

GENEROAREN ZEHARKAKOTASUN EDO MAINSTREAMING ESTRATEGIA EZARTZEA UDAL EREMUAN

2013-2018 Esperientziaren amaierako txostena

**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Diputatu Nagusiaren Alorra



**Diputación Foral
de Gipuzkoa**
Área del Diputado General

EGILEA: **LIK DI**

AURKIBIDEA

1.	AURKEZPENA.....	1
1.1.	ESTRATEGIAREN IKUSPUNTUA.....	1
1.2.	ESPARRU ARAUEMAILEA ETA PROGRAMATIKOA	3
2.	PROZESUAREN DESKRIKAPENA.....	5
2.1.	AGENTE PARTE HARTZAILEAK	5
2.2.	PROZESUAREN FASEAK	7
	1. fasea. Oinarriak jartzea: 2013ko urria - 2014ko ekaina	7
	2. fasea. Estrategia ezartzea udalerrietan: 2014ko abendua-2015eko abendua	8
	3. fasea. Lurralde eremua handitzea eta estrategia zabaltzea: 2016ko iraila- 2018ko abendua.....	9
3.	METODOLOGIA.....	11
4.	PRODUKTUAK.....	12
5.	LANERAKO PROZESUAREN EMAITZAK	14
5.1.	ERAGINA UDALAREN ANTOLAMENDUAN.....	14
5.2.	ERAGINA PROZEDURETAN ETA POLITIKA SEKTORIALETAN	14
5.3.	ERAGINA BERDINTASUN TEKNIKARIENGAN.....	15
6.	ONDORIOAK	16
6.1.	ESTRATEGIA GARATZEKO BALDINTZAK.....	16
6.2.	ESTRATEGIA GARATZEKO ZAILTASUNAK.....	17

1. AURKEZPENA

Txosten honek laburbildu egiten du Gipuzkoako Foru Aldundiak sustatutako eta 2013ko amaieratik 2018ko abendura arte garatutako prestakuntza-gogoeta-ekintza prozesua. Hala, Gipuzkoako Lurralde Historikoko hainbat udalerritako berdintasun teknikari talde bati lagundu zitzaion ikaskuntzarako eta jarduketak martxan jartzeko prozesu batean, udal politikan generoaren zeharkakotasun edo mainstreaming-aren estrategia ezar zezaten.

1.1. ESTRATEGIAREN IKUSPUNTUA

Beijing 95eko Ekintza Plataformak planteatu zuen emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika garatzeko estrategia egokiena zela emakumeen eta gizonen berdintasunaren zeharkakotasuna gauzatzea administrazio publikoetan. Zeharkakotasun hori esku hartzeko estrategia gisa ulertu zen baina horren arduradun bakarra ez zen izango berdintasunaren arlo edo zerbitzua, baizik eta administrazioaren organo guztiak; hori dela eta, horien guztien ekintzek eta emaitzek berdintasuna txertatu behar dute politika sektorialetan eta administrazio prozeduretan. Horrela, esku hartzearen maila eta eremu guztiek lagunduko dute berdintasuna lortzen. Horrek aldaketa handia ekarri zuen berdintasunerako politikaren aplikazioan; izan ere, emakumeari zuzendutako politika zehatz bat izateari utzi zion, erantzukidetasun instituzionalaren printzipioak gidatzeko eta instituzio publiko bakoitzeko politika eta prozeduretan eragiteko.

Zehazki, genero zeharkakotasunak nabarmentzen du emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunak defizit demokratiko bat direla, eta, beraz, gizarte osoaren arazo politiko-publiko bat eta erantzukizun arazo bat dela. Gainera, erdigunean jartzen du erakunde publikoek erantzukizuna dutela emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko edo atzera egiteko. Begirada edo ikuspegi hori dela eta, generoaren mainstreaming edo zeharkakotasuna lotuta dago genero gobernantza bezalako kontzeptuekin. Generoaren zeharkakotasun estrategiak kudeaketa publikoko eredu bat ezartzen du eta horrek politika publikoak konprometitzen ditu genero desparekotasunak deuseztatzerako eta emakumeen eta gizonen benetako berdintasunean aurrera egitera. Hau izango litzateke emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa politika publikoei aplikatzeak ekarriko lukeen amaierako helburua. Logikoki, lortzen den eredu ezin da oinarritu gaur egungo kudeaketa ereduak

dituen helburu eta modu berdinetan; izan ere, eredu honek, urte askotako kudeaketak ezarritako inertziek baldintzatuta dagoenak, dakigun bezala, genero desparekotasunak sortu edo mantentzen ditu. Ondorioz, **generoaren zeharkakotasun estrategia ezartzeko erabilitako estrategiak hainbat aldaketa ekarri ditu:**

