

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

GASTEIZ 1997

GENERO-**IKUSPUNTUA**
TOKIKO ETA ESKUALDEKO
GARAPENEAN
INTEGRATZEKO
ESKULIBURUA

IZENBURUA: "Genero-ikuspuntua tokiko eta eskualdeko garapenean integratzeko esku-liburua"

EGILEA: EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz

MAKETATZAILEA

ETA KOORDINATZAILEA: Ana Rincón

DATA: Urria 1997

ORRI ZENBAKIA: 238

ALE ZENBAKIA: 1.300

DESKRIBATZAILEAK: Berdintasunerako politikak, garapena, genero-ikerlanak, esku-liburuak

IRUDI DISEINUA: Ana Badiola eta Isabel Madinabeitia

ILUSTRATZAILEA: Iñigo Ordozgoiti

FOTOKONPOSAKETA: Rali, S.A. Particular de Costa, 8-10. Bilbao

INPRIMAKETA

ISBN: 84-87595-61-8

LEGE GORDAILUA: BI-1706-97

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
SARRERA	11
1. ZERGATIK BERDINTASUNA TOKIKO ETA ESKUALDEKO GARAPENEAN?	15
2. BERDINTASUNERAKO-POLITIKAK	23
3. EGOERAREN AZTERKETA ETA EMAKUMEZKO ETA GIZONEZKOEN INTERESEN IDENTIFIKAZIOA	31
• Emakumezko eta gizonezkoen jardueri buruzko informazio koantitatiboa	34
• Emakumezko eta gizonezkoen buruzko informazio koalitatiboa	40
• Generoa aztertzekeo eremuak	44
4. BERDINTASUNEAN OINARRITUTA INTEGRATUTAKO ESKUHARTZEEN PLANGINTZA	55
• Eskualdeko, herriko eta sektoreko plangintza	57
• Programak eta egitasmoak planifikatzea	66
• Proiektu eta programetako generoaren inguruko jardunbideak	77
5. BERDINTASUNERAKO PROIEKTUEN PROPOSAMENAK BERRIKUSTEA	83
• Proiektuen proposamenak ebaluatzekeo oinarrizko galderak	86
• Proposamenak sailkatzekeo sistemak	88
• Berdintasunaren inguruko gaiak detektatzekeo galdera-sortak	88
6. BERDINTASUNERAKO ESKUHARTZEEN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	91
• Jarraipena	93
• Ebaluazioa	97
7. BERDINTASUNA GARAPEN-ERAKUNDEETAN INTEGRATZEA	101
• Berdintasunerako gaitasuna eta trebetasuna	103
• Berdintasunerako administrazio-egiturak eta -prozedurak	106
• Berdintasuna ziurtatzea erabakiak hartzean	109
TERMINOEN GLOSATEGIA	111

Eskuliburu hau sortarazi zuen ikerketa-proiektua Europako Batzordearen (Aukera Berdintasunaren aldeko Batasuna, Zuzendaritza Nagusia) dirulaguntzari esker finantzatu zen. Gainera, laguntza osagarria eman zuten honako hauek: INBAS (Alemania), EKOS (Eskozia), CESEP (Belgika), Interface Europa (Frantzia) eta P.I.D. (Alemania).

Ikerketaren koordinatzailea eta eskuliburuaren egilea izan zen Mary Braithwaite, Engender a.s.b.l., Nathalie Wuiame (CESEP) laguntzaile izan zuela.

Egileak esker beroenak ematen dizkie laguntza teknikoa eta finantzarioa eman zuten erakunde eta pertsoneri, bai eta ikerketarako informazioa eta materiala eman zuten guztiei ere. Eskuliburuan ez da aipatzen planteamendu eta metodo desberdinez eman izan den materiala, baina horiek denek lagundu dute Europako garapen lokal eta erregionalean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren integrazioari buruzko gogoeta egiteko. Bestalde, pertsona ugarik beren animoak eta ideiak eman zituzten ikerlana egin zen garaian. Horregatik, eskerrak eman behar zaizkie bereziki Marie Jouffe, Renate Fries, Maria Stratigaki, Pat Richardson eta Eva Eberhardti. Azkenik, eta ez da garrantzi gutxiagokoa, eskerrak ematen zaizkio Nathalie Wuiameri bere ekarpen profesionalagatik eta azterlanari eskaini dion laguntza pausatugatik.

Eskuliburu honen gaztelaniazko eta euskarazko itzulpena eta argitalpena EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Erakundearen ardura izan da. Erakunde hau Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde autonomo bat da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egiazkoa eta eraginkorra gizarte, politika, ekonomia eta kulturaren eremu guztietan lortzearen alde lan egiteko sortua. Enpleguaren arloan, hain zuzen ere, Euskal Administrazio Publikoari, besteak beste, laguntza eta asistentzia teknikoa ematen dio, bai eta diseinatzen dituzten proiektuetan, eremu lokalean, autonomikoan eta komunitarioan, aukera berdintasuna integratzearen alde dauden beste entitate eta Gobernu Kanpoko Erakundeei ere.

Eskuliburu hau Engenderrek ingelesez eta frantsesez ere argitaratu du. Engender irabazi asmorik gabeko elkarte bat da, Europan eta nazioartean eremu sozialeko gaiekin eta genero nozioarekin konprometitua. Bere baitan biltzen ditu nazionalitate eta hizkuntza desberdineko profesionalak, "project cycle management" inguruko moderazio/eskurapen, ikerketa eta zerbitzuetan espezializatuak. Horregatik, Engenderrek laguntza teknikoa eman diezaieke (ingelesez, frantsesez, alemanez eta gaztelaniaz) eskuliburu honetan aipatu metodoak eta tresnak aplikatu eta erabili nahi duten organizazioei. Informazio gehiago nahi duenak jo dezala Engender a.s.b.l.-ra, Boulevard Clovis 12A, B-1000 Brusela. Tfnoa: + 32 2 732 38 23, E-mail: engender@compuserve.com.

Eskuliburu honetan biltzen den informazioa zuzena dela segurtatzeko eginahal guztiak egin badira ere, ez egileek ezta Engender a.s.b.l.-ek ere, ez dute inolako erantzukizunik gerta daitezkeen hutsegite edo omisioengatik.

AURKEZPENA



Enpleguaren arloan azken urteotan izan diren joerek erakusten digute, emakumeek lan merkatuan parte hartzeko borondate irmoa duten arren, beren langabezi tasa gizonena halako bi dela, eta lana lortzen dutenean ere, sarri askotan, enplegu prekarioa izaten dutela, lanaldi ez-osokoa, aldi baterakoa edo/eta ezkutuko ekonomiakoa, eta gehienetan zerbitzuen sektorean eta maila profesional apaletan kontzentratzen direla.

Ordaindutako enplegurik ez izateak eta lan arloko bazterketak, alde batetik, ondorio latzak dakartzkiete emakumeei autonomia kentzen dietelako: soldata txikiagoak, mailaz igotzeko aukera gutxiago eta prestigio gutxi gizartean eta, beste aldetik, lan munduan emakumeen giza baliabide, gaitasun eta kualitateak ez direlako behar adina aprobetxatzen. Hala ere, eta azken urteotako datuen arabera, joera horrek ez dirudi aldatuko duenik epe laburrean.

Horregatik, Euskadiko Autonomi Elkarteko Emakumeentzako Ekintza Positiboen II. Planean helburu nagusitzat hartu da, ez bakarrik emakumeen partaidetza lan munduan, emakumeen gizarteratzearen eta autonomia pertsonalaren tresna delako, baita garapen ekonomikoaren funtsezko faktorea ere badelako. Gizarte aktibo eta lehiakorra abiarazteko nahitaezkoa da emakumeek ekonomian duten eginkizuna berraztertzea, izan ere, emakumeek politika ekonomiko- en xede izaten segitzen dute, baina daude politika horien subjektu aktibotzat hartzen, garapen sozioekonomikoaren garrantzia duten arren. Alde horretatik, aukera berdintasuna, eskubide zuzen eta demokratikoa izateaz gainera, behar estrategikoa da EAeko eraikuntza politiko, sozial eta ekonomikorako.

Bestalde, Europako Batzordeak garapen eta enplegurako Ekimen Lokalei buruz prestatu duen txostenak argitzen duenez, "maila lokala" jarduera berriak sortzeko eta enplegu-leku berriak ustiatzeko eremu garrantzitsu bihurtzen eta sendotzen ari da, gero eta gehiago. Era berean, sektorearteko lankidetzak harremanak, kolektibitateak eta garapen ekonomikorako onuragarri izango direnak, inolako zailtasunik gabe ezarri daitezkeen inguruneak dira.

Horrela, bada, alde batetik dugu eskura ditugun baliabideak optimizatu beharra, zeinetan emakumeek funtsezko zati bat osatzen duten, eta beste aldetik, ikusten dugu enpleguaren hazkuntza bultzatu beharra dagoela, ez bakarrik neurri makroekonomikoen bidez, baita, eta bereziki, maila lokal eta erregionalean izaten diren ekimenen bidez. Hori dela eta, garapen lokal eta erregionalean emakumeen eta gizonen artean aukera berdintasunaren integrazioa praktikan gauzatzeko lagunduko duten tresnak prestatu eta egokitzea behar-beharrezkoa da. Alde horretatik, Emakundek bere egin du eskuliburu hau, programa europar baten barruan Engender a.s.b.l.-k prestatua. Horren helburua da gure Autonomi Elkartean garapen lokal eta erregionalerako abiarazten diren politika, programa eta ekintzen plangintza, exekuzio eta ebaluazio guztietan emakumeen eta gizonen baldintzen, egoeren eta beharren arteko diferentziak sistematikoki kontuan hartzeko erreminta izan dadila.



Txaro Arteaga Ansa
EMAKUNDE/Emakumearen
Euskal Erakundeko zuzendaria

SARRERA



Eskuliburu hau garapen lokal eta erregionaleko programa eta proiektuen plangintza eta gestioan sartuta dauden pertsonentzako dago pentsatua, beti ere haien asmoa garapen eskuhartzeetan emakumeen beharrak jasoko direla segurtatzea baldin bada eta bide ematen badu garapen horretako prozesuetan emakumeen partaidetza osoagoa eta emakumeen eta gizonen artean berdintasun handiagoa izan dadin. Eskuliburu honek, aukera berdintasuna Europako garapen lokal eta erregionalean nola integratu erakutsiko duen gida praktikoa izan nahi du.

Garapen lokal eta erregionaleko eskuhartzeek garrantzi handiko eginkizuna betetzen dute Europako Batasuneko hiritarren bizitzan, heziketa eta enpleguko aukeretan, azpiegituren antolaketan, zerbitzuak eskuratzekoan eta ingurune kultural eta fisikoaren kalitatean eragin handia dutelarik. Beharrak gehitzen diren heinean eta baliabideak murrizten doazen neurrian, garapenaren egileak eta garapen politikaren gaineko erabakiak hartzen dutenak ohartzen ari dira garapen prozesuak eraginkor izateko eta horiek aurrera eramateko ezinbestekoa dela emakumeek partaidetza handiagoa izatea garapen sozialean eta ekonomikoan. Aldi berean, herrietan nola hirietan, emakumeek etorkizun hobea dutela dirudi beren beharrak bete ahal izateko eta garapenaren erdigunean egon gogo dute eta ez bazterretan.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun falta gizartearen, ekonomiaren eta politikaren bizitzan tinko dirauen ezaugarria da. Emakumeen alde zenbait aldaketa izan bada ere (hezuntzan eta kualifikazioetan, lan legerian eta lan merkatuko eskarrietan), herrialde gehienetan langabeziaren maila altua da oraindik ere. Lanpostuetan emakumeak sektore gutxi batzuetan kontzentratzen dira eta mailarik apalenetan, eta horrek diferentzia nabarmenak sortzen ditu emakumeen eta gizonen soldaten artean. Emakume enpresariak ere gutxietsiak daude eta emakumeek sortutako enpresak gehienetan gizonaek gestioatzen dituztenak baino txikiagoak izaten dira.

Aipatutako diferentziak emakumeen aurka doaz eta aldi berean Europako ekonomien aurka. Diferentzia horiek ez dira familiako bizitza eta lanbidea bat egin beharraren arazoetatik, errotutako jarrera eta aurreiritzietatik edo mugikortasun edo sarbideko zailtasunetatik bakarrik sortzen, baita emakumeen beharrei erantzun egokia emateko, haien esperientzien eta trebetasunen gainean eraikitzeke eta proiektuetan eta programetan haien partaidetza errazteko garapen estrategiek izan duten porrotatik ere.

Horregatik, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna garapen lokalean eta erregionalean integratzea, gaur egun, lehentasun handieneko gaia da Europako Batasuneko eta, oro har, Europa osoko estatu askotan. Baina, praktikan, zer esan nahi du horrek garapen agentzientzat eta erakundeentzat?, zein politika mota dira egokienak garapenean berdintasuna izateko?, zein da beharrezko informazioa eta nola lortzen ahal da?, nola diseinatzen ahal dira, nola jarraitu eta ebaluatu berdintasun ikuspegitik garapen programak eta proiektuak?, alde horretatik zein metodo eta tresna erabiltzen ahal dira?

Eskuliburu honek erantzunak eman nahi dizkie arazo horiei, berdintasuna garapenaren praktikan nola integra daitekeen erakusten duen gida praktikoa bat eskainiz. Eskuliburu hau prestatzeko instituzioekin eta nazioarteko eta Europako sareekin kontaktatu da lehendik erabili izan diren metodoak eta tresnak, Europako garapen lokal eta erregionalerako garrantzitsuak

izan daitezkeenak, zein diren jakiteko. Metodo batzuk Hirugarren Munduan izandako esperientzietatik datoz, eta Europako egoerara egokitu dira.

Adibideek fase desberdinak hartzen dituzte proiektuen eta programen zikloan (politikaren esparruaren finkapena, arazoaren identifikazioa, egoeraren analisia, eskuhartzearen diseinua, proiektuen eta programen balioespina, jarraipena eta ebaluazioa). Bertan sartzen dira, halaber, beste gai batzuk ere, hala nola, garapen lanetan diharduten instituzioetan aukera berdintasuna integratzea, emakumeen kokapena erabakiak hartzearen arloan eta jendearen prestaketa genero nozioan.

Eskuliburuaren muina da emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna, Europako Batasun osoan funtsezko eta lehentasunezko gai delarik. Eskuliburuak berdintasun eza eta diskriminazioa ezaugarritzat duten beste kasuak, esaterako arrazan edo adinean oinarritzen direnak, zuzenean jorratzen ez baditu ere, bertan sartutako adibideen mezu nagusia da pertsonen esperientzien, beharren eta interesen aniztasuna kontuan hartu beharrekoa dela garapen lokal eta erregionalean, baldin eta ekonomiaren eta enpleguaren hazkuntza eta gizartearen eta ekonomiaren kohesioa benetan lortu nahi bada.

Eskuliburuan agertzen diren adibideak erabiltzeko agian imaginazioa eta egonarria beharrezkoak dira. "Berdintasuna nola integratu" gaiari ez dago soluzio bakarra ematerik, eta metodo askok egokitu beharra izan dezakete garapen egoera konkretu baten beharrak betetzeko. Eskuliburua gida praktikoa bat bezala erabiltzen ahal da proiektu eta programaren ziklo osoan zehar, edo "begirada bat" bota dakiokete eskuliburuari, proiektuaren edo programaren fase espezifikoko batean berdintasuna nola integratu bilatzeko. Zenbaitetan informazio iturri osagarriak ere iradokitzen dira.

Europako garapen lokal eta erregionalean berdintasuna sartzeko planteamendua aski berria da eta oraindik ezagutu beharreko asko gelditzen da, horrek esan nahi duenez eta hori lortzeari buruz. Begibistan dago planteamendu integratua beharrezkoa dela berdintasun handiagoa eta garapen hobea erdiesteko. Horretarako ezinbestekoa da arlo horretan esperientziak eta "know-how" partekatzea.

Eskuliburu hau trukaketa eta ikaste prozesurako lagungarri izan dadila espero dugu. Nolanahi ere, ekarpen inportanteenak garapen arloan diharduten organizazioen aldetik etorriko zaizkigu, eta horiek berdintasun nozioa integratuz praktikan egiten dituzten ahaleginetatik.

1. ZERGATIK
BERDINTASUNA TOKIKO
ETA ESKUALDEKO
GARAPENEAN?



Gizonezko eta emakumezkoen arteko aukera-berdintasunaren ikuspuntutik tokiko eta eskualdeko garapena hobetzeko oinarriko hiru arrazoi bereiz daitezke:

- Tokiko eta eskualdeko garapenak emakumezkoen partaidetza erabatekoa behar du eraginkorra izango bada.
- Emakumezkoek, populazioaren erdia baino gehiago osatzen dutelarik, beren ekarpen ekonomikoa aintzatetsia eta bermatua izan dadin, eta beren behar eta interesak hobeto ezagutu daitezen nahi dute.
- Gai hau lehenetsun politikoztat hartu da estatukide askotan eta Europako mailan, emakumezko eta gizonezkoen artean aukera-berdintasuna lortzeko nola saiatzen diren erakustearren programa- eta proiektu-sustatzaileen inguruko eskaerak mahairatuz.

PARTAIDETZA EZBERDINA, ONURA EZBERDINAK

Informazioa eskura dagoen tokietan, argi ikus daiteke Europako Batasuneko emakumezko eta gizonezkoak ez direla neurri berean heltzen garapen-baliabideetara (kredituak, diru-laguntzak, merkataritza-prestakuntza eta aholkularitza...). Gizonezkoek osatzen dute gehiengoa eta emakumezkoek gutxiengoa, bai proiektu-euskarrien erabiltzaile bai eta proiektu-sustatzaile gisa ere. Irlandan, esaterako, LEADER I nekazaritzaren garapenerako programaren ebaluazioak proiektu-sustatzaileen artean gizonezkoen kopuruak emakumezkoena erruz gainditzen zuela erakutsi zuen (1).

Eta garapen-planak egiten direnean, ez dira kontuan hartzen emakumezko eta gizonezkoen esperientzia, behar eta interes ezberdinak. 1991an, "Egitura-aldaketaren Konfigurazioa: Emakumezkoen rola" izeneko OECDko (Ekonomi Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundea) txosten batek hiri-inguruetako genero-injustiziak nabarmentzen ditu, hirietan hiri-plangintza-ren sistemak ez dituela hirietako emakumeen rola eta injustiziak erabat aintzatetsi ohartaraziz (2). Antzeko egoera antzeman daiteke Europar herri-komunitateen garapen-programei dago-kienz, non toki-mailan nagusiki emakumeei dagozkien gaiak, hala nola, haur-zainketa, garraio publikoa eta menpeko senitartekoaren ardura, sistematikoki ez baitira ukitzen (3).

Funtsezkoak dira emakumezkoen eta gizonezkoen arteko rolen ezberdintasunak, ekonomia, kultura eta gizarte bizitzarekiko erantzukizunak eta itxaropenak. Ezberdintasunen izaera gizarte edo kultur talde ezberdinen arabera alda daiteke denboran zehar, baina emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren oinarriko gertakaria agerikoa da nonahi, eta garapenarekin zerikusia duten alor guztietan azaltzen da. Jendearen garraio, gizarte-zerbitzu eta aisiarako erraztasunen erabilera produkzio edo erreproduktzio lanetan aritzearen arabera ezberdintzen da.

Emakumezko eta gizonezkoek eraikitako inguruneekiko eta natur inguruneekiko harreman ezberdinak dituzte, eta erabaki-hartze politikoari dagokionez bai eta esperientzia ezberdinak ere. Beren lan-egunak luzeran eta eredian bereizten dira, eta beren ordaindutako eta ordaindugabeko lanarekiko harremana (produktiboa, ugaltzailea, komunitate-mantenukoa) nabar-menki ezberdina da. Ezberdintasun hauek ez dira entitate finkoak, jariakorrak baizik, eta badute aldatzeko potentzialik, negatiboki nahiz positiboki, emakumezko eta gizonezkoen arteko berdintasunari dagokionez.

GARAPENEAN ALDEZ AURRETIKO GENERO-JARRERAREN KAUSA BATZUK

Hein batean emakumeen beharrak egoki zuzentzeko eta garapenari dagokionez emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna lortzeko porrotaren arrazoia emakumeak plangintza nagusian eta herri-mailan nola eskualdekoetan erabaki-hartzeko posizioetan parte hartzeko duen gabezia erlatiboa izan daiteke. Emakumeak ez daude garapenetik kanpo, eta are gehiago, eskualde askotan oso garapen-eragile garrantzitsu eta aktiboak dira, baina maiz administrazio-posizioetan kontzentratuta daude, eta prestakuntza, komunitate-garapenaren eta gizarte eta kultur-ihardueren arlo "biguinetan". Gizonak nagusi dira helduen plangintzan eta manager-mailetan, eta baita erabaki-hartze formalen mailetan ere.

Eredu hau hautatutako agintariei dagokionez ere betetzen da. Espainian, 1994an, eskualde-gobernuetan kontseilarien %11,7 bakarrik ziren emakumezkoak, eta herri-kontseilu mailan al-kateen %4,9 bakarrik, %10,2 diputatu eta kontseilarien %12,6 ziren emakumezkoak (4). Frantzian, herri-kontseiluen %5,4 eta eskualde-kontseilarien %12 emakumezkoak dira (5). Luxembourg-en 1993an, kontseilu komunaletako kideen artean %10,3 bakarrik ziren emaku-mezkoak (6).

Dauden alde zuzentzeko genero-joerak herriaren eta eskualdearen garapenari eginiko hur-bilpenetan gialentzen diren ikuspegiengatik sortutakoak izan daitezke. Ikuspegi hauek talde za-baletan oinarritzen dira, hala nola "komunitatea", edo "landako biztanleak" edo "langabe-tuak" bezalako izenburupean. Helburu-talde zabal hauek gutxi gora-behera talde homogeneo gisa tratatzen dira, eta ez dago talde hauek osatzen dituzten pertsona-mota anitzen artean des-berdintasun sistematikorik. "Helburu-taldearen" behar, interes, ahalbide, baliabide eta moti-bazioei buruzko usteak lantzen dira, eta uste hauek helburu-taldearen eta bere osagai ezberdi-nen ezagutzan baino gehiago, plangintza-egile edo erabaki-hartzaileen berezko esperientzian eta orientabideetan oinarritzen dira.

Azterketa ekonomiko eta politika tradizionala dago garapenaren alorreko alde zuzentzeko genero-itsutasun eta jarreraren erroan. Diane Elson, garapen-ekonomilari garrantzitsu batek, zera adierazten du "Oinarritzeko... porrota gertatzen da ekonomia definitzeko moduari dagokio-nez, bi arlotan, ekonomilarien azterketa teknikoetan nola eguneroko elkarrizketetan. Ekonomia oinarrian dirua irabazteko erabiltzen diren jarduera gisa definitzen da —bai soldata edo alokai-rua, edo bakoitzak bere kasako lanen irabazien moduan, edo besteren bat enplegatzearen on-doriozko irabazi gisa... Emakumezko ikerlari askok azken 15 urteotan azpimarratu dutenari ja-rraituz, definizio hauetan emakumeek eginiko lan guztiak kanpoan uzten dira, negozioetan eta familia-landetxeetan ordaindu gabeko lanak, eta ama, emazte eta alaba gisa besteak zaintzeko dituzten betebeharrak eta ardurak. Berezi "emakumeen lana" den hori "ez-ekonomikotzat" defi-nitzen da, nahiz eta lan hori bete gabe funtzionatuko duen ekonomiarik ez dagoen (7).

Emakumearen aurkako garapenaren alde zuzentzeko jarrera jarraia izatearen arrazoi sako-nago bat genero-diskriminazioari aurrea hartuko liokeen garapen-agentzia eta agintarien alde-tiko berriak helburu eta lehentasunen gabezia da. Ez dago zinez diskriminatzeke nahirik, baina garapenaren eskoramentu teorikoetan nola bere praktikan emakumeen rolen eta beha-rraren ordezkapen egoki baten gabeziak diskriminazio etengabeari aurrea hartzeko ahalegin

konszienteak egin behar direla esan nahi du. Oso aldi gutxitan agertzen dute garapen-agentzia eta agintariak hiritar guztiei zuzenduriko garapen-eskuharmenekiko sarbide berdina eta onura berdinak ziurtatzeko berariazko konpromisurik, edo emakumeei botere gehiago eman eta eskualdean edo herrian haien egoera ekonomikoa indartzekoa. Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna erakunde-helburu antolatzaile gisa finkatzen ez den heinean, zaila da erakunde baten baitan dauden norbanakoek horren inguruan zer edo zer egitea, eta ez dago alderdi hau beren lanean sartzeko eskaririk lan-taldean.

Honetaz gain, garapen-agente eta plangintza-egileen trebakuntzak orohar ez du genero-dimentsioa kontuan hartzen. Beste gai batzuetan bezalaxe, genero-gaien ulertzeak eta proiektu-prestakuntza eta plangintzetan generoa kontuan hartzearen nondik-norakoak jakiteak trebakuntza eskatzen du.

JUSTIZIA, ETA BAITA ERAGINKORTASUNA ERE

Emakumeen ikuspuntutik, argi dago garapenak zergatik hartu behar lituzkeen gehiago kontuan beren egoera eta beharrak eta zergatik lagundu behar lukeen dauden ezberdintasunak zuzentzen. Justizia sozialari loturiko gaia da hori, erakunde guztiak onetsiko luketena, sinatuko luketena, hau da, emakumeak talde gisa desabantaila gutxiago ez luketela izango eta garapenari dagokionez ondorio onak hobeto jasoko lituzketela. Talde batzuen beharrak beste batzuenak baino hobeki ezagutzen dituen garapena moralki onartezina da. Dena den, emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren gaia garapen-erakundeentzat behar praktikoa bat ere bada, eraginkorrakoak izan eta, beren eskuharmenen bitartez, beren herri edo eskualdean gizarte mailan eta ekonomikoki inpaktu jarraitua sendoagoa eta zabala izan nahi badute.

Garapenean parte hartzeko gizonetzko eta emakumezkoen trebetasuna beren rolerik, erantzukizunetik eta igurikapenetik baldintzatuta dago. Emakumeen rolerik anitzek (ugalketa-lana, etxe-koandre antolamendua, produkzio-lan informala eta formala, komunitate-mantenua) gizonen maila, termino eta baldintza berdinetan parte hartzeko beren ahalmena kaltetzen dute. Gizonetzkoen rolerik eredu tradizionalarekin batera, (produkzio-lan formala, lidergo eta erabakihartzea), garapen-prozesuan generalean gizonen parte hartzea emakumezkoena baino askoz handiagoa da. Eta bi fenomenoak beren artean lotzen dituen harreman bat ere bada gainera, emakumezkoen rolerik-kopuru batek garapenean gizonetzkoen parte hartzea errazten baitu. Ondorioz, emakumeen garapenarekiko ekarpen potentziala ez da gauzatuko, eta beraz garapenaren kaltetan izango da. Egun, garapenaren prozesu endogenoa azpimarratzea, eta talentu guztien erabilpena eta bere kasako ekimen eta enpresen sustapenak Europako ekonomiarako duen garrantzia dela eta, argi dago ekonomia produktibo eta formalean emakumearen partaidetzarako oztopoak deuseztatu egin behar direla.

Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna garrantzitsua da halaber garapenerako baliagarri diren baliabide mugatuak esparruan (beharren eskalaren kontra jokatzen denean). Oso helburu zehatzik gabe diseinaturiko interbentzioak ez dira onargarriak; hauek baliabideak alferrik galtzen dituzte eta oso emaitza urriak eta inpaktu jasangaitzak sortzen dituzte.

Diseinu pobrearen arrazoietakoa asko egoeraren ezagutza eta azterketa desegokitik datoz, eta helburu-talde eta onuradunen arazo eta beharren, eta behar eta arazo hauentzako konponbide desegoki edo partzial batzuen hautapenetik. Helburu-talde bat termino zabaletan bakarrik definitzen bada (luzaroko langabeak, landa-munduko emakumeak, emigranteak, etorkinak, komunitatea), eta helburu-talde barruko ezberdintasunak gutxi edo batere aztertzen ez badira, ezinezkoa da prestatutako eskuhartzeak talde barruko azpitalde ezberdinen beharrak tajuz jaso eta ezagutuko dituela ziurtatzea —edo frogatzea—.

Bestalde, garapen-eskuhartzeak eusteko ezinbestekoa da aukera-berdintasuna. Garbi identifikaturiko jarraitasun-faktore bat onuradunen partehartzea da, bereziki eskuhartze baten identifikazio, plangintza eta ebaluazio-faseei dagokienez. Emakumeek behar hainbat parte hartzen ez badute, interbentzioa eraginkor bihurtuko lukeen jardueretan murgiltzeko pizgarri gutxi aurkituko dituzte, esaterako komunitate-erabilerarako edo enpresa eta negozio ekimenak bultzatzeko diseinaturiko erraztasunak mantentzeko ahaleginean. 1995ko UNDP Giza Garapenaren Txostenak dioenez, "Giza-garapena ezinezkoa da aukera-berdintasunik gabe. Emakumea garapen-prozesutik baztertuta dagoen heinean, garapenak ahul eta soil jarraituko du. Giza garapen eusgarriak garapen-paradigma generoz janztea eskatzen du nahitaez". (8).

EMAKUMEZKOAK ETA GIZONEZKOAK

Europako Batasuneko herri eta eskualde mailako garapen-agentzia eta agintari gehienek nola edo hala kontuan hartzen dute "emakumeen" gaia. Onartzen dutenez, garapenean emakume gutxiegi daude murgilduta eta emakumeen berariazko hainbat behar ez dira ongi eza-gutzen gainera. Trebakuntza-ikastaroak antolatzen dituzte, beren konturako enplegua eta negozio txikiak bultzatzen dituzte, (batzuetan) haurren zaingo-zerbitzuak ematen dituzte eta emakumeentzako beste "berariazko" ekintzak abiarazten dituzte. Ekimen hauek rol garrantzitsuak betetzen dituzte, baina ez dira nahikoak emakumeek aurre egin beharreko desabantailak eta indarrak zuzentzeko.

Emakumeentzako soilik diren proiektu gehienak oso aurrekontu txikiak izaten dituzte eta ondorioz, beharren maileri dagokienez, gutxieneko inpaktua. Ez hori bakarrik, soilik emakumeentzako diren proiektu askoren hipotesi azpimarragarria zera da, emakumeek aurre egin beharreko arazoak eta hauen soluzioak soilik emakumeen inguruan bilduz konpon daitezkeela. Dena den, dagoeneko ikusi dugun bezala, emakumeek garapenean parte hartzeko eta onura ateratzeko abilezian, gizonezkoek emandako garapen-hurbilpenek eta politika nagusiek zuzenean eragina izaten dute. Kontuan hartu behar da gainera, adierazitako hurbilpenak eta politikak gizonezko eta emakumezkoen arteko ezberdintasunezko harremanetan oinarrituta egiten direla, bereziki etxeko ezberdintasunean oinarrituz.

