



Genero ikuspegia euskal GGKEetan

*Clara Murguialday
Amaia del Río
Estibalitz Anitua
Cristina Maoño*

Genero ikuspegia euskal GGKEetan



*Clara Murguialday
Amaia del Río
Estibalitz Anitua
Cristina Maoño*

Seminario Mujer y Desarrollo (Bilbao)



MUGARIK GABE

Babesleak:



COMISIÓN EUROPEA
DG Desarrollo A.4



AYUNTAMIENTO
DE
VITORIA
GASTEIZ
U D A L A



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Laguntzaile:



INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE DESARROLLO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL
NAZIOARTEKO LANIKIDETZA ETA GARAPENARI BURUZKO IKASKETA INSTITUTUA
UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO - EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

Egileak: Clara Murguialday, Amaia del Río,
Estibalitz Anitua eta Cristina Maoño

© Egileak

Lege-Zenbakia: Bi-2259-00

Diseinua eta Maketazioa: Marra

Imprimatzailea: Berekintza, S.L.

AURKIBIDEA

Aurkezpena	5
-------------------	---

I. Kapitulua. Generoari, garapenari eta GGKEei buruzko marko teorikoa	7
--	---

1. Emakumeak garapenean izan duen partaidetzari buruzko kontzepzioen bilakaera historikoa	7
2. Generoa eta garapenerako lankidetzak proiektuak	10
2.1. Hegoaldeko emakumeentzako politiken estrategiak eta ikuskerak	10
2.2. Generoaren plangintza: garapena sustatzeko modu berri bat	15
3. Generoa eta Garapenerako Hezkuntza	19
3.1. Emakumeak Garapenerako Hezkuntzaren ikuskeretan	20
3.2. Generoa eta Jokabide Kodea GGKEetan	21
4. Generoa eta dinamika instituzionala	22
4.1. GGKEak: instituzio “generizatuak”	22
4.2. Genero ikuskeraren instituzionalizazioaren inplikazioak	25
4.3. Genero ikuskera integratzeko bitartekoak	28

II. Kapitulua. Diagnostikoaren emaitzak	31
--	----

1. GGKEen Ikuskerak genero harremanei buruz	31
1.1. Nola ulertzen duten GGKEek “genero ikuskera”	32
1.2. GGKEak sailkatzeko elementuak	35
1.3. Euskal GGKEen ezaugarri orokorrak	37
2. Genero ikuspegia garapen proiektuetan eta hezkuntza jardueretan integratzea	39

2.1. Biztanleak eta eskuhartze sektoreak	39
2.2. Emakumeen partehartzeari eta generoarekiko sentsibilizazioari emandako garrantzia	42
2.3. Proiektuen eragina emakumeen egoera eta baldintzetan	48
2.4. Emakumeen arazoa hezkuntza jardueretan sartzea	49
2.5. Emakumeei destinatuturiko kooperazio baliabideak	51
3. Genero ikuskera politiketan, egituran eta antolakuntza kulturen sartzea	52
3.1. Helburu eta politika globaletan	53
3.2. Egituran eta prozeduretan	56
• “Emakumeek GGKEak bermatzen dituzte”	57
• “Emakumeak ertzetan, gizonak erdigunean”	58
• Egiturak aldatzeko mekanismoak	60
• Genero eremuak?	61
3.3. Organizazioko kulturen	62
III. Kapituluak. Ondorioak eta proposamenak	65
Eranskina Koadroak eta grafikoak	75

Aurkezpena

Esku artean duzun txostena talde lana da; eta ikerketaren etapa guztietan, ilusioa, hausnarketa eta eztabaida azaldu dira. Txosten hau Emakumea eta Garapena Mintegian landu da, baina azpimarratu behar da Clara, Amaia, Estíbalitz eta Cristinaren ekarpen berezia. Emakume horiei eskerrak eman nahi dizkiegu egindako lanagatik eta berori taldean lantzeagatik.

Emakumea eta Garapena Mintegia 1989 hasi zen lanean, Hegoa elkarteko Emakume Alorrak sortutako ideia gauzatzean, eta emakume guztiek zuten eskubidea bertan parte hartzeko. Hortaz, esparru askotako emakumeek osaturiko talde iraunkorra sortu da, eta emakumeon interes erkidea lankidetzeta eta feminismoa da. Taldearen helburua ondokoa da: “herri garatuetako emakumeen errealitatea generoaren ikuskeratik aztertzea, zertarako eta GGKEetan, horien azpiegiturretan, emakumeekiko lanean, proiektu orokorren eta emakumeen proiektuen hautapen irizpideetan, proiektu mota guztietan emakumeak betetzen duen rolean eta proiektuek emakumeengan duten eraginean esku-hartzeko”.

Urteetan, teoriari, praktikari, liburuei eta lagundu gaituzten emakumeei esker ikasi eta esperientzia aberatsak konpartitu ditugu. Asko eta asko ikasi dugun arren, garapenerako lankidetzeta politikaren benetako esparruan eragina izateko nahia ez da egia bihurtu.

Esku artean duzun txostena egin baino lehen, gure Mintegiak bi argitalpen atara ditu, alegia: “Garapenerako lankidetzeta politikak eta emakumeen partaidetza” eta “Emakumea elikadura krisiaren erdian: Gosea eta pobrezia munduan”.

Ikerketa honen bidez, generoaren ikuskera Euskal Autonomi Erkidegoko GGKEetan nola integratu den aztertu nahi izan dugu. EAEko GGKEetako Koordinakundeko 50 erakundearen 42 zuzendariri zuzeneko elkarrizketak egin zaizkie eta 8 emakumek osaturiko taldean eztabaida sortu da, emakumeok arduraz berezia erakutsi baitute genero lanak euren GGKEetan duen garrantziaz. Gasteizko Udalak, Europako Batasunak eta Emakundek finantza baliabideak eman dizkigute.

Ikerketa hori oinarri hartuta, bideak zabaldu nahi ditugu genero ikuskera geroko garapenerako politika eta proiektuetan aplikatu ahal izateko. Gure ustez, genero azterketa ezinbesteko osagaia da bazterkeriarik gabeko giza garapen zuzen benetakoa lortzeko bidean.

Emakumea eta Garapena Mintegiak, baita mintegikideok ere, konpromisoa hartu dugu hausnarketa, eztabaida eta ikerketa sakontzeko eta genero ikuskera garapenerako lankidetzaren esparrura ahalik eta lasterren biltzeko. Bide honetako bidegurutze anitzetan zure arreta eta laguntza izango dugulakoan gaude.

Emakumea eta Garapena Mintegia
Bilbon, 2000ko ekainean

I. Kapitulua.

Generoari, garapenari eta GGKEei buruzko marko teorikoa

1. Emakumeak garapenean izan duen partaidetzari buruzko kontzepzioen bilakaera historikoa

Garapenerako lan egiten duten instituzio publikoek eta gobernuz kanpoko erakundeek Hegoaldeko emakumeen aldeko lan eskerga egin dute, baina genero ikuskera proiektuetan eta euren antolakuntza dinamikan orain dela gutxi hasi da integratzen eta bidea kontraesanez beteta dago. Esparru horretako ekimenak garai bakoitzean nagusi izan diren kontzepzioekin –garapen ereduari buruzkoak eta emakumeen funtzio eta beharrezkoak– loturik egon direnez, jarraian kontzepzio horiek XX. mendearen bigarren erdialdean izan duten bilakera laburbilduko dugu.

Garapenaren lehenengo hamarkadaren, Nazio Batuek 1960an proposatutakoaren, filosofia “modernizazioa” eta ekonomi hazkundearen onurak “beherantz iragaztea” zen. Hasieran, baldintza horiek beteko zirela iruditu arren, geroago, gutxien garatutako herrien industrializazioak alde txarrena erakutsi zuen: biztanleriaren zati baten txirotea. Bestetik, hazkunde demografikoa –eskariaren pizgailutzat jota–, inbertsioa, lan eskuko eskaintza eta, azken finean, garapena txirotasun sortzaile bihurtu ziren, hazkunde demografikoak ekonomi hazkundearen erritmoak aise gainditu baitzituen.

Hamarkada horretan, emakumeek ez zuten inolako partaidetzarik garapenerako proiektu eta proposamenetan, proiektuok oinarritu baitziren ondoko ideian: gizonen onura, familia osoko onura da, emakumeak barne.

Hirurogeita hamarreko hamarkadaren hasieran, hazkunde demografikoaren eta ekonomi hazkundearen arteko harremana ez zela guztiz estimulagarria kontura-

tu ziren, beraz, biztanleriaren arazoa lehen mailako arazo bihurtzen hasi zen nazioarteko organismoen agendetan. Testuinguru horretan, lehendabizikoz, emakumeak ugalkortasunaren joeren protagonistatzat jo ziren eta, ondorioz, biztanleriaren kontrolerako programak emakumeei zuzendu zitzaizkien. Emakumeak ama eta emaztetzat jo zirenez, garapenerako agentziek emakumeei ugalketa rolak baino ez zizkieten aintzatetsi.

Garapenaren bigarren hamarkadan, Nazio Batuek 1970ean proposatutakoan, garapena ekonomiaren hazkundearekin batera beste faktore batzuk lotu ziren eta errenta banatzeko tresnei arreta eskaini zitzairen. “Ekitatearen babespeko hazkunde”aren estrategiaren menpe, estatuek aberastasuna banatzeko orduan esku hartu behar zutela adierazten hasi zen. Garapena planifikatutako aldaketa prozesutzat jotzen hasi zen, non gobernuak eta agentziek lehentasunak ezarri beharko lituzketen txiroen bizi maila hobetzeko, oinarritzko giza beharrianak betetzeko, bai familian eta bai erkidegoan. Horren ondorenez, garapenaren kontzeptua eta praktika aldatu ziren, lehendabizikoz gizarte eta giza dimentsioak benetako lehentasun bihurtu baitziren.

Oinarritzko beharrianak betetzea lehentasuna bilakatzeak emakumeen protagonismoa ekarri zuen berriro, emakumeek beharrian horiek betetzeko arduradunak baitira. Emakumeak familiaren ekonomi eragiletzat jo ziren, nahiz eta familiaren barruko botere harremanak ez ziren kontuan hartu. Beste alde batetik, hirurogeita hamarreko hamarkadaren erdialdean, Hegoaldeko herriek “nazioarteko ekonomi ordena berri”aren (NEOB) inguruko eztabaida sortu arren, ikuskerak horrek ez zuen aurrerapenik ekarri emakumeek garapenean izandako partaidetzari dagokionez; alderantziz, emakumeen lana handitu zen esportazio landaketak sustatu baitziren. Izan ere, nazioarteko ordena berri hori oinarritzko produktuen prezioak egonkortu eta nazioarteko moneta sistema aldaraztearen bidez lortuko litzateke.

Testuinguru horretan, Esther Boserup (1970) ekonomilariaren lanak adierazi zuen emakumeek garapen proiektuetan bazterkeria eta diskriminazioa jasaten zutela, plangintza egileek emakumeei buruz zituzten estereotipoen erruz; era berean, emakumeek garapenari egindako ekarpenak kontuan ez hartzearen akatsa azalarazi zen. Lan horrek emakumezkoen jarduerak, bizitza eta inguruabarrak deskribatu arren, ez zen gai izan sexu desberdintasunen kariak ezaltzeko edo desberdintasunok gainditzeko aldaketa espezifikoak azaltzeko. Garai horretan ere, garapen agentzietan lan egiten zuten emakume feministek aipatu zuten politikak diseinatzen dituztenek arazoen diagnostikora gizarte tradizioaletan emakumeek betetzen zuten rola inguruko beren azterketa estereotipatua eta akastuna biltzen zutela.

Marko horretan sortu zen EG (Emakumea Garapenean) korrantea, zertarako eta emakumeak garapenean integratzeko. Ekonomiaren atzeratzearen ondorioei aurre egiteko gobernuak hartutako politikek txiroen artean –emakume kopurua proportziorik gabekoa da (“pobreziaren feminizazioa” deituriko fenomenoak)– pobrezia handitu zutela kontuan harturik, EGk proposatu zuen emakumeek eko-

nomi eragile gisa zuten gaitasuna aprobetxatzea, baita behar besteko baliabideak ematea ere, produkzio sektorean emakumeen eragingarritasuna handitzeko.

Emakumeak garapenean bide horretatik ustez integratzeak emakumeen produktibitatea handitu zuen tradizionalki femeninotzat jo diren ekonomi esparruetan, beraz, neurri handi batean, euren bazterketa eta diskriminazio estrukturala handitu zen. Erika Märkek (1989) esan bezala, “garapena feminizatu” nahi zen ez emakumeen menpekotasuna eta zapalketa desagerrarazteko eta justizia handitzeko, baizik eta euren ekonomi ekarpena handitzeko.

Emakumeei ekonomi eragileen garrantzia eman zitzaizen laurogeiko hamarkadan, hots, mundu ekonomiak porrot egin zuenean, NMFk sustatutako doikuntza estrukturalako programak gauzatu zirenean eta merkatu askearen aldeko kontzepzioak nagusitzen hasi zirenean. Txiroenek sormena landu behar izan zuten politika neoliberalen ondoreei aurre egin ahal izateko eta emakumeek gastu sozialen murrizketei aurre egin zieten etxeko lan gehiago eginez eta ekonomia-ko sektore informalean behar eginez.

Emakumeari buruzko Hirugarren Mundu Konferentzian (Nairobi, 1985), DAWN (“Garai Berrian Emakumeentzako Garapen Alternatibak”) sareak ondokoa esan zuen: “emakumeen berdintasuna ezin da lortu egungo testuinguru ekonomiko, politiko eta kulturean, baliabideak, energia eta kontrola gutxi batzuen esku daude” (Sen eta Grown, 1987); eta gehitu zuen: “emakumeak garapenean gehiago integratu ahal izateko”, garapen eredu berria eraiki behar da, emakumeek boterea eskuratu ahal izateko asmoz; horretarako, euren gizarte maila hobetu behar da eta autoestimua handitu.

Garapen estrategien eta emakumeei zuzendutako esku-hartzeen porroten kontrako kritika feministak kontuan harturik, GG (Genero Garapenean) kontzepzioa sortu zen. “Generoa” “femeninoa eta maskulinoaren kultur eraikuntza” da, beraz, “generoa” eratxikipen pertsonala izateaz gainera, gizon eta emakumeen arteko botere eta menpekotasun harremanak egituratzen dituen “antolatzaile soziala” da; GG korrontearen arabera, azterketaren elementu nagusiak gizon eta emakumeen funtzioak, erantzukizunak eta interesak eta bion arteko botere eta gatazka harremanak dira.

Edu bertsuan, zalantzan jartzen da desberdintasunak ezin daitezkeela aldarazi, baita pobrezia eta desberdintasunak sortzen dituen garapen eredua ere. Eredu horren alternatiba ekitatezko giza garapen eusgarria da, non pertsona guztiek euren giza gaitasuna –ekonomi, gizarte, kultur eta politika esparruan– handitu ahal izango duten, eta, horretarako, ezinbestekoa da gizon eta emakumeen arteko bidezko harremanak egotea.

Garapen eredu alternatibo horretan, emakumeak ez dira sektore ahultzat edo baliabide ekonomikotzat hartzen, baizik eta aldaketaren eragile aktibotzat, eta proiektuaren fase guztietan entzun behar da eurek esan beharrekoa, baita eurak ukitzen dituzten esparruetan integratu ere. Ondokoa proposatu du GGk: garapenaren orain arteko azterketak eta praktikak zalantzan jartzea eta jarrera politikoa

hartzea, hau da, emakumeak garapenaren herritar oso eta garapenaren protagonista bihurtzea.