- ✓ **Lehentasun politikoetan:** Politiken helburua aldatzean, ez dira soilik aldatzen xedeak, baita lanerako eta esku hartzeko logikak ere; hala, zentzu handiagoa eskuratzen dute printzipio eta kontzeptu hauek: "neutraltasun faltsua", horizontaltasuna, erantzukidetasuna, praktiken inaktuaren azterketa, koordinazio instituzionala, etab.
- ✓ **Politika publikoen helburu eta emaitzetan:** Aldaketa hau aurrekotik dator zuzenean: politiken helburua aldatuta, berriz definitu beharko dira helburu sektorial batzuk eta helburu berriak txertatu beharko dira benetako berdintasuna lortzeko administrazioaren eskumen eremu desberdinetatik. Baliabideak eta erakundea bera desparekotasunak sortuko eta iraunaraziko ez dituen kudeaketaren zerbitzura egongo dira. Kudeaketa horrek, aldi berean, emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko inpaktu positiboa izango du.
- ✓ **Erabakitzeko moduetan:** Horizontaltasun prozesu guztiek erakundearen eta departamendu barneko koordinazio handiagoa eskatzen dute. Hala, prozesuko partaideak izango dira politikak garatzen dituzten agente eta erabakiak hartzeko maila desberdinak, erantzun integralak eskaini ditzaten; izan ere, erantzun horiek, askotan, hainbat arlo eta zerbitzu hartzen dituzte.
- ✓ **Administrazioen egiteko moduetan:** Kontua da generoaren azterketa eta genero ikuspegiaren zeharkakotasuna kudeaketa eredu publikoan sartzea, lan egiteko ohiko metodologia gisa. Hartara, erdigunean jarriko dira emakumeen eta gizonen egoera eta behar desberdinak eta ez baliabideen kudeaketa soila, dagokion administrazio prozedura aplikatuta. Horrek esan nahi du, politika publikoak planifikatzeko, segimendua egiteko eta kontrolatzeko eduki eta tresna berriak sartzeaz gain, administrazio prozeduretako edukiak aldatu behar direla.

Aldaketa horiek guztiak eta lan egiteko logika berria beretuz gero, nahitaezkoa da, aplikatu nahi bada, lan egiteko prozesu bat ezartzea. Prozesu horrek ekarriko du **egitura politika eta teknikoak sortzea**, baita estrategia sustatzeko ardura duten **teknikariak ezartzea eta profesionalak gaitzea ere**. Gipuzkoan profesional horiek udaletako berdintasun teknikariak dira.

1.2. ESPARRU ARAUEMAILEA ETA PROGRAMATIKOA

Adierazitako ikuspegia Euskadin *4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoaren* bidez gauzatzen da, baita lege hori zehazteko eta aplikazio programatikoa gauzatzeko EAEn emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan zuzentzaileak eginez ere, (une honetan indarrean dago VII. Plana). Horiek guztiek esparru orokorra sortzen dute eta, bertan, udalek, aldi berean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak edo politika programatikoa testuinguruan jartzen dituzte.

Gainera, eta txosten honek jasotzen duen esperientzia zehatzaren kasuan, martxan jarri zen unean erantzuna eman zitzaion *2012-2020 Gipuzkoako emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. planari*. Honek Gobernu Onaren esparruan, 3G.3 Helburu Orokorrean hau ezarri zuen: *“Berdintasunaren aldeko tokiko politikak finkatzen laguntzea, Lurraldean dagoen dibertsitatea kontuan hartuta”*. Helburu orokorra helburu zehatz hauekin garatzen zen:

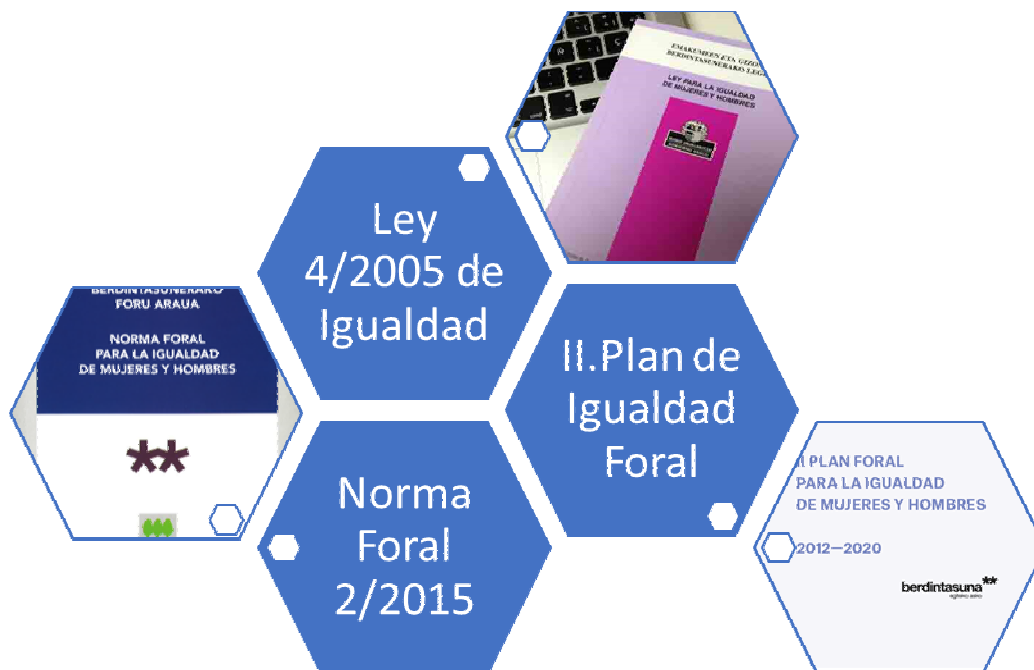
- B.G. 3.1: *“GFAk Gipuzkoan berdintasunaren aldeko politikak antolatzeke eta planifikatzeko ematen duen laguntza indartzea”*.
- B.G. 3.2: *“Toki-esparruan, berdintasunerako egiturak indartzea”*
- B.G. 3.2.1: *“Gipuzkoako teknikarien sarea artikulatzea, berdintasunerako eta indarkeriaren aurka egiteko EAEko udalerrien Berdintasunaren jarduketara indartuko duen trukerako eta plangintzarako gunea izan dadin.”*