Emakumeek aurre egin beharreko berariazko zailtasunak —baliabideez baliatzeko aukera, zerbitzuak, trebakuntza eta enplegua, lana; mugikortasuna; guraso- eta zaintza-ardurak— ondorioz gizonen eta emakumeen ardura gisa ikusi behar dira, eta haien soluzioak behar diren kasuetan ekintza espezifikoak erabiliz ezezik, interbentzio nagusien markoaren barnean ere ikusi behar dira.

Honelako hurbilpen bat definitu izan da, nazioarteko garapen-zirkuluetan; hau da, garapenarekiko "genero"-hurbilpena. Honek anglofonoak ez diren gizarteetan zailtasun linguistikoak sortzen dituen arren ("generoa" ez da aise itzultzen hainbat hizkuntzetara, eta hitz honen parekideak kultura batzuetan sexu-konnotazio zehatzak dakartza), kontzeptua gaur egun nagusiki onartzen da, bere garrantzi analitiko eta praktikoa dela eta. Genero-hurbilpenak rol sozio-ekonomikoetan eta emakume eta gizonen arteko harremanak azpimarratzen ditu, eta beren estatus-diferentzia, baliabide eta erabaki-hartze guneetarako sarbidean; honek ondorioz berdintasun-ekuazioaren bi alderdiekin du zerikusia. Eta aldaketa handiak proposatzen ditu garapen-proiektuak eta programak diseinatu eta bideratzeko moduari dagokionez.

1995eko maiatzean, Ekonomi Lankidetzarako eta Garapenerako Erakundearen (OECD; Organisation for Economic Cooperation and Development) Garapenerako Laguntza Batzordearen (DAC; Development Assistance Committee) Goi-mailako Bilera batean agiri politiko bat adostu zen, zeinak honela dioen: "Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna pertsonak ardatz dituen garapen jarraiturako helburu estrategiko gisa, emakumearen eta garapenaren gaiarekiko aurrez gobernuek eta laguntza-agentziek jarraitu izan dutena baino hurbilpen zabalagoa inplikatzeko du... (Honek) emakume eta gizonen lankidetz-maila berdinean, garapen-agenda definitzeko, ikuspegia eta helburuak finkatzeko, eta guztia burutzeko beharrezko estrategiak garatzeko arduraren berengain hartzeko ezinbesteko behartzat onartzen du. Honek garapen-agendaren aldaketa eskatzen du emakumezkoen eta gizonezkoen ikuspegi, interes eta beharrak barne hartzearen.

BERDINTASUN-AUKERA ETA GARAPENAREN INGURUKO POLITIKA EUROPARRAK

Europako Batasuneko erakundearen barnean ere berdintasunerako horrelako hurbilpen integratua azpimarratzen ari dira, Egitura-fondoaren operazio eta berdintasuneko aukerei buruzko 1994ko Kontseilu Erabakian adibidez, 1995-1999 bitarteko Emakumezko eta Gizonezkoen arteko Berdintasun-aukeren gaineko Europako Batasuneko Laugarren Epe Erdirako Programa eta 1996ko Batzordearen Jakinarazpenean "Batzordeko politika eta jardura guztietan emakumezko eta gizonezkoentzako berdintasun-aukera barne hartzeari" buruzkoan (10-12).

Politika-konpromisu hauek orain programa-norabideetan gauzatzen ari dira. Adibidez, berdintasun-aukerak 1997-1999 aldirako zeharkako lehentasun moduan txertatzen da garapen-zailtasunei aurre egin behar dieten hiri- eta industria-zonaldeetarako Objective 2 programaziorako norabideen barruan.

Erronka orain herri eta eskualde mailako agintarien plangintzan datza, politika-konpromiso eta lehentasun horiek garapen-programa eta proiektu bidez praktikan gauzatzean, parte hartzeko aukera-berdintasuna ziurta dadin eta ondorioz, bai emakume eta bai gizonen beharrak tajuz ezagutu daitezten.

ERREFERENTZIAK

(1) Kearney, B, Boyle, G.E. and Walsh, J, 1994, *EU LEADER 1 Initiative in Ireland, Evaluation and Recommendations*, Department of Agriculture, Food and Forestry, Dublin.

(2) OECD, 1991, *Shaping Structural Change: The Role of Women*, OECD, 2 rue André Pascal, F-75775 Paris Cedex 16.

(3) Conroy, P. and Flanagan, N., 1994, *Women and Local Community Development, Combating Disadvantage*, Working Paper no. WP/92/96/EN, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Loughlinstown House, Shankill, IRL-Dublin

(4) Ministerio de Asuntos Sociales, 1994, *Las Españolas en el Umbral del Siglo XXI: informe presentado por España a la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres*, Beijing, 1995. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

(5) Editorial, *Le Monde*, June 8 1996.

(6) Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, 1995, *Les femmes dans les conseils communaux au Luxembourg*, Luxembourg.

(7) Elson, D., 1993, "Gender relations and economic issues", in *Women and Economic Policy*, Oxfam Focus on Gender 3, Oxfam, Oxford.

(8) UNDP, 1995, *Human Development Report 1995: Gender and human development*, United Nations Development Program, New York.

(9) OECD/DAC, 1995, *Gender Equality. Moving towards sustainable people-centred development*, OECD, 2 rue André Pascal, F-75775 Paris Cedex 16.

(10) Council Resolution of 22.6.1994 on *Equal opportunities and the operations of the Structural Funds*, Official Journal of the European Communities no.C231, August 20 1994.

(11) *Fourth Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities between Women and Men for 1995-1999*, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Equal Opportunities Unit, V/231/96-EN.

(12) Commission Communication of 21.2.1996 on *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, Publications Office of the European Institutions. L-2985 Luxembourg. ISBN: 92-78-00900-8.

BESTE IRAKURKETA GOMENDAGARRI BATZUK

Bakker, I. (arg.), 1994, *The Strategic Silence: gender and economic policy*, Zed Books in association with the North-South Institute, 7 Cynthia Street, UK-London N1 9JF.

European Charter for Women in the City: moving towards a gender-conscious city, 1994, Eurocultures, c/o ISA St Luc, 57 rue d'Irlande, B-1060 Brussels.

Moser, C., 1993, *Gender Planning and Development: theory, practice and training*, Routledge, London.

UN, 1995, *Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing*, 4-15 September 1995, United Nations.

2. **B**ERDINTASUNERAKO POLITIKAK



Gizon eta emakumeen arteko berdintasun-aukeraren gaiaren aurrean erakundeek maiz eman ohi duten lehen urratsa adierazpen politiko bat egitea izaten da, erakundeak berdintasun-helburu jakinak lortzeko konpromisua har dezan. Garrantzitsua da goi-mailako agintariek garapen-egitarau eta proiektuetan berdintasun-aukerak lehentasun bihurtzea bultzatzeko adierazpen formala egitea, bezero eta lan-taldeari emakumezkoen eta gizonezkoen behar ezberdinak kontuan hartu eta beren zerbitzu eta ekimenetan aukera-berdintasuna ziurtatzeko nahia erakutsiz horretarako. Era honetako politika batek bezero, babesle eta sortzaileei sentimendu publikoei eta lehentasun politikoei erantzuten dien kalitatezko erakunde-irudia aurkezten die halaber.

GENERO-BERDINTASUNEAN EGINDAKO POLITIKA-ADIERAZPENAREN HELBURUAK

Europako Batasuneko zenbait erakunde publiko eta pribatuetan berdintasun-aukeretarako edo berdintasunerako politika ezarrita edukitzea onartutako praktika da, maiz erakunderako pertsonala kontratatzeari dagokiona, baina, kasu batzuetan, baita bezeroei edo tokiko hiritarrei zerbitzuak emateko moduari dagokionez ere bai. Berdintasunezko edo berdintasun-aukerarako politikak lantzeko arrazoiak ezberdinak dira, baina lau ataletan bereizteko joera dago: bete-behar legalak; gizarte-justizia; eraginkortasuna eta eragingarritasuna.

- Betebehar legalak erakundeek berdintasun-aukerari buruzko legeria errespetatzeko beharri buruzkoak dira, nagusiki enpleguari dagokion legeriari buruzkoak.
- Gizarte-Justiziaren inguruko iritziek maiz indar handiz jokutzen dute, genero, abilezia(eza), arraza, eta abarretan oinarritutako hainbat eremutan dagoen diskriminazioa antzeman dela onartzen denean, bai eta diskriminazio hau deuseztatzeko eta egoera berdina goa eta justuagoa lortzeko konpromisua hartzen denean.
- Eraginkortasunaren inguruko argumentuak maiz "giza baliabideak maximizatzeko" edo "esplotatu gabeko talentuak erabiltzeko" gisa adierazten dira. Emakumezkoak "modu aktiboago batean parte hartzea" ekonomiaren interesetan dela esan ohi da.
- Eragingarritasuna maiz arrazoi nagusi gisa adierazten dute nazioarteko garapen-erakundeek. Programa eta garapen-helburuak helburu-taldearen argi eta garbi ulertzen ez bada, lortu ezinak direla argudiatzen dute, eta iraganeko porroten arrazoiak onuradunak talde homogeneo bat zirelako ustea izan da, behar eta interes ezberdinak dituzten gizonezko eta emakumezkoak direla kontuan hartu gabe.

West Fife Enterprise Ltd, komunitate-jabegoa duen Eskoziako konpainia baten berdintasun-aukeren politikak, zeinak langabeei prestakuntza eta enplegu-laguntza ematen dien, honek dio: "Onartzen dugu Gizarte eta Kultur prozesuek gizarteko talde eta banakako jakinak desabantailan uzten dituztela eta egoera honi konponbidea emateko asmotan urrats positiboak emateko erabakia hartua dugu... Gure politika beraz oinarri ez-legezko eta ez-justiziazko diskriminazioa deuseztatzeko diseinatuta dago, eta ekintza positiboa bultzatzeko iraganeko diskriminazioaren eraginak zuzentzeko eta enpleguan berdintasuna sustatzeko, beharrezkoa den lekuan." (1)

Landa-zonaldeetan berdintasun-aukerari buruzko hitzaldi batean, 1993an, Highlands and Islands Enpresako zuzendariak, zera aipatu zuen: "Emakumeak giza baliabide biziak direnez gero, ekonomiaren intereserakoa izango da... beren rola aintzatestea eta landako bizitzan eta lanean beren ekarpenak areagotzeko aukera ematea". (2)

ZER ESAN NAHI DUGU "BERDINTASUN-AUKERAK" ETA "BERDINTASUNA" AIPATZEAN?

Emakumezko eta gizonezkoen arteko berdintasun-aukerak garapenari dagokionez emakumezko eta gizonezkoak arlo (erabaki-hartze, plangintza, eta abar) eta jarduera ezberdinetako (prestakuntza, enplegua, enpresa, eta abar) aukera izateko eta bertan parte hartzeko ahalmena segurtatzea esan nahi du. Berdintasun-aukerak ez dute esan nahi aukera berdina eskaintzea, gizonezko eta emakumezkoek esperientzia, behar edo interes ezberdinak baitituzte. Arrazoi honetatik nagusi diren garapen-aukera asko, teoriarik jende guztiari irekita daudenak, praktikan talde batzuen mesedetan izaten dira. Hurbilpenak "diferentea, baina berdina" izan behar du, esperientzia, behar eta interesen aniztasuna guztiontzako aukera-berdintasuna segurtatzeko helburuari zuzendurik.

Izan ere, "paritate" tratamendu-terminoa "berdintasunaren" alternatiba gisa proposatu izan da, tratamendu-baliokidetasunaren beharra nabarmenduz, berdina edo berdintasunezko tratamendua baino gehiago.

"Berdintasunak" "berdintasun-aukerak" baino zentzu zabalagoa eta potentzialki sakonagoa du. Berdintasun-aukerak helburua emakumezko eta gizonezkoen garapenean berdintasunez parte hartzeko aukera eskaintzea dela besterik ez du iradokitzen. Garapenean berdintasunaren helburuak sarbidean eta partaidetzan ezezik, garapenaren etekinetan berdintasuna ere esan nahi du; emakume eta gizonek neurri berean ekin beharko lukete partehartzaile gisa eta beren behar eta interesak neurri berean ezagutu beharko liriateke. Oraindik ere, aktibotasun gehiagoz, garapenak rol bat joka dezake emakume eta gizonen arteko ezberdintasunak murriztean. Honek berdintasuna garapenean ezezik, berdintasuna garapenaren bitartez lortzea ere esan nahi du.

"Berdintasun-aukeren politika bat burutzeak ekintza positiboen programa bat eskatzen du. Ekintza positiboak berdintasun-tratamenduari buruzko legedia osatzera deitzen du eta ezberdintasunak deuseztatzeko neurriak barne hartzen ditu... Ekintza positiboen programa bat finkatzeak erakunde bat bere enplegu-politika eta praktiketan, diskriminazio oro identifikatu eta deuseztatzeko balioztatzen du, eta iraganeko diskriminazioaren efektuak zuzentzeko. Emakumearen garapen-aukera eta erabaki-hartze egiturekiko sarbidea toki- eta nazio-mailan inhibitzea galerazten duten oztopoak identifikatzera ere bultzatu behar luke honek, eta ekintza hauen eraginak ikuskatzera eta oztopo hauek deuseztatuko dituzten estrategiak garatzera." Garapen-Areko Antolamendua, Irlanda. (3)

NOLA ERABAKI BERDINTASUN-AUKERA EDO BERDINTASUNEZKO POLITIKAREN EDUKIAK?

Garapen-erakundeek eta elkarteek izateko duten funtsezko arrazoia eskualde, herri edo komunitate jakin bateko jendearen bizi-kalitatea hobetzea da. Garapen-erakundeen berariazko izaeraz gain Merkataritza-Ganbarak, elkarte profesionalak, tokiko eta eskualdeko agintariak, bazkidegoak, komunitate-erakundeak —bakoitzak helburu-talde jakinei ematen dizkiete zerbitzuak— gizarte- eta ekonomia-garapenean eragin zabalagoa izateko asmoz.

Ondorioz, berdintasun-aukeren politika bat ezin daiteke maila abstraktuan erabaki, aldiz helburu-talde jakin baten eta erakunde-jardueretatik lortu nahi diren onuradunen nahi eta beharrek zerikusia izan behar du. Politika egoki bat itxuratzerakoan ondorengo galderak egin daitezke:

- Zerbitzuak ematen dizkiegun emakume eta gizon-talde ezberdinek zein desabantaileri egin behar diete aurre?
- Aukera-berdintasun handiagoa eta dauden ezberdintasunak txikiagotuko dituzten zein behar edo nahi dituzte desfaboratu-taldeek?
- Gure erakundearen rola eta baliabideak kontuan hartuz, zer egin dezakegu berdintasun-aukerak ugartzeko eta desfaboratu-taldeen gero eta integrazio hobea lortzeko?

Lehen bi galderak hobekien erantzun dezaketenak helburu eta onuradun-talde berak dira eta talde horietako ordezkariekin kontsulta-prozesu bati ekitea urrats baliagarria izango litzateke, informazioa eman ez bakarrik berdintasun-helburu eta berdintasun-politika baten definitziorako, estrategia eta neurri egokien identifikaziorako ere bai (ikus 3. atala).

TOKIKO ETA ESKUALDEKO GARAPENEAN BERDINTASUN-HELBURUETARAKO HAINBAT NORABIDE

Berdintasun-aukeren politika batek emakume eta gizonen artean berdintasun handiagoa segurtatzeko erakundeak lortu nahi dituen helburuen baieztapen bat izango du bere baitan. Lagungarri litzateke hemen termino zabaletan helburu horiek zeintzuk liratekeen biltzen dituen zerrenda bat egitea.

Normalean, tokiko eta eskualdeko garapenari dagokionez, emakumeek sarbide urriagoa izaten dute eta garapen-baliabideak, zerbitzuak eta informazioa gutxiago erabiltzen dituzte. Gizonek baino eragin urriagoa dute halaber erabaki-hartzean eta plangintzan, eta emakumeen beharrak gizonenak baino askoz gutxiago ezagutzen dira. Garapen-agentzia eta agintarientzako emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasun politika egoki batek ondorioz konpromiso hauek har ditzake bere baitan:

1. Gizonezko eta emakumezkoen artean beren egoera, behar, interes eta motibazioei buruzko kontsulta bera egitea. Kontsulta-prozesua ezberdina izan daiteke gizon eta emakumeen

artean, baina xedea gizon eta emakumeen egoera, behar, interes eta motibazioei buruzko ulermenean sakontasun berdintsua lortzea da.

2. Plangintzan gizon eta emakumeen partehartze aktibo berdina segurtatzea, eta garapen-eskuhartzeen inplementazioa, emakume eta gizonen ahalmen eta interes ezberdinak kontuan hartuz.

3. Garapen-politika eta eskuhartzeen erabaki-hartzean gizon eta emakumeen partehartze berdina segurtatzea, emakume eta gizonen behar ezberdinak ezagutuko dituzten erabaki-hartze egitura eta prozesuak ahalbidetuz.

4. Emakume eta gizonentzat neurri berean eskuragai diren eta beren behar ezberdinei erantzuteko babes zerbitzu eta neurriak ematea (finantza, azpiegitura, negozioetarako babesak, prestakuntza...).

5. Neurri berean ezagutzea emakumeen beharrak eta interesak, beren behar ezberdinak kontuan hartzen dituzten garapen-eskuhartzeen diseinu eta banaketaren bitartez.

6. Gizon eta emakumeen arteko gizarte eta ekonomia-bizitzako ezberdintasunak murriztea, desfaboratu-taldeen bizi-kalitatea hobetzen duten neurrien bitartez.

Lehendabiziko lau helburuek garapen-prozesuetan emakume eta gizonen arteko berdintasuna segurtatzearekin lotuta daude, bereziki partehartzean. Bostgarren eta seigarren helburuak garapenaren inpaktuarekin dute zerikusia, emakume eta gizonen, bien, beharrak ezagutzearekin eta emakume eta gizonen arteko aukera-desberdintasunen murriztearekin. Helburu eta onuradun taldeekin egingo den ondorengo kontsultak helburu orokorrak argi ditzake eta espezifikagoak ezarri, beste helburu batzuk gehitzearekin batera.

Suedian Nazio mailako Landa Zonaldeetako Garapen Agintaritzak (NRADA; National Rural Area Development Authority) zortzi programa-alorren inguruan biltzen du bere ahalegina, horietako bat emakumeen berdintasuna izanik. Alor honetarako dituen helburuak honakoak dira: "NRADA agintaritzak landa-zonaldeetako emakumeen bizimodua orokorrean hobetzea du xede. Beren bizitzek ikusgai bihurtu beharko dute; lan egiteko aukera izan behar dute, hezikuntza eta zerbitzu etarako sarbidea, eta kultur eta aisi-aukera aberatsagoak. Emakumeen ideiak erabili egin behar dira, hartara landako herri eta toki-agintaritzak zonaldeetako etorkizuna itxuratzean bat eginaz". (4)

Alemanian Schleswig-Holstein, Hamburg eta Niedersachsen eskualdeetan, plangintza garantzitsuek eta emakumeen Ministerioek eskualde-garapenerako beren helburuak berdintasun-ikuspegian oinarrituz definitu dituzte. Helburu orokorra beren eskualdeetan emakume eta gizonentzako berdintasun-aukerak eskuratzea da, eskualdeko garapen politikako erabaki-hartze eta plangintza-prozesuetan emakumeen interesak kontuan hartuz. Berariazko helburuak landu dira kalitatezko etxebizitza, lantokiak eta zerbitzuak aurkitzeko, bizi-baldintzak hobetzeko eta kalitatezko prestakuntza eta enplegua eskuratzeko. (5)

ERREFERENTZIAK

(1) *Equal Opportunities Policy*, West Fife Enterprise Ltd., Eskozia.

(2) EOC, 1994, *Equal Opportunities for Rural Women in Scotland*, Equal Opportunities Commission, Glasgow.

(3) ADM, 1996, *Towards Gender Equality in Integrated Local Development*, Area Development Management Ltd., Holbrook House, Holles Street, IRL-Dublin 2.

(4) Harremanetarako: National Rural Area Development Authority (Glesbygdsverket), Splintvägen 1, S-831 72 Östersund.

(5) Harremanetarako: Dr Liane Melzer, Senatsamt für die Gleichstellung, Alter Steinweg 4, D-20459 Hamburg.

3. E GOERAREN AZTERKETA ETA EMAKUMEZKO ETA GIZONEZKOEN INTERESEN IDENTIFIKAZIOA



Proiektu eta programa-plangintza on baterako funtsezkoa da egoeraren ezagupen zehatz eta erabatekoa. Eskuhartze esanguratsu eta eraginkorrak eskualde, herri edo sektore bateko jendearen garapen-arazo errealak zuzentzen dituenak dira, eta jende horrek behar eta nahi dituen irabaziak bideratzen dituztenak. Honek helburu-populazioa ulertzea eskatzen du: nortzuk diren, zer egiten duten, zein zailtasunei egin behar dieten aurre, beren beharrak eta igurikape-nak, beren ahalmenak eta beren baliabideak. Emakume eta gizonen arteko aukera-ezberdintasunak ulertzea proiektu eta programa-plangintza on baterako ezinbestekoa da, hortaz.

ZER INFORMAZIO ESKATZEN DEN

Informazio-maila zabala eskatzen dute plangintza-egileek eta erabaki-hartzaileek garapen-lehentasunak finkatzeko eta estrategiak eta eskuhartzeak erabakitzeko. Lehendabizi, eskualde, herri edo sektoreko informazio orokorra eskatzen da. Honek data eta ondorengo informazioa eskatzen du:

- beren garapen-arazoak (ekonomia, enplegua, ingurugiroa, gizartea, demografia, komunikazioak...);
- beren indarra (ekonomia, natur baliabideak, giza baliabideak, komunikazioak, kultura...);
- beren garapenerako mehatxu potentzialak (joera makro-ekonomikoen ondorio gisa, nazio edo nazioarteko mailako politikak, garapenak ondoko eskualdeetan, edo ingurugiro, gizarte edo demografia-joerak...); eta
- garapen-aukerak (produktu edo zerbitzuetarako merkatu-eskariaren joerak, nazio edo nazioarteko mailako politikak eta babes-neurriak...).

Garapen-arazo jakin bat zuzentzeko erabaki bat hartzen denean informazio espezifikoa eskatzen da, edo kontaktutako arazoak finkatzeko, hala nola, langabezia, sektore jakin batean produktibitate gabezia, tresnak, ingurugiro-degradazioa, demografiaren jaitsiera edo hiri-gain-behera. Estrategia edo eskuhartze-plangintza bat egiteko, besteak beste honako gaietara buruzko informazioa eskatuko da:

- garapen-arazoaren kausa eta eraginak, bereziki eragin handiena duten taldean/etan;
- bertan parte hartzen duen jendea eta alderdiak (interes-taldeak; stakeholders), arazoarekin duten harremana eta hori konpontzeko duten ahalmena eta motibazioa; eta
- arazoari aurre egiteko hartutako edo ekiteko beste eskuhartze batzuk.

Informazio honek eta beste batzuk, baliabide eskuragarriak esaterako, saiatutako eskuhartzearen izaera eta eskalari buruzko erabaki bat hartzeko oinarriak emango dizkigute eskuhartze beraren diseinu zehatzera eramango gaituena (ikus 4. atala).

Garapen-eskuhartzeen diseinuan berdintasun-gaiak ulergarriro kontuan hartzeko, emakume eta gizonen modu ezberdinean ukitzen zituzten goiko gaien moduan eskatzen da informazioa. Hau funtsezkoa da garapen-eskuhartzeek bere baitan dutena segurtatzeko eta biontzat, emakune nola gizonezkoentzat, ondorio positiboak ekartzeko. Zenbat eta hobeto ulertu emakume eta gizonen arteko aukera-ezberdintasunak, are eta hobetoagoak izango dira garapen-estrategia arrakastatsua diseinatzeko aukerak.

Nola, bildu daiteke, beraz, beharrezko informazioa? Eta nola aztertu daiteke garapen-eskuhartzeen plangintza laguntzeko moduan? Atal honek datu koantitatibo nola koalitatioen bilketa eta analisia aztertzen ditu. Enplegu, ekonomia eta tokiko garapen eskuhartzeen diseinu eta plangintzarako eskatzen den informazioa izango da ardatz nagusia, datu-bilketa eta analisi-metodoetako asko beste eratako garapen-eskuhartzeetarako garrantzitsuak izan arren.

EMAKUMEZKO ETA GIZONEZKOEN JARDUEREI BURUZKO INFORMAZIO KOANTITATIBOA

ESTATISTIKAK

Ekonomia-jardueran estatistikak tokiko eta eskualdeko mailako garapen-estrategia eta ekimenen diseinurako oinarriko informazioaren barruan daude. Ekonomia-jarduera, enplegu eta langabeziako kopuruak maiz aipatu ohi dira eskuhartze partikularren justifikazio gisa, eta ekonomiaren eta enpleguaren garapenaren eragingarritasun eta inpaktua ikuskatzeko eta ebaluatzeko adierazgarri nagusiak dira. Emakume eta gizonen arteko aukera-ezberdintasuna ekonomia-jarduera eta lan-merkatuaren ezaugarri izugarria denez, ezinbestekoak dira gizon eta emakumeen egoera ezberdinen irudi argia ematen duten datuak.

Europako Batasuneko herrialdeetan lanarekin eta ekonomiarekin lotutako merkatu-jardueraren gaineko estatistika ofizialak, dena den, problematikoak dira emakumearen egoerari dagokionez. Lanari dagokionez, Ministroen Kontseilu Nordikoak herrialde nordikoetan honako egoera nabarmendu du: "Ordaindutako eta ordaindu gabeko lanaren edukiak, hedadura, eta banaketa oso modu eskasean ageri da (gaurko estatistiketan). Zaingo lan formal eta ezformal guztiak biltzen dituen irudia falta da. Emakume eta gizonezkoek garapenera egiten duten ekarpenaren azterketa sakonago bat egiteko denboraren erabilerari buruzko azterketak beharrezko gertatzen dira". (2). Lan-merkatuko estatistiketan emakumezkoen langabezia-kopurua benetan dena baino gutxiago agertzen da gainera.

Estatistika ofizialek halaber ez dituzte emakumezkoen langabezia-maila errealak islatzen. Lan Merkatuan Emakumeen Egoera Aztertzeko Europako Aritu Sarea (The European Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market) lan egiteko adinean dauden emakumezkoen lan-erreserbaren neurriaren estimazio hobea ematen saiatu da. Honek bere baitan ditu: lan bila dabilen jende guztia, langabezia-erregistroan ager ez daitezkeen arren; lan egin nahi duen jendea baina lan baten bila gogotsu ez diharduena; eta egun erdiz lan egiten duten horiek baina egun osoz egin nahi luketenak. 12 Estatu Kideetako 1992. urteko estatistikak erabiliz, emakumeen neurritz beherako erabilpena %13,5ekoa zen populazioaren proportzio modura, %6,2ko langabezi-kopururekin alderatuz, gizonen kopuruak %9,7 eta %6,3 izanik hurrenez hurren (3).

Generoa eta lan-merkatuko estatistiken inguruko bi arazo argitu beharko lirateke halaber, bat okupazioen sailkapen estandarri buruzkoa, bestea estatusaren sailkapenari buruzkoa. Neurri handi batean profil okupazionalen aldaketengatik eta emakume-enplegua okupazio-kopuru mugatu batean kontzentratua egoteagatik (bereziki, zerbitzuak, non okupazio diferenteen delineaizio txikiena izan den), sailkapen estandarrek emakumeena baino gehiago gizonen okupazioen irudi zehatzago bat emateko joera agertu dute. Estatusaren sailkapenek emakumezko enplegu batzuen izaera "ezkutatu" dute halaber, familia-enpresa batean beren senarrekina batera lan egiten duten emakumeen kasua esaterako, eta "ordaindu gabeko familia-langile" modura klasifika daitezkeenak" (4).

DATU KOANTITATIBOEN BILKETA ETA ERABILERA

Datu estatistikoak kontu handiz erabili behar dira, eta estatistika-iturri eta azterketa erabilgarri ezberdinen arteko egiaztapena egin behako litzateke emakume eta gizonen jarduera ekonomikoari eginiko ekarpena epaitzeko orduan. Esaterako, 1992an SEGESA institutuak Estatuko Idazkaritza Frantsesarentzat argitaraturiko txostenak *Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la Consommation* (Emakumeen Eskubideen Idazkaritza), "Emakumeak Landa Munduan" izenburupean Frantzia landako emakumeen inguruan erabilgarri diren estatistika-iturriak eta ikasketa ezberdinak zerrenda batean bildu eta ebaluatzen ditu. Estatistika ofizialak alderatu eta erabiltzeko zailtasuna aipatzen da bertan (adibidez, Populazio Orokorreko Errolda eta Lan Indar Ikuskaritza) eta hauek azterketa osagarriekin alderatu eta egiaztatzea komeni dela azaltzen du, denbora-erabileraren azterketarekin (Enquête sur l'Emploi du Temps des Français), Inbentario Komunala (Inventaire Communal), Nezakazaritza Erroldarekin eta elkarrekin azterketekin batera (5).

Eskualde askotan, litekeena da datu erabilgarriak egokiak ez izatea emakume eta gizonen rol eta jardueren ulermen on baterako, datu gehigarriak bildu eta aztertzeko beharra egon daitekeela. Datu osagarriak eman ditzaketen lau iturri erabilgarri honakoak dira: denbora-erabileraren azterketak; denbora-egutegiak; lan-moduluaren zatiketa; eta administrazioko erregistroak.

DENBORA-ERABILERAREN AZTERKETAK

Denbora-erabileraren azterketak baliagarriak dira ordaindutako lan-ordu formaletatik kanpo egindako jarduerak neurtzeko, eta adibide nahiko txikiak erabiliz gauzatu daitezke. Informazioa metodo ezberdinen bidez bildu daiteke: ikertzaile batek behatuz; denboraldi batez hautatutako pertsona batzuk beren jarduerak egunkarrietan jasoz; eta hautatutako jendeak aurreko denboraldi batean, normalean aurreko egunean, egindakoa gogoraraztearen bidez (6).