Hegoaldeko emakumeen eskakizunenei erantzunez, hau da, emakumeek garapenerako laguntza eman dezaten botere eta autonomi prozesuen bidez, Garapenerako Nazio Batuen Programak (GNBP) berak azaldu du “giza garapen”aren paradigmak –gizakia ardura guztien erdian– esangura txikia izango lukeela emakumeen arazoak kontuan hartzen ez badira. Era bertsuan, OCDEko Garapenerako Laguntza Batzordeak (GLB) esan du gizon eta emakumeen arteko ekitatea lortzea garapenaren helburu estrategikoa dela.

Garapenerako Gobernu Kanpoko Erakunde (GGKE) helburua, berriz, justizia, berdintasuna eta Giza Eskubideen errespetua da. Garapen ekitatiboagoa lortu nahi duten erakunde alternatiboak direnez, generoen arteko justizia lortzea erronka garrantzitsua da GGKEentzat. Erronka horri aurre egiteko, euren lan eskemak berritzatu behar dituzte eta genero ikuskera integratu behar dute bai garapenerako proiektuetan eta bai antolakuntza kulturalan.

Genero hausnarketak eta politikak instituzionalizatu behar dira GGKEetan Hegoaldeko emakumeen egoera hobetzeko, ezin baita berdintasunaren eta gizarte justiziaren –gizon eta emakumeen arteko harremanetan berdintasuna eta justizia– aldeko lan eskaini, “gure etxean ordena ezartzen ez bada”.

Emakumeen errealitatea hobeto ezagutzeari; lankidetzaren organismoek ekitatezko giza garapen eusgarriaren ikuskera beren gain hartzeari; GGKEen Jokabide Kodean genero berdintasuna eta ekitatea berariaz aipatzeari; Hegoaldeko emakumeak gero eta gehiago mugitzeari euren eskubideen alde... esker, azken urteotan GGKEek ardura handiagoa hartu dute generoen arteko ekitatearen inguruan.

2. Generoa eta garapenerako lankidetzaren proiektuak

2.1. Hegoaldeko emakumeentzako politiken estrategiak eta ikuskerak

Garapenak emakumeen bizitzetan eta sexuen arteko aukera berdintasunean izandako ondoreen gainera eztabaidak lankidetzaren helburu diren emakumeen rolak ulertzeko modu desberdinak ekarri zituen. Lehen esan bezala, emakumeei zuzendutako garapen politikak ondokoak biltzen dituzte: garapen ereduari buruzko ideiak eta planifikatzaileek emakumeen, euren rolen eta beharrezko inguruan dituzten kontzeptuak. Jarraian laburbilduko ditugun ikuskera eta estrategiek politika horien ezberdintasunak agerian uzten dituzte; ideiak garai desberdinetan sortu arren, gaur egun indarrean daude nazioarteko garapenerako gobernu agentzietan eta gobernu kanpokoetan.

A) Ongizatearen ikuskera

50 eta 60eko hamarkadetan sartu zen ongizatearen ikuskera, hauxe da Hegoaldeko herrietako emakumeekiko lankidetza politiken lehenengo ikuskera; koloni agintaritzek gizarte laguntzako hondaki-eredu hori eroan zuten Hirugarren Mundura herriok independentzia lortu baino lehen. Eredu horren arabera, emakumeak “talde ahula” ziren amak ziren heinean. Ikuskera hori hiru kasutan oinarritzen da:

- a) Emakumeak garapenaren onuren hartzaile pasiboak dira, garapen prozesuaren parte-hartzaileak izan beharrean. Hau da, gizarte laguntza jaso dezakete, baina ez dute erabakiko laguntza motaren inguruan.
- b) Gizartean, emakumeen rolik garrantzitsuena amatasuna da.
- c) Haur osasuntsuak haztea emakumeek ekonomi garapenari egin diezaioketen ekarpenik onena da.

Ikuskera horretan oinarritutako politiken helburua emakumeen beharrian praktikoko batzuk asetzea da amatasun rolekin erlazionaturiko ondasun eta zerbitzuak emanez (elikadura eta osasuna, besteak beste). Era berean, munduko “demografi arazoari aurre egin nahi zaio biztanleria kontrolatzeko programen bidez.

Ongizatearen ikuskeran oinarritutako proiektuek harrera ona izan dute garapenerako lankidetza munduan, emakumei tradizionalki eratzikitako rolak zalantzan jartzen ez direnez, gizartea eta politika ez baitute kolokan jartzen. Ez da emakumeen gizarte egoera aldatzea proposatzen.

B) EG (Emakumea Garapenean) korrontea

Hirurogeita hamarreko hamarkadaren hasieratik, ongizatearen ikuskera “emakumeak garapenean integratzearen alde” gehien borrokatzen ziren ikerlari eta eragileek kritika gogorak hasi zen jasotzen. Emakumeek EG korrontea sortu zuten eta ongizatearen ikuskerari hiru arazo mota eratziki zizkioten:

- a) Lehenengo eta behin, emakumeak gizarte laguntza jasotzeko talde gisa definitzean, onuradun pasiboak dira eta ez da euren ekonomi rola kontuan hartzen.
- b) Bigarrenik, ikuskera anbigua da garapen programen onuradunen inguruan: emakumeak, haurrak, familia, erkidegoa?
- c) Hirugarrenik, generoen arteko botere eta menpekotasun harremanak kontuan hartzen ez direnez, ezin da emakumeen egoera azaldu, ezta baliabide sozialak lortzeko aukera txikiak ere.

B.1. Aukera Berdintasunaren Ikuskera

Kabeer-ek (1994) ikuskera horri “Aukera Berdintasuna” deitu zion eta Moser-ek (1989), ordea, “Ekitatea”; guk lehenengoiari egingo diogu jaramonik, ekitatea

azken hamarkadan ez baita erabili gizon eta emakumeen arteko hasierako aukera berdintasuna aipatzeko, baizik eta emaitzen berdintasuna izendatzeko, eta, horretarako, emakumeen aldeko diskriminazio positiboa eragin behar da apika.

Aukera Berdintasunaren ikuskera EG korrontearen lehenengo zehaztapen praktikoa izan zen. Nazio Batuek sustatutako Emakume Hamarkadan (1975-1985) jarri zen indarrean; apustu berri eta feminista horrek adierazten zuen emakumeek aktiboki parte hartu behar zutela garapen prozesuan eta ekonomi aurrerabidean, beren produkzio eta ugalketa rolen bidez.

Berdintasunaren aldeko politiken helburua emakumezkoen jardueren produktibitatea hobetzea zen bai etxean bai merkatuan, hezkuntza eta gaitze prozesuen bidez. Emakumeen ekonomi independentzia sexuen arteko berdintasunaren sinonimotzat hartzean eta generoen arteko desberdintasunaren murrizketa lanean eta gizartean kontzentratzean, ikuskera horrek arreta eskaintzen die emakumeen genero interesei. Dena den, lankidetza agentziek eta laguntza jasotzen zuten gobernuak kritika gogorak jaurti zituzten, uste baitzuten Iparaldeko emakumeen ikuspegiak ez lukeela konponduko Hegoaldeko emakumeen arazoa.

Hauexek dira Aukera Berdintasunaren ikuskeraren aurkako kritika batzuk:

- a) Merkatuan fede larregi erakusten da, eta emakumeen arazoak merkatuan integratzean konponduko direla uste da.
- b) Ez da metodología eta bitartekorik azaltzen garapenak Hegoaldeko emakumeengan izandako eraginari buruzko bizipenak jasotzeko.
- c) Bere proposamenek erresistentzia ugari jasaten dute, gizonak alor batzuetan duten boterea zalantzan jartzen baita.

Ikuskera horren kontrako kritikak gorabehera, bere ekarpenetako bat aintzatetsi behar da: munduko gobernuak gehienek emakumeen lege berdintasuna –dibortzio eskubidea, seme-alabak zaintzeko eskubidea, jabetza eta kreditua eskuratzeko eskubidea, boto eskubidea eta abar– onartu dute.

B.2. Pobreziaren kontrako ikuskera

Ikuskera hori EG korrontea emakumeengana eta garapenera hurbiltzeko erabili duen bigarren modua da. Hirurogeita hamarrek hamarkadan sortu zen, eta emakume txiroen diru-sarrerak gehitzeko beharra azpimarratu zuen, produkzio rola aintzatetsiz eta generoaren beharrian praktikoak –enplegua eta produkzio bitartekoak eskuratzeko asetzeko modua bilatuz.

Helburuok kontuan harturik, pobreziaren kontrako politiken xedea emakume txiroak mobilizatzea izan zen diru-sarrerak sortzeko talde eta kooperatibak era ziztaten. Emakumezkoen mikro enpresek orokorrean ez dute izan euren ekonomi errentagarritasuna bermaturik, produkzio esparru baztertuetan emakumezkoen ohiko ekonomi jarduerak gauzatu dituztelako, kapital inbertsioak mugatuak izan direlako, gaitasun teknikoa nahikoa izan ez delako eta produktuak merkaturatzeko arazoak izan dituztelako.

Ikuskera horrek kritika gogorrak jaso ditu, alegia:

- a) Konfiantza gehiegi jarri da merkatuan emakumeen arazoak konpontzeko, orain trukerako produzitzearen bidez.
- b) Emakumeen produkzio rolari emandako garrantzia kontuan harturik, askotan esku-hartzeek ez dute kontuan izaten ugalketa rolak eta lan saioak emakumeak gainkargatzen dituztela astialdi ugari duten aitzakiapean.
- c) Emakumeentzako proiektu txikiak sortzen dira, eta proiektuok ez dituzte enplegu iraunkorra eta diru-sarrera nahikoa bermatzen, onartzen baita emakumeen alokairuak gizonen soldataren osagarriak direla.

B.3. Eragingarritasunaren ikuskera

EG korrontearen hirugarren bertsio praktikoa da eta gaur egun lankidetza agentziek gehien onartzen dutena da. Modan jarri zen Hirugarren Munduko Kanpoko Zorraren krisialdiarekin, laurogeiko hamarkadaren hasieran. Helburu nagusia garapena zen emakumeen aurrerapena izan beharrean, uste baita emakumeok “gaizki aprobetxatutako” garapenaren aktiboa direla eta proposatzen da emakumeek partaidetza ekonomiko handiagoa izan behar dutela garapeneko ekimenean, horrela garapenaren helmuga orokorrak errazago erdietsiko baitira.

“Garapenaren baliabideak eragingarritasunez eratzikitzea” bilatu nahi izatea bat dator NMF eta MBk agindutako egonkortasun eta egitura-doikuntzako politikak martxan jartzearekin, zeintzuek gastu sozialak oso murriztu dituzten. Neurri horiei eutsi ahal izan zaie konpentsatu direlako, emakumei lana ordaindu ez zaielako, eta osasun, hezkuntza, elikadurarako dirulaguntza, garraio edo etxebizitza gastuak gutxitu direlako. Ikuskera horretan oinarritutako proiektuek ez dituzte emakumeen genero beharrian espezifikoak asetzen eta familia txiroak txiroago bihur ditzakete emakumeen lanak diru-sarrerak sortzen ez baititu “ekonomi eragingarritasuna” deituriko kontzepzioa oinarritzen bada.

C) GG (Generoa Garapenean) korrontea

Lehen aipatutako ikuskerei dagozkien politikarik gehienak kaltegarriak dira emakumeentzat, kontuan hartzen ez baita generoen arteko botere desberdintasunek desabantailak sortzen dituztela garapenaren onurak lortzeko garaian. Hausnarketa horiekin, garapen esparruetan emakumeen menpekotasunari eta emakumeok garapenaren prozesu eta helburuetan duten artikulazioari buruzko eztabaidari ekin zitzaion, eta eztabaida horrek laurogeiko hamarkadaren erdialdean GG korrontea sorrarazi zuen.

Korronte horrek emakumeek gizartean duten ikuspegi zatikatu eta isolatua gainditzeaz gainera, gizon eta emakumeen arteko botere harremanak aztertzen ditu, baita horiek garapenaren baliabideak eta onurak jasotzeko orduan duten eragina ere. GG korrontek ez ditu emakumeak “integratu” nahi garapenaren dinamikan (uste baita emakumeak integraturik daudela, nahiz eta ordezipen

eta menpekotasun egoeran egon), baizik eta garapenaren onurez ekitatiboki gozatzeko benetako eragozpen gisa diharduten harremanak –genero, klase, eta etnia-harremanak, besteak beste– aldatu nahi ditu. Era berean, estrategia –boterea eskuratze estrategia– proposatzen du, hau da, emakumeek baliabide material eta sinbolikoak kontrolatu eta erabiltzeko aukera izan dezaten bultzatzea, eragin handiagoa izan dezaten eta gizarte aldaketan parte har.

C.1. Boterearen eskuratze estrategia

Laurogeiko hamarkadan, Latindar Amerikako, Afrikako eta Asiako emakume erakundeek bultzatu zuten estrategia hori emakumeek botere handiagoa lor zezaten euren bizitzetako esparru guztietan, beren erakundeak indartuz, erakundeon bidez emakumeek euren bizitzekin loturiko erabakiak hartzen diren lekuetan parte hartzeko asmoz. Virginia Vargasek (Latindar Amerikako sustatzaileetako bat) dioenez, ez da emakumeenganako politika ikuskera, baizik eta helburu bat, eta helburu hori emakumeen gaitasunak eta protagonismoa indartuz lortuko da.

Esangura horretan, Boterearen eskuratze estrategiak aukera berdintasunaren bi kasu zalantzan jartzen ditu:

- a) Garapenak automatikoki eta era berean mesede egiten dio gizarte osoari.
- b) Emakumeek garapenaren korrante nagusian integratu nahi dute, Iparraldeko planifikatzaileek diseinatu duten moduan.

Hegoaldeko erakunde feministek bere gain hartu dute Boterearen eskuratze estrategia (ingelesetik, “empowerment”), zertarako eta emakumeek beren boterea baliabide material eta sinbolikoak banatzearen bidez ekitatiboki gizartean eta gizarteen artean handitzearen garrantzia azpimarratzeko. Estrategia honen arabera, boterea ez da “besteak menperatzea”, baizik eta emakumeek beren autoes-timua eta indarra handitzeko duten gaitasuna, hau da, aldaketetan funtsezko baliabideen kontrolaren bidez eragina izateko gaitasuna. Boterea kontzeptuari eratxikitako esangura, beraz, GNBPK 1989tik Giza Garapenari buruz emandako txostenetan proposatutako “giza gaitasuna” adierazmoldetik oso hurbil dago.

Hirugarren Munduan baliabide gutxi duten emakumeek egiten duten “rol hiru-koitza” aintzatetsiz, estrategia honek emakumeen genero beharrizan strategi-koak ase nahi ditu, baina beharrizan praktikoak kontuan izanda, hots, bizi baldintza materialekin eta lanaren genero banaketaren ondorioz emakumei eratxi-kitako rolak betetzearekin loturiko beharrizanak. Hortaz, proposamen horrek dio emakumeen erakundeek lana eta mobilizazioa aldaketaren bultzatzaileak direla; izan ere, mobilizazioak eragin behar dira genero menpekotasunak desagerraraz-teko, autonomia nazionala lortzeko, garaipen demokratikoak erdiesteko edo eko-nomiaren aldaketa estrukturalak eragiteko.

Esku-hartze estrategia horrekin bat datozenen aburuz, legearen aldaketak (kode zibilak, jabetza sistemak, lan kodeak eta abar) ezinbestekoak dira eta emaku-

meen lanaren eta gorputzaren gainean gizonen duten kontrola babesten duten instituzio ekonomiko, sozial eta politiko guztietan eta gizonen pribilegioen sistemetan aldaketak gauzatu behar dira. Berori lortzeko, aholkularitza eta partaide-tza plangintzako prozedurak lortu behar dira, baita emakume antolatuen mobilizazio politikoa eta presioa areagotu ere.