Esparru programatiko honek erraztu zuen prozesu bat diseinatu eta esperimentatzea, eta, bertan, pixkanaka aurreratu egin zen esku hartzea garatzen; horrela, **tokiko berdintasun teknikariak** generoaren zeharkakotasuna eta mainstreaming-aren **estrategia ezartzeko esperientziaren motor eta gako bihurtu ziren**.

Bestalde, esperientzia garatzen zen bitartean, *2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa* onartu zen, nahiz eta ez den udal esparruan aplikatu beharrekoa, zeharkakotasunaren ikuspegiaren oinarritutako berdintasunerako politika arautzeko eredu bat da eta udalak horretan inspiro daitezke generoaren mainstreaming estrategia ezartzeko. Aipatutako arauan ez dira soilik berdintasun politikaren antolamendu alderdiak landu, baita, hala administrazio prozeduretan nola politika sektorialetan, zeharkako bihurtzeko kontuan izan beharreko elementuak ere.

Era berean, Foru Arauak 8. artikuluan jaso ditu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoaren funtzio hauek:

- Udal mailan sustapen neurriak ezartzea, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzeko baldintza egokiak sortzeko.
- Gipuzkoako udaletako berdintasun teknikarien sare-lana sortu eta indartzea, udalaz gaindiko beste sareetan egiten den lanari jarraituz.



2. PROZESUAREN DESKRIBAPENA

Prozesua sortu zen udal partaide bakoitzean pixkanaka nahita eragin behar zuen esku hartze integral bat bezala, udalaren egitekoan berdintasuna zabaldu eta sustatzeaz gain, hala berdintasunerako politikaren nola berdintasunaren arloko posizioa aldatzeko eta, ondorioz, horren teknikariarena aldatzeko. Helburua baita posizio periferiko batetik udal politikaren muinarekiko gero eta hurbilago dagoen beste batera pasatzea. Hartara, berdintasunarekin zerikusia duten gaiak udal agendan izango dira.

2.1. AGENTE PARTE HARTZAILEAK

Estrategia ezartzeko prozesu hau hiru motatako agenteen esku hartzearen bidez garatu da. Agente horien papera jarraian deskribatu da:

- ✓ **Gipuzkoako Foru Aldundia:** Berdintasunerako Organoaren bidez, esperientziaren garapena sustatu, koordinatu eta finantzatu da. Agente honen paper sustatzailea eta babeslea giltza izan da prozesua garatzeko, zeren epemuga ezarri du. Bere eginkizuna izan da udalen parte hartzea eta inplikazioa sustatzea eta esperientziaren hala alderdi ekonomikoan nola instituzionalean babestea laguntza teknikoa kontratatuta eta estrategia ezartzea erraztu duten aldaketa instrumentalak negoziatuta.
- ✓ **Udaletako berdintasun teknikariak:** Teknikariak funtsezko agenteak izan dira estrategia lekuan bertan ezartzeko. Dagozkien udaletako ordezkari politikoekin negoziatu dute strategiaren ezarpena, eta dagozkien udaletako arloei lagundu diete eta horiei aholkuak eman dizkiete behar diren jarduketak planifikatzean eta garatzean, udaletako administrazio prozeduretan eta politika sektorialetan generoaren ikuspegia txertatzen pixkanaka aurrera egiteko.
 - Hasieran, 2013ko urriaren eta 2015eko abenduaren artean, era jarraituan parte hartu zuten sei udalek, zeren esperientziaren lehenengo urtearen ondoren, Irungo Udalak prozesua utzi zuen. 2016ko irailetik aurrera,

esperientziaren lurralde eremua handitu zen beste zazpi udal eta mankomunitate bat sartuta:

UDALERRIEN PARTE HARTZEA

2013-2015	2016-2018
Azpeitia	Andoain
Beasain	Astigarraga
Donostia(2017)	Hernani
Ordizia	Usurbil
Tolosa	Pasaia(2018)
Zumaia	Oñati(2018)
Irun(2014)	Urola Garaia (mankomunitatea)
	Errenteria*(2018)

■ Prozesua ez da diseinatu hain handiak diren udalerrietarako
 ■ Esperientzia utzi zen langile aldaketagatik
 ■ Esperientzia utzi zen gehiegizko lan kargagatik

- ✓ **Laguntza teknikoa:** Batetik, LIKADI formación y empleo SLren lanari esker, administrazio publikoan generoaren mainstreaming estrategia ezartzen espezializatutako erakundea denez eta, bestetik, OREKA SAREA SLren lanari esker, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketan aholkatzen espezializatutako erakundea denez, prestakuntza-gogoeta-ekintza prozesu bat egin ahal izan da, eta, horren bidez, berdintasun teknikariek ikaskuntza teoriko-praktikoak eta instrumentalak eskuratu dituzte beren lan esparruan aplikatzeko, generoaren mainstreaming strategiaren ezarpen progresiboarekiko era paraleloan aurreratzen joateko. Laguntzaren eginkizuna izan da eduki tekniko espezializatua eskaintzea eta jarduera zehatzak artikulatzea modu praktikoan ezartzeko. Horretarako, prozesu osoan laneko aurrez aurreko bilerak egin dira eta online tutoretza eskaini da, teknikariei laguntzeko dagokien udalean modu praktiko eta zehatzean aplikatzen.

2.2. PROZESUAREN FASEAK

Txostenaren hasieran adierazitako ikuspegiari jarraituta, lanerako prozesua prestakuntza-gogoeta-ekintza eredu batean gauzatu zen eta, horrela, berdintasuneko teknikariek aukera izan zuten **gai honetan ezagutza sortzeko, horien aplikazioari buruz gogoeta egiteko eta praktikan jartzeko**. Aurrez aurreko topaketa bakoitzean prestakuntzako eta gogoetarako edukiak garatu zituzten aurrez aurrekoak ez ziren uneetan ezartzeko, zikloan eduki berriak berriz hasi, garatu eta txertatuz aurrez aurreko topaketa bakoitzean.



Prozesua, 2013ko azken hiruhilekoan hasi eta 2018ko abenduan amaitu zena, jarraian aurkezten eta deskribatzen diren hiru faseetan zabaldu zen.

1. fasea. Oinarriak jartzea: 2013ko urria - 2014ko ekaina

Lanerako guneak:

- 5 orduko aurrez aurreko 8 saio.
- Online laguntza eta aholkularitza lanerako plataforma birtualaren bidez

Edukiak:

- Berdintasun politikari eta mainstreaming estrategiar buruzko esparru kontzeptual partekatu bat eraikitzea.
- Aurretiazko baldintzak mainstreaming estrategia ezartzeko.
- Berdintasunaren arloko agindu arauemaileak eta udalen eskumenen esparrua aztertzea.
- Lan egiturak horien estrategia eta funtzioak ezartzeko.

- Jarduketa eremuak: udaletako administrazio prozedura komunak (kontratazio publikoa eta dirulaguntzak, informazioa sortzea, aurrekontuak, kide anitzeko organoak eratzea eta araudia) eta politika sektorialak.
- Udal batean emakumeen eta gizonen berdintasun maila adierazten zuen diagnostiko bat egitea, hiru ardatzen inguruan:
 - o Erakunde kultura
 - o Langileak
 - o Lan prozesuak
- *Oinarrizko dokumentua* egitea estrategia ezartzeko.
- Egindako lana ebaluatzea eta baloratzea.

2. fasea. Estrategia ezartzea udalerritan: 2014ko abendua-2015eko abendua

Lanerako guneak:

- 5 orduko aurrez aurreko 9 saio.
- Online laguntza eta aholkularitza lanerako plataforma birtualaren bidez.

Lan prozesua:

- Udalerrietako berdintasun teknikariei laguntzea eta aholkatzea, dagozkien udaletan generoaren mainstreaming estrategia ezartzen hasteko, **oinarrizko dokumentuan adierazitako edukietan oinarrituta**.
- Prozesua garatu zen hasieran era sekuentzialean garatu ziren **hiru ardatzen** bidez, baina prozesuan aurrera egin ahala gainjarri egin ziren.

1. ardatza: Eredua ezartzeko baldintzak sortzea:

- o Udaletan estrategia aurkezteko dokumentua egitea.
- o Estrategia ezartzeko Udalak bere gain hartu behar dituen konpromisoak jasotzen dituen dokumentu bat egitea¹.
- o Egitura teknikoa eta egitura politikoa sortzea.

2. ardatza: Generoaren ikuspegia integratzea prozeduretan:

¹ Laneko ardatz honen amaierako emaitza gisa, parte hartu duten udal guztiek generoaren mainstreaming estrategia ezartzeko akordio sinatu bat dute, baita hori mantentzeko behar diren egiturena ere eta akordioak jasotzen dituzten dokumentuena.