Nazioarteko Lan-Bulegoak bilakaturiko bi denbora-erabilera eremu aurkezten dira 3.1 eta 3.2 irudietan. Antzeko denbora-eremuen erabilerak gizon eta emakumeen jarduera ezberdinei buruzko informazio zehaztua emango digu, edo beste gizarte eta ekonomia-taldeei buruz, adibidez hartutako populazioa zein modutan banatuta dagoen kontuan hartuz.

Azterketa-mota hauen bidez lortutako informazioa neurtezina izan daiteke. Esaterako, ingurune ezformal eta domestiko batean dagoeneko gauzatu diren jarduerak identifika ditzakete, jarduera ekonomiko formalen oinarri bilaka daitezkeenak, edo beste norbaiti transferitzeko beharra izan dezaketen zereginak, normalean horien ardura dutenak garapen-ekimenetan parte har dezaten.

• DENBORA-NEURKETA FRANTZIAN

Frantziako Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) izeneko erakundeak hamar urtero denbora-erabileraren azterketa bat egin ohi du, 16.000 inguru etxetan. Generoan oinarrituz, azterketek denbora-kopuruan ezberdintasunak erakusten dituzte jarduera profesionala eta trebakuntzari dagokionez, eta etxeko lana eta aisiari buruz ere bai.

DENBORA-EGUTEGIAK

Denboraren erabilera-eremuek, dena dela, ez dute jarduera horiek noiz gauzatzen diren erakusten, ez eguneko, asteko edo sasoi bakoitzeko zein unetan ere. Xede honetarako erabil daitezke denbora-egutegiak. Izan dezakeen erabileraren adibide bat "lanpetutako aldiak" eta "aldi lasaiagoak" nabarmentzea izango litzateke, jende-multzo ezberdinentzat, horretarako jende guztiaren partehartzea maximizatzen duten alditarako planeatu daitezkeen garapen-jarduerak ahalbidetuz, erabaki-hartzea barne. Beste esenplu bat hiri-plangintza izan liteke (ikus Italiako hiriko denbora-plangintzaren atala).

Denbora-egutegi xehe bat egiten da banakakoen talde errepresentatibo bat adibidetzat hartuz eta hauen jarduera nagusien denbora eta iraupena grabatuz, bai egun arrunt, bai aste edo aldi luzeago batean gertatutakoa. Generoan oinarritutako datuen emaitzak aztertuz, adibidetzat hartu den populazioaren posizio sozioekonomikoak edo beste ezaugarriren batek ikuspegi zabal bat emango digu, jarduera horiek nork, noiz eta zein iraupenez egiten dituen jakiteko. Denbora-egutegiak generoaren edo rol eta erantzukizunetan agertzen diren ezberdintasunen inguruko kontzientzia indartzean erabil daitezke.

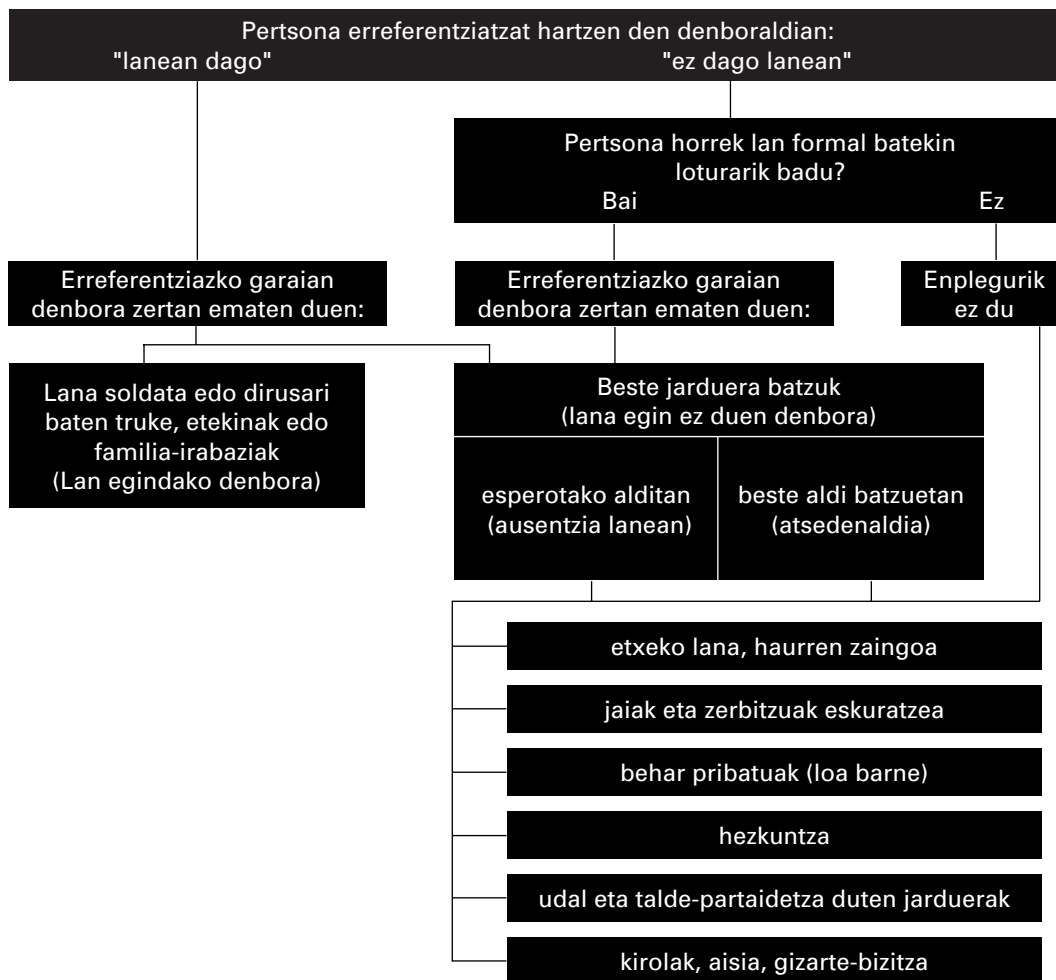
• HIRIKO DENBORA-PLANGINTZA ITALIAN

Hiri-administrazio askok Italian denboraren ikuspegitik hiritarren bizi-kalitatea hobetzeko neurriak martxan jarri dituzte, denboraren antolamenduaren gaineko Artikulu bat biltzen duen 1990eko Lege bat indarrean dagoenetik.

Herri txiki eta erdi-mailakoetan, Denboraren Garapen Plan bat sortu da, espazioaren erabileraren erregulatzen duten hiriko garapen-planaren parekoa den bat. Beste herri batzuetan biztanleentzat zerbitzuen eskuragarritasuna indartzen saiatu dira, hala nola garraio eta gizarte eta kultur zerbitzuetan.

Kasu askotan, neurriak emakume-taldeek proposatu dituzte edo politika edo administrazio-posizioak dituzten emakumeek eta emakumeen eta familien bizi-kalitatea hobetzeko nahiak bultzatu ditu. Neurri horien adibideak Bulegoak edo Denbora-Kontseiluak finkatzea, ordutegi eta zerbitzuen eskuragarritasunari buruzko informazioaren dokumentazioa eta diseminazioa, eta garraio-zerbitzuen eta zerbitzu publikoen eta denden irekiera-orduen garapen-politikak (7).

3.1. IRUDIA Lan-denboraren eremua



Iturria: Mata-Greenwood 1992

3.2. IRUDIA Denbora-erabilera emakume eta gizonen zazpi rolen arabera

ROLA (EMAKUMEA/GIZONA)	A. MAILA OROKORRA (KOMUNITATEA/ GIZARTE-MAILA)	B. BANAKAKOAREN MAILA
GURASO-DENBORA Guraso-rola:	<p>a) emakume/gizonek guraso-rolan emandako denbora.</p> <p>b) lan egiten duten emakume/gizonek etxean emandako denbora, haurdunaldi, amatasun/aitatasun, gaixotutako haurrak zaindu, eta abarrerako lortutako baimenaz.</p> <p>c) haurren hezkuntza, elikatzea, eta abarretan emandako denbora, lana, oporraldi, familia-bileren testuinguruan, eta abar.</p>	<p>a) emakumeak edo gizonak beren haurrak zaintzen pasa duten denbora</p> <p>b) haurdunaldi, haurtzaroko lehen urteetan eta abar pasa duten denbora (adibidez, lehenagoko hamarkadekin alderatuz)</p> <p>c) haurren hezkuntza eta abarretan emandako denbora, lanarekin, aisiarekin eta familia-bilerekin nola moldatzen den.</p>
LANBIDE-DENBORA Lanbide-rola (etxetik kanpo):	<p>a) emakume eta gizonen lan-denborari buruzko estatistika konparatiboak (ordaindutako jarduerak)</p> <p>b) emakume/gizonek galdutako lan-denbora (oporrak, gaixotasunak, berandutzeak, eta abar)</p>	<p>a) etxetik kanpo lanean emandako denbora</p> <p>b) lanetik kanpo emandako denbora amatasun-baimenagatik, gaixotasunagatik... eta abar.</p>
BIKOTE-DENBORA Bikote-rola	<p>a) bikoteek elkarrekin emandako denborari buruzko informazioa</p>	<p>a) bikotearekin emandako denbora-proporzioa</p> <p>b) bikote-zereginei emandako denbora-proporzioa</p>
ETXEKO DENBORA Etxeko rola	<p>a) Etxeko lanetan emakume eta gizonek emandako denborari buruzko datuak</p>	<p>a) Etxeko lan ezberdinetan emandako denbora-proporzioa, etxeko beste kide batzuekin alderatuz.</p> <p>b) etxeko lanetarako laguntza edo ekipamendua.</p>

3.2. IRUDIA Denbora-erabilera emakume eta gizonen zazpi rolen arabera (jarraipena)

ROLA (EMAKUMEA/GIZONA)	A. MAILA OROKORRA (KOMUNITATEA/ GIZARTE-MAILA)	B. BANAKAKOAREN MAILA
FAMILIA-DENBORA Guraso-rola	a) emakume eta gizonen guraso, hileta, ezkontza, bisita, eta abarretan emandako denbora.	a) emakumeak gizonarekin alderatuz, familia-bilera, bisita, senitartekoentzako zerbitzuetan eta abarretan emandako denbora.
KOMUNITATE-DENBORA Komunitate-rola	a) emakume eta gizonen komunitate-jardueretan emandako denbora, auzo-elkarteak, udal-batzarrak, partidu politikoak, talde bolondresak, eta abar.	a) emakumeak gizonekin (bikotea, anaiak) alderatuz, komunitate-jardueretan emandako denbora
BANAKAKO DENBORA Banakako rola	a) emakume eta gizonen kiroletan eta aisi-jardueretan, oporretan, kultur jardueretan, eta abar emandako denbora	a) emakume/gizonak aisi-jardueretan emandako denbora, eta abar

Iturria: ILO 1996.

LAN-MODULUEN ZATIKETA

Lan-moduluen banaketa jende-talde ezberdinek, emakume edo gizonak kasu, lan-merkatu formalek kanpo (ezformala, domestikoa, zaingoa, komunitate-antolamendua, eta abar) gauzatzen diren jardueren eginiko ekarpena identifikatzeko metodo alternatibo bat da. Erantzuleak beharrezko ditu, adin, sexu, talde sozio-ekonomikoak, eta abarretan klasifikatzen direnak, zein mailatan eta maiztasunez hartzen dituzten zeregin jakin batzuk, zereginen zerrenda aurrez prestatuta dagoelarik. Ez da denbora-erabilerearen azterketak bezain zehatza, ez baititu jendearen zereginak denbora-unitateetan neurtzen, baina galderen sinpletasunak erantzun handiagoa ahalbidetzen du.

ADMINISTRAZIOKO ERREGISTROAK

Administrazioko erregistroak informazio-iturri osagarri bat izan daitezke, generoarekin loturadunak badira eta eskuragarri badaude. Horien barnean kooperatiba, sindikatu eta elkarten erregistroak egon daitezke lanbide edo interes-talde jakinetako emakume eta gizonen egoera argitu dezaketenak.

EMAKUMEZKO ETA GIZONEZKOEI BURUZKO INFORMAZIO KOALITATIBOA

Atal hau bi zatitan banatuta dago: lehenik, informazio-bilketarako metodoak, eta bigarrenez, informazio-azterketarako eremuak.

INFORMAZIO-BILKETARAKO METODOAK

Bai Europako Batasuneko bai eta kanpoko garapen-elkarte eta agentzietan ere asko dira arrakastatsu gertatu diren emakume eta gizonei buruzko informazio-bilketa egiteko erabili diren moduak, hauek barne dituena: estudioak, bilera eta elkartzeak, partehartze-azterketak eta ebaluazioak eta sareak.

IKERLANAK

Ikerlanak izan dira datu eta informazio-bilketaren forma klasikoa, maiz ikertzaile adituek zuzendutakoak. Ikerlanek orokorrean informazio-iturri ezberdinak erabiltzen dituzte, ondorengoak bildu ditzaketenak izanik:

- dauden txostenen berrikustea;
- estatistika eskuragarrien analisiak;
- elkarrizketa ezformalak edo gidatuak xede-taldeko/etako banakako batzuk lagintzat hartuz;
- talde-elkarrizketak edo eztabaidak;
- informatzaile adituekin elkarrizketak, aztergaiaren alorrean esperientzia luzea duen jendearekin; zuzeneko behaketa, bisitaldiak eginez edo jardueretan parte hartuz.
- partehartze-mapak egitea eta transektoak (ikus azpian partehartze eta komunitate-balorazioak);
- teknika proiektiboak eta interpretatiboak, esaterako argazki, bideo, drama, istorioak edo eztabaida pizteko tresnak erabiliz;
- bizitza errealeko historiak bilatzea;
- kasuen azterketak; eta
- galdeketa egituratuak.

Ikerlanean erabilitako informazio-iturriak, inter alia erabaki beharko dira, emakume eta gizonen buruzko informazio orekatua eta zehatzena eskaintzen duenaren arabera. Esate baterako, gai jakinetan txostenak eta datuek eskaintako informazioa ahula bada (komunitate edo rol informalek bezala eta jende-talde jakinen jarduerak kasu), irudia orekatzeko beste metodo batzuk aukeratu eta aplikatu beharko dira.

Maiz ikerlanak garapen-egoera orokorrean ulertzeko burutzen dira, eta identifikatutako arazoak zuzentzeko politika edo estrategia baten ondorengo definizioaren oinarri gisa. Garapen-eskuhartze baten aurreko oinarriko egoera identifikatzeko ere erabil daitezke halaber. Kasu honetan, helburua aldagaiei eta beren adierazleentzat oinarriko neurriak ematea da, proposatuko eskuhartzea ikuskatu eta ebaluatzeko erabiliko direnak (ikus 6. atala).

BILERAK ETA TOPAKETAK

Bilerak eta topaketak maiz emakume eta gizonen behar eta interesen buruzko informazioa lortzeko ezezik, hauek garapen-jardueretan partehatzera motibatuz ere erabiltzen dira.

Partaidetzako topaketak ez dira egiturarik gabeko eztabaidak; antolatuta daude, erraztuak eta bultzapen-prozesu luze baten zati dira, emakumeen partehartze osoa ahalbidetzeko eta beren esperientziak aztertzeko gaitu, beren behar eta helburuetan lehentasunak erabaki, eta beren ideia eta energiak etorkizuneko ekintza baterantz bideratzeko. Bere baitan proiektu-identifikazioaren lehendabiziko egoerak ere har ditzake, esaterako SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats: Indarrak, Ahuleziak, Aukerak, Mehatxuak) analisi partehartzailea erabiliz, zeina aukera-ezberdintasuna identifikatzeko moduetan burutu daitekeen.

• LANDA-MUNDUKO EMAKUMEAK GARAPENERANTZ BIDERATZEA PORTUGALEN

IN LOCO elkarteak Portugal hegoaldean antolatutako Mulheres da Serra do Caldeirão izeneko proiektuaren arabera, landa-komunitateetako emakumeen galdera-sortak pasa zitzaizkien eta partaidetzako topaketak egin ziren beraiekin, emakumeen beren arazoak eztabaidatzeko, beren beharretan lehentasunak ikusteko eta konponbide posibleak identifikatzeko aukera ematearren. Era honetako topaketek tokiko garapena emakumeen behar eta interesen zabalik dagoela eta emakumeentzat beren proiektu-idea eta planetarako garapen-agentzia nagusien bultzada bilatzea egingarria dela frogatzen dute. (8)

• POLITIKA EGITEA PARTEHARTZEAREN BITARTEZ

Partaidetzako topaketak arrakastaz erabil daitezke eskualde-mailan. Espainian "Emakumeak landa-garapenaren protagonista" (*Las mujeres protagonistas en el desarrollo rural (1994-1995)*) izenburupean eginiko Kanpainak, eskualde autonomiko gehienetan erakundeak eta elkarteek batera aurrera eraman zutena, mintegi partizipatibo batzuk eta lan-saioak

antolatu zituen eskualde partehartzaileentzat landa-munduko emakumeek beraiek beren indar, behar eta helburuak identifika zituzten.

Azken emaitza, Landa Inguruko Emakumeen Aukera-Berdintasunerako Gutuna (*Carta para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el Ambito Rural*) izenekoak, izenburu ezberdinpean Espainiako landa-munduko emakumeen egoera hobetuko luketen ekintzarako proposamenak azaltzen ditu. Kanpaina honen indar berezia landa-munduko emakumeen ikuspegiak islatu izanean datza, oinarri politiko eta okupazional ezberdinetako emakumeen eta ia Espainiako eskualde autonomo guztietako emakumeen iritzietan oinarrituz (9).

PARTAIETZAREN BALORAZIO-TEKNIKAK

Garapen egoeren ikertzaile adituek egindako azterlanek neurtu ezinezko informazioa osatzen dute. Dena den, beren egoera hobekien ezagutzen duen jendea, aldi luzeena kontuan hartzen duen ikuspegia duena eta aldaketa-apostu handiena egiten duena izango da garapen-eskuhartzearen onuraduna. "Onuradunak" beren egoeraren azterketan eta beren etorkizunaren ikuspegiaren garapenean murgiltzea proiektuaren garrantzirako, eragingarritasunerako eta jarraipenerako ekarpen garrantzitsuak izango dira.

Onuradun-taldeek beren egoera propioa azter dezaten gaitzeko teknikak honako elementuetan oinarritzen dira:

- Herri bateko ikus-mapak sortzea. Hauek, esate baterako, dauden "arazoak" non dauden finkatuta erakusteko egin daitezke (pobrezia, ingurugiro arriskutsuak, zonalde ez-segururak, eta abar) edo "indarrak" (baliabideak, erraztasunak, toki erakargarrienak, eta abar) tokiko jendeak ikusten dituen moduan eta baita etorkizunean nola ikusi nahiko luketen bisualizatzeko.
- Bilguneak grabatzea. Pertsona gutxiko taldeak beraiek bizi edo ibiltzen diren zonaldeetan paseoan ibiltzea, zer ikusten duten eztabaidatu eta txosten bat eginez. Aurkitutakoari buruz elkarren artean hitz egin dezakete, jendea bizi edo lanean aritzen den tokiko ingurugiroari buruz informazio egokian oinarritutako eztabaidak piztuz.
- Mugimendu-diagramak marraztea sistema bat nola dabilen ilustratzeko. Diagrama hauek jendeak enplegua aurkitzeko edo ondasunak edo zerbitzuak produzitu eta merkaturatzeko sistemak ilustratzeko marraz daitezke .
- Diagrama instituzionalak edo Venn diagramak, garapen-egoera eta beren harremanetarako garrantzitsuak diren banakakoak eta erakundeak identifikatzeko.
- Kasuen azterketak eta istorioak. Pertsona-talde batek izandako aurreko garapen-ekimenen esperientziak —positiboak eta negatiboak— eztabaida daitezke, etorkizuneko praktikatzen ondorioen zirriborroa eginez.
- Denbora-lerroak, egutegiak eta denbora-erabilaren analisiak. Garapenean gutxitan eskaintzen zaio denborari nahikoa atentzio, eta gure ekintza edo jardueren denboran zeharreko mapa bat egitea teknika baliagarria izan daiteke herri bateko garapen-prozesua arakatzeko.

Helburu-talde bateko jendearen jardueren denbora-erabileraren analisiak datu formalen informazio osagarria izan daitezke, etxeko eta komunitateko jarduerak hartzen dituztenak kasu, zenbat denboraz eta noiz, garapen proiektuak edo prozesuak jende ezberdinaren beharrak eza-gutu ditzan eta berdintasun-partehartzea ahalbidetzea planeatuz.

- Ongizate-taldea edo osasun-sailkapena. Toki edo komunitate bateko jendeak “ongizate-rako” beren irizpide propioak identifika ditzakete, bai eta hau zonalde horretako etxe eta talde ezberdinen ongizate erlatiboa aztertzeke erabili ere. Hau baliagarria izan daiteke ongizate-ezberdintasunak bezalako alderdiak, jendea desabantailan izatean nola moldatzen den eta egoera hobetzeko lehentasunak eztabaidatzeko.
- Drama eta aurkezpen partizipatiboa (bideoak eginez, zonalde edo komunitate bati argazkiak atereaz, tokiko bizitzaren alderdiei buruz idatziz). Hauen bidez herriaren txosten baliagarriak lortuko dira, eskuhartzea baino lehenago eta ondoren, eta sormen-trebetasuna eta talde-nortasunaren garapenerako aukerak ere bai.

Goiko teknikak banaka erabil daitezke, edo konbinatuta, egindako partehartze-egoera baten analisiaren xede partikularretara egokitzeko. Orokorrean kanpoko zerbitzu bat beharko da burutzen ari den jarduera analitikoak gidatu eta bultzatzeko.

Askotan, gizon eta emakumeek beren egoeren oso irudi bisual ezberdinak sortzen dituzte. Onuradun-taldeak gizon eta emakumeak batera biltzen dituenean, ezinbestekoa da prozesuak emakume eta gizonek beren ikuspegi eta iritzi ezberdinak adieraz ditzaten ahalbidetzea. Honen bitartez, ikuspegi, analisi eta helburuen emakume eta gizonen arteko aukera-ezberdintasunak identifika daitezke. Aurkikuntza eta ikuspegi ezberdinak eztabaida daitezke orduan eta elkarrekin konponbideak lortu adierazitako behar eta interes ezberdinei erantzutearren. Era horretako prozesu eta elkarrizketak emakume eta gizonen arteko aukera-desberdintasunari buruzko kontzientzia pizteko aukera baliagarria ere eskain dezake.

NETWORKING. SAREAK

Emakumeen sare antolatuak beren egoera, indar, baliabide, behar eta helburuei buruzko informazio-emari esanguratsuak ekar ditzake, tokiko edo eskualdeko garapen-plangintzarako funtsezkoak direnak hain zuzen ere. Sareen abantaila beren iraunkortasuna da, denboraldi bateko informazioa ematen baitute eta ondorioz, azaltzen duten irudia ez da egoera bakar batekoa, denboran zehar izandako aldaketak ere islatzen baititu.

• UHARTEETAKO EMAKUMEEN SAREA

Kasu batzuetan sareak beren kasa sortzen dira, COTHROM sarea adibidez, Eskoziako South Uist uhartean, eskolaurreko jolas-talde bat eratzen ari zen ama-talde batek sortutako sare ez-formal gisa hasi zena eta uharteko emakume guztiei zabalik dagoena. Geroztik erakunde formal bilakatu da, tokiko jendearentzat prestakuntza eta enplegu-aukerak eskaintzen dituen —ehungintzan, turismoan, kulturen eta haurren zaingoan—. Beste kasu batzuetan, sareak garapen-erakundeek edo elkarteek abiarazten dituzte (10).

• SUEDIAKO SARE ANTOLATUA

Emakumeen arteko sareak sortzea, komunitate- eta probintzia-mailan, bietan, eta erakunde eta instituzioen bitartez, KVINNUM-ek, Suediako Jamtland-eko elkarte batek erabilitako metodoa da, informazioa eta esperientziak elkar trukatzeko, ideiak eta ekintzak sortzeko eta horiek dirua eman eta bultza ditzaketen agintari eta erakundeetan sartzeko helburuaz. Xedea probintzian emakumearen posizioa indartzea da eta lan-aukerak garatzea jende gaztea bertan geratzeko edo itzularazteko. Sareak taldeetan oinarritzen dira; talde hauek maila desberdinetan dihardute, baina gai hauetan esperientzia duten eta aldaketa eragin dezaketen agentzia, agintaritza eta erakunde ezberdinetako emakumeak biltzen dituzte (11).

GENEROA AZTERTZEKO EREMUAK

Goiko hurbilpenek egoera bat ulertzeko eta herri bateko helburu-taldeetan behar eta interesak identifikatzeko informazio neurgarria eman dezakete. Dena den, plangintza eta garapen-proiektu edo programa baten ondorengo ikuskapen eta ebaluaziorako, informazio hau aztertu egin beharko da, oinarritzko egoera definitzearen (gizon eta emakumeen posizio ezberdinak edo helburu-taldearen/en beste kategoria batzuetakoak ere barne hartzeko) diseinatuko den proiektua edo programa ezberdintasunak kontuan hartzen dituen moduan eta berdintasun-aukeren ikuskapena eta ebaluazioaren indikatzaileak emateko moduan egingo da.

Generoaren garapen-adituek eskuhartze baten helburu-talde bateko genero-analisirako eremua garatzeari kementsu ekin diote. Egun bertsio ezberdinak daude, baina askok jatorria "Genero-azterketarako Harvard Eremuan" daukate, jardueratako emakume eta gizonen arteko aukera-ezberdintasunak ahalbidetzen dituen (produktiboa, erreproduktiboa, komunitatea) eta baliabideetarako sarbidea eta aztertu eta aurkeztuko diren etekinen kontrola. (12)

Beste aditu batzuek genero-ikuspegian oinarrituz, erakundeak garatzeko azterketarako eta genero-alderdiak proiektu edo programetan eragin edo indartu ditzaketen kanpoko faktoreetatik bereizteko eremuak garatu dituzte halaber. Azpian aurkezturiko eremuak Europako tokiko eta eskualdeko garapenean nabarmenak direnetatik egokitu dira.

HELBURU-TALDE BATEN GENERO-ANALISIA

Nahiko sinplea den, eta ulerkorra eta oso erabilgarria den eremua garatu dute genero eta garapen-adituek rolak helburu-talde batean emakume eta gizonen posizio erlatiboak deskribatu eta analizatzeko, proiektu-analisan eta balorazioan erabiltzearen.

Genero-analisirako eremu batek hiru alderdi izaten ditu kontuan: rolak, baliabideetarako sarbidea eta emakume eta gizonen beharrak.

Lau rol identifikatzen dira (3.3. irudia): produktiboa; erreproduktiboa; komunitate-antolamendua (adibidez, komunitateko fabrika bizirik mantentzea); eta barrutiko politikak (adibidez, erabaki-hartzea). Rol nagusi horietako bakoitzak gehiago zatikatu beharko dira ingurune jakinaren eta saiatu nahi den eskuhartzearen arabera.

Baliabideetarako sarbidea eta kontrola bost ezaugarrien arabera aztertzen da: lurra/ kapital jabegoa, enplegua, dirua/kreditua, tresnak/teknologia, hezkuntza/prestakuntza eta informazioa (3.4. Irudia). Eta berriz ere, bost "baliabideetako" bakoitza egoki den moduan are gehiago zatikatuko da.

Genero-beharrak ulertzeko, genero-behar praktiko eta estrategikoen artean ezberdindu behar da. Genero-behar praktikoak emakume eta gizonek gizartean onartutako beren rolen ingurunean identifikatzen dituzten beharrak dira eta maiz bizi-baldintzei buruzkoak izaten dira (hala nola etxebizitza, haurren zaingoa edo enplegua). Behar hauek erabat asetzeak ez du emakume eta gizonen arteko botere eta posizio oreka aldatzen. Genero-behar estrategikoak emakume eta gizonen arteko berdintasun-hobekuntzen inguruko beharrak dira, hala nola soldata berdinak, berdintasuna erabaki-hartzean edo etxeko eta familiarekiko lanean erantzukizunak berdintasunez elkarbanatzea.

Garapen-testuinguru ororako, gizon eta emakumeen arteko egoera ezberdinak hiru ezaugarri hauek erabiliz deskriba daitezke. Eremua tresna analitiko gisa erabil daiteke proiektu baten faseak identifikatu eta diseinatzeko, finantziarioaren aurretik inpaktuaren balorazioa egiteko (egungo eta proiektututako etorkizuneko egoera deskribatuz) eta ikuskapenak egiteko eta aurreko eta ondorengo ebaluazioak egiteko (adibidez, proiektu baten bukaeran aldatutako egoera deskribatzeko).

Lehendabiziko bi eremuak, rol eta baliabideen sarbideari buruzkoak, helburu-biztanlego baten barruan beste ezberdintasun batzuen azterketarako egokitu daitezke, etnizitatean, adinean edo estatus sozio-ekonomikoan oinarrituz.

INTERES-TALDEEN ANALISIA

"Interes-taldeen analisi" bat zuzentzeak proiektu edo programa baten sarreren plangintza zehaztua baino lehen eskuhartzean interesa duten alderdi ezberdinak identifikatzen laguntzen du (onuradunak, dirua jartzen dutenak, agintari erantzuleak, eta abar). 5. atalean ikusiko denez, estrategia eta neurrien plangintzan, plangintza-prozesuan alderdi nagusi guztiei eginiko kontsulta egokia da eta beren partehartzea funtsezkoa eskuhartze bideragarri eta jarraituak lortzeko. Interes-taldean analisia baliagarri izan daiteke nori kontsultatu eta noren laguntza behar-litzatekeen identifikatzeko.

Interes-taldeak proiektu edo programa batean interesa duten pertsona, talde edo erakundeak dira. Lehen mailako interes-taldeak eragina zuzenean jasoko dutenak dira; hauen artean onuradunak daude, baina negatiboki afektatzen duen talde oro ere bertan koka daiteke (esate baterako garapen-proiektu baten ondorioz berokatu beharra duten etxebizitzak edo negozioak). Bigarren mailako interes-taldeak bitartekoak dira (dirua jartzen dutenak, buruzapenerako agentziak, ikerketa-erakundeak, agintari arduradunak).

Interes-taldean analisiak honako elementuak identifikatzen ditu: interesdunen interesak eskuhartzeak zuzendutako arazoekin eta bere helburuekin duten harremanaren arabera; interes-taldean gatazka potentzialak, konpontzeko beharra dutenak (adibidez, plangintza-agintari eta tokiko jendearen artean, edo herriko biztanle eta tokiko negozioen artean); interes-taldean artean eraiki daitezkeen harremanak, esate baterako bazkidegoa finkatzea; eta interes-talde ezberdinen partehartzearen maila eta fase egokiak.