Garapen prozesuetan demokratikoki parte hartzeko bitartekoak ezinbestekoak dira ikuspegi horretatik, pertsona batek ezin baitio beste bati boterearen eskuratze estrategia eman, baizik eta pertsonak berak egin behar ditu aldaketak kontzientzian eta bere burua ikusteko moduan. Gobernuak eta nazioarteko lankidetzak eragileak ez diete pertsonen boterea eskuratzeko gaitasuna, baina katalizatzaile jardun deza-kete boterea eskuratze prozesuetan, aldaketarako baldintzak sortuz.

Behi eta berriro Iparralde eta Hegoaldeko emakumezko ikertzaileek esan dute lehen aipatu GG (Generoa Garapenean) korrontea sortu dela genero harremanen eta garapenaren arteko artikulazioaren eta Hegoaldean boterea eskuratze estra-tegia gauzatzen ari diren emakumeen erakunde ugariaren lanaren ondorioz.

2.2. Generoaren plangintza: garapena sustatzeko modu berri bat

Garapenaren zirkuluen ikerlari eta profesionalek azaldu dute beharrezkoa dela generoaren ikuspegia garapenaren ekintzetan integratzea, eta Genero Plangintzaren prozedura, metodologi eta erreminta gorputz teorikoa proposatu zuten.

Genero Plangintzaren helburua ondokoa da: “emakumea bere menpekotasunetik askatzea eta berdintasuna, ekitatea eta boterea eskuratze estrategia lortzea... eta gizon eta emakumeen arteko rol eta beharrian desberdintasuna da genero plangintzaren oinarri den kontzeptua eta emakumeen emantzipazioa epe luzeko helmuga izatea ahalbidetzen duena” (Moser, 1995).

Genero plangintzak zailtasunak jartzen ditu mendealdeko plangintzari eusten dioten estereotipo batzuk, alegia:

- a) Senarrak, emazteak eta bizpahiru seme-alabak osatutako familia nuklearra.
- b) Familia unitate sozioekonomikoa da, non berdintasunean kontrolatzen diren baliabideak eta kide heldu guztiek berdintasunean hartzen dituzten erabakiak familiaren mantenuan eragina duten gai guztien inguruan.
- c) Familiaren barruan lana generoaren arabera banatzen da, alegia, gizonak etxetik kanpo lan egiten du eta familiari hornitzen dio eta emakumea ugalketa lanaz arduratzen da etxean.

Haatik, plangintza metodo horren arabera, beharrezkoa da azterketa unitateak (erkidegoa, etxea edo familia) banantzea eta unitateon barruko harremanak eta baliabideen banaketa eta kontrola aztertzea, baita genero beharrianak ere. Iza-tez, Genero Plangintzaren ardatza gizon eta emakumeen arteko desberdintasun

harremanak dira, eta helburua, aldiz, emakumeen genero beharrianak (praktikoak eta estrategikoak) atenditzea; harremanok kultur testuinguru bakoitzean klasean, etnían, adínean, sexu hautapenean, erlijioan eta abarrean oinarritutako harremanekin lotzen dira.

Moser-en arabera, genero ikuskeratik planifikatzeko, plangintza prozesua prozesu politiko gisa ulertu behar da, hau da ez da prozesu tekniko hutsa, generoen arteko ekitatea lortuta bakarrik baliabideak eta boterea ekitatiboki banatuko baitira, eta, horretarako, interesak negoziatu behar dira. Hori dela eta, plangintzak aurre egin behar dio gizon eta emakumeen arteko gatazkari eta oinarriak jarri interesen negoziazioa berdintasun baldintzetan gauzatu ahal izateko, beraz, emakumeentzako botere prozesuak garatu behar dira, desabantailak izan ohi dituztelako.

Laburbilduz, Genero Plangintza behar bezala egiteko, onartu behar da emakumeek menpekotasuna jasaten dutela; ondorioz, boterea eskuratze estrategiaren bidez, emakumeek berdintasuna eta ekitatea lortu behar dituzte gizonei dago-kíenez. Proposamen politiko eta eraldatzailea da eta, ondorenez, garapenerako instituzio batzuek, GGKE batuk barne, oztopoak jar ditzakete.

Genero Plangintzaren kontzeptu elementuak

“Genero erremintak” iturri epistemologiko desberdinetatik eratorritako tresnak dira, eta laguntza ematen dute testuinguru zehatz batean genero harremanak aztertze-ko eta emakumeen bazterkeri egoera erakusteko, beraz, aldaketa prozesuak neurtze-ko adierazleak dira. Teoria feminista eta gizon eta emakumeen errealitateen azter-keta oinarri hartuta, genero erremintak eraiki dira: datuak sexuen arabera banatzea, kategoria kontzeptual espezifikoa, generoa aztertze-ko esparruak, egiaztatze zerren-dak, gidak eta abar. Genero Teoria garapenaren esparrura erabiltze-ko oso ona dela-ko, Genero Plangintzaren “erreminta kontzeptualak” deskribatuko ditugu jarrian:

a) Lana generoaren arabera banatzea

Gizon eta emakumeek egindako lanak eta eurei emandako balioa. Gizarteak gizon eta emakumei rol, ardura, ataza eta botereak eratziki dizkie generoaren arabera egoki irizitakoa kontuan izanda, bakoitzari gizarte balorazioa eratzikiz. Generoaren arabera lana banatzea kultura eta garai bakoitzari dagokio eta den-boraren poderioz edo kanpoko inguruabarrak direla-eta alda daiteke. Talde bakoitzeko lan banaketa aztertzeak batetik taldeko gizon eta emakumeen arte-ko lotura eta lankidetza argi ditzake eta, bestetik, sexu bien arteko lan harre-manen banaketa eta gatazka.

b) Emakume txiroen “rol hirukoitza”

Hauxe da Hirugarren Munduko etxe txiroetan emakumeek betetzen dituzten fun-tzioak sailkatze-ko modua. Lanak, ordaindutakoak eta ordaindu gabekoak, iden-tifikatzean, truke balioa ez dutena erraz ikus daitezke. Emakumeen roletara ata-zak biltzen dira hiru esparrutan eta horri “rol hirukoitza” deitzen zaio.

Produkzio rolak diru edo gauzaren truke egindako jarduera eta funtzioak biltzen ditu. Bildu ere, horretara biltzen dira merkaturatzeko produkzioa, truke balioarekin, eta famili autokontsumorako produkzioa, erabilera balio benetakoa –truke balioa izan dezake ere–. Feministen arabera, “produkzio lana” truke balioa duen lanari bakarrik deitzea errealitatearen sinplifikazioa da. Emakumeen produkzio lana nekezago ikus daiteke eta askotan etxeko diru-sarreraren bigarren mailako iturritzat jotzen da.

Produkzio lanak seme-alabak haztearekin loturiko jarduerak biltzen ditu, baita ondokoak ere: etxea eta bertako kideak zaindu eta artatzea, elikagaiak, ura eta egurra biltzea, erosketak egitea, etxekoa administratzea, familiaren osasunaz arduratzea eta gaixoei, ezgaituei edo zaharrei laguntza ematea. Giza bizitzari eusteko jarduerak dira, baina ez dira “benetako lan”tzat hartzen, erabilera balio ez zaiolako esleitzen eta ez zaiolako izan lezakeen truke balioa aintzatesten. Ugalketa rola emakumeen rol “natural”tzat jotzen da, horiek baitira ugalketa biologikoa gauzatzeko dutenak eta, ondorioz, familiako eguneroko ugalketa bermatu behar baitute; etxeko esparrua “emakumeen eremua” da ideologia nagusiaren ustetan.

Erkidego rolak emakumeek erkidegoan egindako jarduera eta funtzioak biltzen ditu beren ugalketa rolaren hedapena baitira. Emakumeek denbora dezente eman behar dute erkidegoan ospakizunak eta gizarte zerbitzuak antolatzeke, alegia: ospakizun eta zeremoniak, kultur jarduerak, garbiketa edo hornikuntza eta abar. Jasokuntza horiek oso garrantzitsuak dira auzokideen arteko loturak estutzeke eta erkidegoko elkarrekiko laguntza sareak sortzeke.

Erkidegoan egikaritutako bestelako jarduerak, erkidego rol politikoarekin zerikusirik dutenak, zuzenean edo zeharka ordaintzen dira alokairu edo botere edo estatus gehikuntzen bidez, eta gizonek beroriek egiten dituzte. Erkidego lana generoaren arabera banatzeko modua gutxitan jartzen da zalantzan erkidegoetako ekonomi azterketetan eta, askotan, gobernuak, nazioarteko organismoek eta GGKEek indartu dute joera hori.

Genero Plangintzaren teorien arabera, eremu batean edo batzuetan edozein garapen esku-hartze gauzatzeak oreka kolokan jar dezake, emakume txiroek beren rol eta erantzukizun guztiak bete ohi baitituzte. Beharrezkoa da emakumeen “rol hirukoitza” kontuan hartzea eurei proiektu bat proposatzeko orduan, emakume askok jasaten duten lan gainkargak eragotz baitezake diru-sarrerak sortzen dituzten jardueretan parte hartzea edo zerbitzuak doan ematea.

c) Baliabide eta onurak eskuratu eta kontrolatu ahal izatea

Produkzio, ugalketa eta erkidego rolak gauzatu ahal izateko, emakumeek baliabide mota guztiak eskuratzeko aukera izan behar dute, alegia: ekonomi baliabideak (lurra, ekipoa, erremintak, enplegua, kreditua), politikoak (erakunde garrantzitsuak, buruzagitza, hezkuntza) eta kulturalak (aisialdia, jarduera alternatiboak). Dauden baliabideak produkzio, gizarte edo politika jardueretan erabiltzean, emakumeek onura pertsonalak lortzen dituzte, baina baita etxe eta erki-

degoetarako ere. Onura horiek ondokoak dira besteak beste: oinarrizko beharri-zanak, ondasun higigarri eta higiezinaren jabetza eskuratzea, prestakuntza teknikoa, botere politikoa, estatusa eta sona.

Genero Plangintzaren arabera, baliabide zehatz batzuk “eskuratu” behar dira beharrian pertsonal eta kolektiboak asetzeko, eta baliabideak “kontrolatu” behar dira baliabide horien erabileraz erabaki ahal izateko. Hortaz, emakumeen menpekotasunak ondasun eta baliabide zehatz batzuk eskuratu eta kontrolatu ahal izatea eragotz dezakeenez, beharrezkoa da etxeko datuak sexuen arabera banatzea zertarako eta etxearen barruan gertatzen diren desberdintasunak eza-gutzeko eta etxeko kideen garapena ahalbidetzeko neurriak hartu ahal izateko.

d) Beharrian praktikoak eta interes estrategikoak

Laurogeiko hamarkadan, Nikaraguako emakumeei zuzendutako politika sandinisten azterketan, Maxine Molyneuxen (1984) ustez, “genero interesak” ondokoak dira: “generoaren arabera gizarte egoera kontuan harturik, emakumeek (edo gizonek) gara ditzaketen interesak”. Autore horrek “interes praktikoak” eta “estrategikoak” bereiztu zituen. Praktikoak emakumeek berek formulaturikoak dira eta berehalako beharrianaren arabera dira; beharrian horrek lotura izan ohi du emakumeen bizi baldintza materialekin eta generoaren arabera lan banaketak esleitutako rolak betetzearekin; estrategikoak generoen arteko nagusitasun/menpekotasun harremanak aztertzearen eta emakume eta gizonen helburuen (sexuen arabera lan banaketa desagerraraztea, etxeko lanak eta umeen zaintza banatzea, diskriminazioko forma instituzionalizatuak desagerraraztea, berdintasun politikoa ezartzea, sexu eta ugalketa eskubideak errespetatzea, bortxakeriaren kontrako neurri egokiak hartzea eta gizonek emakumeen gain duten kontrola bukatzeko neurriak hartzea) formulazioen ondoriozkoak dira.

Caroline Moser-ek (1989) kontzeptu horiek aplikatu zituen garapenaren plangintzaren eremuan eta “genero beharrianak” deitu zien. Ikerlari horren ustez, plangintzaren ikuskeratik, interesak “lehentasunezko ardurak” dira eta beharrianak, “ardurok asetzeko bideak”. Beharrianak bistakoak eta espezifikoak dira, beraz, sailkapen hori erabilgarriagoa da garapen esku-hartzeak planifikatzeko orduan.

Horrela, Moser-en ustez, “genero beharrian praktikoak” emakumeen ugalketa eta produkzio roletatik eratortzen direnak dira, alegia: ura, etxebizitza eta oinarrizko zerbitzuak, familiaren etxeari, osasunari eta elikadurari eusteko diru-sarrerak sortzea eta abar. Egia esateko, familiakide guztien beharrianak dira, baina “emakumearen ardura”tzat jotzen dira, emakumeek hartzen baitute beren gain beharrian horiei aurre egiteko ardura. Nahiz eta beharrian horiek asetzeko konponbideak zalantzan jarri ez emakumeen menpekotasuna, horrek sortutako prozesuek eremu eta antolakuntza igurikapen garrantzitsuak ekar ditzakete emakumeen garapenerako.

Kate Young-ek (1991), berriz, “genero-interes estrategikoak” kontzeptuari eutsi zion “beharrizan praktiko”ek ez bezala, interes estrategikoek zalantzan jartzen baitute gizonen nagusitasuna, zerikusirik baitute egituren ondoriozko oztopoak gainditzearekin eta epe luzeko ekintzak eskatzen baitituzte jarrerak, joerak eta botere banaketa aldatu ahal izateko.

e) Baldintzak eta egoera

“Baldintzak” dira pertsonaren inguruko inguruabar material eta berehalakoak: lan mota, lan zama, etxebizitza eta oinarrizko zerbitzuak eskuratzeko aukera, hezkuntza eta prestakuntza, diru-sarrerak eta abar. “Egoera” ondokoa da: gizarte eta ekonomi egituren betetako eremua, hau da, gizarte talde batek beste batzuei dagokienez duen negoziazio eta presio boterea.

Genero Plangintzak kontuan hartu behar ditu emakumeen baldintzak (bizi baldintza materialak) eta egoera (gizonekiko menpekotasuna). Horrez gainera, ezin da onetsi emakume eta gizonak inguruabar berberetan murgiltzen direnik, nahiz eta erkidego edo familia berekoak izan. Erkidego zehatz batean emakume eta gizonen baldintzak berdinak izan arren orokorrean, baldintzak bizitzea, horren ondoriozko beharrizanak eta hobetzeko aukerak desberdinak dira, biok botere maila desberdinak baitituzte, hau da, gizartean egoera desberdina dutelako.

f) Eraldatze ahalmena

Kate Youngek proposatu zuen kontzeptu hori jarduera batzuek biltzen dituzten aukerak izendatzeko; hasieran, jarduera horiek emakumeen genero beharrizan praktikoak asetzeko badira ere, gai dira genero interes estrategiko batzuei aurre egiteko. Adibidez, proiektu batzuk garatzen dira emakumeek familiarentzako elikagaiak sor ditzaten, baina emakumeentzako autoestimua, antolakuntza eta autonomia sortzen dituzte aldi berean.

Genero Plangintzaren ikuspegitik, garapen proiektuen helburua emakumeen beharrizan praktikoak asetzea izan beharko litzateke “eraldatze ahalmen” handia duten jardueren bidez, hau da, emakumeen menpekotasuna desagerrarazteko ahalmena ematea.

3. Generoa eta garapenerako hezkuntza

Azken hamarkadan, munduko eszenatoki politiko eta ekonomikoan aldaketa handiak gauzatu dira, eta aldaketok garapenerako lankidetzaren jatorrien erreferentziak aldarazi dituzte eta, neurri batean, krisian jarri helburu eta bitarteko-

ak. Garapen eredu nagusiaren ondore ezabatzaileak bistan geratu ahala, bista-koa da eredu alternatiboak bilatu behar direla, eta eredu horien helburua ekita-tezko giza garapen eusgarria lortzea izan behar da.