- **Diagnostiko bat** egitea prozedura bakoitzean generoaren ikuspegiak izan duen integrazio mailari buruz.
- **Jarraibideak egitea** prozedura hauetan generoaren ikuspegia integratzeko: informazioa eta komunikazioa sortzea, kontratuak, dirulaguntzak eta hitzarmenak, aurrekontuak, kide anitzeko organoak.
- **Teknikariei laguntzea dagokien Udaletako lan prozesuetan** beste udal arlo batzuekin egiteko moduak aldatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearekin lerratzeko.

3. ardatza: Generoaren ikuspegia integratzea politika sektorialetan:

- Generoaren ikuspegia **Giza Baliabideen politikan** integratzeko lan egin zen. Hala, dokumentu batean jaso ziren, jarraibide gisa, genero joerak saihesteko langileen politika kudeatzeko gako nagusiak hala lanpostuak hornitzean eta sustatzean nola lan baldintzetan eta ordainsarien baldintzetan.

3. fasea. Lurralde eremua handitzea eta estrategia zabaltzea: 2016ko iraila- 2018ko abendua

Fase honetan planteatu zen lan prozesuan beste udal batzuk sartzea, lurraldean eragin esparrua handitzeko. Horrek "egokitzapen" aldi bat eskatu zuen egindako lanarekin jarraitzeko.

Lanerako guneak

- 5 orduko aurrez aurreko 3 saio, fase berri honetan sartu ziren udaletako berdintasun teknikariek (oinarriak ezartzea).
- 5 orduko aurrez aurreko saio 1 lan prozesuaren parte izaten jarraitzen zuten udaletako berdintasun teknikarien taldearekin (gaur egungo egoera baloratzea).
- 5 orduko aurrez aurreko 18 saio, taldea batuta.
- Online laguntza eta aholkularitza lanerako plataforma birtualaren bidez.

Lan prozesua:

- **Berdintasuneko teknikari talde berriari prestakuntza eskusiboa** eskaintzea "puntu jar zitezten" aurreko faseetan martxan jarritako lanerako gunea partekatzeko. Horretarako, oinarritzko dokumentua aztertu zen eta teknikari berriekin aurrez aurreko 3 saio egin ziren.

Horrekin guztiarekin, aurrez aurrekoa ez zen faseko lana planifikatu zen praktikan jartzeko ikasitakoa. Eginkizunaren ardatzak izan ziren esku hartzearen hiru ildoak:

- Baldintzak sortzea estrategia ezartzeko.
- Generoaren ikuspegia integratzea administrazio prozeduretan
- Generoaren ikuspegia integratzea politika sektorialetan

-Aurreko faseetan **parte hartu zuten teknikariek lan saio bat** egin zen, jakiteko udal bakoitza zer unetan zegoen generoaren mainstreaming estrategia ezartzeari dagokionez.

-Talde bateratuak beren udalei egokitutako urteko lan planak egin zituen eta horietan adierazi zen **konpromisoa**, lanaren hiru ardatzen mugarriak adieraziz:

- **Baldintzak sortzea:** udal parte hartzaile guztiek generoaren mainstreaming estrategia ezartzeko akordio bat sinatu zuten eta hori mantentzeko behar diren egiturak sortu zituzten.
- **Generoaren ikuspegia integratzea prozeduretan:** Indartu egin zen aurreko fasean informazioa sortu eta erabiltzeari, komunikazio inklusiboari, kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun klausulak txertatzeari buruz egindako lana. Era berean, generoaren ikuspegia kide anitzeko organoetan, ekoizpen arauemailean eta aurrekontuen lanketan txertatzen lan egin zen. Prozedura bakoitzean kontuan izan beharreko gakoak berdintasuneko teknikariek batera landutako lan jarraibideetan jaso ziren.
- **Generoaren ikuspegia integratzea politikan:** Giza baliabideen politikan aurrera egiten zen bitartean, eta lehenengo fasean egindako oinarritzko dokumentua jarraituta, generoaren ikuspegia bi politikan integratzeari heldu zitzaion:
 - Batak zuzenean eragiten du langileetan (kasu batzuetan Kulturaren Sailarekin eta, beste batzuetan, Turismo, Gazteria edo Kirolekin lan egin zen)
 - Besteak zeharkako eragina du langileetan (lekuaren eta erabileraren ordenamendua)

Bi politiketarako zegozkien jarraibideak landu ziren, egin beharreko lanerako gakoak jasoz.

3. METODOLOGIA

Metodologikoki, prozesuan, **prestakuntzaren eta didaktikaren alderdietan, aurkikuntzaren pedagogia eta konstruktibismoaren printzipioak aplikatu ziren**. Horrela, prestakuntza taldeak batera eraiki du ezagutza (prozesuaren erraztaileak proposatutako ikaskuntzarako eta gogoetarako egoeretatik abiatuta) ezagutza eta esperientziak trukatuta; horrela, ezagutza berria sortu zuten eta aurrera egin zuten jarrera irekiak eta helburuak lortzearekin konprometituta dauden jarrerak garatzen.