Interes-taldean analisi bateko urratsak ondorengoak dira:

- interes-talde guztien zerrenda egin eta "interes-taldean taula" bat marraztu;
- proiektuaren arrakastan interes-talde bakoitzaren garrantzia eta beraien botere/eragin erlatiboa baloratzea; eta
- fase ezberdinetan eskuhartzean interes-taldean partehartze egokia identifikatzea.

3.3. IRUDIA Genero analisiaren eremua: emakume eta gizonen rolak helburu-taldean/etan

ROLAK	1 HELBURU TALDEA		2 HELBURU TALDEA		3 HELBURU TALDEA	
	Emakum.	Gizonak	Emakum.	Gizonak	Emakum.	Gizonak
ERREPRODUKTIBOAK <ul style="list-style-type: none"> • janaria prestatzea • haurrak zaintzea • osasunaren ingurukoak • garbitzea • konpontzea • bestelakoak (garrantzia dutenean) 						
PRODUKTIBOAK <ul style="list-style-type: none"> • enplegua (gehiago zatika daiteke) • bere kasako enplegua (gehiago zatika daiteke) • informala (familia-negozioetan, landetxeetan, eta abar). 						
KOMUNITATE-ANTOLAMENDUA (adibidez, komunitate-bizitzari egindako ordaindu gabeko ekarpena) <ul style="list-style-type: none"> • borondatezko gizarte/zaingo lana • kultur jarduerak • ingurugiroaren mantenimendua • garraioaren ingurukoak • segurtasunaren ingurukoak • bestelakoak (garrantzia dutenean) 						
ERABAKI-HARTZEA <ul style="list-style-type: none"> • etxean • komunitatean • tokiko gobernuan • eskualdeko gobernuan • bestelakoak (garrantzia dutenean) 						

Iturria: London-eko Unibertsitateko Garapen Plangintzarako Unitateko Genero-plangintza taldeak garatutako genero-analisirako eremutik egokitua.

3.4 IRUDIA Genero Analiaren Eremua: Baliabideetarako sarbide eta kontrola

BALIABIDEAK	EMAKUMEAK HELBURU-TALDEAN		GIZONAK HELBURU-TALDEAN	
	Sarbidea	Kontrola	Sarbidea	Kontrola
LURRA/KAPITALA • kapital-ondasuneko mota aipagarrietan zatikatu				
ENPLEGUA • enplegu/norbere kasako enplegu kategoria aipagarrietan zatikatu				
DIRUA/KREDITUA • finantza-mota aipagarrietan zatikatu				
TRESNAK/TEKNOLOGIA • tresna eta teknologia mota aipagarrietan zatikatu				
HEZKUNTZA/TREBAKUNTZA • kategoria aipagarrietan zatikatu				
INFORMAZIOA • informazio-kategoria aipagarrietan zatikatu				

Iturria: London-eko Unibertsitateko Garapen-Plangintzarako Unitateko Genero-Plangintza taldeak garatutako genero-analisirako eremutik egokitua.

3.5. Irudiak interes-taldeen zerrenda orokor baten taula aurkezten du. Interes-talde potentzial guztien zerrenda bat egiteko erabil daitezke, proposatutako eskuhartzea eta honen helburuek zuzendu beharreko arazoekin harremana duten interesak aipatzen ditu, interes horietako bakoitzarengan esku hartzean izango duen eragin posiblea baloratzen du (positiboa, negatiboa edo ezezaguna), eta beren interesak ezagutzeko interes-talde bakoitzari eman beharko litzaiokeen lehentasun erlatiboa azaltzen du.

Eskuhartze gehienetarako, lehen mailako interes-taldeak posizio sozio-ekonomikoaren arabera sailka daitezke; emakume eta gizonen arteko aukera-ezberdintasunak adierazi beharko lirateke, beraz. Bigarren mailako interes-taldeak bitartekoak dira eta funtzioaren arabera sailka daitezke (esaterako, agintari arduradunak, dirua jartzen duten agentziak, aholkulari adituak, interes bereziko taldeak). Eskuhartzean interesa izan dezaketen eta berdintasun-aukeren gaiak defendatzen dituzten erakundeetan jarri behar da arreta. Eskuhartzean interes-taldeen interesen balorazioak honako hauek hartu behar litzuzke kontuan: jaso ditzaketen onurak, eskain ditzaketen baliabideak, beren interesetan eskuhartze horiek gatazkak ekar ote ditzaketen eta interes-talde desberdinen artean dagoen lankidetzaz edo gatazka.

Bukatzeko, analisi hauetan oinarrituz, proposatutako eskuhartzearen fase nagusi bakoitzean interes-talde bakoitzaren partehartzea ikusteko taula bat marraztu daitezke, eta baita partehartze hau nola gauzatu beharko litzatekeen ere. 3.6. irudiak era horretako taula baterako egitura orokor bat azaltzen du.

• IRLANDAN KOMUNITATE-GARAPEN ORDEZKARIEN HAUTAKETA

Irlandan, Gobernuak bultzatzen dituen Tokiko Garapenerako Bazkidegoak (LDP; Local Development Partnerships) nekazaritzako eta komunitateko garapen-programen ezaugarri bat dira. Bazkidego hauek komunitate-ordezkapenerako hautaketa-prozesu bat jarraituz finkatzen dira. Prozesu honek bilera publikoak, eztabaidarako talde txikiak eta harreman-ekintza ezformalak erabiltzen ditu tokiko interes-taldeak identifikatzeko eta gero LDPen sartuko direnen hautaketa egiten du. Hautaketa-metodoa Bazkidegoan geografia/auzo interesak (adibidez, bertan bizi direnen elkarteak) edota interes funtzionalak (adibidez, guraso bakarrak, pertsona minusbaliatuak, emakumeak) segurtatzeko diseinatzen da. Gaietan oinarritutako lan-taldeak sor daitezke osagarri moduan, problema jakin baten inguruan lan egiteko, eta talde hauek halaber interes nabarmena duten banakakoak eta elkarteak biltzen ditu (13).

ERAGINEN ANALISIA

Garapen-eskuhartze baten diseinua prestatzeko, egoera baten analisiaren azken fasea bertan negatiboki edo positiboki garapen-proiektu batean aurreikusitako emaitzetan eragina izan dezaketen faktoreak identifikatzean datza. Hauek orokorrean proiektu edo programan duten eraginaren arabera aztertu beharko lirateke, eta ahal den neurrian baita berdintasun-alderdien

3.6 IRUDIA Partehartze-taularen laburpena

ZIKLOAREN FASEA	PARTEHARTZE-MOTA:			
	Informatzea	Kontsulta	Elkartzea	Kontrola
Identifikazioa				
Plangintza				
Burutzapena				
Ikuskapena eta Ebaluazioa				

Iturria: ODA.

3.7. irudiak eraginak jasotzeko eta eragin hauek proposatutako eskuhartzean zer ondorio (inpaktua, aukerak eta mugak) izan ditzaketen jasotzeko taula aurkezten du. Proposatutako eskuhartze baterako eragin-faktore nagusienak jasotzeko erabil daiteke hau; berdintasun-dimentsioetan eragina izan dezaketenak taula nagusian isla daitezke, edo erantsitako karta gehigarri batean deskribatu daiteke, formato berdina jarraituz.

Eraginak ezberdinak izango dira planeatzen den eskuhartze-motaren arabera, eta ondorengo zerrendak azpimarragarriak izan daitezkeen faktore batzuren argibideak ematen dizkigu gida moduan. Letra etzanez ematen dira eskuhartze baten berdintasun-arloan eragin dezaketen eragin-faktoreen adibideak, kontuan hartu beharrekoak izan daitezkeen gaien erakusgarri gisa.

- baldintza ekonomiko orokorrak, hala nola, pobrezia-mailak, inflazio-neurriak, diru-sarreren banaketa, azpiegiturak (*adibidez, pobrezia-maila larriak hainbat taldeetan, ama ezkongabeetan kasu, edo azpiegituren gabezia, garraioa edo zaingo-zerbitzua kasu, enplegu-ekimenetan emakumeen partehartzea mugatu dezakeena*);
- egitura instituzionalak, tokiko edo eskualdeko gobernuetako burokrazien izaera barne, ezagupen, teknologia eta tresnak sortzeko eta banatzeko akordioak (*adibidez, teknologia-ezagupena eta prestakuntza; erabaki-hartze egituratuan emakumeen interesen ordezkaritza(eza)*);
- faktore demografikoak (*adibidez, populazioaren adinaren profila, zaintzaileentzako lan-zama dakarrena baina lan berrietarako aukerak ematen dituen; bertako biztanlegoaren zati baten aldi baterako migrazioa edo migrazio iraunkorra*);
- komunitate-arauak eta gizarte-hierarkia, familia/komunitatearen botere egitura eta erlijio-sinesmenak (*adibidez, emakumeei erabaki-hartzea oztopatzen dieten kultur jarrerak edo gizonen adibidez besteen zaingoan lan egitea oztopatzen dutenak; gizonezkoak dauden bileratan talde jakin batzuk kanpoan uzten dituzten arau sozio-erlijiosoak, emakume musulmanak kasu, eta abar.*);
- legezko parametroak (*adibidez, soilik emakumeentzako diren ekintzak mugatu eta ahalbidetzen dituen legedia*);
- prestakuntza eta hezkuntza (*adibidez, helburu-talde edo toki-komunitate batean emakume eta gizonen arteko hezkuntzan, kualifikazioan eta trebakuntzan oinarritutako ezberdintasunak, edo hezkuntza eta prestakuntza-aukeretarako sarbide ezberdina, honek emakumeek eta gizonen jaso dezaketen onura edo enplegu edo garapen-ekimenetan partehartzean eragina izan dezakeelarik*);
- gertakari politikoak, barrukoak nola kanpokoak (*adibidez, emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko kanpainak; tokiko politikoen aldetik emakumeen ekimenak bultzatea edo gaitzestea; familia eta bizitza profesionala bateratzeko neurrien bultzada edo gaitzespena*);
- ingurugiro fisikoa eta naturala (*adibidez, etxebizitza, lana eta zerbitzu alorren kokapena, azpiegitura fisikoaren egoera eta segurtasuna*);
- garapen-erakundeen eta lan-taldeen jarrerak (*adibidez, emakumeen eta emakume-elkarrean ekarpen potentziala; berdintasun-aukeren gaiak plangintza-alor "gogorretan" kontsideratzea, azpiegitura eta industria-plangintzaren alorrean kasu; baita emakumeak "gizonen" alorrean sartzeko trebatzaile eta aholkularien ekarpena ere*).

3.7 IRUDIA Garapen-partehartzearen emaitzetan eragina duten faktoreak

FAKTORE ERAGILEAK	FAKTOREAREN DESKRIBAPENA	INPAKTUA (GIZONENGAN ETA EMAKUMEENGAN)?	AUKERAK (AUKERA-BERDINTASUNERAKOAK BARNE)?	MUGAK (AUKERA-BERDINTASUNEAN)?
<i>Baldintza ekonomiko orokorrak</i>				
<i>Erakunde-egiturak</i>				
<i>Faktore demografikoak</i>				
<i>Komunitate-arauak eta gizarte-hierarkia</i>				
<i>Legezkoak</i>				
<i>Prestakuntza eta hezkuntza</i>				
<i>Politikoak</i>				
<i>Ingurune fisikoa eta naturala</i>				
<i>Garapenerako erakundeen eta langileen jarrerak</i>				
<i>Bestelakoak</i>				

LABURPENA

Informazio bilketaren eta analisi-fasearen helburua proiektu edo programaren diseinurako oinarria prestatzea da. Planteatutako proiektu edo programarekin zerikusia duten zonalde edo

sektorerako ekonomia eta gizarte-datu estandarrez gain, ondorengo gaien inguruko informazioa eta ulermena ere beharko litzateke halaber:

- zonalde edota helburu-taldeak/ek aurre egin beharreko arazo eta zailtasunak, bereziki onuradun eta interes-talde nagusiek bizi dituztenak;
- zonalde edo sektoreko jendearen asmoak eta helburuak;
- zonalde/sektorean egungo jarduera eta baliabideekiko emakume eta gizonen arteko aukera-ezberdintasun eta ezberdintasun sozio-ekonomikoak;
- interes-talde ezberdinak eta bakoitzaren interes, garrantzia eta eraginak; eta
- garapen-eskuhartzean negatiboki edo positiboki eragin dezaketen indarrak eta aukerak.

Datu hauek guztiak bildu ondoren, planeatutako programa edo proiektuaren diseinu-faserantz jarrai daiteke.

ERREFERENTZIAK

(1) UN, 1993, *Methods of Measuring Women's Economic Activity*, Technical Report, United Nations, New York.

(2) Nordic Council, 1994, *Women and Men in the Nordic Countries. Facts on equal opportunities yesterday, today and tomorrow*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

(3) European Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market, 1996, *Bulletin on Women and Employment in the European Union No. 8*, Commission of the European Communities, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.

Rubery, J., Smith, M., Fagan, C. and Grimshaw, D., 1995, *Women and the European Employment Rate: The Causes and Consequences of Variations in Female Activity and Employment Patterns in the European Union*, European Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market, Commission of the European Communities, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.

(4) ILO, n/d, *Briefing note on Gender issues in employment and unemployment statistics*, International Labour Office, Bureau of Statistics, CH-1211 Geneva 22.

(5) Toutain, X.; Velard, L. and Mathieu, N., 1992, *Les femmes en milieu rural: pour une meilleure connaissance de leur situation*, Société d'Etudes Géographiques, Economiques et Sociologiques Appliquées (SEGESA) and Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la Consommation, Paris.

(6) UN, 1988, *Improving Statistics and Indicators on Women using Household Surveys*, Studies in Methods, Series F, No.48, United Nations, New York.

(7) Belloni, Maria C., 1995, *Policies Concerning the Organisations of Time in Italian Cities*, 1995eko martxoaren 1994-1995 Europako Forum-aren Mintegi batean aurkeztutako Generoa eta Denboraren Erabilpena gaiari buruzko txostena, European University Institute, Villa Schifanoia, 121 Via Boccaccio, I-50133 Florence.

(8) IN LOCO, 1994, *Mulheres da Serra do Caldeirão*, Associação IN LOCO, Faro.

(9) Ministerio de Asuntos Sociales, 1994, *Las mujeres protagonistas en el desarrollo rural 1994-1995*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

Ministerio de Asuntos Sociales, 1995, *Carta para la igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el Ámbito Rural*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid

(10) Harremanetarako: Cothrom, Old Schoolhouse, Stoneybridge, South Uist, UK -PA81 5SD. Faxe: +44 1870 620 331

(11) Harremanetarako: KVINNUM, Ösavägen 14, S-830 43 As, Faxe: +46 63 304 40

(12) Moser, C., 1993, *Gender Planning and Development: theory, practice and training*, Routledge, London

Overholt, C., Anderson, M.B., Cloud, K., and Austin, J., 1984, *Gender Roles in Development*, Kumarian Press, West Hartford, Connecticut

(13) *Community Participation: a handbook for individuals and groups in local development partnerships*, Combat Poverty Agency, 8 Charlemount Street, IRL-Dublin 2

IRAKURGAI OSAGARRIAK:

• ESTATISTIKAK

UN, 1993, *Methods of Measuring Women's Economic Activity*, Technical Report, United Nations, New York.

ILO, 1986, *Guide to the collection and analysis of statistics on the seven roles and status of women*, International Labour Office, CH-1211 Genève 22.

Mata-Greenwood, A., 1992, *An Integrated Framework for the Measurement of Working Time*, STAT Working papers, International Labour Office, Bureau of Statistics, CH-1211 Geneva 22.

• PARTEHARTZE-TEKNIKAK

Pretty, J., Guijt, I., Thompson, J. and Scoones, I., 1995, *A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action*, International Institute for Environment and Development, 3 Endsleigh Street, UK-London WC1H 0DD.

PLA *Notes*, International Institute for Environment and Development, 3 Endsleigh Street, UK-London WC1H 0DD.

• GENERO-ANALISIA

DGIS, 1994, *Gender Assessment Study: a guide for policy staff*, Special Programme Women and Development, Directorate General for International Cooperation, Netherlands Ministry of Foreign Affairs, Netherlands.

Coady International Institute, n/d, *A Handbook for Social/Gender Analysis*, Coady International Institute for Social and Human Resources Development Division, USA.

4. **B**ERDINTASUNEAN OINA- RRITUTA INTEGRATUTAKO ESKUHARTZEEN PLANGINTZA



Plangintzak garapen-eskuhartzeen izaerari buruzko erabakiak hartzea dakar berekin. Horretarako erabakiak hartu beharko dira honakoetan: area geografikoa eta sektore-/gai-gunea; planifikatutako eskuhartzearen helburuak eta emaitzak (hau da, egoera jakin batean eta onuradun-talde jakin batzuei zein hobekuntza eta zein ondorio ekarriko dizkien); hartu behar diren neurriak eta burutu behar diren jarduerak; parte hartzen duten eragileen rola eta erantzukizunak; behar diren baliabideak; eta kontuan hartu beharreko kanpoko faktoreak.

Plangintza egoki batek interes-talde nagusien partaidetza eskatzen du (hau da, proiektuan edo programan interesa duten pertsonak, taldeak edo erakundeak), eta horien artean onuradunek garrantzi berezia hartzen dute. Garapen-prozesuan, emakumeen eta gizonen aholkularitza eta partaidetza ezinbestekoa da helburu jakin batzuk lortzeko hartu behar diren estrategiei eta neurriei buruz erabaki behar denean.

Erabaki-hartzearen nolatasuna eta, beraz, estrategien eta neurrien eraginkortasuna eta iraunkortasuna, egoerari buruzko analisiaren zehaztasunaren arabera da inolako zalantzarik gabe, bai eta aurrerago hartu beharreko bideari eta arriskuak eta inpaktu negatiboak gutxitzeari buruz alderdi nagusien artean dagoen adostasun- eta konpromiso-mailaren arabera ere. Jende egokia kontsultatuz gero eta horien partaidetza lortuz gero, erabakiak zuzenak, eta estrategiak eta neurriak esanguratsuak, eraginkorrak eta iraunkorrak izango dira ziurrenez. Beraz, plangintza-prozesuaren fase guztietan emakumeak aktiboki parte hartu behar du bere interesak, beharrak eta ikuspegiak kontuan har daitezten.

Plangintza maila desberdinetan burutzen da: eskualde, herri edo sektore jakin batzuetarako planak eta estrategiak prestatzean, eta berriazko programen eta proiektuen eremuan neurriak diseinatzean. Atal honek azterlan eta plangintza-metodo batzuen adibideak jasotzen ditu, maila desberdinetan bideratu beharreko berdintasun-aukerak ahalbidetzen dituztenak.

ESKUALDEKO, HERRIKO ETA SEKTOREKO PLANGINTZA

EMAKUMEEN INTERESAK ESKUALDE- -GARAPENEAN: ALEMANIAKO AZTERLAN BAT

Alemanian, hiru lurraldetako —Schleswig-Holstein, Hamburg eta Niedersachsen— Emakumeen Idazkaritzaren bidez, berdintasun-aukerari buruzko gaiak eskualde-plangintzan integratzeko eredutzat hartutako hurbilketa bat garatu da. Hurbilketa horrek plangintza-sektore desberdinen artean berdintasun-aukerari buruzko gaiak koordinatzeko egitura bat ezartzea du helburutzat, bai eta sektore- eta programa-plangintzan erabiltzeko izango diren berdintasun-aukerari buruzko norabide batzuk lantzea ere.

“Frauenbelange im REK” (emakumeen interesak eskualde-garapenean) koordinazio-unitatea sortu da, garapen-plangintzan parte hartzen duten Idazkaritza desberdinen ordezkariak eta Emakumeen gaietarako Idazkaritzek osatua. Horren bidez berdintasun-aukerak eskualde-estra-

tegietan eta -neurrietan horizontalki integratzea ahalbidetzen da, eta beraz area batean izandako eskuhartzeak (esaterako, azpiegitura eta zerbitzu berriak kokatzea) beste area batzuetako onarri izatea (adibidez, emakumeentzako enplegu-aukerak) ziurtatzen da. Gainera, Emakumeen gaietarako Idazkaritzak, pertsonalak duen denboraren arabera, lan-talde sektorialetan parte hartzen du, bereziki ekonomia-, lurraldearen antolamendu- eta garraio-taldeetan.

Koordinazio-unitate honen ekintzetako bat "norabideei buruzko dokumentu" bat diseinatzea izan da, eskualde-plangintzan emakumeen interesak jasotzen dituen, dagozkien planak prestatzean lan-talde sektorialetarako erabilgarria izateko asmoz. Norabideei buruzko dokumentu horrek eskualde-garapenerako politikak dituen helburu orokorrak eta berariazkoak adierazten ditu. Helburu orokorra hauxe da: eskualdeko emakumeentzako eta gizonentzako aukera-berdintasunak. Norabide horien arabera, helburu hori lortzeko eskualde-garapenerako politikak emakumeen interesak kontuan hartu behar ditu erabakiak hartzean eta plangintza-prozesuan. Horretarako beharrezkoa da generoaren arabera bereizitako datuak biltzea, berariazko area problematikoak identifikatzea eta estrategia egokiak garatzea. Bereziki, norabide horietan ondokoak kontuan hartzea azpimarratzen da: prestakuntza jasotzen ari diren emakumeen partaidetza koantitatiboa eta koalitatiboa, lan-merkatua, ekonomia- eta gizarte-gaiak; eta finantzaketa publikoko programetan duten partaidetza. Norabideetan adierazitako helburuek soilik emakumeei dagozkien gaiak ezezik, emakumeek egoera desberdinetan sarritan aurre egin beharreko eguneroko errealitateak isladatzen dituzte —nahiz eta errealitate horietako batzuei gizonezkoek ere aurre egin behar izatea gerta daitekeen—, emakumeen interesak kontuan hartzeak eskualdeko beste batzuen bizi-kalitatea hobetzea ekarriko duela aurreanez.

4.1. irudian norabideei buruzko dokumentuaren arabera eskualdearen garapen-plangintzan kontuan hartu beharreko faktoreak zerrendatzen dira.

Norabide orokor horiez gain, gomendio sektorial batzuk erredaktatu dira eraikuntza-, garraio-, garapen ekonomiko eta nekazaritza-arloetan.

4.1. IRUDIA Kontuan hartu behar diren faktoreak Schleswig-Holstein, Hamburg eta Niedersachsen-eko eskualde-plangintzak emakumeen interesak betetzen dituela ziurtatzeko

1. KOKAPEN-FAKTOREAK

1.1. EGOITZA

- emakumeen egoitza-behar desberdinak kontuan hartzen dituzte, bizilekuari eta bizimoduari dagokienez;
- etxebizitza kokatzen dute, enpleguaren, erosketa-guneen, eta prestakuntza- nahiz aisiaukeren arabera;
- egoitza-hornikuntza.

1.2. LANLEKUAK

- bizitzeko eta lan egiteko egitura mistoak, mugikortasun behartua saihestearren;
- lanlekuek egoitza-areetatik garraio publikoen bidez heldu ahal izateko moduan egon beharko lukete;
- Lan kualifikatuen eta egun erdikoaren eskaintza.

1.3. ZERBITZUAK

- zerbitzu publikoak eta pribatuak trazarik gabe heltzeko moduan egon beharko lukete, kotxearen beharrik izan gabe, edo garraio publikoaren bidez iristeko moduan;
- zerbitzuen hornikuntza zentralizatua aztertu beharko litzateke edo aldatzeko aukera eskaini.

2. MUGIKORTASUNA

2.1. MUGIKORTASUN BEHARTUA

- mugikortasun behartua murriztea zerbitzu erregularren hornikuntzaren eta gizarte-nahiz kultur azpiegituren bidez (ume-zaintza, aisia, prestakuntza, gizarte-zerbitzuak eta zerbitzu publikoak);
- denbora galtzea eragiten duten eta ingurunerako kaltegarriak diren lotura-zerbitzuak eragozteko edo murrizteko, egoitza-areetan lan kualifikatuak eta lanaldi etenekoak integratuz;
- garraio publikoaren egitura aztertu beharko litzateke bai eta, beharbada, berrantolatu ere.

2.2. MUGIKORTASUN-AUKERAK

- garraio publikoaren zerbitzuen erregionalizazioak emakumeen mugikortasuna hobetzeko izan beharko luke (lotura laburrak eta zuzenak, zerbitzu malguak, aldaketarako geltokiak emakumeen beharren arabera kokatu beharko lirateke).

2.3. SEGURTASUNA

- emakumeentzako segurtasun-alderdiak egiaztatzea.

3. AZPIEGITURA

3.1. GIZARTE-AZPIEGITURA

- gizarte-azpiegitura, bereziki familia-beharrei dagokiena, egoitza-areetatik gertu kokatu beharko litzateke.

4.1. IRUDIA Kontuan hartu behar diren faktoreak Schleswig-Holstein, Hamburg eta Niedersachsen-eko eskualde-plangintzak emakumeen interesak betetzen dituela ziurtatzeko (jarraipena)

- laguntza-zerbitzu mugikorra hedatu beharko litzateke;
- norbanakoaren laguntza-zerbitzuak (tratu txarrak jasotzen dituzten emakume edo neskenzako etxeak) hedatu beharko lirateke eta gizarte-zerbitzuekiko lankidetzarako laguntzak jaso.

3.2. PRESTAKUNTZA-AZPIEGITURA

- eskaintzek anitzak eta ugariak izan beharko lukete, eta xede diren taldeen mugikortasun-aukeren arabera egokituak eta antolatuak;
- emakumeentzako laguntza egon beharko luke, haien haurrak zainduz, beren prestakuntza eta enplegu-aukerak hobetzeko;
- lanbide-heziketan, lanbide- eta teknologia-arlorra bideratutako eskaintzak emakumeek parte hartzeko moduan diseinatu beharko lirateke.

3.3. ZERBITZU PUBLIKOEN AZPIEGITURA

- zerbitzu publiko deszentralizatuak sortu beharko lirateke.

3.4. KULTUR AZPIEGITURA

- emakumeek kultur erakundeetarako sarbidea izan beharko lukete;
- zerbitzu mugikorren behar adina hornikuntza egon beharko luke, esaterako liburutegiak eta antzokiak.

3.5. AISIA

- zerbitzuek eta instalazioek egoitza-areetatik gertu egon beharko lukete eta bereziki kirol-jardueretarako aire zabaleko instalazio anitz egon beharko luke;
- gertakari handietarako aisia-lekuak (gizonezko erabiltzaileentzako izan ohi direnak) arreta handiz aztertu eta adostu beharko lirateke tokiko areekin lankidetzan, gertakarietarako tokiko aisia-leku txikiagoekiko lehia (emakumezkoek gehiago erabili ohi dituztenak), ingurugiroaren poluzioa (trafikoa, zarata) eta soilik gizonezkoen eskakizunak betetzea eragoztearren.

4. INGURUGIROAREN ALDERDIAK

4.1. BIZI-BALDINTZA OSASUNTSUAK

- ingurugiroari buruzko kalitate-estandarrak kaltetuenak izan daitezkeen taldeetan (haurrak, emakume haurdunak, zaharrak) izan dezaketen eraginen arabera neurtu beharko lirateke;
- berde-guneen garapena arreta handiz aztertu beharko litzateke dauden hitzarmenen arabera, eta garapen berriaren helburua ingurugiroan dauden arazoak murriztera eta ingurugiroaren kalitatea hobetzera bideratu beharko litzateke.

4.2. ETXEBIZITZEN KALITATEA

- ingurugiroan kalterik egin gabe eta osasuntsu bizitzeko aukerak eman beharko lirateke (eraikuntzako materialak, forma eta egitura).

4.1. IRUDIA Kontuan hartu behar diren faktoreak Schleswig-Holstein, Hamburg eta Niedersachsen-eko eskualde-plangintzak emakumeen interesak betetzen dituela ziurtatzeko (jarraipena)

4.3. EGOITZA-AREAK

- bizimodua eta bizi-zikloa sakontasun handiagoz aztertu beharko lirateke eraikuntza- eta berreraikuntza-proiektuetan (adinen egitura mistoa, dagokien azpiegitura);
- ingurugiroarekiko ondorioak kontuan hartu beharko lirateke egoitza-garapenean eta herri-jardueretarako espazio handiagoa eskaini beharko litzateke (herri-parkeak, jolas-guneak eta abar).

5. EKONOMIAREN GARAPENERAKO LAGUNTZA (GIZARTE- ETA EKONOMIA-BALDINTZAK)

Ekonomiaren garapenerako laguntzak lan-merkatuaren egituran eragina dauka. Garapenerako laguntzaren testuinguruan, lan-merkatuaren sektoreen hazkundeari eta indartzeari garrantzia eman beharko litzaioke, emakumeak enplegatzeke lagungarri izanik:

- ekonomiaren garapenerako laguntza-tresnak emakumeek eta gizonen onura bera jasotzeko moduan diseinatu behar dira;
- programetan generoen behaketa bideratu beharko litzateke;
- emakumeentzako prestakuntza-neurri bereziak hartu beharko lirateke;
- ekonomiaren garapenerako laguntza enpresentzako ere izan beharko luke berriro lan-munduratzaren diren emakumeei prestakuntza eskaintzearen.

INFORMAZIO GEHIAGO

Deutscher Städtetag (Hrsg.), 1994, *Frauen verändern ihre Stadt*, Arbeitshilfe 1: Wohnungspolitik, Köln, Germany

KONTAKTUA

Dr Liane Melzer, Senatsamt für die Gleichstellung, Alter Steinweg 4, D-20459 Hamburg.
Fax: +49 40 3504 33 41.

• EMAKUMEEK BIDERATUTAKO AUZO- -PLANGINTZA DORTMUND-EN

Alemanian, Dortmund-eko auzo baten sustapena bertako emakumeen berriazko partaidetzaren bidez lortu da. FOPak (emakume hirigileen eta arkitektoen tokiko erakundeak) 1992 urtean ekin zion proiektuari, eta bi urte eta erdiz bertako emakumeak parte hartzen aritu dira

sustapen-programaren plangintzan, ondoko gai hauei buruzko aholkularitza eskainiz: trafikoa eta segurtasuna, instalazioetako espazioaren plangintza, tokiko zerbitzuak, enplegua eta etxebizitza. Auzoan bulego bat kokatu zuten proiektuari buruzko informazio-gune gisa. 1994ko maiatzean, auzoaren emaitzazko plana udalean aurkeztu zuten gauzatu ahal izateko.