GGKEak garapenerako lankidetzan nagusi izan ez arren, ekonomi eta politika koordenada berriek ere eurok ukitu dituzte, eta aldaketok dakartzaten erronka berriei buruzko hausnarketa kolektiboa egin beharko dute. Erronka horietako batek zerikusirik dauka garapenerako lankidetz lanean Garapenerako Hezkun-tzari (GH) esleitutako rolaekin; izan ere, gizartea lankidetz solidarioaren ara-bera hezteko ataza GGKEen helburuekin eta izaerarekin bat etorri arren, ekintzak txikiak dira oraindik ere, konparatzen badira Hegoaldeko herrietan programak eta proiektuak gauzatzen erabilitako ahaleginekin.

Garapenerako Hezkuntzaren barruan informazio, sentsibilizazio, kontzientziatzko eta mobilizazio jarduerak gauzatzen dira herritarrek solidario izan daitezen Hegoaldeko gizarteekin, baina indarreko garapen ereduarekiko kritika eragin behar da ere, ondo-re txarrak ekartzen dituelako Hegoaldeko herrientzat eta gizarte aberatsentzat. Ingu-rugiro krisia, enplegurik gabeko ekonomi hazkundera, behartutako migrazioak, into-lerantzia eta xenofobia, emakume eta gizonen arteko desberdintasunak, eta arazo horiek guztiok sortzen duten egonezina direla eta, GGKEek baliabideak bidali behar dituzte Hegoalderantz eta Iparraldean indarrean dauden produkzio eta kontsumo ereduak zalantzan jarri behar dituzte egitura aldaketa ekitatiboagoa lortze aldera.

GH giza eskubideekin, bakearekin, pertsonen eta herrien duintasunarekin kon-prometitutako eta etnia, erlijio edo sexu diskriminazioaren kontrako praktika da; hodi dela bide, ezinbestekoa da genero ikuskera sartzea errealitatearen azter-ketetan eta aldaketa proposamenetan. Ondokoak ere balore solidarioetan hez-tearen helburuak dira: kultura anitzetan gizon eta emakumeen arteko baliabide eta botere banaketaren desberdintasunak agerian uztea, erabakimen eremu guz-tietan emakumeen partaidetza bultzatzea, Hegoalde eta Iparraldeko emakumeen arteko elkartasuna sustatzea, besteak beste.

3.1. Emakumeak Garapenerako Hezkuntzaren ikuskeretan

Luisa Antolínen (1999) arabera, GGKEek egindako garapenerako sentsibilizazio eta hezkuntza jardueren artean bereizten dira hiru ikuskera, non garapenerako lankidetz eta emakumeek gizartean betetzen duten paperari buruzko kontzep-zioak agertzen diren.

A) Karitate ikuskera

Berrogeita hamar eta hirurogeiko hamarkadetan, Hirugarren Munduari buruzko sen-tsibilizazio jarduerak karitatean oinarritu ziren. Iparraldeak proposatutako garapen ereduak –modernizazio eta industrializazio azkarra– ontzat jo zen; gizonak gizarteeta-ko eragile bakartzat jotzen ziren eta emakumeak ama eta emazteak ziren ordea.

Sentsibilizazio ekintzek eta HGk ikuskera horretan dute oinarri gaur egun ere, eta biztanleriaren ikuspegi paternalista islatzen dute, hots, “gizartea garatu behar dute”. Gizartearen gabeziak adierazteko, irudi dramatiko eta erasokorrak erabiltzen dituzte eta garapen ekintzei ekiteko gai ez den gizaki pasibo eta ahul gisa azaltzen dute emakumea.

B) Ikuskera solidarioa

Hirurogeita hamarreko hamarkada, HGren ikuskerak askapenaren alde borrokatzen ziren zapalduetik elkartasunari ematen zion lehentasuna. Garapenerako lankidetzaren helburu nagusia gizarte justiziarik eza salatu eta ekonomi eta politika desberdintasunaren kariak desagerraraztea zen, eta ez zen kon-tuan hartzen generoa.

Ikuspegi horretatik, GGKE askotan indarrean dago oraindik ikuspegi hori, emakumeen bazterkeria eta zapalketa ezabatu beharreko sistema kapitalistaren azpiproduktua zen, eta, ikuspegi horren arabera, bazterkeria eta zapalketa hori ez zen gizon eta emakumeen arteko harremanen ondorioa. Horixe bera da HGren irudi eta mezuetan transmititzen den kontzepzioa, alegia: emakumeak gizarte borrokariak dira, iraultzaren alde borrokatzen diren gizonen gerrillariak, baina ez da zalantzan jartzen eremu pribatuan gertatzen dena, non emakumeek menpekotasun rol tradizionalak betetzen dituzten.

C) Genero ekitatearen ikuskera

Nahiz eta Emakumearen Hamarkadak (1975-85) munduko emakumeen alderdi batzuk azalarazi, laurogeiko hamarkadaren amaieran genero ekitatea hasi zen sartzen HGren ekintzetara, garapen eredu berria hasi zenean proposatzen: bakea lortzea, elkarbizitza solidarioa erdiestea, ingurugiroa errespetatzea eta gizon eta emakumeen arteko berdintasunari eustea.

Ikuskera horretatik, HGren helburuetako bat genero desberdintasunez arreta deitzea eta indarreko eredu ezabatzea da, oinarritzen baita gizarte desberdintasuneko sektore batzuetan (klasea, generoa, adina, erlijioa eta abar). Sektore baztertuen mobilizazioa bultzatu nahi da, menpekotasun sistemak desagerrarazitako kolektiboen gaitasuna eta botereak berreskuratu nahi dira, baztertutako pertsonen eta sektoreen botere-eskuratzea lortu nahi da. Marko horretan, emakumeak beren borroken eta beren gizarteetako aldaketen protagonista eta subjektu aktiboak dira, irudi estereotipatuek (gizaki pasiboak, zapalketaren eta konsumo ondasunen objektuak) ez baitute balio.

3.2. Generoa eta Jokabide Kodea GGKEetan

GGKEen Jokabide Kodearen arabera, gizon eta emakumeen arteko eskubide eta aukera berdintasuna sustatzea sentsibilizazio ekintzen eta Garapenerako Hezkun-

tzako ekintzen helburuetako bat da, eta genero ekitatea testu eta irudietan azpimarratu beharreko baloreetako bat da.

Kodeak azpimarratzen du GGKEek beren komunikazio lanetan errespetatu behar-ko dituztela Europako GGKEen arteko Lotura Batzordeak onetsitako Irudi eta Mezuen Kodean jasotako gomendioak eta, bereziki, diskriminazio mota guztiak (arrazaz, sexua, kultura, erlijioa, sozioekonomia) saihesteari buruzkoak, hau da, mezu eta irudi katastrofistak, idilikoak, orokorgarriak eta baztertzailak saihestu beharko dira. “Hirugarren Munduari buruz hezkuntza materialetan erabilitako irudiak hobetzeko, Hirugarren Munduko emakumeei buruzko irudiak aldatu behar dira”, emakumea pertsona menpeko eta txiroztat jo ohi baita, alegia, biktima pasibo gisa azaldu edo, txarrago, ez da aipatzen.

Etika kontuan harturik, GGKEen Jokabide Kodearen arabera, erakutsi behar da emakumeak, edonon bizi izanda ere, gizaki aktiboak direla, arazoei aurre egiteko gai direla eta borroka eta erresistentzi gaitasuna dutela. Hala ere, GGKEek Hirugarren Munduarentzat argitaratzen duten hezkuntza materiala ez dator guztiz bat agindu horrekin. Maizegi emakumeak defentsarik eta botererik gabeko gizaki legez aurkeztu dira; beste batzuetan, emakumeak ez dira “albistegietan” agertzeko modukoak, hots, emakumeen bizipenak ez dira aipatzen egitateak azaltzean.

Genero ikuskera sentsibilizazio ekintzetan eta Garapenerako Hezkuntzako ekintzetan sartzeak ez dakar irudiak eta mezuak aldatzea bakarrik, hezkuntza metodologia aldatu behar baita ikuskera horretatik; hezkuntza ez da norabide bakarreko irakas-kuntza-ikaskuntza prozesu hutsa, baizik eta “joan-etorri”ko harremana, non alderdi biek irakatsi eta ikasten duten kultur esperientzia guztiak errespetatuz.

4. Generoa eta dinamika instituzionala

4.1. GGKEak: instituzio “generizatuak”

Garapenaren inguruan ekintzak egiten dituzten erakunde ugari daude, baina Garapenerako Gobernu Kanpoko Erakunde (GGKE) guztiak erakunde autonomiadun eta iraunkorrak dira, ez dute irabazasmorik, legearen arabera eratu dira eta garapenerako lankidetzan aritzen dira.

Herrien arteko lankidetzak solidarioa beharrezkoa dela uste duten herritarrek osatzen dituzte GGKEak. Bi ekintza mota nagusi egikaritzeko elkartu eta borondatez aritzen dira:

- Baliabide publiko eta pribatuak Hegoaldeko gizarteetara zuzentzea, zertarako eta garapen proiektuak gauzatzeko, onuradun herriekiko zuzeneko lankidetzan;

- Jendea sentsibilizatzea eta Iparraldeko gobernuak presionatzea, premiaz-kotasunez merkataritza, ekonomi eta finantza neurriak hartu behar baitira Hegoaldeko herrien interesak kontuan izanda

Le Magadoux y Rocaren aburuz (1989), erakunde horiek ezaugarri bereziak dituzte eta Hirugarren Sektorea edo “Gizarte Sektorea” osatzen duten gainerako erakundeetatik (kooperatibak, klubak eta abar) bereizten dira:

- a) Herri emaileko gizarte zibilekoak dira eta herri hartzaileko gizarte zibilera zuzentzen dira, eta herri txiroenetako sektore baztertuenak hartzen dituzten kontuan.
- b) Herri horiekin zuzeneko harremanetan jartzeko gaitasun handia dute eta erraz egokitzen dira benetako beharrianetara, eta erakunde horien aburuz, lankidetzaren hartzaileak beren berezko garapenaren eragileak dira, eta horiek kolaboraziorik gabe ezinezkoa da edozein ekintzaren arrakasta lortzea.
- c) Motibazio pertsonal maila handia dute, eta ez dute ordainsaririk jasotzen, baina horrek ez du esan nahi profesionalak ez direnik. Finantza egitura txikia denez eta irabazpidekoak ez direnez, burukratizazioa, administrazio egitura eta kostuak txikiak dira.
- d) Eragingarriak dira baliabideak gutxi izan arren, proiektuak hurbiletik kontrolatzen dira eta kideek konpromisoa hartzen dute, beraz, instituzionalki malguak dira, eta arazoak aise detektatzen direnez, neurri zuzentzaileak erraz jartzen dira eta lankidetzaren herri hartzaileen emergentziazko egoerei aurre egiten diete ahalik eta arinen.

GGKEei “benazko” razionaltasuna egozten zaie, hau da, izateari esangura ematen dioten eta ekintzen helburuak bidezkatzen dituzten balore etikoak⁴. GGKEen Jokabide Kodean ezarri bezala, erakundeok sustatutako garapena ondokoa da: “antolakuntza parte-hartzailea eta erkidegoko kideek demokratikoki erabiltzea eskatzen duen prozesua, hau da, gizarte, ekonomi, politika eta kultur aldaketa prozesua... baliabideak eskuratzeko ekitate baldintzak sortzen ditu... eta bizi aukerak eskaintzen dizkio gizakiari ahalmen guztiak erabil ditzan”.

Horrez gainera, “gizarte eraldaketarako eragile” gisa definitzen diren heinean, GGKEek aktiboki parte hartzen dute gizartearen hobekuntzan, Iparralde eta Hegoaldearen arteko harreman zuzen eta ekitatiboagoak aldeztu dituzten neurrien bidez eta garrantzi handia emanez “giza garapen”aren paradigmati datzekion hiru osagairi, alegia: genero berdintasuna, ingurugiroa errespetatzea eta giza eskubideen sustapena.

Hortaz, genero ikuskera lanen plangintza orokorretan eta barneko dinamiketan sartzea bat dator beren postulatu politikoekin. Azken hamarkadetan, ikus daite-

⁴ “Tresna” razionaltasunaren helburuak, aldiz, eragingarritasuna eta emaitzak dira; “benazko” razionalitateak izaera askatzailea du eta kontzientzia kritikoari eta gizakiaren autonomiari lehentasuna ematen die.

ke GGKEak genero ikuskera pixkanaka-pixkanaka ari direla sartzen garapen proiektuen formulazioan edota betearazpenetan eta, neurri batean, garapenerako sentsibilizazio eta hezkuntza jardueretan; dena den, arazoa larriagoa da GGKEen antolakuntza kulturari eta barneko lan prozedurei dagokienez. Genero ikuskera instituzionalizatzeko zailtasunak handiagoak izan dira, prozesuak askotan kontzepzioen eta jokabide pertsonalen aldaketa gaitzak baitakartza.

GGKEak gizarte erakundeak direnez, Naila Kabeer-ek (1994) gizarte harremanak sortu, mantendu eta ugaltzeari buruz egindako azterketa aplikatuko zaie. Autore horren iritzirako, etxea, merkatua, estatua, erkidegoak (erlijioan oinarritutakoak barne) eta laguntza agentzia alderdianitzak bezalako erakundeek ondoko osagaiak dituzte:

- taldeen arteko botere harremanak;
- erakunde horien funtzioari buruzko ideologia ofiziala onetsi duen pertsonen aritzen da;
- erakundeetan boterea duten pertsonen alde banatzen dira baliabideak;
- boteretsuek zuzendutako egitura hierarkizatuak dituzte;
- baita eguneroko funtzionamendu horren aldeak indartzen dituzten arau eta praktikak ere.

Gizartean indarrean dauden genero harremanak –emakumeei botere eta baliabide gutxiago esleitzen zaie- GGKEetan ere egon badaude. Gizonek zuzendutako GGKE gehienek generoan oinarritutako botere harremanak adierazten dituzte eta, zuzenean edo zeharka, gizonen alde jotzen duten egiturak, baliabideak banatzeko jarrerak, arauak eta praktikak dituzte. Beraz, instituzio “generizatuak” dira, askotan generoaren arabera lan, baliabide eta botere banaketa indartzen baitute programen eta barneko funtzionamenduaren bidez.

Boterea gizarte harremanetako osagaia denez, zaila da ondoko kontzeptuak banantzea: agintaritzak, kontrola, eragina edo menpekotasuna; Kabeer-ek hiru botere mota identifikatzen ditu: (erabakiak) hartzeko boterea, (jorratu beharreko gaien agendaren) gainerako boterea eta berezko boterea (autokonfiantza). GGKEetan, emakumeek ez dute botererik, adibidez: emakume gutxiak parte hartzen dute gai gatazkatsuen inguruko erabakietan edo aukera gutxi dute lehentasuneko gaiak erakundeko lan agendara sartzeko.

Atazak ere pertsonen generoaren arabera esleitzen dira bai garapen programei dagokienez (emakumeak osasun eta hezkuntza programen arduradunak dira; gizonak, nekazaritza edo ingurugiro programenak) bai ataza burokratikoek dagokienez (emakumeak laguntza, idazkaritza edo garbiketa lanetan eta gizonak, aldiz, proiektuen kudeaketa eta finantza lanetan). Horrez gain, emakumeek aukera gutxiago dute gaitu eta promozionatzeko.