Metodologia honek, halaber, lagundu zuen taldearen kohesio maila altua izaten. Horrek lan egiteko giro estimulatzailea eta produktiboa sortu zuen. Gainera, prozesua malgua izan da; izan ere, taldearen beharretara eta erritmoetara egokitu da.

Lana aurrez aurreko saioekin artikulatu da. Horietan **behar zen ezagutza teorikoa eskaini zen eta udaletan era praktikoan aplikatzeko lana planifikatu zen**. Era berean, lanerako dokumentuak (argudioak, jarraibideak, aurkezpenak...) egiteko oinarriak ezarri ziren. Dokumentu hauek plataforma telematikoan **wikiak erabilia** egin ziren. Ikaskuntzako eta gogoetarako prozesu osoa **foro bat erabilia** osatu zen. Foro horretan zalantzak planteatzen ziren eta prozesuko parte hartzaileen artean norabide anitzetan ebazten ziren.

4. PRODUKTUAK

Estrategia ezartzeko prozesuan zehar hainbat dokumentu egin ziren. Horiek, edukia eta helburua kontuan hartuta, horrela sailka daitezke:

- ✓ **Arauemaileak.** Hauen edukiak zerikusia du administrazio prozedura batean edo politika sektorial batean genero ikuspegia integratzeko jarraibideekin.
- ✓ **Instrumentalak.** Hauen edukia genero ikuspegia integratzeko lanari euskarria ematen dion tresna bat da.
- ✓ **Ikaskuntza.** Hauen edukiaren funtzioa da lana gidatzea edo ezagutza jakinak sakontzea.

Produktu hauek ondorengo taulan daude, kontuan hartuta hala ordena kronologikoa nola tipologia.

FASEA	PRODUKTUA	TIPOLOGIA
OINARRIAK JARTZEA	<i>Oinarrizko dokumentua</i> generoaren mainstreaming edo zeharkakotasun estrategia ezartzeko Gipuzkoako Lurralde Historikoko udalerrietan.	Ikaskuntza
	Matrizea udal bakoitzaren <i>egoera aztertze</i> ko.	Instrumentala
	Matrizeak <i>Batzorde politikoa eta teknikoa</i> definitzeko, agenteak identifikatzeko...	Instrumentala
	Plantilla edo <i>agente zirkulua</i> . Horri esker zehaztu daiteke zer agente diren gakoak estrategia ezartzeko eta zer posizio duten zehaztu daiteke emakumeen eta gizonen berdintasunean. Instrumentala.	Instrumentala
ESTRATEGIA EZARTZEA	Generoaren mainstreaming <i>estrategia aurkezte</i> ko Power-a.	Instrumentala
	Parte hartzeko <i>konpromiso eta akordioaren</i> dokumentua.	Instrumentala
	Jarraibideen dokumentua sexuaren araberako <i>informazio</i> berezia sortzeko eta hizkuntza inklusiboarekin komunikatzeko.	Arauemailea
	Formulario, erregistro eta datu baseetan <i>sexuaren aldagaia</i> sartzeko <i>argudioak</i> .	Ikaskuntza
	<i>Excel</i> tresnak kontratuetan, dirulaguntzetan eta hitzarmenetan sexuaren aldagaia eta berdintasunaren klausulak txertatzeari buruzko informazioa irauli eta tratatzeko.	Instrumentala
	Jarraibideen dokumentua kontratuetan, dirulaguntzen deialdietan eta hitzarmenetan <i>berdintasunaren klausulak</i>	Arauemailea

FASEA	PRODUKTUA	TIPOLOGIA
	<i>sartzeko.</i>	
	<i>Generoaren ikuspegia integratuz, giza baliabideak kudeatzeko gakoan dokumentua.</i>	Ikaskuntza
	<i>Adierazleen dokumentua udaleko plantillaren egitura adierazteko.</i>	Instrumentala
LURRALDE EREMUA HANDITzea ETA ESTRATEGIA ZABALTzea	<i>Matrizeak udaleko plantillako datuak iraultzeko.</i>	Instrumentala
	<i>Kide anitzeko organoak eratzeko jarraibideak.</i>	Araue mailea
	<i>Berdintasunean efektu positiboa duen ekoizpen arauemaileko jarraibideak.</i>	Araue mailea
	<i>Genero ikuspegia duten aurrekontuak egiteko jarraibideak.</i>	Araue mailea
	<i>Kide anitzeko organoetan berdintasunak duen presentziari buruzko diagnostikoaren Excela.</i>	Instrumentala
	<i>Udaleko araudian berdintasunak duen presentzia diagnostikatzeko Excela.</i>	
	<i>Lanerako planaren eredu matrizea.</i>	Instrumentala
	<i>Langileetan zuzeneko efektua duten politiketan genero ikuspegia integratzeko jarraibideak</i>	
	<i>Langileetan zuzeneko efektua duen politika diagnostikatzeko matrizeak (kultura).</i>	Instrumentala
	<i>Udalaren politika kulturala garatzen duten erakundeetan berdintasunaren presentziari buruzko informazioa biltzeko matrizeak.</i>	Instrumentala
	<i>Langileetan zeharkako efektua duten politiketan genero ikuspegia sartzeko jarraibideak.</i>	
	<i>Sexuaren aldagaia sartzeko justifikazio dokumentua.</i>	Ikaskuntza