UDAL-PLANGINTZA EMAKUMEEN IKUSPEGITIK: NORVEGIAKO AZTERLAN BAT

Udal-plangintza hobetzeko Norvegiar garatutako hurbilketa adibide hobezina da emakumeen ikuspegiak tokiko plangintzan hobe integra daitezkeela ikusteko. 1989 urtetik 1991ra bitartean, sei udalerrik "Emakumeen ikuspegi bat udal-plangintzan – udal-plangintza emakumeen arabera" izena zuen proiektu pilotu bati ekin zioten. Proiektu hura nazio-mailako sailarteko ekimenez sortu zen, ondoko helburuak lortzeko asmoz: emakumeen balioei buruzko ezagutza hobetzea eta balio horiek udal-plan nagusietan barne hartzeko ereduak garatzea, plan horiek udalerrirakoak eta lau urtekoak izanik; udal-plan nagusiak prestatzea, emakumeen ikuspegi sendoagotik begiratuta prestatzea, ondoko gaietan: egoitza-ingurunea, ekonomia- eta enplegu-politikak eta osasun- eta gizarte-ongizate politikak; eta proiektuaren bitartez lortutako eza- gutza beste udalerrri batzuetara zabaltzea.

Udalerrri bakoitzak proiektu-talde bat ezarri zuen, soldatapeko proiektu-buru batek eta seitek zortzira bitarteko kidek osatua. Proiektua ikertzaile aditu batzuek jarraitu zuten gertutik, hezkuntza-arloaz, aholkularitza eta emaitzen ebaluazioaz arduratuz. Emaitza orokorretatik ondorioztatutako norabideak eta gomendioak baliagarriak izan ziren Norvegiako beste udalerrri batzuetarako, emakumeen ikuspegia barne hartzen duen udal-plangintzaren antolamenduari eta burutzapenari dagokionez, hain zuzen ere.

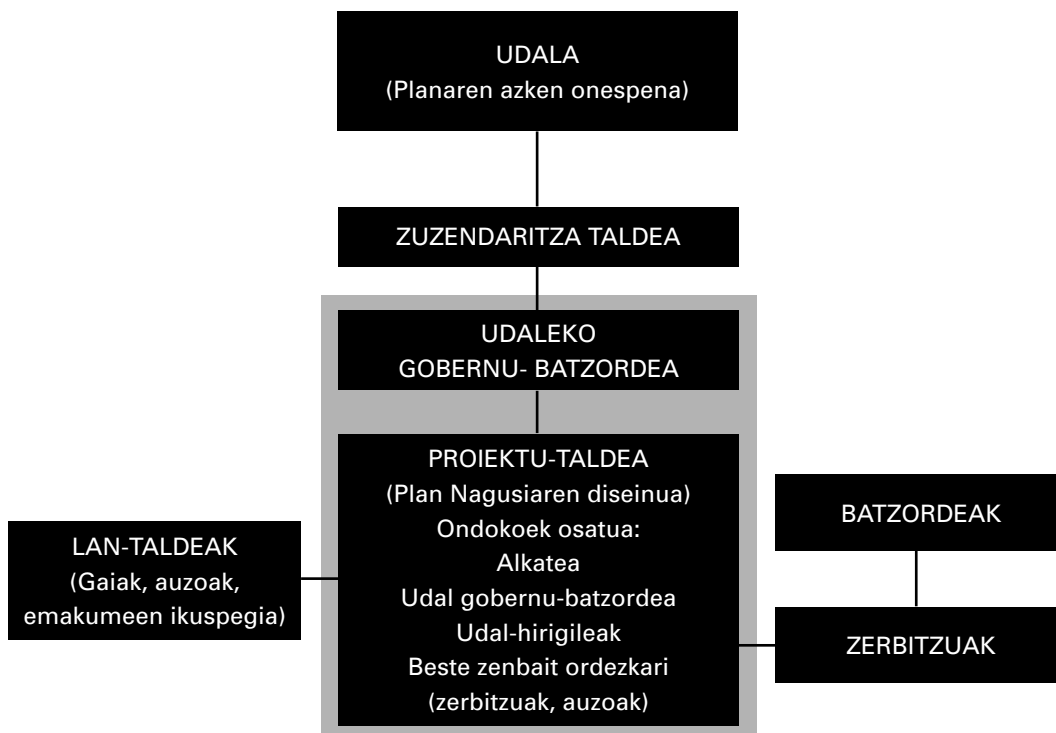
Emakumeen ikuspegia udal-plangintzan integratzen hasteko bide praktikoa bat proiektu pilotu bat ezartzea da, area jakin baterako plan nagusi batean oinarrituz eta plangintza-prozesua zehatz-mehatz jarraituz. Horretarako, ondoko alderdiei buruzko erabakiak hartu behar dira: proiektuaren antolamendua; politikaren eta administrazioaren ikuspegitik proiektuak izango lukeen kokapena, eta dagozkion aurrerapen-egitarauak eta lan-prozedurak.

Udalaren barruan proiektu-talde bat eta proiektu-buru bat ezarri beharko lirateke; proiektuan udal-funtzionarioek, hirigileek eta zerbitzu nagusien ordezkariak parte hartuko lukete eta erakundeen eta emakumeen interesak ordezkatzeko gaitasuna izango luke. 4.2 irudian Norvegiako udalerrietarako gomendatutako antolamendu-egitura adierazten da.

Proiektu-taldeak arrakasta izateko politika- eta administrazio-arloan sendo oinarrituta dagoela ziurtatu beharko litzateke. Udal-planak dokumentu politikoak direnez, proiektu-buruak udaleko gobernu-batzordeari horren berri eman beharko lioke. Proiektuak maila gorenetako babes politikoa izan beharko luke, eta erakundeko kideek babes horren berri izan beharko lukete. Emakumeen ikuspegia barne hartzen duen udal-plan batek udal-antolamendu osoak emakumeen ikuspegia integratzea tokiko garapena lortzeko ezinbestekoa dela ulertzea dakar berekin. Horri jarritako edozein oztopo, esaterako parte hartuko luketen sektore nagusien murrizketa, nahitaez gainditu beharreko zerbait da.

Udal-plangintza egokia izateko eman beharreko lehen urratsa populazio osoa mobilizatzea da, hau da, "mobilizazio-plangintzari" ekitea. Mobilizazio-plangintzak haxe esan nahi du, tokiko komunitateak, interes berezia duten elkarteak, erakundeak, alderdi politikoak eta udal-sektoreak helburu komunak, orokorrak eta epe luzerakoak lortzen saiatzea. Talde desberdinen artean gerta daitezkeen interes-gatazkak direla-eta, udal-plangintzaren zuzendaritza politikoa indartu beharra dago. Mobilizazio-plangintzak ondoko elementuak barne har ditzake: egoerari buruzko datuak, tokiko indarrak ulertzea, aukerak eta arriskuak eta pertsona desberdinen gan izan dezakeen eragina; ikuspegi bat lantzea, eta estrategia eta ekintza posibleak definitzea. Talde-lana, bilera publikoak eta harreman pertsonalak dira hasierako fase honetan jendea mobilizatzeko bidea.

**4.2 IRUDIA Emakumeen ikuspegiak udal-plangintzan integartzeko antolamendua-
ren egitura Norvegian**



Mobilizazio-plangintza horri guztiari populazioaren berariazko taldeen ikuspegitik —esaterako, emakumeena— ekin ahal izango zaio, informazioa, egoeraren ulermena, ikuspegi orokorra, estrategiak eta ekintzak euren berariazko beharren eta interesen adierazgarri izan daitezten. Xede berezitat emakumeak hartzen dituen mobilizazio-ahaleginak emakumeen ikuspegitik ondorioztutako informazioa, datuak, ikusmoldeak, estrategiak eta ekintzak izango ditu emaitza gisa, plan nagusi orokorra oinarritzat hartuz. Aldi berean, edo horrez gain, emakumeen ikuspegiak arearako diseinatutako berariazko Emakumeen Programa bat garatzeko erabil daitezke, plan nagusitik berezita. Emakumeen ikuspegia plan nagusian barne hartzeak fase kritiko bat osatzen du, gal ez dadin, hau da, benetan integra dadin gertutik jarraitu beharrekoa.

Beraz, ondoren, emakumeen ikuspegia barne hartzen duen udal-planaren produkzioa antolatzeke moduari buruz gogoeta egingo dugu. Emakumeen ikuspegiari buruzko proiektu pilotuaren ondorioak plan nagusian integratzeko bideak eskatzen dira, eta hori honela lor daiteke:

- elkartutako lan-taldeak izendatuz, berariazko gaietara heltzeko (talde horiek proiektu-taldeak eta gai garrantzitsu honetaz arduratzen den udaleko hirigileak edo pertsonala barne har ditzakete);
- plan nagusian lanean diharduten horientzako emakumeen ikuspegiari buruzko mintegiak eta laburbilketa-bilerak antolatuz; eta/edo
- kanpoko emakumeekin bilerak eginez, planaren zirriborroaz hitz egin eta berau aztertzeke.

Prozesu honen emaitzak emakumeen ikuspegia barne hartzen duen udal-plan nagusi bat izan behar luke. 4.3. irudian plan-nagusiaren egitura laburbilduta agertzen da.

Norvegiako esperientzian, mobilizazio-fasean emakumeek identifikatutako gai askok erantzukizunen eta lanaren bereizketa tradizionalari aurka egiten diote. Horrek zera esan nahi du, sektore-plangintza ere berrituz aztertu beharra dagoela; kasu honetan, plan nagusiak sektore-plangintza zuzendu behar duela eta elkarbanatutako erantzukizunei buruzko gaiari irtenbideren bat eman behar diola. Sektore-planak zehatzagoak eta berariazkoagoak dira, eta sektore, zerbitzu edo jarduera-areak desberdinek duten asmoa erakusten digute, beste sektore batzuekin helburu orokorrak lortzen lankidetzan aritzearren.

Proiektuaren jarraipena egitea —praktikan lortu dena eta fase pilotua egitura eta prozesu nagusietan zein neurritan barne hartu den aztertzea— beharrezkoa izango da, emakumeen ikuspegia integratu duen plan nagusia onetsi ondoren.

4.3. IRUDIA Laburbildutako edukiak emakumeen ikuspegia barne hartzen duen udal-plan nagusi batean

1. ZATIA: GARAPENERAKO HELBURUAK ETA ESTRATEGIAK

- Nolakoa nahi dugu izatea gure udalerrria?
- Zer dakar berekin plan nagusi batek emakumeen ikuspegia eskaintzeak?
- Zein area dira udalerrian ahaleginen xede izango direnak?

2. ZATIA: IGURIPENAK ETA EGITURAK

- Zer espero dugu etorkizunean? (populazioaren garapena, kokapena, ekonomia-jarduera, enplegua eta abar)
- Zer zaindu behar dugu eta zer sortu, eta zer da aldatu behar dena, alda daitekeena eta aldatu beharko litzatekeena?
- Zerk mugatzen ditu gure ekintzak? Zer baliabide dugu eskura tokiko komunitatean, erakundeetan eta udalean?
- Zeintzuk dira finantzaketa-mugak, eta zein da erabil daitekeen eskumen-maila?

3. ZATIA: LEHENTASUNEZKO AREAK

Lehentasunezko area (gai) bakoitza sistema berari jarraituz aurkeztu beharko litzateke:

- Zergatik aukeratu da lehentasunezko area gisa (epe luzerako helburuak, emakumeen ikuspegia)?
- Zer esan nahi du horrek zehatz-mehatz lehentasunezko area jakin honetarako (helburuen eta estrategien deskribapena)?
- Zer neurri hartu beharko lirateke epe laburrera eta luzera?
- Nork hartuko luke/du hori egiteko erantzukizuna? (zer suposatzen du udalaren barruan ekimen/erantzukizun/praktikan jartzeari dagokienez?)

4. ZATIA: LURZORUAREN ERABILERARI BURUZKO PLANA ETA AZPIEGITURA

- Lurzoruaren erabilera buruzko plana Plangintza Legearen errekerimenduen/xedapenen arabera.

OINARRIZKO MATERIALA (ERASKINA)

- Udalerriri buruzko datuak, planari eta neurriei dagokien dokumentazioa eta abar bilduz.
-

INFORMAZIO GEHIAGO:

Manual for alternative municipal planning, 1993, Ministry of Environment, Oslo, Norway.

A cookbook for grass-roots planning, 1994, Ministry of Environment, Oslo, Norway.

Goian adierazitako bi eskuliburu horiek non lortu: Statens Forurensningstilsyn, Strømsveien 96, Postboks 8100, Dep. 0032, Oslo.

PROGRAMAK ETA EGITASMOAK PLANIFIKATZEA

Beren garapen-planetan emakumea integratzeko moduak eta berdintasunaren inguruko gaiak garatu dituzten aginteen esperientzia praktikoa ikasteaz gain, badira garapenerako proiektu eta programak diseinatzeko zenbait metodo erabilgarri. Hemen bi metodo zehatz aurkeztuko ditugu —helburu batera bideratutako partaidetza-plangintza eta partehartze aktiborako metodologiak—. Bi metodoek berdintasunaren dimentsioa barneratzeko aukera handi samarra eskaintzen dute, plangintza bidean ardatz gisa nagusiki pertsonak hartzen dituztelako.

HELBURU BATERA BIDERATUTAKO PARTAIDETZA- -PLANGINTZA (OOPP, OBJECTIVE-ORIENTED PARTICIPATIVE PLANNING)

Garapenerako programa eta proiektuak planifikatzerakoan aukera-berdintasuna guztiz kontuan har dadin, beharrezkoa da metodo esplizitu eta garden bat edukitzea. Urrats logiko batzuk jarraituko dituen eta plan batek behar dituen elementu guztiak (helburuak, emaitzak, ekintza, aurretiko baldintzak, premisak, adierazleak, egiaztatzeko bideak eta baliabideak) bilduko dituen plangintza-metodo batek abantaila handiak izan ditzake. Metodo honen bidez, sistematikoki izan ditzakegu kontuan aukera-berdintasunaren inguruko gaiak elementu guztietan.

Helburu batera bideratutako partaidetza-plangintza, Europako Batzordeak barneratuta, (OOPP) oso zabaldua dago Hirugarren Munduaren garapenerako programetan eta generoaren alderdia jasotzen duen garapenerako plangintzan. OOPP metodoak fase analitiko batzuk eta erabakiak hartzeko fase batzuk, eta plangintzarako tresna bat (Egitura Logikoaren matrizea) barne hartzen ditu. Tresna horren nukleoak eskuhartzearen logika adierazten du, hau da, baliabideen, ekintzen, emaitzen, berariazko helburuen eta helburu orokorren hierarkia (ikus 4.4. irudia).

Egitura Logikoaren matrize osoak (ikus 4.5 irudia) helburu orokorrak, berariazko helburua, emaitzak eta ekintzak adierazten ditu eta adierazleen eta beren egiaztatzeko iturrien bidez deskribatzen ditu. Horretaz gain, proiektu baten arrakastan eragiten duten kanpoko faktoreak (premisak), iturriak eta kostua aurkezten ditu. Eskuartze-plana horrela aurkeztea argiagoa da eta bere logika eta osotasuna errazago kontrolatzea ahalbidetzen du. OOPPren terminologia erabiltzea oso espezifikoa da. Definizio garrantzitsuetarako kontsulta ezazue eskuliburuaren amaieran dagoen glosategia.

OOPP metodoa partaidetza-metodoa da. Interes-talde nagusietako ordezkariak biltzen ditu —horiek konpondu behar diren arazoak eta eskuartze-planaren izaera zein izango diren adostuko dute— eta nagusiki onuradunetan eta beren behar eta helburuetan oinarritzen da. Arrazoi horiek direla eta, egokia da generoaren inguruko gaiak barne hartzeko.

Metodoa eremu edo eskualde batean arazo bat dagoela identifikatu ondoren abiaraziko da. Arazo horiek honakoak kontuan izanik identifika daitezke: ETEen hazkundera edo ekoizpena, giza baliabideak, mugikortasuna, langabezia, joera demografikoak, ingurunea, gizarte-bazter-

tzea. Horrenbestez, garrantzitsua da, baita lehenengo fasean ere, erakundeei edo interes-talde nagusiei (emakume-elkarteak edo aukera-berdintasunaz arduratzen diren aginteak) konpondu beharreko arazoei eta horiek aztertzeke lehentasunari buruz kontsultatzea.

Garapen-arazo bat identifikatu denean eta konpontzeko erabakia hartu ondoren, urrats logiko batzuk jarraituko ditugu. Hauek dira nagusienak:

1. FASE ANALITIKOA

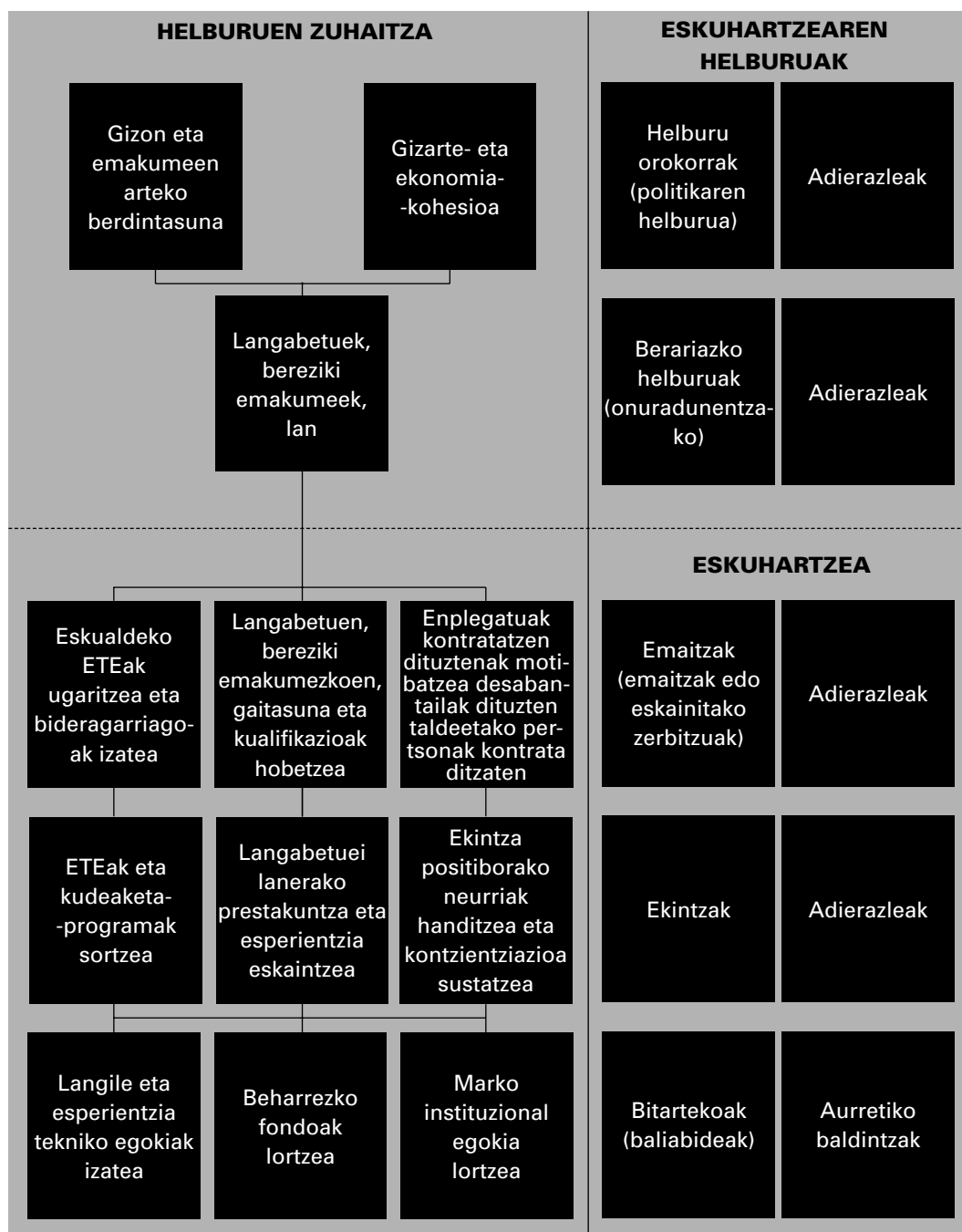
- 1.1 Interes-talde nagusienetako ordezkariak aditu batek zuzendutako lantegi batean edo lantegi-multzo batean biltzea.
- 1.2 Landu beharreko gaia (arazoa eta kokapen-gunea) eta interes-taldeen eta gaiaren arteko erlazioa aztertzea.
- 1.3 Gaiaren inguruko arazo guztiak identifikatzea.
- 1.4 "Arazoaren zuhaitza" egitea, arazoaren arteko kausa-efektu erlazioa adierazteko.
- 1.5 "Helburuen zuhaitza" sortzea, arazoak helburu gisa formulatuz eta baliabide-helburu erlazioa aztertuz.
- 1.6 Eskuhartzearen bidez lortu beharreko helburuak aurretik ezarritako irizpideen arabera aukeratzea. (ikus 4.4. irudia).

2. PLANGINTZA-FASEA

- 2.1 Fase analitikoko informazioa (helburu orokorrak, proiektuaren asmoa, emaitzak, ekintzak, aurretiko baldintzak eta premisak, adierazleak eta egiaztatzeke bideak, baliabideak) erabiliz Egitura Logikoaren matrizea prestatzea (ikus 4.5 irudia).
- 2.2 Jarraitasuna eta, beharrezkoa izango balitz, egokitze-plana aztertzea.
- 2.3 Ekintzen behin-behineko egutegia diseinatzea.
- 2.4 Ekintzak abian jartzeko aldeek beretuko dituzten betebeharrak adieraztea.

Nola barnera ditzakegu generoa eta aukera-berdintasuna oinarritzko metodo honetan? 4.6 irudian jarrai daitezkeen urratsak agertzen dira.

4.4 IRUDIA OOPP plangintzaren oinarritzko elementuak: helburuan hierarkia eta Egitura Logikoaren matrizea



4.5 IRUDIA Oinarrizko Egitura Logikoaren Matrizea

HELBURU OROKORRAK								PREMISAK
PROIEKTUAREN ASMOA	Proiektuaren asmoaren adierazleak (kantitatea, kalitatea, lekua, helburu-taldeak, denbora)							
EMAITZAK	A		B		C		D	
EMAITZAREN ADIERAZLEAK	Kantitatea	Kalitatea	Kantitatea	Kalitatea	Kantitatea	Kalitatea	Kantitatea	Kalitatea
EKINTZAK	A1	B1	C1	D1				
	A2	B2	C2	D2				
	A3	B3	C3	D3				
	A4	B4	C4	D4				
	A5	B5	C5	D5				
	A6	B6	C6	D6				
BALIABIDEAK								AURRETIKO BALDINTZAK
KOSTUA								

4.6. IRUDIA Generoaren inguruko gaiak OOPP plangintzan barneratzeko urratsak

1. GENEROA FASE ANALITIKOAN BARNERATZEA

1.1 INTERES-TALDE NAGUSIEN ORDEZKARIAK LANTEGI BATEAN EDO LANTEGI-MULTZO BATEAN BILTZEA

Tradizioz, analisi eta plangintzarako faseak 12-18 kidek osatutako partehartzaile-taldeak egin ohi ditu lau eta zazpi egun artean irauten duen lantegi batean. Partehartzaileak aukeratzeko gogoan izan behar da eskuhartzean interes nagusi guztiek –baita generoaren inguruko interesak eta aukera-berdintasunak—ordezkariren bat izan behar dutela. Generoari buruzko ikerketak edo analisiak dagoeneko burutu badira (ikus 3. atala), partehartzaile guztiei emango zaie horien berri lantegia hasi aurretik.

OOPP metodoa erabiltzen duten erakunde batzuk hau ondorioztatu dute: mota horretako lantegiek emakumeen partehartzea oztopa dezakete, emakumeentzat zailagoa baita hainbeste denboran etxetik kanpo egotea. Hori gertatuko balitz, analisi- eta plangintza-faseak hainbat astetan egin daitezke, lantegi motzagoetan.

1.2 LANDU BEHARREKO ARAZOA (GAIA ETA KOKAPEN GEOGRAFIKOA) ETA INTERES-TALDEEN ETA GAIAREN ARTEKO ERLAZIOA

Beharrezko da pertsona interesdunak, eta bereziki onuradunak, garrantzitsua denean, generoaren eta generoaren inguruko interesen arabera identifikatzea.

1.3 GAIAREN INGURUKO ARAZOAK IDENTIFIKATZEA

Lantegian arazoak bateratze-lanaren bidez identifikatu ohi dira. Partehartzaile guztiek txartel batzuetan identifikatu dituzten arazoak idazten dituzte, ondoren arazo horiek orrialde handi batean erakusten dira. Arazoei buruzko informazioa lehenago burututako ikerketetatik, inkestetatik eta abarretatik eta partehartzaileen esperientzia eta ezagutzatik abiatuta lortuko dugu. Horrexegatik izan behar dute partehartzaileek interes nagusien ordezkariak. Bereziki garrantzitsua da, batetik arazo orokor guztiak identifikatzea —onuradun potentzialek bizi dituzten bezalaxe—, eta bestetik, onuradun-taldean (gizon-emakumeenak, talde sozioekonomikoenak, hainbat hezkuntza-mailetakoenak esate baterako) berriazko arazoak identifikatzea. Adibidez, bai gizezkoek eta bai emakumezkoek garraio-arazoak izan ditzakete edo langabezian egon daitezke, baina arazo horiek bizitzeko modua eta garrantzi-maila ez dira berdinak izango emakumeentzat eta gizonentzat. Desberdintasun horiek adieraztea beharrezkoa da.

Txarteletan idatzitako arazoak ahoz irakurriko dira eta azaldu egingo dira, behar izanez gero, aldatu ere egingo dira, guztiek uler ditzaten eta identifikatutako arazoekin bat etor daitezten.

1.4 “ARAZOAREN ZUHAITZA” EGITEA, ARAZOEN ARTEKO KAUSA-EFEKTU ERLAZIOA ADIERAZTEKO

Hasierako arazo bat aukeratu dugu, bere kausa eta efektuak dituen, eta ondoren, gainerako txartelak sistematikoki ordenatuko dira “arazoaren zuhaitz” bat egiteko. Kausaren eta efektuaren logika aztertuko da eta logikan falta daitezkeen lotuneak gehituko dira.

4.6. IRUDIA Generoaren inguruko gaiak OOPP plangintzan barneratzeko urratsak (jarraipena)

Ondoren, txartelen arteko erlazio-lerroak marraztuko ditugu beren arteko harremanak adierazteko.

1.5 "HELBURUEN ZUHAITZA" SORTZEA, ARAZOAK HELBURU GISA FORMULATUZ ETA BALIABIDE-HELBURU ERLAZIOA AZTERTUZ

Partehartzaileek arazoak helburu (nahikoa errealistak) gisa birformulatuko dituzte, adibidez, "amatasun-baja duen bitartean emakumeak koalifikazioak galtzen ditu" honela adieraz genezake "emakumeak amatasun-baja duen bitartean koalifikazio garrantzitsuei eusten die". Ondoren helburuak ordenatu egingo ditugu "baliabide-helburu" izeneko zuhaitzean. Helburuak gaika multzokatuta adierazi ahal izango dira eta multzo horiei izenburuak emango zaizkie. Izenburu horiek lortu nahi diren ekintza-eremuak adieraz ditzakete.

2. PLANGINTZA-FASEA

2.1 ESKUHARTZEAREN HELBURUAK AUKERATZEA

Eskuhartzean kontuan izango diren taldeen hasierako aukeraketa egingo da. Besteak beste hauen arabera: lehentasun politikoak, aldean zeregina eta gaitasuna eta beren baliabideak. Aukera horren ondoren, helburu orokorrak eta berariazkoak eta eskuhartzearen emaitzak adostu ahal izango dira (4.4. irudian adibide erraz bat azaldu dugu).

Berariazko helburuak eskuhartzearen ondorioz onuradunek lortuko dituzten abantailak (adibidez, enplegua, mugikortasun handiagoa, ekoizpena eta errentagarritasuna handitzea) ezarri behar ditu. Aukera-berdintasunaren dimentsioa ere ezarriko da. Adibidez, enplegua sortzeko eskuhartze batek berariazko helburu hau ezar dezake: "langabetuek, eta bereziki emakumeek, x eremuan enplegu koalifikatuak eta iraunkorrak lortzea". Berariazko helburuen adierazleak (ikus aurrerago) generoka bereiziko dira eta beraz, eskuhartzetik emakumeek eta gizonek zein onura lortuko duten koalifikatu ahal izango da. Emaitzek proiektuak edo programak eskainiko dituen zerbitzuak (enplegua lortzeko aukerak sortzea, lan-merkatuak eskatzen dituen koalifikazioak lortu ahal izateko aukera eskaintzea, ETEen kudeaketa hobetzea, besteak beste) berariazko helburura zuzenduta daudela adierazten dute eta zerbitzu horiek ere aukera-berdintasunaren dimentsioa garrantzitsua dela adierazi beharko dute.

2.2 EGITURA LOGIKOAREN MATRIZEA PRESTATZEA

Eskuhartzearekin lortu behar ditugun helburuak eta emaitzak erabaki ondoren, Egitura Logikoaren matrizea osa daiteke, helburuen zuhaitzeko informazioa erabiliz. Agian beharrezkoa izango da eskuhartzea arrakastatsua izan dadin egin beharreko ekintzak identifikatzeko, lan osagarri bat burutzea.

Berariazko helburuei, emaitzei eta ekintzei buruzko adierazleak bereziki garrantzitsuak izango dira aukera-berdintasunaren dimentsioa ziurtatzeko eta kontrolatzeko.

4.6. IRUDIA Generoaren inguruko gaiak OOPP plangintzan barneratzeko urratsak (jarraipena)

Horregatik, adierazle horiek oso zehatzak izan beharko dute, onuradun-taldeei, lortutako helburuei, eskainiko zaizkien emaitzei eta egingo diren ekintzetan izango duten partehartzeari dagokionez. Garrantzitsua denean, adierazleak generoka bereizi beharko ditugu. Aukera-berdintasunaren adierazleak garatzeko oinarrizko datuak (prestakuntza eta enplegu-aukera handiena adieraztea, edo eskuhartze baten bidez lortutako kudeaketa batean emakumeen partehartzea handitzea, besteak beste) plangintza-fasea baino lehenago egindako generoen analisitik abiatuta ezarriko dira (ikus 3. atala).

2.3 AUKERA-BERDINTASUNARI, GENEROAREN INPAKTUARI ETA JARRAITASUNARI BURUZKO IKERKETAK EGITEA ETA, BEHAR IZANEZ GERO, PLANA EGOKITZEA

Plana osotasunari dagokionez aztertzeaz gain (hau da, inplikaturako premisak kontuan izanik, proposaturako ekintzen bidez emaitzak osotasunean lortuko direla baieztatzea eta emaitzek eta inplikaturako premisek lortu nahi dugun berariazko helburura garamatzatela kontrolatzea), beharrezkoa izango da aukera-berdintasunaren osagaiak ere orokorrak direla egiaztatzea. Halaber, beharrezkoa izango da arreta eskaintzea eskuhartzearen jarraitasunari, eta bereziki eskuhartzea amaitzen denean aukera-berdintasunaren helburuek zein neurritan jarraituko duten aztertzeari.