Bestetik, GGKEek “prest egoteko” eskatu ohi diete barneko kargu edo ardura zehatz batzuk egikaritu nahi dituztenei. Irizpide hori gizonen aldekoa izan ohi da

enplegatutako emakumerik gehienak ugalketa lanetan eta famili zaintzan aritzen baitira, beraz, arazo handiagoak dituzte “prest egoteko”, hau da, erakundeko barneko lanetan aritzeko. Gizonek ekitatez ez dutenez etxeko lanak konpartitzen emakumeekin, “prest egon” ohi dira etxez kanpoko lanetan jarduteko eta, ondorioz, hautagai pribilegiatuak dira GGKEetako funtzio jakin batzuk betetzeko.

Bestelako zioak direla eta, GGKEetako lan eremua ez da batere “atsegina” emakumeentzat, alegia: ez dira lan ordutegi edo eremuak malgutzen, emakumeen “lan saio” bikoitza arintzeko; ez dira erraztasunak eskaintzen seme-alabak zaintzeko; amatasun baimenak ematen dira, baina oso gutxitan ematen dira aitatasun baimenak. Sexu erasoak ere mota horretako erakundeetan jasan ohi dira.

Azkenik, ezin da ahaztu desberdintasunak daudela erabakiak hartzeko orduan eta atazak esleitzean, eta jokabide arauak genero bakoitzari dagozkion rol eta erantzukizun egokiei buruzko zeharkako mezuek igortzen dizkietela GGKEetako gizon eta emakumeei.

4.2. Genero ikuskeraren instituzionalizazioaren inplikazioak

“Instituzionalizazioa” honakoa da: gizarte praktikak erregular eta jarraitu bihurtzen direnean, ohiko bizitzaren zati bilakatzen dira (Levy, 1996), eta “antolakuntza kultura” dela eta, baita erakundea osatzen duten pertsonen jakinduria, ideiak, gizarte harremanak, arauak eta baloreak ere.

Horren harira, bistakoa da genero ikuskera GGKEetako funtzionamenduan instituzionaliza dadin, ondoko hiru esparru landu behar direla:

- a) funtsezko esparrua (politikak eta helburuak);
- b) egitura esparrua (prozedurak eta bitartekoak);
- c) eta kultur esparrua (kideen sinesmenak, jokabideak eta baloreak).

Hiru esparruotan eraldaketak ahalbidetzeko, ezinbestekoa da GGKEak kultur aldaketa irenstea. Garapenerako Laguntza Batzordeak (GLB) dioenez, genero ikuskera errazago integratzen da noiz eta erakundeak malgutasun eta eskuza-baltasunez jokatzen duenean ideia berriei dagokienez, aldaketarako borondatea duenean eta biztanle sektoreen ekarpenak onartzeko gogoia duenean.

Ezin da ahanzi hala ere genero ikuskera dinamika instituzionalean integratzeak gatazka eta erresistentziak jasan behar dituela, gizon eta emakumeen arteko botere harremanak argi eta garbi zalantzan jartzen baititu. Lehen ezarritako “genero ordena” iraultzeko, gizarte botereak berriro banatzearen aldeko jarrera politikoari eutsi behar zaio eta, ondorioz, ikuskera horretatik, egitura instituzionalak berrikustea mehatxua izan daiteke gizonen pribilegioentzat (eta emakume batzuek lorturiko “genero hitzarmen”entzat).

A) Politiken esparrua

Genero ikuskera instituzionalizatzeko, lehendabizi, ikuskera hori kontzepzio politiko globaletan eta GGKEetako helburuetan integratu behar da, garapen kontzepzioa eta helmugak –genero ekitatea kontuan harturik– definitzen dituen proposamen estrategikoa landuz.

Europako GGKE batzuek aurrera egin dute Genero Politika formulatuz, non emakumeen arazoei eta genero harremanei buruzko kontzepzioak agertzen diren eta jarduketa globala orientatzen den eta erakundean bertan arazo horiei eman beharreko garrantziaz “oinarrizko adostasuna” azaltzen den. Kabeer-ek GGKEak hartzen ari diren hiru genero politika azaldu ditu:

- a) enero politika neutralak: emakumeen bizi baldintzak hobetu nahi dituzten GGKE batzuk –ez uste dutelako emakumeak baztertuta daudela, baizik eta uste dutelako emakumeak familia eta erkidegoko beste kide batzuen garapenerako bitartekoak direla– indarreko lan banaketarekin eta generoen arteko erantzukizun banaketarekin bat datozen genero politika neutralen aldekoak dira, eta politika horiek erabiltzen dituzte familiaren ongizatea (osasunerako hezkuntza, haurren elikadura edo famili plangintza) lortzeko jardueren oinarriak ezartzeko; baina politika horien arabera, emakumeentzat sukaldetan ari zela, haurrak zaintzea edo familiaren osasuna bermatzea “naturala” da.
- b) Genero politika espezifikoak: beste GGKE batzuen helburua emakumeekin lan egitea da uste baitute emakumeek bigarren mailako lekua betetzen dutela jendartean eta emakumeak eurak eta euren txirotasuna beren garapenerako eragozpenik handiena direla. GGKE horiek emakumeentzako politika espezifikoak hartzen dituzte genero beharrian praktikoak (ura, kreditua, hezkuntza, diru-sarrerak sortzea) asetzeko, baina beren interes estrategikoak artikulatu barik utzi eta gizonen nagusitasuna ahazten dute.
- c) Genero politika birbanatzaileak: GGKE gutxi batzuen ustez, emakumeen menpekotasuna generoen artean boterea desberdintasunaren arabera banatzearen ondorioa da; beraz, programen bidez, botere harreman horiek aldatu nahi dituzte. Horretarako, politika eraldatzaile eta birbanatzaileak hartzen dituzte; horrela, emakumeek eremuak izango dituzte beren genero interes estrategikoak artikulatu ahal izateko, interes horien inguruan mobilizatuz, gizonen bor txakeriaren kontra antolatuz, eta jabetza eskubidearen, alokairu berdintasunaren eta etxeko lanak eta zaintza lanak banatzearen aldeko borrokatuz.

B) Egituren esparrua

“Prozedura instituzionalak” “eguneroko jarduerak, erakunde baten programa edo proiektuaren zikloen uneekin loturiko errutina eta erakunde eta pertsonen arteko edo barneko ekintzak zuzentzen dituzten arauak” (Levy, 1996) badira, esparru horretan, genero ikuskera instituzionalizatzeko, erakundeen laguntza jasotzen duten emakume eta gizonen ikuspegi, beharrian eta interesen berme-bitar-

teko eragingarriak garatu behar dira. Horretarako, honako jarduerak gauzatu beharko dira:

- a) Generoa kontuan hartzen duten erreminta kontzeptual eta analitikoak ikertu eta sortzea eta ondokoetara biltzea: plangintzako, begiraletzako eta programa eta proiektu ebaluazioetako esku-liburuetara, gidetara, formatuetara eta prozeduretara;
- b) Genero kontuetan lan egiteko langile espezializatuak kontratatzea edota erakundeko kideak kontu horren inguruan prestatzea;
- c) Langileen kontratazio, hautapen eta promozio irizpideak hartzea, generoak ekitatiboki erakundeko alor eta mailetan agertuko direla bermatzeko;
- d) Metodologia parte-hartzaileen erabilera sustatzea emakumeen interesak formulatu eta erakundeko agendan agertzen direla bermatzeko;
- e) Bitartekoak martxan jartzea emakumeek gai garrantzitsuen inguruko eztabaietan eta erabaki instituzionaletan parte hartzen dutela bermatzeko.

Ekintza horiek guztiek genero ikuskera eta metodologiei buruzko sentsibilizazio pertsonal handiagoa sortzeaz gainera, garapenerako genero ekitatearekin bat datozen diskurtso eta praktika instituzionalak eraikitzen dituzte. Hori berori dela eta, ekin-tzok antolakuntza kultura osoa ukitzen dute –diskurtsoa, praktika, harremanak, plangintza eta ebaluazio sistemak eta barne antolakuntza lotzen baitituzte– eta der-igorrean zalantzan jartzen dituzte erakundearen egiturak, promozio praktikak, orde-zerkaritza eta zuzendaritza.

GGKEetan eztabaida ugari sortzen dira genero gaiak erakundeko eguneroko dina-mikan sartzeko modurik egokienari buruz. Askotan, jarrerak polarizatu dira: batetik, “genero lanetan espezializatutako langileak edo sailak ezartzea” edo, bestetik, “genero eskakizunak ezartzea lanpostu bakoitzean eta langile guztiek eskakizunok beteko dituztelakoan egotea”. Eztabaidaren arabera, unitate espezializatuak sortze-ak genero gaiak baztertuko litzuke, baina gaiok denon ardura badira, generoa bes-te gai eta ataza batzuen artean galduko litzateke. Garapenerako Laguntza Batzor-dearen (GLB) aburuz, beraz, estrategia biak konbinatu behar dira.

C) Kultur esparrua

Erakundean konpartitutako ikur, hizkuntz eta praktikak eta sakon sustraitutako baloreak eta sinesmenak instituzionaltasunaren kultur esparrua dira (Newman, 1995). Hortaz, GGKEan genero ikuskera instituzionalizatzeko, beharrezkoa da kideen sinesmen, balore, jarrera eta jokabide eremuan aldaketak gauzatzea.

Mota horretako aldaketak sustatzeko, GGKE batzuek erreminta oso erabilga-rrri eta preziatua gauzatu dute: genero gaikuntza. Gaikuntza hori ez da gene-ro ikuskera lan programetara ohikeriaz biltzeko irakasbidea (besteak beste, Harvard eta Moser markoak bezalako “plangintza erreminten bidez), baizik

eta prozesu politikoa, zeinek zalantzan jartzen baitu emakumeen kontrako izaera duen garapena, genero menpekotasun eta nagusitasun kontzeptuak argitzen baititu, genero harremanak botereko gizarte harremantzat jotzen baititu eta kontzeptu horiek eta hausnarketa pertsonala eta GGKEen gogoeta lotzen baititu.

GGKE horien lanari esker, erakutsi da GGKEetako langileei genero gaikuntza emateko, beharrezkoa da giza eta finantza baliabideetan inbertitzea. Hortaz, genero gaikuntza etengabeko prozesua da, hots, ez da “egun bateko” lana: pertsona gaituek aukera izan behar dute, laguntza ematen dien testuinguruan, eskuratutako jakinduria eta trebetasunak praktikatu ahal izateko. Edu bertsuan, garrantzitsua da genero-kontzientziario lanetan GGKEak zuzentzen dituzten pertsonak murgiltzea, “zenbat eta gerente eta zuzendari gutxiago izan ikuskera eta ekimen berriak bultzatzen dituztenak, orduan eta gutxiago izango dira ekimenok martxan jartzen dituzten erakundeko langileak” (Levy, 1996).

GLBren iritzirako, “esperientziak erakutsi duen moduan, erakundeetan genero berdintasunari buruzko interesak pizteko, ez da aski langile hautatuei ikastaro txiki bat ematea. Beharrezkoa izango da erakundearen jarduera eta funtzionamendua ezagutzea, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna eguneroko bizitzan agertzen dela bermatzeko”.

GGKEetan genero ekitatearen aldeko kontzientzia eta aldaketak sortzeko lanerako, ondokoak dira beharrezkoak: langileen prestakuntza (mintegietara, tailerretara eta mintzaldietara joatea, gai horien inguruko ulermena hobetzeko asmoz); barneko eta kanporako azterlanak eta argitalpenak (agerkari eta kanpaina espezifikoak), laguntza jasotzen duten herri edo erakundeeetako harremanak (Hegoaldean genero kontuetan aritzen diren erakundeeetako sare eta proiektuak) eta abar. Horrek guztiak lagun dezake genero ikuskeratik lan egin nahi duten pertsonen jakinduria eta konfiantza hobetzen.

Genero kontzientziarioko ekarpen batzuek –kideen ideiak eta jarrerak zalantzan jartzen dituztenak batez ere- izua sortu arren GGKEetan, esperientziak erakutsi digu aldaketok oso txikiak direla, baldin eta genero gaien inguruko sinesmen eta jarrerak aldarazten ez badira.

4.3. Genero ikuskera GGKEetan integratzeko bitartekoak

Genero ekitatearen aldeko lana indartzeko, GGKE batzuek bitarteko eta prozedurak ezarri dituzte genero ikuskera instituzionalizatu ahal izateko.

A) Genero gaikuntza

Ondokoa da genero gaikuntza: “jarduerak gizon eta emakumeen arteko harremanetan dituen dimentsio, ikuspegi edo inplikazioen inguruko kontzientzia sortzeko prozesua”.

Lehendabizi, genero gaikuntza eraldaketa pertsonal eta kolektiboko prozesua da: genero gaien gaineko eskuratutako ezagupen berriek erakundea osatzen dutenen jarrera aldaketa ekarri behar dute. Ezaugarri nagusiak ondokoak dira:

- a) Etengabeko hezkuntza prozesua da, hau da, ez da prestakuntza jazokizun zehatza, baizik eta gogoeta pertsonal eta kolektiboa etengabe aztertu eta eguneratu behar da.
- b) Erakundearen sail guztiek, zuzendaritzatik hasita boluntario eta administrazio langileetaraino, garatu beharreko prestakuntza proposamena izan behar da. Prestakuntza hori lan orduetan gauzatu behar da, hots, ez da apustu pertsonala izango, erakundearen eta lanaren beharra baizik; erakundearen lan kulturaren kritika dakar eta garapenari loturiko gai teoriko eta estrategikoen inguruko gogoetak sor ditzake.
- c) Genero gaikuntza ez da “emakumeen gainekoa” edo “emakumeentzakoa”, baizik eta “gizon eta emakumeei eta euren arteko botere harremanei buruzkoa”. Beraz, gizonek genero gaikuntzan trebatu behar dute.
- d) Lanbide jardura oso espezializatua da, eta berori egikaritzen dutenek etengabeko prestakuntza behar dute testuinguru desberdinetan egokitu ahal izateko, bitarteko eta metodología egokiak sortuz.

B) Emakumeentzako ekintza positiboko politikak

Egitateetan aukera berdintasuna ezartzeko ekintza programa da erakundean diskriminazioak zuzen ditzaketen neurriak (erabakimen karguen ardurak hartu ahal izatea, amatasunagatiko edo aitatasunagatiko bajak, promozioa, prestazioak, goi zuzendaritzako karguetan parte hartu ahal izatea eta abar) hartuz. GGKE batzuek emakumeentzako ekintza positiboko politikak ezarri dituzte genero birbanaketaren politiken barruan.

C) Genero gaien erantzukizun nagusiaren kokapena

GGKEetan, genero ikuskeraren instituzionalizazioaren helburuak bultzatzeko eremu egokien inguruko eztabaida sortu da. Europako GGKEek genero lana euren egituretara egokitzeko forma batzuk esperimentatu dituzte: batzuetan, nahikoa integratu da egitura formalean, bulego espezializatua ezarri edota erakundeko instantzia garrantzitsuetan emakumeak hartuz; beste batzuetan, boluntarioek egiten dute lan, eta, kasu zehatz batzuetan, aholkularitzak kontratatzen dira; eta gehienetan, ez dago politika edo egiturarik gai horiek lantzeko, eta egiten den apurra kide (emakume) batzuen kemenari esker gauzatzen da.

Hartutako eredua edozein izan ere, genero politikak martxan jarri eta GGKEen praktikak aldatzeko baliabideak eskuragarri jartzeko erantzukizuna erakundearen zuzendaritzaren esku daudela. Giza garapenerako kolaboratzen duen GGKEa zuzentzeko, genero ikuskera integratu behar da erakunde horretan, maila guz-

tietan, eta zuzendaritzak kontuak eman beharko lituzke esparru horretan lortutako aurrerapenen inguruan.

D) Borondate politikoa, konpromisoa eta baliabideak

GGKEetan genero ikuskera instituzionalizatzeko, beharrezkoa da erakundearen proiektu globalean ikuskera hori sartzearen aldeko apustu instituzionala gauzatzea. Erakundearen laguntzarik gabeko jarduketa boluntarista hutsak badira, genero lanaren talde dinamizatzailerak baliabide eta lotura barik gera daiteke. Antolakuntza aldaketaren aldeko politikaren aldeko apustu garbia egiten ez bada, gaiok bigarren mailakoak izango dira beti, gainontzeko gaiei dagokienez.

