emaitza praktikoak' jardunaldia ospatu zuen. Bertan arduradunak eta teknikariak izan ziren partaide, eta proiektuaren gauzatze-maila eta lortutako emaitzak aztertu zituzten.



Informazio gehiago, hemen:
<http://www.equal-ariadna.net/>

>>> MIKROGUNEa proiektua.

Azaroaren 6an, MIKROGUNEa proiektuaren inguruan, 'Talde berritzaileak: emoziozko adimena erakundeetan' jardunaldia ospatu zen Donostian.

Informazio gehiago, hemen:
<http://www.mikrogunea.org/>



>>> DONOSTIA AUZOLAN proiektua.

Azaroaren 28an, EQUAL DONOSTIA AUZOLAN proiektuaren amaiera-kongresua ospatu zen. Jarduera Egokien Eskuliburua Berdinkatzerako Tokiko Baliabideen Gida banatu zituzten.

Informazio gehiago, hemen:
<http://www.econcilia.net/>



>>> KIDEITU proiektua.

Azaroaren 27an, "Genero-mainstreaminga integratzea enplegu- eta prestakuntza-erakundeetan: erronkak eta errealitateak" amaiera-ekitaldia ospatu zen Donostiako Kursalean. Proiektua ixteko ekitaldi horretan, enplegu-erakundeetan *mainstreaming*-estrategiak garatuz lortutako emaitzez eta errealitateaz hausnartu eta eztabaidatu genuen.

Gehiago jakin nahi baduzu, zatoz gure web gunera: <http://www.equalkideitu.org>



- [Berdintasunak gizonago egiten zaitu.](#) Emakunde.
- [Generoaren arabera inaktuaz txostenak egiteko material lagungarria.](#) Emakunde.
- [Latinoamerikako eta Karibeko emakumeak buruzko hamargarren tokiko batzarra.](#) CEPAL.
- [Landa Inguruneak Emakumeen Munduko Eguna.](#) FAO.
- [Genero-mainstreamingaren europar taldearen plataforma elektronikoa.](#) Europako Batzordea.
- [Iberoamerikako Emakume Aitzindariak III. Topaketa.](#) Emakumearen Institutua-MTAS eta Carolina Fundazioa.
- [Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun efektiborako legearen eragina 2007ko tokiko hauteskundeetan.](#) Barne-ministerioa.
- [‘Políticas de igualdad en España y en Europa’.](#) María Bustelo eta Emanuela Lombardo. Cátedra argitaletxea.
- [‘Emakumeak, Osasuna eta Generoa’ IV. Foroa: osasuna bizitzaren aro ertainean.](#) Osasun eta Kontsumo Ministerioa.
- [Genero-ikuspegidun Kazetarien Nazioarteko Sarearen II. Topaketa.](#) Genero-ikuspegidun Kazetarien Nazioarteko Sarea.
- [Genero-mainstreamingaren II. Nazioarteko Jardunaldiak.](#) Emakumearen Andaluziako Institutua.
- [‘Emakumeak Milurtekoaren Gidari’ I. Kongresua.](#) Emakume enpresaburuen eta profesionalen elkarteak.
- [‘Sobre el género y su tratamiento en las organizaciones internacionales’.](#) Paloma Durán. Ediciones Internacionales UNIV.
- [Enpresak sortzeko eta ebaluatzeko politikak.](#) Alternativas Fundazioa.
- [‘Educación, nombre común femenino’.](#) Anna Maria Piussi eta Ana Mañeru. Octaedro argitaletxea.
- [‘Emakumearen, generoaren eta hiritartasunarengaineko ikasketak’ Master ofiziala.](#) Emakumearen eta Generoaren gaineko Ikasketarako Unibertsitate arteko Institutua.
- [‘Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun efektiborako legea. Berdintasunerako neurrien eta planen diagnosirako, negoziatzeko eta aplikatzeko gida’.](#) Langile Batzordeak.
- [‘Themis: dokumentu elektronikoa hizkera sexista kontrolatzeko tresna’.](#) The Reuse Company.



KIDEITU aholkulari...

2007-2013 eperako Egiturazko Funtzen programazio-aldi berria arautzen duten dokumentu eta erkidegoko arau ia guztietan genero-ikuspegia programetan eta ekintzetan txertatzeko dagoen legezko betebeharra aipatzen da. Baina, egiaz, legezko betebehartzat al daukagu genero-ikuspegia txertatzea? Zer ondorio izan lezake obligazio hori ez betetzeak?

M. Ángeles Sallé. EQUAL KIDEITU proiektuko aditua berdintasunean eta aholkularitza teknikoan.

Auzi horren inguruan, `Gender Mainstreaming Association´ erakundearen Belgikako ordezkaria den Nathalie Wuïame-k honakoa adierazi zuen: genero-ikuspegia txertatzea legezko betebeharra dela esaten denean, politika oro zuzendu behar lukeen irizpidea eta programazioak aurrez bete beharreko baldintza izan behar lukeela adierazi nahi da. Izan ere, Estatu kideek ez badute genero-*mainstreaming*a abian jartzen, Europako Batzordeak auzitegira jo lezake. Hori dio teoriak, baina praktikan ez da inoiz gertatu.

Bestalde, Susana Climent-ek (EQUAL proiektuko teknikaria UAFSE erakundean, eta `Genero-mainstreamingaren Europako plataforma´ delakoaren kide) jakitera eman zuenez, Europako Kontuen Auzitegia hasi da berdintasun-auditoretzak egiten Europako Gizarte Funtseko programa operatiboetan, eta, ildo horretatik, lehen kontrol-mekanismoak sortzen ari dira. UAFSEn, berriz, antzeko auditoretza-prozesu bat abian jartzekoa da Zertifikazio-unitatea, berdintasunari dagokionez.

EQUAL ARIADNA proiektuaren barruan, berdinkatzerako zerbitzuak jarri ditugu onuradunen esku. Haatik, emakumeek ez dituzte tresna horiek baliatu.

Ainhoa Unamuno. EQUAL ARIADNA proiektuko teknikaria.

Horrekin lotuta, UAFSEko EQUAL sostengu-egiturako teknikaria den aldetik, Susana Climentek adierazi zuen berdinkatze-zerbitzuak ez erabiltzearena ez dela gaurko kontua. Zergatik ez dira erabiltzen? Susanaren ustez, emakumeek zeregin horiek besteren esku uztea familian gaizki ikusita egotea izan daiteke arrazoia. Kasu horretan, eginkizun finkatuak eta estereotipoak apurtu behar dira. Nathalie Wuïamek (`Gender Mainstreaming Association´ erakundearen Belgikako ordezkariak) gehitu zuen emakumeen irabaziak eta zerbitzu horien kostua alderatzen badira, badirudiela ez dutela merezi, batez ere kopuru hori emakumeen diru-ekarpenari soilik kentzen bazaio. Raquel Raposo-k (Emakunden programak sustatzearen arduradunak) aipatu zuen ezinbestekoa dela zenbait neurri hartzea, programaren onuradun direnen beharretara oso ongi egokituak; neurri horiek, oso beharrezkoak, une jakin batzuetarako izango dira, egoera jakin batzuk konpontzeko. Izan ere, lana eta bizitza uztartzeko premiak, oro har, egitura-arazoei dagozkienez, politika orokorren bitartez konpondu behar dira.

Azaroaren 27an ospatutako "Genero-mainstreaminga txertatzea enplegu- eta prestakuntza-erakundeetan: erronkak eta errealitateak" jardunaldian egindako galderak.