2.4 EKINTZEN BEHIN-BEHINEKO EGUTEGIA DISEINATZEA

Egutegian ekintza nagusiak zein izango diren eta noiz egingo diren adieraziko da, beti ere baliabideak zein izango diren kontuan izanda. Egutegiak emakumeek eta emakume-elkar-teek proiektuan aktiboki parte hartzea bermatu beharko du.

2.5 EKINTZAK ABIAN JARTZEKO ALDEEK BERETUKO DITUZTEN ERANTZUKIZUNAK ADIERAZTEA

Aldeek aukera-berdintasunaren berariazko baliabideak burutzeko duten gaitasuna aintzat hartu beharko da erantzukizunak ematerakoan.

4.7 irudian proiektuaren planean kontuan hartu beharko liratekeen generoaren inguruko hainbat gai biltzen dituen Egitura Logikoaren matrize bat duzue.

Egitura Logikoaren matrizean eskuhartzeak egingo duenari eta helburuei buruzko informazio orokorra agertzen da, baina ez nola egin behar den. Hori Plangintza-kudeaketaren matrizearen bidez adieraz daiteke. Matrize hori Egitura Logikoaren matrizean oinarrituko da eta baliabideak, ekintzak eta gainerakoak nola kudeatu eta antolatuko diren adieraziko du.

ESKULIBURU ERABILGARRIAK

EC, 1993, *Project Cycle Management Integrated Approach and Logical Framework*, Commission of the European Communities, Directorate-General for Development, Evaluation Unit, 200 rue de la Loi, B-1049, Brussels. Fax: + 32 2 299 29 12.

NORAD, 1994 *Manual for programme and project cycle management*, 1994, Norwegian Agency for Development Cooperation, PO Box 8034 Dep, N-0030 Oslo

EC, 1993, *Women and Development: cooperation with Latin American, Asian and Mediterranean countries. Management of the Project Cycle*, Commission of the European Communities. Directorate-General for External Economic Relations, 200 rue de la Loi, B-1049 Brussels. Fax: + 32 2 296 23 16.

CIDA, 1989, *Women in Development and the Project Cycle*, Canadian International Development Agency.

HARREMANAK:

Mary Braithwaite edo Natalie Wuiame, INBAS/CESEP, Boulevard Clovis 12a, B-1000 Brussels, Fax: + 32 2 732 73 19, edo Renate Fries, PID, Moltkestrasse 129, D-50674 Köln, fax: + 49 221 952 10 51.

PARTEHARTZE AKTIBORAKO METODOA (METHODS FOR ACTIVE PARTICIPATION "MAP"): KOMUNITATEAN OINARRITUTAKO PROIEKTU-PLANGINTZA

Onuradunen eta helburu-taldeen partehartzea eskatzen duen proiektua planifikatzeko beste metodo bat, garapenerako tokian-tokiko ekimenak eta ekimen komunitarioak planifikatzeko eraginkorra dena, "Partehartze Aktiborako Metodoak" (MAP) da. Metodo hau partaidetza-analisien eta plangintzen beste hainbat metodoren antzekoa da. OOPP metodoa bezain zorrotza ez den arren, oso ona da herriko pertsonak motibatze eta gaitzeko. Metodo hauek premisa honetan oinarritzen dira: egoera bakoitzean herriko pertsonak beren garapeneraren eragile izan daitezke. Pertsona aditu batek zuzendutako lantegi laburrak herriko pertsonak elkartzeko erabiltzen dira. Lantegi horiek partehartzaileen artean kontzientziakoa sustatzeko, akzio-plan praktikoak sortzeko eta lankidetzak eta talde-lana bultzatzeko egiten dira. Partehartzaileak estrategia edo ekintzaren bat planifikatu nahi duten elkarte edo sare bateko kideak edo elkarrekin garapenerako proiektu bat sortu nahi duten komunitate lokal bateko kideak izan daitezke. OOPP-an gertatzen zen gisan, partehartzaileen errepresentagarritasuna proiektuaren azken kalitatearen alderdi nagusi bat da.

MAP mintegi batek 2 edo 3 egun irauten du eta bertan hartzen du parte interesen eta egin nahi den garapen-proiektuari forma emateko gaitasunaren arabera aukeratu diren pertsona

errepresentagarriek osatutako talde batek; Gehienetan 15-30 partehartzaile artekoak izan ohi dira. MAP plangintza-mintegi batek lau urrats nagusi edo lau lantegi bereizi izaten ditu gehienetan.

1. PERSPEKTIBA-LANTEGI BAT

Lehenengo urratsa perspektiba-lantegi bat izan ohi da. Lantegi horietako galdera nagusia hau da: zein emaitza espero duzu hemendik bost urtera programa honen ekintzen ondorioz? Partehartzaileek beren ideiak besteei adierazten dizkiete talde txikitan bilduta (horrek emakumezkoek eta gizonezkoek ideiak beren aldetik sortzeko aukera eskaintzen du). Talde horiek berriak landu dituzten ideien berri emango dute eta horrela perspektiben zerrenda bat osatuko da. Ondoren partehartzaile guztiek zerrenda hori lehentasunen arabera ordenatuko dute. Prozedura hori –banakako bateratze-lana, talde txikitan eztabaidatzea eta azkenik talde handia bat etortzea– lantegi guztietan egingo da.

2. OZTOPOEN LANTEGIA

Bigarren lantegia oztopoen lantegia da. Partehartzaileak taldetan banatuko dira eta honen inguruan hausnartuko dute: zergatik ez dira bete perspektiba horiek? Talde bakoitzak oztopo nagusien zerrenda egingo du. Berriz talde bakar batean bilduta, taldeek beren eztabaiden emaitzaren berri eman ohi dute. Moderatzaileek, ondoren, taldeko eztabaida zuzenduko dute. Arazoak zergatik ez diren konpondu eztabaidatuko dute, taldeak benetako arazoak zein diren argi ikusi eta ulertu arte. Saio horiek oso biziak izan daitezke, hori izaten baita orain arte ezer egin ez dutelako dituzten frustrazioak kanporatzeko aukera. Bereziki emakumeekin gertatzen da hori, orain arte beren beharrak eta interesak zergatik ez diren hartu aintzat jakiteko aukera izaten dutelako.

4.7. IRUDIA Proiektu baten planak dituen berdintasunaren inguruko edukiak ebaluatzeko galderak

<p>HELBURU OROKORRAK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helburu orokorrek biltzen al dute gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna? • Helburu orokorrak bat al datoz aukera-berdintasunaren inguruan inplikaturako aginteen eta laguntzaileen politikarekin? 		
<p>BERARIAZKO HELBURUA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berariazko helburuak onura zeinek izango duen ezartzerakoan gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak egiten al ditu? • Adierazten al du zehatz emakumeek zein onura izango duten? Gizon eta emakumeen arteko berdintasun handiagoa sustatuko al du? 	<p>BERARIAZKO HELBURUEN ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adierazleak sexuka bereizita al daude? • Berdintasunari buruzko adierazleak nahikoa deskribatuta al daude (alderdi guztiak jasotzen al dituzte)? • Oinarrizko egoera kontuan izanik errealistak eta egokiak al dira berdintasunaren helburuei buruzko adierazle koantitatiboak eta koalitatiboak, berdintasun-helburu gisa • Adierazleak egiaztatzeko bide egokirik ba al da? 	<p>PREMISAK ETA AURRETIKO BALDINTZAK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ildo politikoak helburuak sustatzen al ditu? • Herri- edo eskualde-mailako programa edo estrategiaren batek helburu horiek sustatuko (edo mehatxatuko) al ditu? Helburu horiek kontuan hartu al dira? • Ba al da planak jasotako ekintzak burutzea edo berdintasunaren helburuak lortzea galeraziko duen politikaren, legearen, kulturaren edo beste arloren baten inguruko murrizketarik?
<p>EMAITZA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emaizak nahikoa al dira berdintasun-helburuak lortzeko? • Emaizak argi adierazten al dute zein izango diren gizonei eta emakumeei eskainiko zaizkien zerbitzuak? • Emaizak bat al datoz zehaztutako taldeen beharrekin? 	<p>EMAITZEN ADIERAZLEAK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emaizta bakoitzaren adierazleak sexuka bereizita al daude? • Nahikoa al dira adierazleak emaitzetan adierazitako berdintasun-helburuak lortzeko? • Adierazleak egiaztatzeko bide egokirik ba al da? 	

4.7. IRUDIA Proiektu baten planak dituen berdintasunaren inguruko edukiak ebaluatzeko galderak (jarraipena)

EKINTZAK	BALIABIDEAK (BITARTEKO FISIKOAK ETA FISIKOAK EZ DIRENAK)	KOSTUA
<ul style="list-style-type: none"> • Ba al da gizon eta emakumeen partehartzearen, erabileraren eta onuraren arteko berdintasuna lortzeko berariazko ekintzarik? • Nahikoak al dira ekintza horiek berdintasun-helburuak lortzeko? Hau da, emakumearen partehartzea murrizten duten oztopo guztiak ondo landu al dira? Ba al da emakumearen partehartzea sustatzeko ekintza positiborako neurririk? Planean jasotako ekintzek emakumeen gaitasunak eta potentzialak ahalik eta ondoen erabiltzen al dituzte? • Ekintzetan nahikoa jorratu al dira helburu-taldeek, onuradunek eta emakumea eta aukera-berdintasuna sustatzen duten erakundeek duten motibazioa, trebetasunak eta antolatzeke duten gaitasuna? 	<ul style="list-style-type: none"> • Egokiak al dira baliabideak (antolakuntzazkoak, teknikoak eta abar) bai gizona eta bai emakumezkoak inplikatzeko? • Kalitatezko helburuak lortzeko nahikoa al dira? Bestela esan, aukera berdintasunaren alorrean esperientzia izatea beharrezkoa bada, hori adierazita al dago? <ul style="list-style-type: none"> • Adierazten al dira helburu-taldeetako emakumeek eta gizonen jarriko dituzten baliabideak? • Proiektuko zerbitzuak eta instalazioak gizonentzako eta emakumeentzako hurbilerrazak eta egokiak izango al dira? 	<ul style="list-style-type: none"> • Aurrekontua helburu-emaitezko eta planean jasotako berdintasun-ekintzekiko proportzionala al da? • Bereziki berdintasuna sustatzen duten ekintzei nahikoa baliabide eskaini al zaie?

3. PROPOSAMENAK

Hirugarren urratsa proposamen zehatzei buruzkoa da. Galdera honakoa izango da: nola gainditu, saihestu edo ezabatu daitezke oztopo horiek? eta zein proiektu jar ditzakegu abian, herriko baliabideak erabiliz, epe luzera gure ikuspegia lortzeko bidaiari ekiteko? Perspektibak epe luzerako asmoetan oinarritzen dira, proposamenak, berriz, urte bete edo bi urterakoak izan daitezke. Perspektibaren gaineko ideien bateratze-lanari buruzko informazioa lorpenaren antzaren arabera antolatuko da (adibidez, enplegua sustatzea, haurrak zaintzeko zerbitzua eskaintzea), eta proiektuen proposamenak herriko jendeak beren kabuz edo kanpokoan laguntzaren batekin lor ditzaketenetan oinarrituta sortzen dira.

4. ABIAN JARTZEKO LANTEGIA

Abian jartzeko lantegia da azkeneko pausoa. Bertan lorpen bat aurretiaz erabakitzen da (adibidez, "abandonatutako lekua jolas-eremu bihurtzea" edo "garraio-sistema komunitario eragilea"). Abian jartzeko urrats nagusiak identifikatuko dira eta proiektu bakoitzerako koordinatzaileak aukeratuko dira.

Jarraipen-bilerak antola daitezke, besteak beste, proiektuari buruzko informazioa zabaltzeko, inplikazioa handitzea sustatzeko, bilakaera ebaluatzeko eta ekintzak birplanifikatzeko.

INFORMAZIO GEHIAGO:

Bergdall, T. D., 1993, *Methods for Active Participation: experiences in rural development from East and Central Africa*. Oxford University Press, Nairobi, Kenya.

KONTAKTUA:

The Institute for Cultural Affairs, European office, 8 rue Amédée Lynen, B-1030 Brussels, Fax: + 32 2 219 04 06.

PROIEKTU ETA PROGRAMETAKO GENEROAREN INGURUKO JARDUNBIDEAK

Proiektuak eta programak planifikatzeko OOPP eta MAP ez diren beste metodo batzuk erabil daitezke. Kasu honetan Lanaren Nazioarteko Erakundeak (International Labour Office, "ILO") garatutako jardunbide bat egokia izan daiteke genero-proposamenetan eta programan generoaren inguruko gaiak kontuan hartzen direla bermatzeko. 4.8 irudian (hurrengo orrialdean) agertzen diren jardunbideak ILOren bertsioetik abiatuta egokitu dira Europako herrietako eta eskualdeetako garapenari hobeto aplikatu ahal izateko. Metodo logiko bati jarraitzen dioten proiektu-proposamenetarako diseinatu dira, baina beste proposamen motetara egokitu daitezke.

HURRENGO URRATSAK

Proiektu edo programa baterako proposamena diseinatu denean, gehienetan, finantziario-rako batzorde edo aginteren bati aurkezten zaio, onar eta lagun dezan. Hurrengo atalak, finantziarioari buruzko erabakiren bat hartu aurretik, berdintasunaren arabera garapen-eskuhartzeak nola aztertu behar diren deskribatzen du. Eskuhartze bat diseinatzeko, lehen aipatu ditugun metodoen antzera, berdintasuna barneratzen duen plangintza-metodo bat erabilia, ziur aski berdintasunaren helburuak lortuko badira ere, proiektuak eta programaren proposamenak prestatzeko, generoari buruzko berriazko alderdirik ez duten beste metodo batzuk erabil daitezke. Horrelakoetan, finantziarioaren inguruko erabakia hartu aurretik berdintasunaren azterketa edo ebaluazio bat egitea oso pausu garrantzitsua da garapen-eskuhartzeek berdintasun-irizpideak betetzen dituztela bermatzeko.

4.8. IRUDIA Proposamenetan generoa barneratzeko jardunbideak

1. TESTUINGURUA ETA AZALPENA

1.1 ARAZOA ANALIZATZEA

- Estatistikak sexuka bereizita daudela bermatzea.
- Helburu-taldea aztertzea, generoaren arabera. Besteak beste:
 - emakume eta gizonen arteko lan-banaketa, bakoitzaren paperak eta beren sektore sozioekonomikoari egiten dioten ekarriak;
 - emakume eta gizonen zein neurritaraino duten baliabideak eta dirusarrerak lortzeko eta horiek kontrolatzeko ahalmena;
 - emakumeen eta gizonen beharrak;
 - ekonomiaren, demografiaren, gizartearen, kulturaren, politikaren, legearen eta erakundearen testuinguruak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zenbateraino galeratzen edo laguntzen duen.
- Programa erakundearen garapenean zentratzen bada, inplikaturako erakundeak edo erakundeek emakumeen eta gizonen beharrei eta, bereziki, aukera-berdintasuna sustatzeari erantzuteko duten gaitasuna:
 - erakunde-mota, bere jarduera-eremu nagusiak eta emakumeentzako neurriak planifikatzeko eta abian jartzeko gaitasun orokorra;
 - generoari eta berdintasunari buruzko gaien inguruko politiken eta jardueren izaera eta garrantzia;
 - emakumeen arazoei erantzuteko diseinatu dituzten neurriak eta prozedurak;
 - erakundeak aukera-berdintasunari eskainitako garrantzia eta langileek maila guztietan gai horiek ulertzen dituzten;
- Sexuari buruzko datuak bereizita ezin badira lortu, datu horiek lortzeko eta programan barneratzeko zein urrats emango diren adieraztea.

4.8. IRUDIA Proposamenetan generoa barneratzeko jardunbideak (jarraipena)

1.2 ESTRATEGIA DEFINITZEA

- Sexuaren analisien emaitzak estrategia diseinatzeko erabiltzen direla bermatzea, adibidez:
 - emakumeek eta gizonek programan nola hartuko duten parte eta onura berdina nola lortuko duten azaltzea. Berariazko neurriak eta berdintasuna sustatzeko moduak aintzat hartzea: emakumeek prestakuntzarako neurri bereziak behar al dituzte? Beharrezkoa al da emakumearen parte hartzea sustatzeko aholkulari eta suspertzaile gisa emakumezkoak kontratatzea?
 - emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunik baldin bada, emakumeek gizonek bezala parte har dezaten eta onura bera izan dezaten ekintza positiboak aintzat hartzea;
 - programan emakumeek karga gehigarriak hartzea saihestea.
- Estrategia-mota testuinguruaren eta programaren betebeharren arabera izango da. Emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurri praktikokoak aplikatu behar dira, honakoak esaterako:
 - emakumeen eta emakume-elkarteen partehartze aktiboa eta mugimendua bultzatzea;
 - kontzientziazioa eta prestakuntza sustatzen duten ekintzak antolatzea, emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko;
 - emakume eta gizonen beharrei, praktikoei zein estrategikoei, erantzungo dieten neurriak hartzea;
 - hizkuntza/irudiak eta emakumeen eta gizonen paperei buruzko estereotipoak era sexistaz erabiltzea saihestea;
 - giza baliabide eta baliabide material egokiak ematea;
 - ikuspegi disziplinanitza eta aurrerakoia erabiltzea.

1.3 HELBURU-TALDEAK, INPLIKATUTAKO ELKARTEAK ETA MARKO INSTITUZIONALA

- Onuradunen, emakumeen zein gizonen, ezaugarri nagusiak deskribatzea: enplegua, lanbideak, ekonomia-sektoreak, status sozioekonomiko, aurrekari etniko eta sozialak, adina eta abar. Ezaugarri horietan emakume eta gizonezkoen arteko desberdintasunak eta emakumeen kategorien artekoak deskribatzea.
- Emakumeen edo aukera-berdintasunaren elkarte onuradunak arazoak eta estrategiak definitzerakoan zein neurritaraino inplikatu diren deskribatzea.
- Programako bazkide nagusien zerrrenda egitea eta helburu-populazioko emakumeen eta gizonen beharrak asetzeko duten gaitasuna ebaluatzea.
- Programak eskaintzen dituen baliabideak eta zerbitzuak (prestakuntza, finantziazioa eta abar) gizon eta emakumeek zuzen erabiltzen dituztela bermatzea. Emakumeek ez badute behar adina ordezkapenik izan edo aurreko programetatik onura gutxiago jaso badute, arazo hori konpontzeko neurriak erabakitzea.
- Emakume-elkarrekin edo berdintasunaren inguruko gaitan adituak direnek programaren zuzendaritza-batzordean ordezkariak badituztela bermatzea.

4.8. IRUDIA Proposamenetan generoa barneratzeko jardunbideak (jarraipena)

1.4 NAZIOARTEKO ENPLEGU-ARAUAK

- Programak emakume eta gizonen arteko berdintasun-irizpideak errespetatzen dituela bermatzea, ordainsariari, enplegu-aukerari, enplegu-baldintzei, familiako erantzukizunei eta amatasunaren babesari dagokionez.

2. HELBURUAK ETA ADIERAZLEAK

2.1 BERARIAZKO HELBURUAK

- Helburu-taldeak zehaztea. "ETE", "egituratu gabeko sektoreko langileak", "langabe-tuak" eta antzeko izendapen orokorrak saihestu egin behar dira. Helburuak esplizituki programaren onuradunek, gizon nahiz emakumeek, lortuko dutenari buruzkoak direla ziurtatzea.
- Programaren helburu zentrala garapen instituzionala bada eta jadanik erakundeko bertako edo bere zerbitzuetako oposaketetan emakumeek gehiago parte hartzeko neurriak badaude, hori aipatzen duen berariazko helburu bat formulatzea.

2.2 ADIERAZLEAK

- Programak emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna lortzen zenebateraino lagundu duen ebaluatzeko adierazleak prestatzea.
- Gizonentzat eta emakumeentzat programak izan dituen onuren izaera eta zabalpena ebaluatzea ahalbidetuko duten adierazleak prestatzea.
- Programa hasi aurretik edo hasterakoan generoka bereizitako datu-base bat ezartzeko aukera aztertzea. Horren bidez, lortutako emaitza erkatu ahal izango genuke.
- Programan generoak izan duen inpaktua ebaluatzeko behar diren datuak jasotzea.

3. EMAITZAK, EKINTZAK ETA BALIABIDEAK

3.1 EMAITZAK ETA EKINTZAK

- Zenbat emakumek eta gizonek hartuko duten parte eta zenbat eta nola izango diren ekintzen onuradun zehaztea.
- Zuzeneko laguntza-neurriak: balizko onuradunen artean emakume eta gizonen arteko proportzioa zein izango den adieraztea. Laguntza horretatik emakumeek onura berdina lor dezaten berariazko neurriak behar diren aztertzea. Aukera-berdintasuna uler eta onar dadin kontzientziatzeko eta informatzeko berariazko neurriak behar diren aztertzea. Komunikabideak eta emakume onuradunak eskura dituzten sareak erabiltzea.
- Garapen instituzionala: erakundeko bezeroen artean zenbat diren emakumezkoak eta zenbat gizonezkoak adieraztea eta beren beharrei nola erantzuten dieten azaltzea. Eskaintzen dituzten zerbitzuetatik emakumeek onura berdina lor dezaten bermatzeko ekintzak behar diren aztertzea. Beharrezkoa balitz, aukera-berdintasunaren inguruan erakundeek duten gaitasuna garatzeko neurriak barneratzea.

4.8 IRUDIA Proposamenetan generoa barneratzeko jardunbideak (jarraipena)

- Ikerketa: datuak generoka bereiztea; emakumeen egoerari, aurre egin beharreko murrizketei eta potentzialei buruzko informazio xehea barneratzea. Arreta berezia eskainiko zaie emakume ahulenei.
- Prestakuntza: onuradun-taldeetako eta helburu-talde zuzenetako zenbat emakume eta zenbat gizon prestatuko diren eta zein eremutan eta zein mailatan prestatuko diren adieraztea. Prestakuntza jasoko duten emakumeek berdintasuna lortzeko alde aurretik prestatuntzarik edo laguntza osagarririk beharko duten aztertzea. Prestakuntza hori eskaintzerakoan erabiliko diren materialak genero-estereotiporik edo hizkuntza edo irudi sexistarik ez dutela bermatzea.
- Emakume onuradunek eta helburu-taldeen gizonen baldintza berdinetan parte hartu ahal izateko ekintzak antolatzea.
- Garapen-ekintzak noiz eta non egingo diren eta zenbat iraungo duten aztertzea. Etxeko lanaren erantzukizunak kontuan hartzea beharrezkoa da, izan ere, emakumeek gehiengotan gizonen baino denbora gutxiago izaten dute libre eta ezin dute etxetik kanpo luzarotan egon.
- Emakumeek talde nahasietan guztiz parte hartzea murriztua balego, bilera edo prestakuntza-saioak bananduta egitea eta beti emakumezko langileak prest edukitzea.
- Prestakuntzaren antolamendua aztertzea: iraupena, kokapena, garraioei dagokienez gertu egotea, instalazioak.
- Haurrak zaintzeko zerbitzuak eta beste hainbat arreta-zerbitzu planifikatzea.
- Beharrezkoa balitz, inplikaturako elkarrekin gerente eta zuzendariekin eta herriko liderekin edo herritarrengan eragina izan dezaketen pertsonekin generoaren gaiari buruzko mintegi informatiboak planifikatzea. Proiektuko eta helburu-taldeko langileen artean ere kontzientziatzea handitzen ahalegintzea, berdintasunaren inguruko gai garrantzitsuei buruzko prestakuntza-saioen bidez.

3.2 BALIABIDEAK

- Berdintasunari buruzko programaren elementuek nahikoa finantziario-baliabide eta giza baliabide jasotzen dituztela bermatzea.
- Emakumeek eta gizonen parte hartzeko kuotak ezartzea beharrezkoa den erabakitzea.
- Programako langile guztiei aukera-berdintasuna sustatzeko erantzukizunak ematea. Lanaren deskribapenean erantzukizun horiek barneratzea, bai eta kontsultetarako Erreferentzia-terminoen artean ere.
- Gizonezko langileek ezingo balute emakume onuradunekin eraginkortasunez komunikatu (arrazoi etnikoak edo erlijiosoak direla-eta, adibidez), beharrezko emakumezko langileen mota eta kopurua zehaztu beharko litzateke.
- Beharrezko esperientzia eta "know-how" a lortzekoa, generoaren inguruko gaietan adituak kontratatzea beharrezkoa den edo ez erabakitzea.
- Lan-iragarkiak eta kontsultetarako Erreferentzia-terminoak generoari dagokionez neutralak direla bermatzea. Baita proiektuko langileen artean gizon eta emakumeen arteko oreka bidezkoa izatea eta lan berdinen truke lansari berdina eta baldintza berdinak dituztela bermatzea ere.

4.8. IRUDIA Proposamenetan generoa barneratzeko jardunbideak (jarraipena)

4. PREMISAK ETA AURRETIKO BALDINTZAK

4.1 PREMISAK

- Berdintasunaren alderdian eta programaren helburuetan inpaktu negatiboa izan dezaket kanpoko faktoreak kontuan hartu direla bermatzea.

4.2 AURRETIKO BALDINTZAK

- Inplikaturako elkarteek berdintasun-ekintzak egiteko funtsezko baliabideak eskaini behar badituzte (generoaren inguruko gaietan koalifikazioa eta esperientzia duten langileak eta trebatzaileak, adibidez), aurretiko baldintza gisa zehaztea komenigarria izan daiteke.

5. TXOSTENAK, AZTERKETAK ETA EBALUAZIOA

- Informatzeko, aztertzeko eta ebaluatzeko erabiliko diren datuetatik zein bereiziko diren generoka sistematikoki.
-

5. **B**ERDINTASUNERAKO
PROIEKTUEN
PROPOSAMENAK
BERRIKUSTEA



Eskualde- eta herri-mailako hainbat garapen-elkarteek beren proiektu eta egitasmoak planteatzeaz eta gauzatzeaz gain, beste elkarteek proposatutako eta kudeatutako ekimenak finantzatzen eta laguntzen dituzte. Barruan nahiz kanpoan prestatutako proiektu eta programen proposamenak aurretik erabakitako prozedura eta irizpideen arabera ebaluatu behar dira, laguntza emango zaien erabaki aurretik.

Proiektuaren proposamenaren ebaluazioak hauei buruzko irizpideak izan beharko ditu: proposatutako eskuhartzearen garrantziari, (garapen-arazoak, herriaren edo eskualdearen tesuingurua, politika-helburuak), proposatutako irtenbideen ustezko eraginkortasunari eta eragingarritasunari eta lortu nahi diren emaitzen jarraitasunari buruzkoak. Berariazko ebaluazioak ere egin daitezke, ingurunean eskuhartzeak izan dezakeen inpaktua adibidez.

Garapen-elkarteek, aukera berdintasunaren eta berdintasunaren ikuspegitik proiektuak eta programak onak direla bermatu ahal izan dezaten, beharrezkoak izango dira berdintasunari buruzko berariazko ebaluazioak. Ebaluazioa funtzionari batek egingo du eta proposamena irizpide nagusien bidez egingo du.

Berdintasun-irizpideak aintzat hartu beharko dira garrantziari, eraginkortasunari eta jarraitasunari dagokionez:

- proposatutako eskuhartzearen garrantzia emakume eta gizonen arazo eta behar nagusiei dagokionez (Norenak dira benetan lantzen ari garen arazoak?);
- proposatutako irtenbidearen eraginkortasuna, emakume eta gizonen egoera, murrizketa eta potentzial desberdinak kontuan izanik (Ezarritako berdintasun-helburuak benetan lor al daitezke? Kostua eta onurak proportzionalak izango al dira eta partehartzearen kostuak eta onurak ondo elkarbanatuko al dira emakume eta gizonezkoen artean?); eta
- eskuhartzearen jarraitasuna (emakumeentzako eta gizonentzako onurek berdina iraungo al dute?)

Proiektu edo programa baten ebaluazioa egiteko aukeratutako berdintasun-irizpidea proiektu- edo programa-motaren eta erabakiak hartzeko ardura duen elkartearen politika eta lehen tasunen arabera izango da. Atal honetan berdintasun-ebaluazioak egiteko erabiltzen diren tresna batzuk aurkeztuko ditugu, ebaluatzeko irizpide eta tresna egokiak diseinatzeko moduari buruzko hausnarketa bideratzeko asmoz. Agian berariazko eskuhartze-motetarako edo erabakiak hartzeko prozedura eta irizpideetarako egokitzea beharrezkoa izango da.

Hiru tresna aurkeztuko ditugu:

1. kontrolatzeko zerrenda bat, proiektuen egitasmoei buruz planteatu beharreko galderak dituen;
2. proposamenak sailkatzeko sistema bat, eskuhartzeak emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna nola ulertzen duen eta erabaki bat hartu aurretik beste ekintzaren bat beharrezkoa den adierazten duena; eta
3. berdintasuna aztertzeko agiri bat, berdintasunaren ebaluazioan lortutako ondorioak erabakiak hartzeko ardura dutenei modu sistematikoan komunikatzea ahalbidetzen duena.

PROIEKTUEN PROPOSAMENAK

EBALUATZEKO OINARRIZKO GALDERAK

Hurrengo orrialdeko 5.1. irudian proiektu-proposamen bat aztertze erabilgarri izan daitezkeen oinarrizko galdera batzuk aurkezten dira. Galdera horiek bi modutan erabil daitezke:

1. Orain dauden bezala, "bai" edo "ez" erantzuna lortzeko formulatzen diren galdera itxi bezala. Galderez osatutako kontrolatzeko zerrenda gisa erabil daiteke, proposamen batean berdintasunaren inguruko gaiak jorratu diren egiaztatzeko.

2. Galdera itxiak ireki gisa formula daitezke. Adibidez, "Estrategiak emakume eta gizonen behar, esperientzia eta potentzial desberdinak aipatzen al ditu?" galdera, honela birformula daiteke: Nola lantzen ditu estrategiak emakume eta gizonen behar, esperientzia eta potentzial desberdinak? Horrelakoetan erantzunek, planifikatutako eskuhartzeak berdintasunaren inguruko gaiak nola lantzen dituen adieraziko duen txosten bat egitea ahalbidetuko dute.

Bi kasuetan galderen egitura eta mota egokitu egin daitezke proposamenen formatuei erantzuteko.