GGKEak genero ekitatearekin duen konpromiso politikoa argi ikus daiteke finantza, giza, teknika eta denbora baliabideak alor horri adjudikatzean.

II Kapitulua

Diagnostikoaren emaitzak

1. GGKEen Ikuskerak genero harremanei buruz

GGKEek modu jakin batean heltzen diote generoaren arazoari beren lan eta funtzionamenduan, eta emakume eta gizonezkoen arteko harreman ikuskerak baldintzatzen du arazoari heltzeko modu hori. Horrela beraz, GGKEek zer eta zergatik egiten duten ulertzeko, emakume eta gizonezkoen genero harremanak garapenaren markoan nola ulertzen dituzten aztertu behar da.

Ikerketak adierazle bi izan ditu ardatz, GGKEek genero harremanen eta emakumearen arazoaren inguruan dituzten formulazio teorikoak ezagutzeko: lehenengoa, GGKEen “genero ikuskera”ri buruzko definizioa da; bigarrena, berriz, hiru elementuk osatzen dute:

- a) Emakumeei zuzenduriko politika ikuskerekin duten identifikazio maila
- b) Garapen proiektuetan emakumeen beharrezko erantzuteko erabiltzen dituzten irizpideak
- c) Emakumeen egoera aztertzean, hezkuntza jardueren bidez lortu nahi dituzten helburuak.

Bi adierazleek adierazten digute GGKEen munduan hainbat jarrera teoriko dagoela genero arazoaren inguruan eta GGKEen tipologia bat osatzen laguntzen dute, genero harremanei buruzko ikuskera ideologiko eta politikoen arabera.

1.1. Nola ulertzen dute GGKEek “genero ikuskera”?

GGKEei hau galdetzen badiegu: “zer ulertzen duzu genero ikuskera esatean?”, honela bil ditzakegun hainbat erantzun emango dizkigute:

- *Genero ikuskerak emakumeak eta emakumeen arazo eta beharrianak aintzat hartzea* esan nahi du (genero ikuskera ezagutzen omen duten GGKEen %21k emandako erantzuna):
 - “Aztertu beharreko gaian emakumeei ematen zaien garrantzia”.
 - “Emakumearen egoera aztertzea parte hartzen duen eremu guztietan”.
 - “Emakumeen arazoa kontuan hartzea”.
 - “Emakumearen benetako egoera identifikatzea bere beharrian eta baldintzekin eta gizartean duen eginkizunarekin”.
 - “Kontuan hartzea emakumearen egoera eta garapen beharrian espezifikoak erkidego bakoitzean”.
 - “Aintzat hartzea emakumearen beharrianak espezifikoak direla eremu guztietan eta espezifitate horri arreta eskaintzea”.
 - “Emakumeen antzeko egoera bereziak bizi dituzten biztanle sektoreen arazoak aztertu beharra”.
 - “Emakumeen menpekotasun egoerarekiko sentikortasuna izatea, hau da, emakumearen benetako egoera eremu guztietan aztertzea”.
- *Genero ikuskerak emakumeak arazo espezifikoak dituzten garapen agente moduan ikustaraztea* esan nahi du (%15):
 - “Emakumea gizona baino funtsezkoagoa da garapenean; sektorerik ahalena eta erantzuleena indartu eta gaitu behar da; garapena emakumearen gaitasunarekin loturik dago”.
 - “Emakumea agente aktibo eta ezinbestekotzat jo behar da gizartearen garapenean”.
 - “Ezaugarri eta arazo espezifikoak dituzten emakumeen kolektiboak garapen agentetzat jotzen ditugu”.
 - “Beharrian pertsonalak eta erkidegoko beharrianak emakumeen ikuskeratik begiratzea, kontrako zein aldeko faktoreak eta garapen aldeak kontuan izanik”.
 - “Emakumeen partehartzerako gune espezifikoak sortu beharra, emakumeek bazterkeria bizi dutelako eta garapenaren motorra direlako (proiektuen balioa handiagotu egiten da eta proiektuok eragin handiagoa sortzen dute)”.
 - “Emakumea gizarteraturik dagoen izaki moduan ikustea; amaren eginkizun biologikoa duen gizakitzat soilik hartu beharrean, botere politiko eta sozialarekin harremanak dituen gizakitzat hartzea”.

- Genero *ikuskerak emakume eta gizonezkoen arteko desberdintasunak kontuan hartzea esan nahi du (%15):*
- "Emakume eta gizonezkoen arteko desberdintasuna aintzat hartzea. Emakumeek eta gizonek ez dute berdin sufritzen".
- "Genero desberdintasuna kontuan hartzea eta, hortaz, generoaren arabera tratamendu edo diagnostikoa aplikatzea".
- "Emakume eta gizonezkoen arteko beharrianak bereizten jakitea eta arazok emakume eta gizonezkoek berdin eragiten ez dietela onartzea".
- "Genero desberdintasuna aintzat hartzea planifikazio, jarduera eta politikan, baita ekonomian, gizartean eta abarretan ere".
- "Emakume eta gizonezkoek ordezkaritza izatea beharrianak aztertzean, proiektua gauzatzean eta onuradun izateko orduan".
- "Emakumearen eginkizuna jarduera bakoitzean baloratzea eta gizonekiko harremanetan zein zeregin izan beharko lukeen aztertzea".
- Genero *ikuskerak gizon eta emakumeen arteko botere desberdintasunak gainditzeko tresna esan nahi du (%26):*
- "Gizon edo emakume izateak zama kultural jakin bat dakar; zama horrek bizitza eta gizartea ulertzeko modu desberdinak ekarri ditu eta eginkizun desberdinak banatu dizkie gizon eta emakumeei. Horrek haserrea sorrarazi du gizarteko rolak sexuaren arabera banatu direlako. Genero ikuskerak emakumeen egoera aldatu eta guztiontzako eredu hobea lortzeko beharria mahaigaineratzen du".
- "Giza harremanak ulertzeko modu berri bat da eta, horren bidez, generoak parekatzea iritsi gaitzake".
- "Emakume eta gizonezkoen beharrianak detektatzea berdintasuna lortzeko".
- "Emakumeei botere handiagoa emateko beharria gizarteko eremuetan".
- "Sexu desberdintasuna egiaztatu ondoren, genero ikuskerak emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna lortzeko lan egitea esan nahi du, emakumeak positiboki diskriminatuz".
- "Bi generoen arteko harremanak aztertzea, besteak beste ekonomia eta politikaren boterean eta garapen ekintzaren bidez desberdintasunak leuntzen ahalegintzea".
- "Bi sexuen arteko beharrian desberdintasunak kontuan hartzea eta eremu guztietako desberdintasunak kentzeko estrategiak planteatzea".
- "Erakundean bertan emakume eta gizonen aukera nahiz harreman berdintasuna bultzatzea, behar izanez gero positiboki diskriminatuz".
- "Emakumeen beharrian espezifikoak kontuan hartzea proiektuen hasieratik ebaluazioa egin arte, konpentsatu beharreko sexu desberdintasuna dagoelako".

- "Emakume eta gizonek baldintza sozioekonomiko berdinak izatea".
- GGKE batzuek genero teoriaren kontzeptu batzuk erabiltzen badituzte ere, genero ikuskerari buruzko definizioak nahiko nahasgarriak dira (%23):
 - "Genero ikuskerak esan nahi du "emakumeei laguntzea eta, era berean, emakumeok bere gizarteari laguntzea. Emakumeei arrantzan irakastea".
 - "Kultura bakoitzak emakumeari buruz duen ikuspegia".
 - "Gauzen generoa aztertzea, ez soilik blokean".
 - "Emakumearekiko diskriminazio positiboa".
 - "Emakumea gizakitzat hartzea eta, gizakia den heinean, berdintasuna bilatzea".
 - "Ahulenari lehentasuna ematea; berdintasuna lortzeko, egoera txarrean dagoenari laguntzea".
 - "Lan egiteko adina duten biztanle sektoreen errealitateak biltzeko politika; politika horren lehentasunen artean emakumeak egon behar du. Zeharkakotasuna. Agerikoa eta naturala izango bailitzan, eta ez zati huts bat".
 - Genero ikuskerak zerikusia du "emakumea gizartean integratzearekin".
 - "Gizakia sexuaren arabera desberdin tratatzera bultzatzen duten faktore guztiak".

1. Koadroa GGKEen "genero ikuskera"ri buruzko definizioak	
Definizioak	(%) GGKE
Emakumeak eta beren arazo eta beharrianak kontuan hartzea	21
Emakumeak arazo espezifikoak dituzten garapen agente moduan ikusaraztea	15
Emakume eta gizonezkoen arteko desberdintasunak kontuan hartzea	15
Gizon eta emakumeen arteko botere desberdintasunak gainditzeko tresna	26
Kontzeptu nahasgarriak	23

Datu horiek aztertu ondoren, ondokoa ondorioztatu dezakegu: elkarriketaturiko 4 GGKEetatik batek ez du behar bezala ulertzen genero ikuspegia, gainera, batzuetan, nahastu egiten dute kontzeptua.

GGKErik gehienek "emakumeak" edo "emakumeen arazo espezifikoak" kategoriarantz murrizten dute genero ikuspegia, hau da, emakume eta gizonezkoen arteko desberdintasunetara mugatzen dira (bien arteko botere harremanak kontuan izan gabe) edo proiektzio sozio-politikorik gabeko kategoriatik teknikatik hartzen dute. Horrela beraz, genero ikuskeraren esanahia hutsaldu egiten da eta giza harremanak eraldatzeko duen gaitasuna erauzten zaio.

Genero ikuskerari buruzko interpretazio oker horiek ohikoak dira garapenerako kooperazioaren munduan; horrek erakusten du GGKEen lan praktikoa askieza dela eta genero ikuskera behar bezala ulertzeko eragozpenak dakartzala

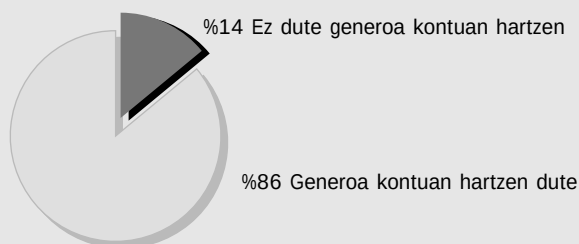
1.2. GGKEak sailkatzeko elementuak

Lehenago aipaturiko bigarren adierazleak GGKEen genero planteamenduetara hurbiltzen gaitu. Hiru lan eremutan aplikatzen dituzten irizpideak hartu dira kontuan: antolaketaren politika orokorrak, garapen proiektuak eta garapenerako sentsibiltate eta hezkuntza jarduerak.

Irizpideak zeintzuk diren jakiteko, hiru galdera egin zitzaizkien GGKEei. Hasteko, emakumeen eta garapenaren arteko harremanari buruzko baieztapenekin ados zeudenentz galdetu zitzaien (Ikus galdetegiko 24. galdera, 2. eranskina).

Erantzunak aztertu ondoren, honela sailkatu ziren GGKEak: genero harremanekiko “itsu” edo “kontziente” (1. grafikoa). Izan ere, elkarrizketaturiko GGKEen %14k ez ditu genero harremanak kontuan hartzen garapen helburu eta estrategiei dagokienez (“generoarekikoitsu”); gainerako %86ak, berriz, onartzen dute emakume eta gizonezkoen arteko harremanek ez dutela berdin eragiten helburu dituzten errealtateengan (“generoarekiko kontziente”)

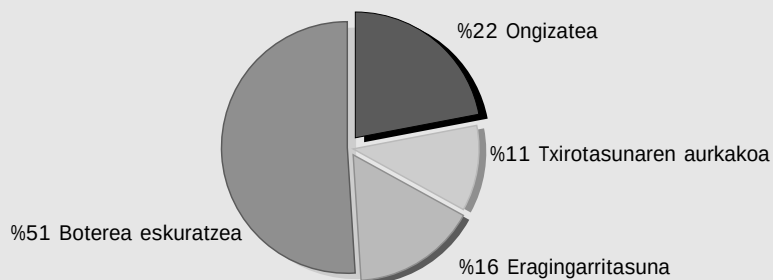
1. grafikoa. Generoarekiko “itsutasuna” eta “kontzientzia” GGKEetan



Bigarrenez, GGKEek emakumeen beharraznei erantzuteko eta garapen proiektuetan emakumeen partehartzea bultzatzeko aplikatzen dituzten irizpideak aztertu ziren (galdetegiko 14. galdera); horretara, jakin daiteke GGKEek nola ikusten duten emakumearen eginkizuna familian eta erkidegoan, baita emakumeentzako garapen baliabideak eskaintzean zein helburu lortu nahi duten ere.

Datuek adierazten dute (2. grafikoa) GGKEen %22a ongizatean oinarritzen dela emakumeentzako proiektuak bideratzean; %11k pobreziaaren aurkako planteamendua du ardatz; %16ak eragingarritasuna eta %51ak, berriz, emakumeei boterea ematea.

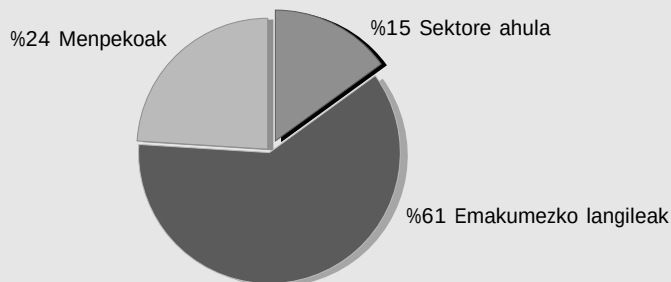
2. grafikoa. GGKEen proiektu ikuskerak



Azkenik, GGKEek emakumeen garapenerako sentsibiltate eta hezkuntza jardueretan lortu nahi duten helburua (galdetegiko 22. galdera) aztertu dugu eta zenbait zertzelada eman ditugu organizaziook emakumearen hezkuntza jarduerari ematen dioten garrantzia ulertzeko.

Illo horretatik, %15ak emakumeen sektorea ahula eta pasiboa dela adierazi du; %61ak langileak eta gizarteko borrokalariak direla uste du eta, azkenik, %24aren arabera, emakumeek gizonekiko botere desberdintasuna jasaten dute eta azken kopuru horrek emakumeen antolaketa eta protagonismo politikoa bistaratzen dute (3. grafikoa).

3 grafikoa. GGKEek emandako emakumeei buruzko irudiak



Hiru adierazle horiek konbinatuz, genero ikuskerak ondoko eremuetan duen integrazio maila ikus dezakegu: GGKEen kontzepzio, printzipio, helburu eta estrategiak. Horretara, genero ikuskerak organizazioon jardueretan duen garrantzia ikusten da. Erreferentzia gisa, ondoko GGKE tipologia sortu dugu:

- GGKE “kontserbadoreak”
- ONGD “eg” (hau da, Emakumea Garapenean estrategiaren antzeko planteamenduak)
- ONGD “gg” (hau da, Generoa Garapenean estrategiaren antzeko planteamenduak).