5. LANERAKO PROZESUAREN EMAITZAK

Esperientziaren emaitzak jarraian daude, beren eraginaren arabera taldekatuta, hiru informazio bloketan:

5.1. ERAGINA UDALAREN ANTOLAMENDUAN

- **Berdintasun politikaren posizioa udalaren antolamenduan:** Udalek emakumeen eta gizonen arloan konpromisoak hartzeak eta egitura politiko-teknikoak sortzeak berdintasun politiken zentraltasun handiagoa ekarri dute. Berdintasun arloak indarreko esparru arauemailea betetzen udalei errazten dien baliabide bihurtu dira.
- **Arloen arteko koordinazioa:** Lan modu horizontalagoak eta kolaboratiboak garatu dira arloen artean, hierarkia eta estankotasun gutxiagoko dinamiketan eraginez.
- **Plangintza estrategikoa:** Garatutako lanak plangintza estrategiko bati erantzuten dio, hau da, berdintasun politikak ulertzeko moduetan (beste arlo batzuekin lan egiteak generoaren ikuspegiak politika guztietan duen eraginari buruzko ikuspegia zabaltzen du) eta erakundearen egiteko moduetan (adibidez, berdintasunerako neurriak txertatuz dirulaguntzen ordenantza eta dekretuetan) egitura aldaketak sortzen dituen plangintza estrategiko bati erantzuten dio.

5.2. ERAGINA PROZEDURETAN ETA POLITIKA SEKTORIALETAN

- **Administrazio prozedurak:** Egitura izaerako aldaketak egin dira administrazio prozedura erkideetan, esaterako, berdintasun klausulak txertatu dira kontratuetan eta dirulaguntzetan eta jarraibide espezifikoak landu dira udaletako arloetako egiteko moduak gidatzeko. Horrela, kasu askotan iraunkortasun eta jasangarritasun altua bermatu da tresna arauemaileak eta lanerako tresnak aldatu baitira udaletan.
- **Politika sektorialak:** Lortu da, eragin maila desberdinekin, politikak planifikatu, gauzatu eta ebaluatzen dituzten teknikariek kontuan izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa. Hala, esku hartzea sistematizatzen hobetu da, eta jarduten den errealitatea aurrez ezagutzeak duen garrantzia erakutsi da, datu objektiboetatik (emakumeen eta gizonen presentzia eta posizioa) abiatuta eta teknikari edo politikarien erakundeei erantzun beharrean, diagnostikatutako beharrei erantzuten dieten jarduketei garrantzia emanda.

- **Lanerako tresnak sortzea:** Prozesuan zehar lanerako tresna desberdinak eta ugari sortu dira. Horien guztien aplikagarritasunak erraztu egin du udaletan prozesuak garatzea eta sistematizatzea, generoaren ikuspegia txertatze aldera.

5.3. ERAGINA BERDINTASUN TEKNIKARIENGAN

- **Berdintasun teknikari profesionalaren irudia indartzea udaletan:** Berdintasun teknikariek ere aldaketa garrantzitsua bizi izan dute beren posizioan eta autopertzepzioan, lan sistematiko eta zorrotz baten bidez. Horrek beren irudi profesionala indartu du eta, orain, udalaren politikari balio erantsia ematen dion ezagutza teknikoaren duen profesionaltza jotzen dira. Berdintasun teknikarien aldaketa pertsonal-profesionalak generoaren mainstreaming estrategia ezarrita lortu nahi den egitura aldaketaren motor bihurtu ditu.
- **Hobekuntza lan kolaboratiboan:** Berdintasun teknikariek, esperientziaren esparruan egindako aurrez aurreko saioez gain, lanerako saio propioak egin dituzte. Horrela, beren artean elkarlanean aritu dira zalantzak argitzen, baliabideak eskainiz eta partekatuz, laburbilduz, era kolaboratiboan jardun dute dagokien udalean generoaren mainstreaming estrategia ezartzeko helburu komuna erdiesteko.