5.1. IRUDIA Proiektu-egitasmo bat ebaluatzeko planteatu beharreko galderak

1. ARAZOAK ETA EGOERAK IDENTIFIKATZEAZ

- Proiektuaren eskuhartzerako aukeratu dugun garapen-arazoari dagokionez, emakumei eta gizonei desberdin eragiten al die? Proposamenean ondo adierazten al dira arazo desberdinak?
- Emakumeek nahiz gizonek hartzen al dute parte arazoa, beharrak eta egoera aztertzerakoan? Partehartzean berdin ordezkatu al zituen emakumeen eta gizonen ikuspegiak?
- Aukerak eta baliabideak lortzerakoan eta garapen-prozesuan parte hartzerakoan emakume eta gizonek berariazko hainbat murrizketei egin behar diete aurre. Murrizketa horiek ebaluatzen al dira? Ebaluazio hori behar bezain orokorra al da?

2. PROIEKTUAREN EDO PROGRAMAREN HELBURUEZ

- Helburuek garbi zehazten al dute eskuhartzea emakumezkoentzat gizonzkoentzat bezain mesedegarria izango dela?
- Eskuhartzeak argi zehazten al du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna berariazko zein modutan hobetzeko asmoa duen? Adibidez, emakumeek baliabide gehiago eskuratzea, erabakiak hartzerakoan emakumeek gehiago parte hartzea, lansaria eta merkaturako posizioa handitzea gizonzkoenekin parekatzeko (???)

3. PROIEKTUAREN ESTRATEGIAZ

- Emakumeek eta gizonek osatutako helburu-talde batera bideratua al dago estrategia?
- Estrategiak ba al ditu emakumeen partehartzea murrizten duten egoerak gainditzeko neurriak? Neurri horiek nahikoak al dira emakumeek eta gizonek berdin parte hartzen lortzeko?

5.1. IRUDIA Proiektu-egitasmo bat ebaluatzeko planteatu beharreko galderak (jarreraipena)

- Ondorioz, estrategia horren bidez erdietsi al daitezke lortu nahi diren berdintasun-helburuak?
4. PROIEKTUA GAUZATZEAZ
- Proiektua gauzatzeko metodoek behar adina erabiltzen al dituzte emakumeen sare eta elkarteak eta berdintasuna sustatzeko elkarteak?
 - Proposamena gauzatzeko metodoak egokiak al dira emakumeen eta gizonen partehartze berdina bermatzeko?
5. PROIEKTUAREN KUDEAKETAZ
- Ba al dago garapen-prozesuko emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko kudeaketa-politikarik?
 - Zuzendaritza-batzordean emakumeak eta gizonak berdin ordezkaturik al daude? Helburu-populazioko gizon-emakumeak ere ordezkaturik al daude?
 - Proiektuaren zuzendariak generoaren kontzientziazioari eta analisiari buruzko prestakuntzarik ba al dute? Ez badute, hori proposamenetan jasota al dago edo eskuhartze honen markotik kanpo prestatzen ari al dira?
 - Eskuhartzearen berdintasun-dimentsioak zuzentzeko eta kontrolatzeko behar adina esperientzia eta giza baliabidea emango al dira?
6. PROIEKTUAREN KONTROLAZ ETA EBALUAZIOAZ
- Proiektuaren helburuen eta emaitzen adierazleak generoka bereizita al daude?
 - Berdintasunari buruzko adierazleak nahikoak eta errealistak al dira? Adibidez, errealistak al dira egungo egoerarekin eta proposatutako eskuhartzearekin erkatzen baditugu? Nahikoak al dira berariazko egoera batean emakume eta gizonen berdintasuna lortzeko aurrerapauso erreal bat emateko?
 - Berdintasun-helburuei eta lortu nahi diren emaitzei buruzko berariazko kontrol bat egin nahi al da? Berariazko kontrola eta informazioa nahikoa izango al dira, berdintasun-emaitzak lortzen ariko ez bagina, eskuhartzean egokitzapen puntualak egiteko?
 - Eskuhartzearen berdintasun-dimentsioak ebaluatuko al dira?
 - Ebaluazioan inplikaturik al dira helburu-populazioko gizon-emakumeak?
-

5.1. irudian agertzen diren galderen emaitzek, nagusiki "bai" edo "ez" erantzutekoak direnek, proposamenean berdintasunaren inguruko gaiak egoki erabiltzen diren edo ez erabakitzeko aukera eskaini beharko ligukete. Galdera batzuetan ezetz erantzun badugu, proposamena egin duenarengana jo beharko genuke informazio gehiago eskatzeko edo, berdintasun-alderdiei buruzko zalantza sendoren bat izango bagenu, bideragarritasun-azterketa edo genero azterketa eska genezake (ikus 3. atala). Proposamenak irizpide errazen baten arabera sailkatzeak erabaki orokor egokia hartzen lagun diezaguke.

PROPOSAMENAK SAILKATZEKO SISTEMAK

Ondorengo sistemak berdintasun-dimentsioen arabera proposamenak sailkatzeko modu bat adierazten du. Alemaniako lankidetzarako eta garapenerako elkarteak, GTZk, erabiltzen duen sistematik egokitutakoa da. Sistema horrek proposamen eta txosten guztiek emakumeen inguruko gaiak nola jorratzen dituzten adierazteko eskatzen du. 5.2. irudiak bost kategoriak aurkezten ditu eta sailkapenaren ondorioz proiektuak ebaluatzen dituzten pertsonek egin ditzaketen hainbat aholku iradokitzen ditu.

BERDINTASUNAREN INGURUKO GAIAK DETEKTATZEKO GALDERA-SORTAK

Garapen-eskuhartzeak finantzatzen dituzten erakundeek eskuhartze-proposamenak aztertzeko hainbat tresna garatu dituzte. Tresna horien helburua proposamenei berdintasun-helburuak betetzen dituztela egiaztatzea eta erabakiak hartzeko aholkuak ematea da. Tresna horiek maiz galdera-sorta baten itxura izaten dute. Galdera-sorta horiek bete egin behar izaten dira eta proposamenean barneratu. Generoaren inguruko gaiak zein mailatan eta nola hartzen diren kontuan ebaluatzeko balio dute. Erantzunen arabera, erabakiak hartzeko ardura dutenek proposatutako proiektuarekin jarraitzeko edo berrikusteko, eta agian berriz aurkezteko, itzultzeko erabakia har dezakete.

5.2. IRUDIA Proiektu eta programetako proposamenak sailkatzeko sistema

FS (ZEHATZA), proiektuen helburu-taldeak emakumeak bakarrik direnean.

Ekintza: FS proiektuak FP edo FR gisa ere sailkatu beharko dira, alde aurreko efektuen araberak.

FP (POSITIBOA), abian jartzerakoan eta proiektuaren onuretan emakume eta gizonek parte berdinean hartuko dutela ziurtatzen denean. Ia ziurra da efektu positiboek balizko edozein oztoko konpentsatuko dutela.

Ekintza: laguntzeko gomendatuko da eta beharrezko irizten den edozein neurri osagarri edo zuzenketa adieraziko da, laguntzeko baldintza gisa.

FR (ARRISKUA), genero-desberdintasunari buruzko informazioa nahikoa ez denean eta diseinuan, abian jartzerakoan eta onuretan emakumeen beharrak eta interesak kontuan ez hartzeko arriskua dagoenean.

Ekintza: erabakia hartu aurretik, generoari eta berdintasunaren alderdiei buruzko azterketa sakonagoa edo bideragarritasun-azterketa egitea proposatuko da.

FU (ZEHAZTUGABEA), proiektuan ingurune hurbilean helburu-populazioaren batekin zerkusia duen efekturik ezin denean identifikatu: beraz, generoari buruzko berariazko efekturik ere ezingo da identifikatu.

Ekintza: erabakia hartzeko ardura duen erakundearen politikaren arabera izango da.

Hurrengo orrialdeko 5.3. irudiak berdintasunaren inguruko gaiak detektatzeko galdera-sorta erraz bat, OECDko Garapenerako Laguntza Batzordeko garapen-taldeko emakumeek diseinatutako galdera-sortatik egokitutakoa, aurkezten du.

Proiektu edo programa batek eremu bateko biztanleengan inpaktu zuzenik edo zeharkako inpaktu esanguratsurik ez badu, berdintasunari buruzko gaiak garrantzi gabekotzat har daitezke (dena dela, gai horiek oso arraroak dira garapenean). Berdintasunari buruzko gaiak garrantzitsuak badira, eta proposatutako eskuhartzearen osagai nagusiek ez badituzte esplizituki jorratzen emakumeen eta gizonen behar desberdinak (galdera-sortako B zatiko lehenengo galdera) berdintasun-dimentsioa kontuan hartzen den arte proposamena baztertzea izango litzaiteke erabaki logikoena. Berdintasunari buruzko gaiak eskuhartzearen osagai nagusienek jorratzen badituzte, berriz, beste erabaki bat hartzea beharrezkoa izango da. Gai horiek lantzeko modua (2-7 galderak) eskuhartzearen jarraitasuna ahalbidetzeko nahikoa den ala ez erabaki behar da. Galdera-sortari bigarren orrialde bat gehi dakioko, berdintasunari buruzko gaiak, izenburu bakoitzaren azpian, nola jorratuko diren azaltzeko lekua edukitzeko.

Holandako garapen-lankidetzaren testuinguruan azterketa egiteko erabili ohi den galdera-sorta hau baino landuagoa da eta galdera gehigarri batzuk planteatzen ditu: bizi-baldintzei, erabakietan parte hartzeari, ezagutza/koalifikazioei, enpleguari, ekoizpen-baliabideei, dirusarrerrei, irudi propioari, erakunde bat sortzeri, lanaren zama murrizteari eta osasunari dagozkien eskuhartzeen efektuak zein diren, adibidez. Berdintasuna aztertzeko agiri baten edukia eta xehetasuna proiektuen eta programen gaineko politikaren eta erabakitzeke irizpideen lehentasunen arabera erabakiko dira.

5.3. IRUDIA Proiektu eta programen proposamenetan berdintasunaren inguruko gaiak detektatzeko galdera-sortak

BERDINTASUNERAKO GALDERA-SORTA

Proiektuaren zenbakia _____

A zatia

Proposatutako eskuhartzeak ba al du eremuko biztanleengan inpaktu zuzenik edo zeharkako inpaktu esanguratsurik? Bai ___ Ez ___

EZETZ erantzun baduzu, berdintasunaren inguruko gaiak proiektu/programan ez dira aplikatzen. Ez jarraitu aurrera.

BAIETZ erantzun baduzu, erantzun ezazu B zatia.

B zatia

1. Eskuhartzearen osagai nagusiek erantzuten al diete emakumeen eta gizonen behar desberdinei? Bai ___ Ez ___

EZETZ erantzun baduzu, ez jarraitu aurrea.

BAIETZ erantzun baduzu, erantzun mesedez 2 eta 7 arteko galderei.

2. Emakumeak eta gizonak berdin inplikaturik al daude partehartzean?

Bai ___ Ez ___

3. Eskuhartzearen ondorioetatik onura berdina lortzen al dute emakumeek eta gizonak?

Bai ___ Ez ___

4. Emakumeek programa/proiektuko ekintzetan parte hartzeko dituzten oztopoak identifikatu al dira?

Bai ___ Ez ___

5. Eskuhartzean barneratu al dira oztopo horiek gainditzeko neurriak?

Bai ___ Ez ___

6. Proiektua gauzatzeko ardura duten erakundeek ba al dute berdintasunaren inguruko neurriak eta helburuak eskaintzeko gaitasun praktikoa eta esperientzia?

Bai ___ Ez ___

7. Emakumeak al dira eskuhartzeko lehen mailako taldea edo talde nagusia?

Bai ___ Ez ___

2 eta 7 arteko galderen baiezko erantzunen kopurua:

6 baino txikiagoa bada: eskuhartzean berdintasunaren inguruko gairen bat edo gehiago ez dira kontuan izan.

6 izan bada: berdintasuna barneratzen duen eskuhartzetan har daiteke.

7 izan bada: eskuhartzea emakumeentzako espezifikoa da.

6. BERDINTASUNERAKO
ESKUHARTZEEN
JARRAIPENA ETA
EBALUAZIOA



Jarraipena eta ebaluazioa garapen-prozesua hobetzen laguntzeko tresnak dira; tresna horiek eskuhartzearen aurrerapena kontrolatzeko bideak eskaintzen dizkigute, bai eta eskuhartze horrek zenbaterainoko arrakasta izan duen ikusteko ere. Beraz, ezinbestekoak dira eskuhartzeak ustekabeko edozein arazori edo aldaketari erantzun ahal izango diola ziurtatzeko eta esperientziak eta lezioak aurrerapenak barneratzen dituztela egiaztatzeko. Jakina, eskuhartzeen berdintasun-alderdiak jarraipen- eta ebaluazio-ariketa guztietan barne hartu beharko lirateke.

Berdintasunean oinarritutako garapen-eskuhartzeak ebaluatetik lor daitezkeen ezagutzen beharra azpimarratu behar da. Garapenean, berdintasunerako hurbilketa "integratua" nahiko berria da Europan, eta zeharkako gai gisa berdintasuna errotuta duten eskuhartzeen esperientziak aztertu behar dira bai eta lezioak hedatu ere.

Adierazleen eta datuen garrantzia dagoeneko adierazi dugu eskuliburu honetako aurreko atalean. Hirugarren atalean datuak eta informazioa biltzeko eta aztertzeko bideak aurkeztu ditugu, baliagarriak izanik diseinu-fasearen aurreko oinarritzko egitura ulertzeko eta definitzeko, bai eta denboran zehar egoera batean antzemandako aldaketak —garapen batean zehar eta ondoren— neurtzeko ere. Laugarren atalean eskuhartze baten plangintzan adierazleak definitzearen garrantzia azpimarratu dugu, helburuetarako eta ondorioetarako bereziki (ikus batez ere 4.5. irudia).

Beraz, atal hau jarraipen- eta ebaluazio-prozesuan eta berdintasunean oinarritutako eskuhartze bat ebaluatzeko erabil daitezkeen irizpideetan oinarrituko da.

JARRAIPENA

Jarraipenak datuen eta informazioaren bilketa-prozesu etengabea eta metodologikoa eskatzen du, hain zuzen ere eskuhartzeak eta lortutako aurrerapenaren eta alde aurretik adostutako planen arteko konparazio erregularrek dirauten bitartean. Ekindako jardueren emaitzazko aldaketak identifikatu ahal izango dira (orokorrean emaitzei dagokien mailan). Aurrerapen erreala eta planifikatutakoa bat ez badatoz, jarraipena lagungarria izan daiteke kausak eta beharrezkoa izan daitezkeen zuzenketa-ekintza identifikatzeko. Orokorrean, jarraipenean ondokoak barne hartzen dira: baliabideak erabiltzetik antzemandako aurrerapena; bereziki kritikoa den edozein premisa; ekindako jarduerak; lortutako emaitzak; eta ondorioak, eskuhartzearen iraupenaren eta jarraipena egin den unearen arabera.

Jarraipena proiektuaren edo programaren zuzendaritzari dagokio gehienetan. Jarraipen-adierazle koantitatiboak eta koalitatiboak eta dagozkien egiaztapen-asmoak eskuhartzearen izaera, maila eta denbora zehatzaren arabera izango dira, eta aurretik plangintza-fasean zehar identifikatuta egongo dira. Jarraipen-adierazleen egiaztapen-asmo nagusiak ziurrenez jarduneko erakundeetatik eratorriko dira, eta erakunde horiek sexuaren arabera bereizitako datuak eta informazioa sistematikoki hornitzen arituko dira. Zuzendaritzak sexuaren arabera bereizitako datuak manipulatzeko eta interpretatzeko gai izan beharko du, bai eta berdintasun-adierazleen jarraipenean izandako lorpenak identifikatzeko ere (ikus 7. atala).

Partaidetzazko jarraipen-ariketak ere erabilgarriak izango dira, onuradun-taldeek jardueretan zein neurritan parte hartzen duten eta emaitzen eta berariazko helburuen lorpenean izan-

dako aurrerapena kontrolatzeko. Partaidetza-ariketen bidez (adibidez, ikus 3. atala) onuradunen ustez eskuhartzeak izan duen arrakasta identifikatu ahal izango da, bai eta eskuhartzeari dagokionez eta jarduneko erakundeei eta pertsonalari dagokienez onuradunek izandako edozein arazo ere. Gainera, ariketa horien bidez eskuhartzeari dagozkion jardueri eta ondorioei buruz emakumezkoen eta gizonezkoen interesen arteko edozein gatazka antzeman daiteke. Beraz, emakumezkoen eta gizonezkoen saio bereizialak, kanpoko laguntzaileak barne direla (ez, ordea, proiektuaren zuzendaria edo pertsonala), baliagarriak izan daitezke emakumeei beren esperientziak eta ikuspegiak askatasunez adieraztea ahalbidetzeko.

Partaidetzazko jarraipen-ariketak oso baliagarriak izan daitezke zailtasunen "ohartarazle goiztiar" gisa, zailtasun horiei jaramonik egiten ez bazaie gerora begira emaitzak eta helburuak ez lortzea gerta baitaiteke; zailtasunez garaiz ohartzeak egokitzapenak garaiz eta behar bezala egitea ahalbidetzen du, gehien inplikaturako eta afektaturako jendearen partaidetzaren bidez. Gainera, partaidetzazko jarraipenak (eta ebaluazioak), eskuhartzearen ondorioak iraunkorrak izatea ahalbidetzen du, erantzukizunaren sena eta norbere inplikazioa handituz eta zerbitzuen erabiltzaileen artean gaitasunak areagotzen lagunduz.

Garapen-eskuhartzeari dagozkion berdintasun-alderdien eta -adierazleen jarraipenari buruzko gogoetagai posibleak 6.1. irudian agertzen dira. Gaiak argigarriak besterik ez dira eta, eskuhartze-motaren arabera, desberdinak izango dira.

Hirugarren atalean bildutako genero-azterketaren eskemak baliagarriak izan daitezke jarraipen-ariketetan, hain zuzen ere garapen-eskuhartzeen baliabideetarako eta onuretarako sarbide-berdintasunari dagokionez lortzen ari den aurrerapena deskribatzeko (adibidez, ikus 3.3. eta 3.4. irudiak).

Emakumeen eta gizonen eskuhartzearen baliabideetarako eta onuretarako sarbideari eta horien kontrolari dagokienez lortutako aurrerapena biltzeko beste eskema baliagarri bat, genero-azterketarako antzeko hurbilketa batean oinarritua, 6.2. irudian adierazten da. Eskema hori jarraipena egiteko eta azken ebaluaziorako erabil daiteke, eta proiektu-motaren arabera egokitu beharko litzateke.

6.1. IRUDIA Proiektuen eta programen berdintasun-jarraipena egiteko galdera posible batzuk

1. JARDUERAK
 - Zenbat emakumek eta gizonek parte hartu dute eskuhartzearen esparruaren barruan antolatutako jarduera desberdinetan?
 - Nolako izan da emakumeen eta gizonen partaidetza (maila, iraupena eta abar)?
 - Emakumeen (edo gizonen) partaidetza lortu nahi zena baino txikiagoa izan bada, zein arrazoiengatik izan da?
 - Zein neurri zuzentzaile hartu beharko litzateke beren partaidetza areagotzeko?
 2. EMAITZAK
 - Zein desberdintasun identifika daitezke emakumezko eta gizonetzko partaideen/onuradunen artean, eskuhartzearen emaitzei dagokienez (koantitatiboak eta koalitatiboak)?
 - Emaitzetan genero-alderdikierarik antzematen bada, zein arrazoiengatik izan da?
 - Zein neurri zuzentzaile hartu beharko litzateke genero-alderdikeria hori konpontzeko?
 3. ONDORIOAK
 - Zeintzuk dira eskuhartzearen behin-behineko ondorioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean?
 - Onura berdinak jasotzen al dituzte emakumeek eta gizonek onuradunen populazioaren artean?
 - Ondorioen arabera berariazko berdintasun-helburuak ez direla bete adierazten bada, zein neurri zuzentzaile hartu beharko litzateke hori konpontzearen?
 4. BALIABIDEAK
 - Eskuhartzeari dagokionez, onuradunek non egin dituzte ekarpenak, emakumeen eta gizonen ekarpenetan antzemandako desberdintasunak emaitzen eta ondorioen araberrakoa al dira?
 - Berdintasun-alderdietarako planifikatutako baliabideak eskaintzen al dira (kantitatea eta koalitatea)?
 - Zein neurri zuzentzaile hartu beharko litzateke baliabideak egokiak edo behar adina ez izatea gertatuko balitz?
 5. PREMISAK
 - Izan al da aurreikusi ez den eragin negatiborik edo positiborik eskuhartzearen berdintasun-alderdietan? Hala izanez gero, zeintzuk dira?
 - Zein ekintza hartu beharko litzateke kontuan eragin horietarako, eta edozein faktore negatibori aurre egiteko?
-

6.2. IRUDIA Garapen-eskuhartzeari dagozkion emaitzen berdintasun-jarraipenerako eta -ebaluaziorako eskema

ESKUHARTZEAREN EMAITZAK	SARBIDEA		KONTROLA	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
A. BALIABIDEAK <ul style="list-style-type: none"> • Aldaketa posit./negat.: Lurzorua/kapitala Enplegua Finantziazioa/kreditua Esperientzia/teknologia Hezkuntza/prestakuntza Informazioa 				
B. ONURAK <ul style="list-style-type: none"> • Aldaketak (posit./negat.) estrategia-mailan: Ezagutza-maila, esperientzia eta kontzientzia Erabakiak hartzeko gaitasuna Antolamendua Estatua • Aldaketak (posit./negat.) praktika-mailan: Oinarrizko beharrak (etxebizitza eta abar) Lan-bolumena (rol guztiak) Bestelakoak 				

Iturria: Emakumeak eta Garapenari buruzko gida gisa egindako jarraipen-taulatik egokitua, Europako Batzordea DG I.

Eskema horren araberako garapen-eskuhartzearen onuren jarraipenak "onura estrategikoen" eta "onura praktikoek" arteko bereizketa garrantzitsua adierazten du, eta hori bat dator "genero-behar praktikoek" eta "genero-behar estrategikoen" artean egindako bereizketa analitikoarekin, hain zuzen ere 3. ataleko genero-azterketari buruzko sekzioan labur azaldutako horrekin. Onura estrategikoak emakumezkoen eta gizonezkoen arteko (des)berdintasun-mailan aldaketa bat berekin dakartenak dira, esaterako erabakiak hartzeko ahalmena edo estatus ekonomikoa. Onura praktikoak emakumezkoen eta/edo gizonezkoen bizi-kalitatea aldatzen dute.

nak dira, esaterako etxebizitza edo diru-sarrerak, baina onura horiek, ordea, ez dituzte gizonen eta emakumezkoen arteko desberdintasunak murrizten. Bereizketa garrantzitsua da hori, zeren eta onura praktikoaren banaketa soilaren bidez (emakumeentzako garapen-proiektu askoren xedea) ez baita lortuko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunik.

EBALUAZIOA

Ebaluazioa ezagutza- eta zuzendaritza-tresna bat da. Ezarritako denboraldietan egiten da, eskuhartzeak dirauen bitartean, sarritan aldiaren erdian eta amaitu ondoren, edo ulertu eta konpondu beharreko arazo larriak sortu direnean. Ebaluazioaren helburu berezia garrantzia, eraginkortasuna, inpaktua, eragingarritasuna eta iraunkortasuna dira (ikus ondoren Ebaluazio-kontzeptuen berdintasun-alderdiak). Ebaluazioak hainbat informazio erabiltzen du: jarraipen erregularrean zehar bildutako informazioa; "oinarrizko informazioa", proiektu baten hasieran bildutakoa, horri kontrajarrita aurrerapena neur daitekeelarik; eta beharren arabera bestelako informazioa.

Ebaluazioa bideratuko den modua (autoebaluazioa, kanpo-ebaluazioa eta abar) eta erabiliko diren metodoak erantzun beharreko galderen arabera izango dira, ebaluazio baten emaitzak erabili diren moduen eta fondoak eman dituztenen edo aginte erantzuleen eskarien arabera. Ebaluazio-talde batek, gaitasun profesional egokia eta tokiko esperientzia ezezik, nahiko emakume eta gizon-kopuru orekatua eta genero-gaietarako eta -azterketetarako esku-mena izan beharko luke.

Ebaluazioaren kalitatea lortutako informazioaren arabera da; informazio horrek, ahal den neurrian, oinarri enpiriko bat izan beharko luke, eta fidagarria, baliagarria eta inpartziala izan beharko luke. Informazioa lortzeko erabiliko diren metodoak horrekin bat etorritu aukeratu dira. Fidagarritasuna ebidentzia enpirikoaren bidez ziurta daiteke (esaterako, garapen-agentsia bateko zuzendaritza-batzordeetara bertaratzen den jendearen erregistroa); baliagarritasuna ziurtatzeko, berriz, metodo desberdinak erabili behar izatea gerta daiteke (esaterako, bilerak behatzea emakumeen asistentziaren eta hartzen ari diren erabakien arteko erlazioa identifikatzearren).

EBALUAZIO-KONTZEPTUEN BERDINTASUN-ALDERDIAK

GARRANTZIA

Proiektuaren oinarria eta helburuak oraindik zein neurritaraino diren egokiak eta garrantzitsuak, identifikatutako garapen-beharrei —bereziki onuradun-taldeen beharrei—, eta politika-lehentasunei dagokienez. Berdintasunari dagokionez haxe esan nahi du, emakumeen eta gi-

zonen arazo eta interes desberdinekiko eta berdintasunaren lehentasun eta politikarekiko duen garrantzia.

ERAGINKORTASUNA

Eskuhartzea berariazko helburuak lortzean zein neurritan izan den arrakastatsua. Berdintasunari dagokionez hauxe esan nahi du, eskuhartzeak zein neurritan banatu dituen emakumeen eta gizonen beharrak, interesak eta lehentasunak betetzen dituzten onurak.

INPAKTUA

Proiektuaren edo programaren berariazko helburuak lortzearen ondorioz zuzenean edo zeharka sortutako aldaketa positiboak eta negatiboak. Adibidez, gizarte- eta ekonomia-aldaketak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean.

ERAGINGARRITASUNA

Ekonomiaren ikuspegitik, baliabideak zein neurritan erabili diren emaitzak lortzeko. Adibidez, eskuhartzeak zein neurritan atera dituen etekinak emakumeen eta gizonen gaitasunetatik, edo emakumeen eta gizonen ekarpenak zein neurritan etorri diren bat dagokien onurabanaketarekin.

IRAUNKORTASUNA

Eskuhartzearen emaitzek eta onurek zein neurritan iraungo duten eskuhartzea bera amaitu ondoren. Berdintasunari dagokionez hauxe esan nahi du, emakumeentzako eta gizonentzako emaitzek eta onurek zein neurritan irauten duten parekatuta.

6.3. IRUDIA Ebaluaziorako egin daitezkeen galderak berdintasunari dagokionez

1. GARRANTZIA

- Eskuhartzearen hasieran bezalaxe jarraitzen al dute emakumeen eta gizonen arazo eta interes desberdinek, edo aldatu egin al dira?
- Onuradunen ikuspegitik, eskuhartzearen erantzuna baliagarria izan al da emakumeen eta gizonen arazo eta interes desberdinetarako?
- Programak erantzuten al die gaur egungo berdintasun-lehentasunei eta -politikei?

2. ERAGINKORTASUNA

- Zehatz-mehatz nor izan da eskuhartzearen onuradun? Proiektuaren hasieran xedetzat hartutako onuradunengandik desberdinak al dira? Hala izanez gero, zeintzuk dira desberdintasunak? Bereziki, desberdina izan al da onuradun-taldeetako emakumeen eta gizonen proportzioa?
- Zer onura praktiko eta estrategiko (xedetzat hartu direnak eta hartu ez direnak) lortu dute eskuhartzetik onuradun-taldeetako emakumeek eta gizonek? Emakumeen eta gizonen arteko onura-banaketa bidezkoa izan al da? Nola ebaluatu dituzte onurak onuradun-taldeetako emakumeek eta gizonek?
- Eskuhartzetik sortu al da ondorio negatiborik emakumeengan eta gizonengan? Hala izanez gero, zer eragin izan dute emakumeengan eta gizonengan?

3. INPAKTUA

- Zer aldaketa antzeman daiteke emakumeen eta gizonen egoera erlatiboetan eskuhartze honen emaitza gisa?

4. ERAGINGARRITASUNA

- Eskuhartzeak erabili al ditu emakumeen eta gizonen ahalmen guztiak?
- Nola banatu dira baliabide eta emaitza materialak eta ez-materialak emakumeen eta gizonen artean? Baliabideak eta onurak berdina banatu al dira haien artean?
- Berdintasun-alderdietarako baliabideak egokiak izan al dira eta ondo aplikatu al dira berdintasunari dagozkion onurekin konparatuz?

5. IRAUNKORTASUNA

- Beharrezko material- eta giza baliabiderik ba al da herrian emakumeen eta berdintasunaren sustapenari dagokionez eskuhartzearen emaitzak iraunarazteko?
- Zenbaterainokoa onuradun-taldeen motibazioa eta ahalmen finantziarioa eta teknikoak epe luzera emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko gaiak sustatzeko?
- Zenbaterainokoa da herriko eta eskualdeko erakundeen motibazioa eta ahalmen finantziarioa eta teknikoak epe luzera emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko gaiak sustatzeko?
- Zenbateraino iraunarazi ahal izango dira berdina onuradun-taldeetako emakumeentzako eta gizonentzako emaitzak eta onurak?

Informazioa biltzeko metodo formalek honako hauek barne har ditzakete:

- neurketa zuzena, koantifikatu edo sailka daitezkeen datuak erregistratzea beharrezkoa izanik;
- inkesta formala, idatzizko eta/edo ahozko elkarrizketak/galde-sortak barne direla; eta
- partaideen behaketa, aukeratutako kasu batzuen behaketa sakona beharrezkoa izanik.

Metodo sinpleagoak eta informaleagoak ere baliagarriak izan daitezke, honako hauek barne hartuz:

- informatzaile nagusien elkarrizketak;
- taldeen elkarrizketak;
- arretagai-taldeen elkarrizketak;
- behaketa zuzena (ikuskaritza, landa-bisitak); eta
- inkesta informalak, lagin txikiei eginak.

Metodo informal asko baliagarriak dira onuradunen eta garapen-eskuhartzeetan parte hartzen duten beste zenbaiten ikuspegiak lortzeko, eta balio berezia dute gehien afektatutako-en ikuspegitik garapen-prozesua ulertzeko. Jarraipenari dagokionez, partaidetzako metodoen erabilerak abantaila gehiago ditu, proiektuetan edo programetan inplikazioaren sena sortuz edo iraunkortasuna handiagoa izaten lagunduz.