2. koadroa GGKE tipologia			
	GGKE “kontserbadoreak”	GGKE “eg”	GGKE “gg”
Kontzepzio eta politikak	Generoarekiko “itsu”	Generoarekiko “kontziente”	Generoarekiko “kontziente”
Garapen proiektuak	Ongizatean oinarritzen dira	“Pobreziaren aurkako” planteamendua edo “eragingarritasuna” dute oinarri	“Emakumeei boterea ematea” dute oinarri
Garapenerako sentsibilizazio eta hezkuntza	Emakumeak biktima edo sektore ahul moduan erakusten dituzte	Emakumeak langile edo gizarteko borrokalaria moduan erakusten dituzte	Emakumeak gizonen menpeko kolektibo edo kolektibo antolatu moduan erakusten dituzte
(%) GGKE	14,3	52,4	33,3

Datuen arabera, elkarrizketaturiko GGKEen erdiak baino gehiagok EG korrontea-rekin pareka daitezkeen kontzepzioak dituzte: emakumeak garapenetik baztertu-rik daudela uste dute eta garapenean integratu nahi dituzte, ekonomi agente iza- teko duten gaitasuna bultzatuz; ildo horretatik, baliabide eta zerbitzuak ematen dizkiete produktiboagoak izateko eta beren nahiz senideen bizi baldintzak hobez- teko; gainera, ama, langile eta, gizonekin batera –hertsiki loturik-, egitura alda- ketaren aldeko borrokalaria moduan aurkeztu dituzte.

Hiru GGKEetik batek EG estrategiarekiko planteamendu bateragarriak ditu: emaku- meak gizonaren menpeko kolektibotzat hartzen dituzte –generoen artean desberdin banatu direlako baliabideak eta boterea–, eta hainbat programa antolatzen dituzte emakumeen gaitasun indibidual eta kolektiboak indartzeko; hori dela eta, baliabi- deak eskaintzen dizkiete, genero interesen alde antolatu eta mobiliza daitezen.

Azkenik, GGKEetatik oso gutxi sailkatzen dira “kontserbadoreen” taldean: ema- kume eta gizonen garapenaren baliabide eta onurak jasotzeko aukera desberdi- nak badituzte ere, ez dute “uste” egoera hori generoen arteko botere harrema- nen ondoriozkoa denik; hortaz, organizazio horien proposamenek nekez aldatu- ko dituzte emakumeek bizi dituzten baldintza eta egoerak.

1.3. Euskal GGKEen ezaugarri orokorrak

Elkarrizketaturiko GGKEek 1999ko irailean Euskal Herriko Koordinadoran zeude- nen %84a ordezkatzan dute. Oro har, ondoko ezaugarriak dituzte:

- Gehienetan, irabazi-asmorik gabeko elkarteak dira (10etik 8k du forma juri- dikoa) eta duela gutxi sortu ziren: GGKEen bi herena ez da hamabi urtera iristen (1 eta 2 grafikoak, eranskina).

b) Profesionalizazio maila txikia dute: GGKEetan aktiboki laguntzen dutenen %13 kontratatuak edota atzerriratuak dira eta gainerakoak boluntarioak (3. grafikoa, eranskina).

c) Jardueri dagokienez, oso homogeenak dira: GGKE gehienak sentsibilizazio jarduerak egin, garapen proiektuak kudeatu eta garapenerako hezkuntza programak prestatzen dituzte (1. koadroa, eranskina).

Nolanahi ere, GGKEek ez diete garrantzi bera ematen jarduera guztiei: “kontserbadore” izenekoek gainerako GGKEek baino jardura gutxiago egiten dituzte garapenerako hezkuntzari, prestakuntzari eta merkataritza alternatiboari dagokionez; “gg” deiturikoe, ostera, dokumentazio zerbitzu gehiago eskaintzen dituzte, argitalpen gehiago egiten dituzte, presio taldeetan parte hartzen dute eta borondatezko lankide gehiago bidaltzen dituzte Hegoaldera (2. koadroa, eranskina).

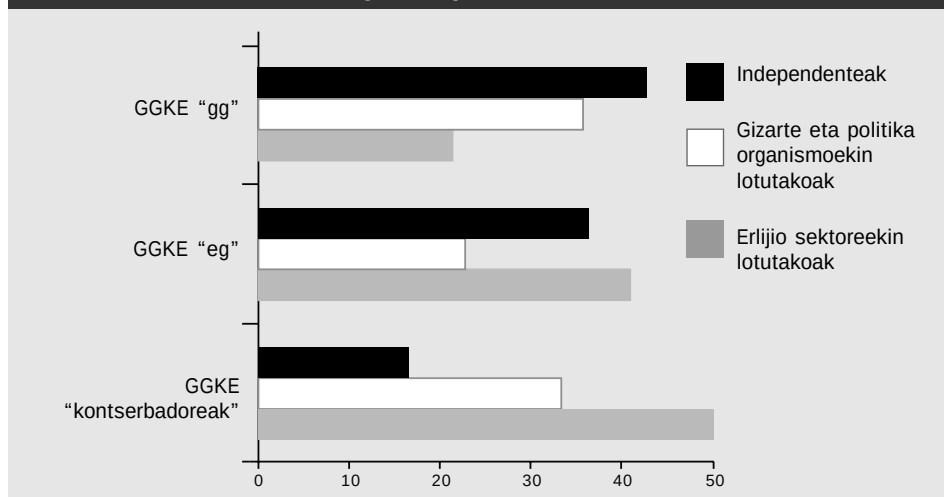
d) Elkarriketaturiko GGKEak oso homogeenak dira finantza baliabideak lortzeko iturriari dagokienez, ia guztiek kofinantzaketa eskatzen baitiete udaletxei eta Eusko Jaurlaritzari; bestalde, kuota edo dohaintza pribatuak jasotzen dituzte eta dirua biltzeko kanpainak antolatzen dituzte (3. koadroa, eranskina).

Azkenik, GGKEak gizarteko sektoreen arabera ere sailkatu ohi dira (4. grafikoa). Elkarriketaturiko GGKEen, organizazio konfesionalen (erlijio sektoreekin lotutakoak), organismo sozial edo politikoei lotutakoen eta independenteen kopurua oso antzekoa da.



GGKEen hiru azpitalde horien genero planteamenduak aztertzean, ondokoa ondorioztatzen da: GGKE baten “familiakoa” izateak zerikusia du GGKE horrek duen genero ikuspegiarekin (5. grafikoa). Erljiozko GGKEek jarrera “kontserbadorea” dute edo “eg” estrategia aplikatzen dute emakumeak garapenean duen eginkizunari begira; organismo sozial edo politikoei lotutakoek eta independenteek, ordea, “gg” estrategia aplikatzen dute.

5. grafikoa Gizarteko sektoreen arabera GGKEak eta genero planteamenduak



2. Genero ikuspegia garapen proiektuetan eta hezkuntza jardueretan integratzea

Ikerketaren bidez, genero ikuspegia noraino integraturik dagoen ikusi da Koordinadorako GGKEen jarduerarik arruntenean: Hegoaldeko herrietan eginiko garapen proiektuak

Horretarako, hainbat adierazle erabili ditugu: emakumeei emandako baliabide kopurua, proiektuaren etapa bakoitzean emakumeari ematen zaion garrantzia eta, azkenik, eskuhartzearen bidez lortutako eragina, bai bizi baldintzen aldaketari, bai gizonekiko menpekotasun egoerari dagokionez.

2.1. Biztanleak eta eskuhartze sektoreak

A) Garapen proiektuak

Organizaziorik gehienak bi sexuekin lan egiten dute eta oso gutxi dira emakumeekin soilik lan egiten dutenak (3. koadroa). Datu horiek adierazten dute emakumeen partehartzea oso txikia dela garapen proiektuetan. Euskal GGKErik gehienek uste dute gizonei laguntzean familiari laguntzen zaiola eta, ondorioz, baita emakumeari ere; hortaz, proiektuak biztanle mistoei, hau da, bi sexuei zuzentzen zaizkie.

Ez dugu uste emakumea baztertzeko estrategia espezifikoaren aurrean gaude; aitzitik, uste dugu organizazio guztiek lan egiten dutela emakumea baztertu eta diskriminatzen duten testuinguruetan. Eta horrela jarraituko dugu, halako oreka bat lortzeko neurri espezifikoak hartzen ez diren bitartean.

3. Koadroa Proiektuen helburu diren biztanleak		
	(%)Emakumeak soilik	(%) Bi sexuak
Indigenak	25,6	71,8
Haur eta gazteak	10,3	76,9
Errefuxiatuak, desplazatuak, itzultitakoak	7,7	48,7
Kaltetuak	7,7	48,7
Marjinalak	12,8	59,0
Gizarte zibileko beste sektore batzuk	23,1	35,9

Bi sexuekin lan egiten duten organizazioek kolektibo hauek lehenesten dituzte hurrenkeraren arabera: haur eta gazteak, indigenak, marjinalak, errefuxiatuak, desplazatuak, itzultitakoak kaltetuak eta, azkenik, gizarte zibileko beste sektoreak. Bi sexuentzako proiektuekin konparatuz, oso gutxi dira emakumeentzako proiektu espezifikoak dituzten GGKEak.

“Eg” eta “gg” estrategiak aplikatzen dituzten GGKEak dira batik bat emakumeentzat soilik prestatzen dituzten proiektuak (4. koadroa, eranskina). “Eg” planteamenduak dituzten GGKEetatik hiruk neskato eta gazteentzako proiektuak dituzte eta horietatik erdiak baino gehiagok lan egiten du emakume kaltetuekin. Edonola ere, “gg” planteamenduak dituzten GGKErik gehienek emakume errefuxiatuak eta antolatutako emakume taldeak dituzte helburu. Inguruabar horrek lotura estua du “gg” estrategian oinarritzen diren planteamenduekin, arreta berezia eskaintzen baitie emakumeen organizazioei, aldaketaren eragile diren heinean.

GGKEen lan eremuari dagokionez, elkarriketaturiko lau GGKEetatik hiruk Hegoaldeko Amerika lehenetsi dute, gero Erdialdeko Amerika eta Karibe daude eta, azkenik, Sahara azpiko Afrika; lau GGKEetatik bik lan egiten dute azken gunehorretan. Hegoaldeko beste gunebatzuk baztertuxeago daude: Asia, Arabia, Europa eta ekialdeko herrialdeak eta, azkenik, Ozeano Barea (4. grafikoa, eranskina).

Koordinadorako euskal GGKErik gehienek bi sexuentzako garapen proiektuak gauzatzen dituzte nekazaritza guneeetan eta “erkidegorako proiektuak” deritze proiektu horiei. Halakoetan, emakume eta gizonezkoek onura berdina jasotzen omen dute, baina, erreferentea erkidegoa izanik, sarritan alderdi bat alboraturik uzten da: emakumea. Nekazaritza guneeetan lan egiten duten GGKEen %15ak baino gutxiagok ditu emakumeentzako proiektuak eta horietako ia gehienak “eg” eta “gg” estrategiak aplikatzen dituzten organizazioak dira (4. koadroa).

Elkarriketaturiko hamar GGKEetatik hiruk gauzatzen dituzte bi sexuentzako proiektuak hiri guneeetan; gunehorietan, apenas dago emakumeekin soilik lan egiten duen GGKErik.

4. Koadroa Garapen proiektuentzat lehenetsitako guneak			
Guneak	(%) Gizonak soilik	(%) Emakumeak soilik	(%) Bi sexuak
Nekazaritza guneak	2,6	15,4	89,7
Hiri guneak	0,0	2,6	33,3

Bi sexuentzako kooperazio proiektuak gauzatzen dituzten GGKEek ondoko sektoreetan esku hartzen dute batik bat: hezkuntza eta azpiegiturak (5. koadroa). Aitzitik, emakumeekin soilik lan egiten dutenek osasunerako eta produktiorako proiektuak gauzatzen dituzte batik bat, nahiz eta hezkuntzari eta emakumeen erakundeak indartzeari garrantzia eman.

5. Koadroa Proiektuen eskuhartze sektoreak		
	(%) Emakumeak soilik	(%) Bi sexuak
Hezkuntza	17,9	71,8
Osasuna	20,5	64,1
Proiektu produktiboak	20,5	51,3
Giza eskubideak	2,6	43,6
Oinarri organizazioak indartzea	15,4	56,4
Azpiegitura	5,2	66,7
Garapen lokal/integrala	10,3	64,1
Bestelakoak	2,6	7,7

Emakumeek soilik osaturiko kolektiboekin lan egiten duten GGKEei gagozkiela, aipatzekoa da organizazio “kontserbadore” eta “eg” organizazioen aldean, “gg” estrategiak dituzten GGKEen lehentasunen artean sarriago agertzen direla ondoak: oinarri erakundeak indartzea eta garapen integraleko prozesuak bultzatzea (5. koadroa, eranskina). Helburu hori zentzuzkoa da, kontuan hartzen badugu emakumeen organizazioak indartzea funtsezkoa dela boterea ematearen estrategian eta, hain zuzen, estrategia horretan oinarritzen dela “gg” proposamena.

“Eg” organizazioek ekonomi agente moduan bultzatu nahi dituzte emakumeak eta, horretarako, beharrezko baliabideak eskaintzen dizkiete produktiboago izan daitezen eta genero beharrianak ase ditzaten. Hori dela eta, osasunaren alorrean emakumeekin eginiko lana lehentasunezkoa da “eg” organizazioentzat eta organizazio “kontserbadore”entzat.

Laburbilduz, ikerketaren bidez lortutako datuei esker, ondokoak ondoriozta ditzakegu:

- Oso gutxi dira emakumeez soilik osaturiko kolektiboentzako proiektuak dituzten GGKEak. Proiekturik gehienak bi sexuentzat dira.
- Proiekturik gehienak nekazaritza guneeetan gauzatzen dira eta bi sexuentzat izan ohi dira; hezkuntza eta azpiegiturari buruzko proiektuak izaten dira batik bat.
- Emakumeen kolektiboekin soilik lan egiten duten banaka horiek “gg” eta “eg” planteamenduak dituzte eta nekazaritza guneeetan esku hartzen dute, batik bat, proiektu produktiboetan, hezkuntzan, osasunean eta oinarri organizazioen indartzean.
- Euskal GGKErik gehienek gauzatzen dituzten proiektuak “proiektu mistoak” izaten direnez, gerta daiteke emakumeen beharrian eta interes espezifikoak “erkidegoko” interes eta beharrianen markoan galtzea.
- Baztertze planteamendu hori aplikatuz gero, emakumeen egoera larriak txarrera egin dezake eta biztanleen zati handi bat baztertzen duten GGKEen lana zalantzan jartzera irits daiteke.
- Emakumeei soilik zuzentzen zaizkien proiektuek ez dituzte beti ondore positiboak izaten eta proiektuok sor dezaketen eraginari buruzko hainbat iritzi daude; nolanahi ere, argi dago emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna bultzatzen ez duten garapen ekimenek sexuen arteko botere desberdintasunak areagotzen dituztela.

B) Hezkuntza jarduerak

Hainbat dira garapenerako hezkuntza edota sentsibilizazio proiektuetan erabiltzen diren baliabideak. Gehien erabiltzen direnak, hau da, elkarriketaturiko lau GGKEetatik bik erabiltzen dituztenak honakoak dira: erakusketak, kanpainak, ikastaro/mintegiak, hezkuntza formalari zuzenduriko programak, hedabide eta argitalpenetan parte hartzea. Elkarriketaturiko GGKEetatik oso gutxi egiten dituzte ikerlan eta azterlanak (5. grafikoa, eranskina).

Garapenerako hezkuntza proiektuen onuradunak honakoak dira batik bat: haurrak, gazteak eta iritzi publikoa. Garapenerako hezkuntza edota sentsibilizazio proiektuek gutxien landu duten alorra erakunde edo instituzioena izan da (6. grafikoa, eranskina).