6. ONDORIOAK

Jarraian, prozesuaren ondorio nagusiak daude, hiru bloketan taldekatuta:

6.1. ESTRATEGIA GARATZEKO BALDINTZAK

- **Udalaz gaindiko sustapena:** Gipuzkoako Foru Aldundiaren berdintasunerako organoaren eginkizuna oso garrantzitsua izan da, zeren jarraibideak ezarri ditu eta prozesua homogeneizatu du.
- **Laguntza teknikoa:** Prozesua garatzeko eta sistematizatzeko baliabide teknikoak esperientziaren gakoetako bat izan dira.
- **Planifikatutako prozesuen malgutasuna:** Generoaren mainstreaming estrategia ezartzen eta zabaltzen aurrera egin daiteke, betiere lanerako prozesu planifikatu eta arautu bat bezala artikulatzen bada, baina aldaketa eta egokitzapenetara irekia egongo da, bereziki lanerako erritmoarekin zerikusia dutenetara irekia. Beraz, ezinbestekoa da kontuan izatea generoaren ikuspegia prozedura bakoitzean eta politika bakoitzean integratzeko prozesua sigi-sagatsua dela.
- **Gaitasun profila:** Funtsezkoa da udal bakoitzean prozesua sustatzen duen teknikariak berdintasunaren arloan beharrezkoak den ezagutza espezializatua izatea eta ezagutza zabala izatea administrazio publikoaren egiteko moduari buruz, baita erlazio gaitasunak eta komunikatzeko eta negoziatzeko gaitasuna izatea ere.
- **Konpromiso politikoa:** Konpromisoaren oinarria izango da udaletako politikariek estrategia eta horrek dakarrena ezagutzea eta hori gauzatu egin behar da, ez soilik dokumentuekin, baita Gobernu Batzordeak akordioak, hau da, udal politika kudeatzeko udal organoaren akordioak ematen duen babesarekin ere.
- **Erantzukidetasuna:** Udaleko udal arloek eta eremu administratibo eta ekonomikoek argi izan behar dituzte hartutako konpromisoak eta horiek lortzea erraztuko dute; horrela, guztiek lagunduko dute politika sektorialak eta administrazio prozedurak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearekin lerrokatzen.
- **Denboraren dimentsioa:** Ez da aldaketarik espero behar epe laburrean, zeren estrategia zabaltzeko ibilbide bat behar da eta denboran luzatuko den gauzatzea, areagotu egingo dena, gainera, prozesua kiribila baita.
- **Baliabideak** (*prestakuntza, adituak, denbora, tresnak...*) **eta egiturak** (*batzordeak*) ezartzea: Berdintasun politikak mainstreaming strategiari erantzuten diola eta gainerako politiketan indarra galtzen ez duela bermatzen duten aurrerapenen euskarria, hein handi batean,

estrategia ezartzera bideratzen diren baliabideen eta hori mantentzen duten lanerako guneen arabera da.

- **Aldaketen jasagarritasuna:** ezartzeko prozesuaren jasagarritasuna lortzen da berdintasunerako barne egiturak sortuta eta egiteko modu berriak araututa. Aldi berean, esku hartze estrategikoen plangintzak, unean uneko ekintzen edo esku hartzeen ugaritasunaren kontrara, aldaketa iraunkorrak eskatzen ditu. Horretarako, ezinbestekoa da zer landu behar den bereiztea errazten duen epe luzerako ikuspegia garatzea, urgentea dena eta garrantzitsua dena bereizteko, eta azken horri helduko zaio askotan ekartzen dituen konplexutasun baldintzak kontuan hartuta.

6.2. ESTRATEGIA GARATZEKO ZAILTASUNAK

- **Aldatu nahi ez izatea:** Prozesuan zehar egiaztatu da emakumeen eta gizonen berdintasun handiagoaren aldeko aldaketak nahi ez dituztenek lanerako prozesuak moteltzen dituztela, luzatzeko taktikak erabiltzen dituztela edo, gehienetan, denborarik eza bezalako justifikazioak erabiltzen dituztela.
- **Eginkizun anitzeko profila:** Estrategia ezartzea oso zaila da lanpostuan berdintasun teknikaria hainbat eginkizunetan aritzen denean (gizarte langilea, gazteria teknikaria,...) edo berdintasunaren politika espezifikoaren jarduerak teknikariaren lanaldia gainditzen dutenean, eta ezin dutenean lanaldia bateratu estrategia epe jakin batean ezartzearekin.
- **Tokiko administrazioen antolamendu kultura:** udaletako hierarkiarekin lotuta estrategia ezartzeko egiturazko oztopoak daude. Hierarkia horrek ez dio soilik eragiten erabakiak hartzeko antolamendu bertikalari, baita garrantzia handienetik gutxienerako eskalan dauden politiken hierarkizazioari ere, diruaren kudeaketa, espazioaren kudeaketa, esparru arauemaile, eta abarrekin duten zerikusien arabera. Kasu gehienetan, maila sinbolikorik baxuena, baliabide eta sonari dagokionez, pertsonen gaineko ekintza zuzeneko politikek dute. Antolamendu egitura hau era horizontalean zeharkatzen saiatzea, etengabeko tentsio bihurtzen da emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegia integratzen saiatzen diren lanerako prozesuetan.