Gerta daiteke generoaren arabera bereizitako datuak berdintasun-alderdi eta -adierazle guztietarako eskura ez izatea, eta arrazoi horregatik elkarrizketek eta behaketak garrantzi berezia hartzen dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ikuspegitik ebaluazio zehatz bat egiteko beharrezko informazioa lortzerakoan.

Eskema analitikoak erabiliz informazioa aurkeztea —esaterako 3.3., 3.4., eta 6.2. irudietan adierazitakoak— oso bide baliagarria eta gardena da emakumeen eta gizonen egoeran eskuhartzetik sortutako aldaketa positiboak eta negatiboak deskribatzeko.

Eskuhartze baten ebaluazioak berdintasunari buruz erantzun ahal izango dituen galderamoten inguruko pentsamendua gidatzearen, 6.3. irudian galdera posible batzuk adierazten dira. Galdera horiek ez dira inolaz ere zehatzak, galdera zehatzak dagokion proiektu-motaren eta egin beharreko ebaluazioaren sakontasun eta hedaduraren arabera izango baitira.

Ebaluazioen asmoa garapen-praktikaren hobekuntzarako lezioak eskaintzea da. Horretarako atzera-elikatze mekanismoak behar dira, ebaluazioaren lorpenak ondokoekin lotzeko: programa eta proiektu berriak, estrategia eta norabide berriak eta zuzendaritza-euskarria. Hurrengo atalean, berdintasuna garapen-erakundeetan instituzionalizatzeko mekanismoetan oinarrituko gara, berdintasun-ikuspegiaren oinarritutako garapen-praktika hobetu ahal izateko.

ZENBAIT IRAKURGAI BALIAGARRI:

Rubin, F., 1995, *A Basic Guide to Evaluation for Development Workers*, OXFAM, 274 Banbury Road, UK-Oxford OX2 7DZ.

NORAD, 1993, *Evaluation of Development Assistance: handbook for evaluators and managers*, Norwegian Ministry of Foreign Affairs.

7. **B**ERDINTASUNA GARAPEN-ERAKUNDEETAN INTEGRATZEA



Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna garapen-erakundeen praktiken barruan integratzeko, politika, metodo eta prozedura egokiak ezezik erakundeen laguntza ere behar da. Pertsonalak eta zuzendaritzak gaiak ulertu, berdintasun-helburuak lortzeko erantzukizuna hartu eta berau lanean integratzeko modua ezagutu behar dute. Baliabide material eta tekniko egokiak esleitu behar dira eta berdintasuna integratzen duten proiektuak eta programak planifikatzeko eta zuzentzeko gaitasuna ziurtatu behar da. Egitura eta prozedura administratiboek berdintasunari buruzko gaiak nagusitzea ahalbidetu behar dute, alboratu orde. Erabakiak hartzeko eskumena duten erakundeek gai izan behar dute ondo informatutakoak eta adierazgarriak izango diren erabakiak hartzeko.

Berdintasuna erakundeetan barneratzea ez da lan erraza: ezinbestean pertsonalaren eta zuzendaritzaren premisak, pentsamendua eta lehenetsiak aldatzea baitakar berekin, bai eta egiturak eta prozedurak eguneratzea ere. Berdintasuna integratzeari ekin dioten erakundeek oztopo handiak izan dituzte bidean. Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunak onetsitako gizarte-, politika-, eta ekonomia-erlazioak eta jarrerak aztertzen ditu sakonean, eta ezinbestekoa da boterearen eta abantailen arteko orekan sortutako edozein aldaketari aurre egitea. Beraz, aldaketa-prozesua arreta handiz zuzendu behar da inplikaturako jendearen laguntza egokiena ziurtatzeko (pertsonala, zuzendaria, batzordekideak, bazkideak eta abar).

Azkeneko atalean berdintasunari buruzko gaiak garapenean integratzearen eginkizuna erakundeek beren baitan hartzen dituzten pertsonala, zuzendaritza eta egiturak ondo betetzeko gai direla ziurtatu ahal izateko bide batzuk adierazten dira.

BERDINTASUNERAKO GAITASUNA ETA TREBETASUNA

Ulermena, konpromisoa eta motibazioa garrantzizko faktoreak dira jendearen lanerako edozein hurbilketa berri barneratzerakoan. Eta ulermena eta motibazioa lortzeko bide nagusietako bat prestakuntza da.

Erakunde baten barruan, generoaz kontzientziatzeko prestakuntzan plangintzako eta zuzendaritzako pertsonal guztiak parte hartu behar luke, ikerketan, politiketan, proiektu- eta programa-zuzendaritzan, jarraipenean eta ebaluazioan jardunez, eta sektore- eta area-espezialista guztiak barne hartu beharko liriateke. 1994an, NGO Oxfam-ek generoari eta aldaketari buruz antolatutako hitzaldi batean, partaideek garapen-erakunde bateko lanean prestakuntza integratu ahal izateko modu desberdinak iradoki zituen:

- Genero-kontzientziari buruzko sarrerako prestakuntza pertsonal guztiari eskaintzea, eta horren ondoren pertsonala osatzen duten talde jakin batzuetara eta berariazko lan-eremuetara egokitutako prestakuntza-saioak antolatzea.
- Emakumeek beste emakume batzuek baino gehiago prestakuntza jasotzeko aukera izan dezaketenez, gizonezkoek ere beste gizon batzuek baino gehiago prestakuntza jasotzeko aukera izatea.
- Genero-prestakuntza genero-azterketei eta -plangintzari ekiteko behar diren kontzeptuetan eta metodoetan ezezik, berdintasun-ikuspegia barne hartu duen lanean inplizitu da goen norbere jarrera-aldaketan onarritzea.

Berdintasunerako prestakuntza pertsonaleko berariazko sektoreetara eta antolamendu-beharretara egokitu beharko litzateke beti. Ikastaro laburrak eraginkorrakoak dira, elkar-oinarritutako hainbat prestakuntza-modulu laburretan planifikatzen badira: aurrena, gaien eta funtsezko kontzeptuen ulermena sorraraziz, hurrena, metodoen eta prozeduren ezagutzan oinarrituz, eta azkenik, metodo eta prozedura horiek partaideen lanean integratzeko moduan oinarrituz. Jakina, ikastaroak berariazko gai buruzkoak izatea komeniko litzateke, orientabide praktikoa sendoa barne dela.

Berdintasunerako prestakuntzaren plangintzan zenbait erabaki hartu beharko dira:

- Prestakuntza testuinguruan jartzea - Zein lotura du prestakuntzak politikak, programak eta proiektuak hobetzeko hartutako beste neurri batzuekin? Egokitzapen logikorik ba al da berdintasunaren integrazioaren eta antolamendu-jardunean egindako beste aldaketa batzuen artean?
- Helburuak ezartzea - Zer lortu nahi da prestakuntzaren bidez? Behar adina baliabide eman al da prestakuntzarako eta ondorengo sendotze-aldirako?
- Partaideak identifikatzea - Nori zuzendu nahi zaio prestakuntza? Asistentzia borondatezkoa ala derrigorrezkoa izango al da?
- Prestatzaileak/laguntzaileak aukeratzea - Esperientziaren eta koalifikazioaren jabe diren prestatzaileak aukeratu beharko lirateke, antzeko erakundeetarako berdintasunerako prestakuntzan egindako ibilbidea ona izan dela ziurtatuz. Prestatzaileak gaitasun handikoa eta sinesgarria izan behar du prestakuntzak arrakasta izan dezan. Prestatzaileak hitz gutxitan erantzun behar dizkie alde aurretik egindako erantzunei, eta erakundearen eta prestatzailearen arteko etengabeko aholkularitza beharrezkoa da prestakuntza-programa egoki bat diseinatzeko.
- Lantegiaren iraupenari eta kokalekuari buruz erabakitzea - Lantegi onenek egun batetik hiru egunera bitartean irauten dute; beti ere helburuen eta aurrekontuaren arabera. Kokalekuak erraz iristeko modukoa eta eroso izan behar du, eta etenaldiak eragotzi egin behar dira (adibidez lantegia lanlekutik kanpo ezarriz).

7.1. irudian lantegi-programa baten eskema agertzen da, berdintasunari buruzko lantegi labur batean landu ahal izango liratekeen gai posibleen inguruko ideia bat eskaintzearen. Prestakuntzarako partaidetzazko hurbilketak ezinbestekoak dira emaitza arrakastatsuek lortzeko.

Gainera, ez da ahaztu behar —berdintasunari buruzko gaiak antolamendu-jardunean beneratzen direla ziurtatzeko— berdintasunaren inguruko gaiak beste zenbait prestakuntza-ikastaroetan ere barne har daitezkeela. Sektorekako edo gaikako prestakuntza (adibidez, negozio txikien garapenerako, komunitatearen partaidetzarako, lan-merkatua aztertze eta abar) bai eta zuzendaritzarako prestakuntza ere (adibidez, pertsonalaren zuzendaritza, proiektuaren jarraipena eta ebaluazioa eta abar) berdintasunari buruzko gai esanguratsuek landu beharko lirateke.

GENERO-PRESTAKUNTZARI BURUZKO ESKULIBURU BALIAGARRIAK:

Williams, S., 1994, *The Oxfam Gender Training Manual*, Oxfam, 274 Banbury Road, UK-Oxford OX2 7DZ.

CCIC, 1991, *Two Halves Make a Whole: balancing gender relations in development*, Canadian Council for International Cooperation, Ottawa, Canada.

Pretty, J., Guijt, I., Thompson, J. and Scoones, I., 1995, *A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action*, International Institute for Environment and Development, 3 Endsleigh Street, UK-London WC1H 0DD.

7.1. IRUDIA Berdintasunari buruzko lantegiaren programa

1. AURKEZPENAK ETA TALDE-ERAKETA
 - aurkezpenak
 - generoari buruzko norbere esperientziak
 - partaideek lantegiari buruz dituzten iguripenak
 2. BERDINTASUNAREN PANORAMA HISTORIAN ZEHAR
 - garapenaren testuinguruan
 - erakundeen barruan
 3. GENEROARI BURUZKO KONTZIENTZIA ERATZEA
 - genero-mitoei buruzko ariketak
 - generoaren araberako baloreen eta jarrerren ariketa
 - generoak denboran izan duen erabilerari buruzko ariketa
 - emakume eta gizonen arteko erlazioetan generoak duen eraginari buruzko ariketak
 4. BERDINTASUNAK GARAPENEAN DUEN GARRANTZIAREN ZERGATIA
 - emakumeek aurre egin beharreko arazoak
 - garapenak aurre egin beharreko arazoak
 - berdintasun-politikak
 5. GENERO-AZTERKETA ULERTZEA
 - zer informazio behar da emakumeei eta gizonei buruz?
 - genero-azterketa: metodoak eta azterlanak
 - genero-plangintza: metodoak eta azterlanak
 - generoaren jarraipena eta ebaluazioa: metodoak eta azterlanak
 6. BERDINTASUNA PRAKTIKARA ERAMATEA
 - berdintasun-helburuak ezartzea
 - berdintasun-metodoak gaur egungo lanean barneratzea: esperientziak eta adibideak
 - berdintasuna plangintzan eta erabakiak hartzean: esperientziak eta adibideak
 - berdintasuna integratzeko norbanakoaren ekintza-planak
 7. LANTEGIAREN EBALUAZIOA
-

BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO- -EGITURAK ETA -PROZEDURAK

ERANTZUKIZUNA

Garapenerako erakundeetan, sarritan, unitate edo postu bereziak sortu ohi dira genero-ikuspegiari edo berdintasunari buruzko gaietan erantzukizuna hartzen dutenak. Erantzukizun-egitura horiek oso eraginkorrak izan daitezke euskarri eta baliabide egokiak eskura baldin badituzte. Dagozkion funtzioen arabera, erakundearen barruan gune berezi bat kokatu ahal izango da berdintasunari buruzko gaietarako, eta adituen aholkularitza eta gida, tresnak eta materialak eskainiko dituen bulego bat ezarri ahal izango da. Berdintasun-unitateak edo postuak ezartzen badira, eginkizun eta mandatu zehatz bat finkatu beharko da, eta behar adina giza eta material-baliabide eskaini beharko zaie, eginkizun hori bete ahal izateko.

Ezinbestekoa da berdintasun-unitateak edo -postuak erakundearen goi-mailetan kokatzea, politikak aurrera eramaten diren eta erabakiak hartzen diren lekuetatik hurbil. Irlandan, Area Development Managment izena duen integratutako tokiko garapen-elkarteetarako erakunde laguntzaile ofizialak adierazitakoaren arabera "goi-mailako pertsonalaren laguntza aktiboa ezinbestekoa da erakundeetan berdintasun-aukerak erdiesteko. Funtzio hori betetzeko erantzukizuna zuzendaritza-maila gorenek hartu beharko lukete".

Berdintasunari buruzko gaien erantzukizuna beheagoko mailetan kokatuz gero, edo unitate bat beheagoko mailako pertsonalaz hornituz gero, erakundearen beste alde batzuekin negoziatzeko eta horiek konbentzitzeko gaitasuna murrizten da, berdintasunari buruzko gaiei tajuz heltzea eragotziz. Horren ondorioa berdintasunari buruzko gaiak alboratzea litzateke; hau da, berdintasun-unitate edo postu berezi bat zirkunstantzia horietan sortzea gaiari sinbolikoki erantzutea besterik ez litzateke.

Erakunde handiagoetan, sail nagusietan oinarritutako zenbait "berdintasun-gune" baliagarriak izan daitezke berdintasunaren erantzukizuna deszentralizatzeko eta berdintasun-gaiei buruz berariazko sektoreetara edo jarduera-mota desberdinetara zuzendutako laguntza eta aholkularitza eskaintzeko. Gune horietan goi-mailako pertsonalak lan egingo luke, genero- eta berdintasun-kontzeptuetan eta -metodoetan prestakuntza aurreratua eta aholkularitza- eta jarraipen-rola betetzeko gaitasuna beharrezkoak izanik. Gune horretan beteko luketen rola lanpostuaren deskribapenean idatziz jaso beharko litzateke.

KONPROMISOA

Berdintasunari dagokionez politikaren lehentasunak eta xedeak garapen-erakunderen edo -aginteren batek ezarritakoak badira, ezinbesteko garrantzia dauka pertsonalak eta zuzendaritzak lehentasun eta helburu horiek lortzeko konpromisoa berenganatzea. Horretarako, erakundearen barruan berdintasuna behar da pertsonalaren artean (barruko konpromisoa) bai eta zuzendaritzan eta antolamendu-batzordeetan ere (kanpoko konpromisoa).

Kanpoko konpromisoa berdintasun-helburuen lorpenean izandako aurrerapenari buruzko txostenak egitera behartuz ziurta daiteke, eta txosten horiek oro har jendearen ordezkari diren aginteetara zuzendu beharko dira —esaterako, finantza-aginteak edo berdintasun-aukeren jarraipena egiten erantzukizuna duten eskualde-batzordeak—. Horrela jardunez, atzera-elikatze mekanismo baliagarria era daiteke, aginte edo batzorde beroiei berdintasun-planei edo -proiektuei buruzko aholkularitza eskatzen bazaie, proiektu eta plan horiek burutu aurretik, hain zuzen ere. Hala eta guztiz ere, kanpoko aginte edo batzorde horiek orokorrean nahiko botere mugatua dute erakundeak berdintasun-helburuak edo -aholkuak betetzera behartzeko. “Jardun ona” lortzeko ekimenak jendeari jakinarazteak edo jardueri buruz erakundeek estatistikak hedatzeak —berdintasun-irizpide jakin batzuen betearazpen-maila egokiaren arabera— hobekuntzak ekar ditzake.

Finantza-aginteek botere handiagoa dute, eta zigorrak edo sariak barne har ditzakete agentziekin edo elkarrekin dituzten harremanetan, adibidez gutxieneko berdintasun-estandarrek (esaterako behar adina ordezkari batzordeetan edo zerbitzuetarako sarbide-berdintasuna) betetzen ez dituzten horiek ez finantzatzea erabakiz eta ezarritako berdintasun-estandarrek betetzen dituzten horiei lagunduz.

Berdintasun-gaietan, pertsonalaren edo batzordeen barruko konpromisoa faktore kritikoa da berdintasuna eguneroko jardunean sistematikoki ziurtatzean. Hala eta guztiz ere, zigor-sistemarik ez egoteak, baldin eta berdintasun-helbururik edo xederik lortu ez bada, eta “sari” sistemarik ez egoteak, jardun ona saritzeko alegia, pertsonalaren eta batzordeen aldetik adostutako konpromisoak betetzeko motibazio-falta eragin ohi du sarritan.

Pertsonalari dagokionez, berdintasunerako jardun egokia jardueren ebaluazioetarako irizpide gisa barne har daiteke, mailaz igotzeko interesa erakusten duten horiek animatuz, hain zuzen ere alderdi horiek beren lanean hobetzearren. Prozedurak arreta handiz aztertzea (ikus 5. atala) proiektu-zuzendarien lana ebaluatzeko erabil daiteke, proiektu-proposamenak gaitzesteko aukera izanik baldin eta zuzendariek azterketa hori gainditu ez badute. Era berean, zuzendaritzak sistema bat har dezake, txostenak (ikerketa, jarraipena, ebaluazioa eta abar) berdintasun-gaiak kontuan hartu badituzte bakarrik onetsiko lirakekeelarik; hori ziurtatzearen, azterketa- eta onespren-prozedura egoki bat hartu beharko litzateke. Horrek guztiak hauxe dakar berekin, goi-mailako zuzendaritzak berdintasuna integratzeko laguntza aktiboa eskaintzea, eta erantzukizun eta aginte zehatza ezartzea jarraipena egiteko eta berdintasun-helburuak lortzeko.

PERTSONAL-POLITIKA

Berdintasun-aukerak pertsonala hartzean eta mailaz igotzean, bai eta ordainketari eta baldintzei dagokienez ere, lege-errekerimendu bat izango da garapen-erakundeetarako. Berdintasun-aukerak errespetatzen dituen pertsonal-politika baten ezarpena eta jarraipenak, burutzapen-plan batekin batera, garapen-erakundeen berdintasun-praktika egokia esan nahi du. Politikak nahiz planak barruko pertsonala eta kanpoko aholkulariak eta adituak barne hartu beharko litzuzke. Xedeak hauxe izan beharko luke, emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua lortzea egun osoko eta egun erdiko lanetan, eta kanpoko aholkularien kontratazioan.

Politikaren eta planaren diseinu-prozesuan pertsonalari kontsultatzea eta haiei prestakuntza eta politika eta plan horren jardunari eta aurrerapenari buruzko informazioa eskaintzea, beren lorpena ziurtatzeko lagungarriak izango dira.

Pertsonala aukeratzean, erakundeko pertsonalaren barruan gizarte-, kultur eta generogaietan kualifikatua eta aditua den jendearen beharra kontuan hartu behar litzateke. Generogaietan esperientzia duten gizarte-zientzilariak baliagarriak dira, baina pertsonal teknikoak ere gizarte- eta generogaiei buruzko gutxienezko ulermen-maila izan behar luke.

Kanpoko aholkulariak aukeratzean eta aditu-taldeak edo lan-taldeak eratzean ere berdintasunari buruzko gaietan duten gaitasuna kontuan hartu beharko litzateke. Beren erreferentzietan, berdintasun gaietarako duten trebetasun teknikoa adierazi beharko dute, eta azpikontratutako enpresei beren enplegu- eta lan-jardunetan berdintasun-aukerekiko duten konpromisoa frogatzea eskatu ahal izango zaie.

• TOKIKO GARAPEN INTEGRATURAKO GENERO-JARRAIBIDEAK IRLANDAN

Irlandan, Tokiko Garapen Integraturako Elkarteen Batzordeek komunitateko eta tokiko garapen-proiektuak zuzentzen dituzte, eta gobernuaren politika isladatzeaz gain genero bakoitzetik %40k gutxienez osatu behar dituzte. Batzorderako jendearen jarraipena egiten duten sektoreek beren baitan hartutako emakumezkoen eta gizonzkoen ordezkariaren berdintasuna ziurtatu behar dute. Horrelakorik lortzea zaila izanez gero, batzordeak osatuko dituzten garapentaldeei ekintza positiboak hartzea eskatuko zaie, esaterako denboran zehar lortu beharko diren xedeak ezarriz, ordezkari lortu ez duen generoarentzako lekuak gordez eta hutsik dauden lekuak betetzeko jendea promozionatuz. 40/60 erabaki gobernuaren politikari dagozkion bitartean, ez da zehapenik ezarriko batzordeek ordezkariaren orekarik lortzen ez badute (Noreen Byrne-ren arabera). Era berean, batzordeko burua, diruzaina eta idazkaria izendatzean eta funtzio horiek esleitzean emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren printzipioei jarraitu beharko zaie, eta printzipio horiek gainera batzordeari dagozkion azpi-talde guztietarako ki-deak izendatzeko ere aplikatu beharko dira.

Batzordeen bilerak antolatzean ere emakume eta gizonen arteko oreka bultzatu beharko da. Bilerek berdintasun-printzipioak isladatu behar dituzte denbora, joan-etorri, gizarte-laguntza (menpeko helduen zaintza) eta haur-zaintzari dagokienez.

Elkarteen batzordeetan emakumeen eta gizonen arteko ordezkariaren orekatua garrantzitsua bada ere, Irlandan, tokiko garapenean lanean ari diren emakumeak konturatzen dira batzorde horietako emakume bakoitzaren esku bakarrik ez litzatekeela utzi behar emakumeen interesen ordezkariaren. 1995eko uztailan antolatutako mintegi batean, ondoko gomendioak adierazi zituzten emakumezko batzordekideei laguntzarren:

- emakumezko batzordekideen artean sarean lan egitea, ezagutzak eta informazioa trukatu, emakumeentzako ekintza-egutegi bat adostu eta elkarte-mailan elkarri laguntzeko bideak garatzearren;
- batzordeko eta pertsonaleko kideen artean estrategiak eta laguntza elkarbanatzea, elkarrekiko sustapena lortzearren;

- emakumeen berdintasuna sustatzean sektore guztien arteko loturak eratzea bai eta, ahal den neurrian, gizonetik ere; eta
- eskualdeetan eta nazio-mailan dauden sareekin eta berdintasunerako lan-taldeekin loturak ezartzea, bereziki politikak eratzeari begira.

Beste gomendioetako bat pertsonala eta batzordea osatzen duten kide guztiei genero- eta berdintasun-prestakuntza eskaintzea da, bai eta arean emakume-talde bat baino gehiago eratzeko eta horiei laguntzeko baliabideak eskaintzea ere, elkartetik edan ahal izateko. (2)

• BELGIKAN, BERDINTASUNA UDALETAN INTEGRATUZ

1993tik aurrera, estrategia bat baino gehiagori ekin zaio Belgikako frantses-hiztunen eremuko udaletan berdintasun-aukeren integrazioa sustatzeko. Hasieran, "berdintasun-politikarako udalerrien sare bat" ezarri zuten, xede nagusia berdintasun-aukerak udaletan instituzionalizatzea izanik. Helburua hauxe zen, udalerrietako ahalik eta udal, funtzionario eta zinegotzi gehienek eta gizarte-laguntzako zentro gehienek (Centre Public d'Aide Sociale) berdintasun-aukerak lortzeko erantzukizuna hartzea. Duela gutxi, gobernuak udalerrietan berdintasun-aukeretarako funtzionarioen esleipena bultzatu du, berdintasun-aukerak udal-planetan integratzeko eta emakumeentzako ekintza positiboetarako neurriak sustatzeko txosten bat argitaratuz. (1)

BERDINTASUNA ZIURTATZEA ERABAKIAK HARTZEAN

Erabakiak hartzeko batzordeen eraketa gogoeta gai nagusietako bat da. Hauxe esan nahi du, norbanako gisa emakumeen eta gizonen arteko ordezkariak orekatua lortzea ezezik, emakumen interesak, beharrak eta lehentasunak gizonenak bezain beste kontuan hartuko direla ziurtatzea.

EMAKUMEEN INTERESAK ERABAKIAK HARTZEAN

Erabakiak hartzean emakumei eta gizonei dagozkien interesen ordezkariak berdina ziurtatzeko ez da nahikoa erabakiak hartzen diren batzordeetako kideen artean genero-oreka izatea. Horrez gain, gizonei eta emakumei dagozkien gaiak berdina ordezkatzeko direla ziurtatu behar baita.

Ordezkaritza berdina lortzeko bi bide kontuan har daitezke. Lehenik, baliagarria izan daiteke tokiko emakumeen elkarte edo sareetako ordezkariak barne hartzea, eskualde edo herri baten barruan emakume-talde desberdinen interesen ordezkariak-maila egokia lortzeko gai iza-

nik. Gero, sektoreetan eta gaietan oinarritutako ordezkariak orekatua izan beharko luke, emakumeen eta gizonen lehentasunak eta gaiak isladatzeko; haur-zaintza, garraioa eta zerbitzu-sektoreko enplegua tokiko emakumeen lehentasunak dira; beraz, interes horiek erabakiak hartzean ordezkariak izan beharko lukete. Emakumeen eta gizonen lehentasunak eta gaiak aholkularitza-ariketen bidez identifika daitezke.

ERREFERENTZIAK

(1) Ministère de l'Emploi et du Travail, Service d'Égalité des Chances, 51 rue Belliard, B-1040 Brussels

(2) ADM, 1996, *Towards Gender Equality in Integrated Local Development*, Area Development Management Ltd., Holbrook House, Holles Street, IRL-Dublin 2.

BERDINTASUNA INSTITUZIONALIZATZEA

Moser, C., 1993, *Gender Planning and Development: theory, practice and training*, Routledge, 11 New Fetter Lane, UK-London EC4P 4EE.

Jahan, R., 1995, *The Elusive Agenda: mainstreaming women in development*, Zed Books, 7 Cynthia Street, UK-London N1 9JF.

T ERMINOEN
GLOSATEGIA



GLOSATEGIA

ADIERAZLEA

Adierazle batek helburu bat lortzeko behar den maila koantitatiboa edo/eta koalatiboa definitzen du.

AUKERA-BERDINTASUNA

Aukera berdinak izatea, eskuhartze batean parte hartzeko edo eskaintzen diren zerbitzuak erabiltzeko. Helburua hau da, eskuhartze-eremu orekatu bat sortzea, hain zuzen ere emakumeek eta gizonek gizarte-, ekonomia-, eta politika-arloan aurrera egiteko aukera berdinak izan ditzaten.

BALIABIDEAK

Proiektu batean ekintzak egiteko eta helburuak lortzeko erabiltzen diren fondoak, langileak, materialak eta abar.

BERDINTASUNA

Sarbide-, partehartze- eta onura-berdintasuna. Helburua garapen-prozesuaren barruan emakume eta gizonentzako berdintasuna lortzea da. Baita garapenaren bidez emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzea ere. Halaber ikus "paritatea".

EMAITZAK

Bere ekintzen ondorio zuzen gisa proiektu batek berma ditzakeen lorpenak.

ERAGINGARRITASUNA

Emaitzak lortzearen baliabideak erabiltzeko modu egokiaren neurria.

ERAGINKORTASUNA

Eskuhartze baten helburua edo helburuak lortzerakoan izan den arrakasta-mailaren neurria.

ESKUHARTZEA

Planifikatutako ekintza bat, adibidez, ezarritako denbora-marko batean garapen-arazo batzuk konpontzera eta berariazko helburu batzuk lortzera bideratutako proiektu edo programa bat. Ez da “proiektua” bezain termino espezifikoa —proiektuak iraupen eta eskala mugatu batzuk dituen eskuhartzea eskatzen du— eta egokiago deskribatzen ditu proiekturik gabeko ekimenak (estrukturalak edo sektorialak).

GARRANTZIA

Behar eta garapen-lehentasunei —batez ere onuradun-taldeenei— dagokienez, proiektuaren arrazoia eta helburuak zenbateraino diren egokiak eta esanguratsuak.

GENEROA

Oinarri sozialak, kulturalak eta historikoak dituen emakume eta gizonen arteko desberdintasunak, unearen eta lekuaren arabera alda daitezkeenak. Generoa eta sexua ez dira gauza bera, izan ere, sexuak emakume eta gizonen arteko desberdintasun biologiko finkoak identifikatzen ditu.

GENEROAREN AZTERKETA

Emakume eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzen eta ulertzen saiatzen da, beren paperen eta erantzukizunen, baliabideetarako sarbidea eta kontrolaren eta interes eta beharren arabera.

GENERO-BEHAR ESTRATEGIKOAK

Emakumeen eta gizonen berdintasuna handitzearekin erlazionatutako beharrak dira, adibidez, lansari berdinak izatea, erabakiak hartzeko berdintasuna eta etxeko eta familiako ardurak banatzea.

GENERO-BEHAR PRAKTIKOAK

Gizarteak onartzen dituen paperen eta askotan bizi-baldintzekin erlazioa dutenen (etxebizitza, haurrak zaintzea edo enplegua, adibidez) testuinguruan emakume eta gizonak identifikatzen dituzten beharrak dira. Behar horiek asetzeak ez du emakumeen eta gizonen arteko botearearen eta posizioaren oreka aldatzen.

GENERO-BEHARRAK

Ikus genero-behar praktikoak eta genero-behar estrategikoak

GENERO-HARREMANAK

Emakume eta gizonen arteko gizarte- eta ekonomia-harremanak (eta botere-harremanak). Harreman horiek testuinguruaren arabera dira.

GENERO-PAPERAK

Hautemandako genero-desberdintasunen arabera emakume eta gizonei ematen zaizkien paper eta erantzukizunak.

HELBURU OROKORRA

Epe luzerako ezarri den azken helburua edo garapen-helmuga. Berariazko helburuak lagunduko du hori lortzen.

HELBURUA, BERARIAZKO

Emaitzak lortzen badira, eskuhartzeak lortu nahi dituen onura iraunkorrak, batez ere, helburu-populazioarenak. Eskuhartzearen arrazoia.

INPAKTU

Proiektu edo programaren berariazko helburuaren edo helburuen lorpenaren ondorioz zuzenean edo zeharka eragindako aldaketa positibo edo negatiboak.

JARRAITASUNA

Eskuhartze baten emaitzak eta onurak, eskuhartzea amaitu ondoren, noiz arte iraungo duten.

ONURADUNAK

Eskuhartzearen ondorioz onura iraunkorra lortuko duen pertsona-talde edo taldeak. Talde horien arazoak izango dira garapen-eskuhartzea egiteko arrazoiak.