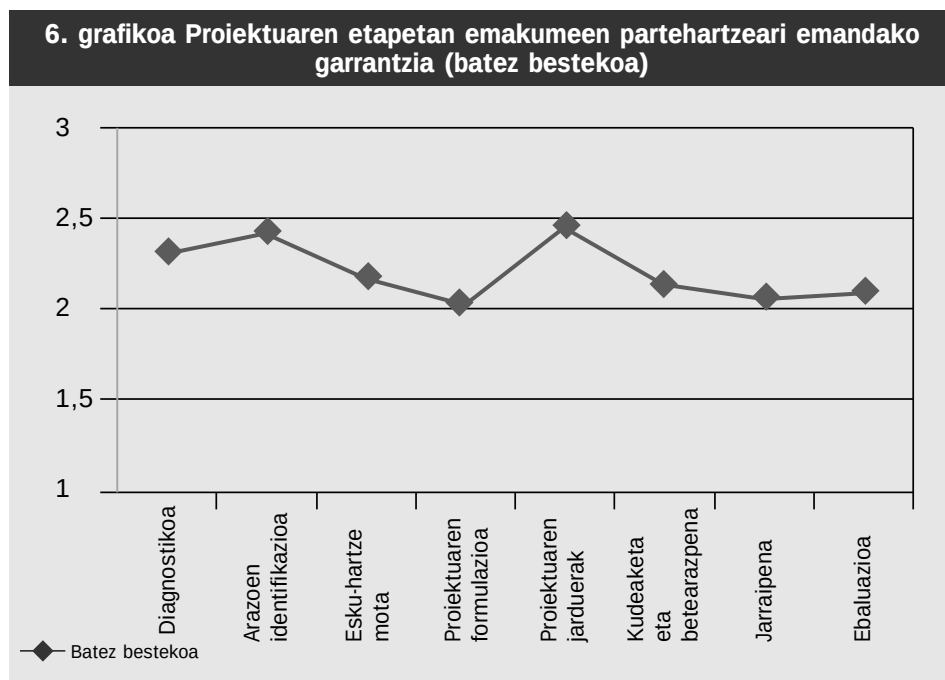
2.2. Emakumeen partehartzeari eta generoarekiko sentsibilizazioari emandako garrantzia

A) Garapen proiektuak

Ikerketa egitean, proiektuaren etapetan emakume onuradunen partehartzeari ematen dieten garrantziari buruz galdetu zitzairen GGKEei (1etik 3ra bitarteko

eskala aplikatu zen: 1 garrantzi txikia, 2 hala-holako garrantzia eta 3 garrantzi handia).

Elkarrizketaturiko GGKEetatik erdiak baino gehiagok uste du emakume onuradunen partehartzeak garrantzi handia duela ondoko etapetan: egoeraren diagnostikoa/azterketa; arazo, interes eta beharrianak identifikatzea; eta, azkenik, proiektuko jarduerak (6. grafikoa).



GGKEen erdiak baino gutxiagok ematen dio garrantzi handia emakumeek gainerrako etapetan duten partehartzeari: eskuhartzea hautatzea, proiektua formulatu edo diseinatzea, kudeaketa, betearazpena eta ebaluazioa.

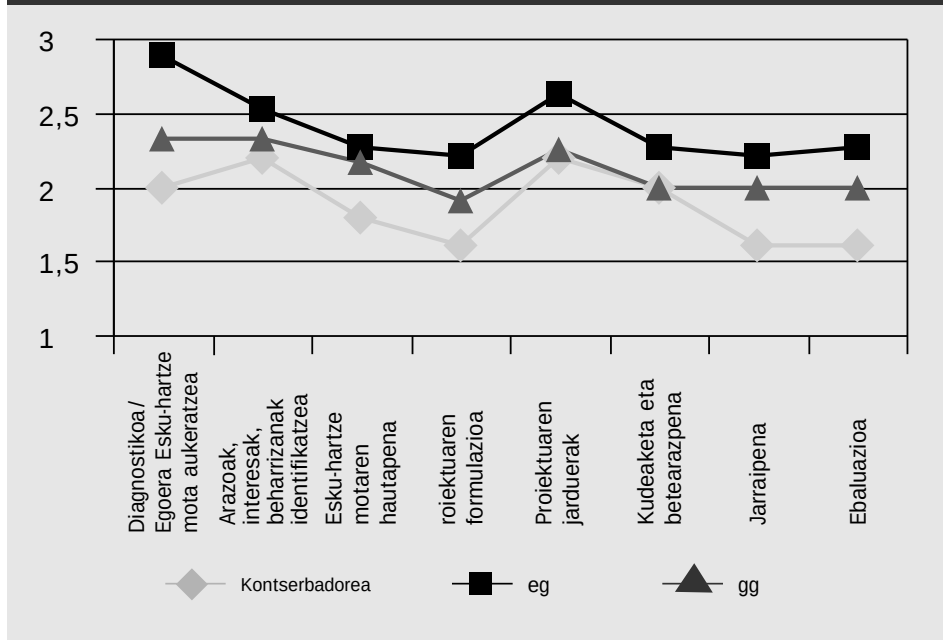
GGKEen erdiak baino gehixeagok uste du emakumeen partehartzeak onurak dakarziola proiektuaren garapenari; hala ere, hamar GGKEetatik lauk garrantzi txikia ematen dio emakume onuradunek proiektuaren diseinu, jarraipen eta ebaluazioan duten partehartzeari.

Proiektuaren etaparik teknikoenak ondokoak dira: eskuhartzea hautatzea, proiektua formulatu edo diseinatzea, kudeaketa, betearazpena, jarraipena eta ebaluazioa. Antza denez, GGKEek nahiago dute adituek soilik eskuhartzea etapa horietan.

7. grafikoari begiratzen badiogu, ikusiko dugu EG eta GG planteamenduak dituzten organizazioek gehieneko garrantzia ematen diotela emakumeek ondoko fase-

etan duten partehartzeari: egoeraren diagnostiko/azterketa; arazoak, interesak, beharrianak identifikatzea; eta, azkenik, proiektuko jarduerak. GGKE kontserbadoreek ez dituzte oro har emakumeak lehenesten proiektuaren fase horietan, ezta besteetan ere.

7. grafikoa Proiektuaren etapetan emakumeen partehartzeari emandako garrantzia, GGKEen arabera (batez bestekoa)



Datu horrek garrantzi handia du garapenerako kooperazio proiektuek duten eraginean, onurak gizonezkoentzat izango baitira eta desabantaila eta eragozpenak, berriz, emakumeentzat.

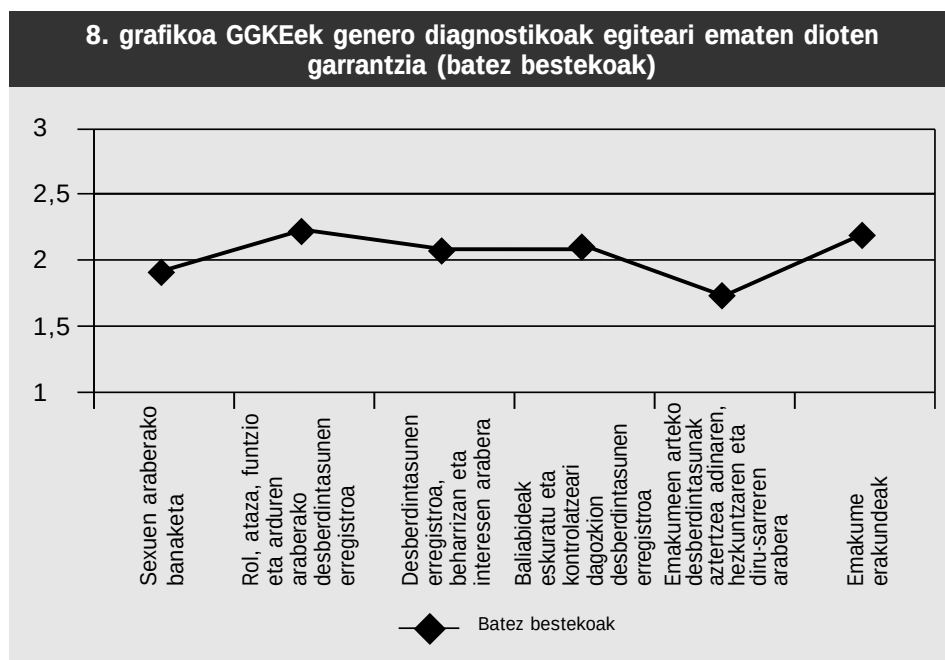
Esan gabe doa emakumearen partehartzea garrantzitsua dela proiektuaren etapa guztietan, egitura eta emakumearen egoera aldatu nahi badira. Emakumearen partehartzea proiektuaren etapa guztietan bermatzeko, marko teorikoan aipatu ditugun generoarekiko kontzeptuak garatu dira.

Ikerketaren bidez, GGKEek genero diagnostikoaren elementu batzuk ezagutu eta erabiltzeari ematen dioten garrantzia ebaluatu da, emakumeek proiektuko etapa guztietan parte hartzea baita helburua. Hori dela eta, elkarriketaturiko GGKEari eskatu zitzaion alderdi horiei eta emakumeek proiektuaren zikloan duen partehartzeari emandako garrantzia ebaluatzeko 1etik 3ra arteko eskalan.

Euskal GGKEetan genero gaien eskasia nabaria denez, baieztatu daiteke genero kontzeptuen erabilera ez dagoela hedaturik eta, bestalde, emakumeen jarduerak, eginkizunak eta beharrianak ezagutzen ez direnez, proiektuek ez dituzte emaku-

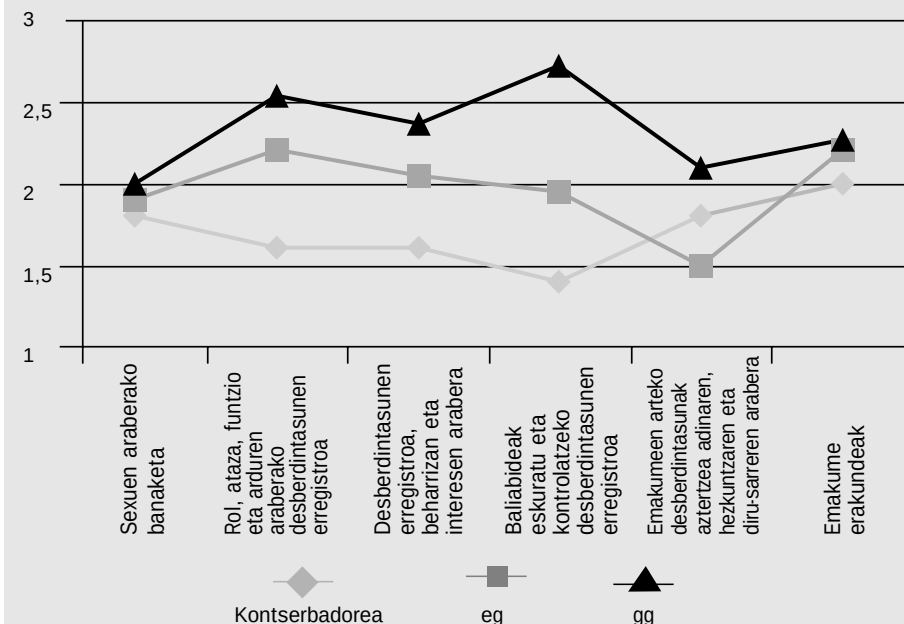
meen gaitasun eta abileziak bultzatzen eta are gutxiago emakumeen egoera eta marjinazioa gutxitzeko estrategiak garatzen. Ikerketako datuek hipotesi hau baieztatzen badute ere, kontuan hartu beharreko zenbait ñabardura jaso dituzte.

Galdera horri erantzun dioten GGKEen erdiak baino gehiagok uste du oso garrantzitsua dela gizonezko eta emakumeen eginkizun, ataza eta erantzukizun desberdinak erregistratzea eta emakumeen organizazio bat izatea eskuhartze gunean, proiektua diseinatzeko orduan (8. grafikoa).



Era berean, GGKEen erdiak uste du garrantzitsua dela emakume eta gizonezkoen aukera desberdintasunak erregistratzea, baliabideak lortu eta kontrolatzeari dagozkionez. Genero diagnostikoaren osagai horri emandako garrantziak zerikusia du GGKEen genero planteamenduekin, batez bestekorik altuena (3tik hurbilen dagoena) “gg” taldean kokaturik baitago (9. grafikoa).

9. grafikoa Genero diagnostikoa egiteari ematen zaion garrantzia, GGKEen arabera (batez bestekoa)



Aipatzekoa da “gg” organizazioek dutela batez besteko puntuaziorik handiena genero diagnostikoaren osagai guztietan. Arrazoizkoa da GGKE horiek gainerakoek baino garrantzi handiagoa ematea genero tresnak erabiltzeari: genero ikuskerari buruzko definizioari begiratze hutsarekin konturatzen gara kontzeptuak guztinez erabiltzen dituztela.

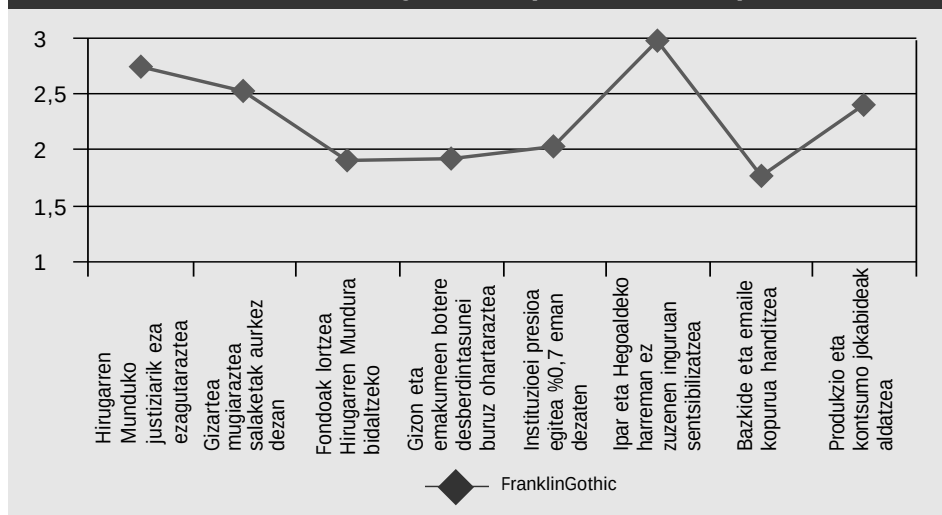
Nolanahi ere, aipagarriena da GGKErik gehienek (hamarretik seik) ez diotela garrantzi handirik ematen emakume eta gizonezkoen arteko adin, hezkuntza, diru-sarrera eta bestelako desberdintasunak aztertzeari. Gure ustez, horrek zerkusi handia du GGKEek eta nazioarteko kooperazio agentziek emakumeak talde homogeneotzat (“emakumea”) hartzearekin; hortaz, jakintzat hartzen dute emakume guztiak ama izateaz gain, pobre ere badirela.

Badirudi “eg” organizazioak direla emakumeak uniformizatzeko joerarik handiena dutenak, puntuaziorik txikiena baitute emakume eta gizonezkoen arteko desberdintasunak erregistratzeko orduan.

B) Hezkuntza jarduerak

Garapenerako sentsibilizazio eta hezkuntza lanei ematen dieten garrantziaz galdetu zaie organizazioei. Emaizten arabera argi ikusten da garrantzi txikia ematen zaiola gizonezko eta emakumeen arteko desberdintasunez kontzientziatu beharri (10. grafikoa).

10. grafikoa GGKEek hezkuntza jardueren helburu batzuei ematen dieten garrantzia (batez bestekoak)



Lau GGKEetatik hirurentzat hauek dira helbururik garrantzitsuenak: iparraldearen eta hegoaldearen arteko harreman bidegabekoekiko sentikortasuna sortzea eta hirugarren munduko injustiziak ezagutzera ematea.

Aitzitik, garapenerako hezkuntzari dagokionez, GGKEetatik gehienek (hamarretik lauk) ez diote horrenbeste garrantzirik ematen emakume eta gizonezkoen botere desberdintasunez kontzientziarazteari. Hamarretik lau kopuru handiegia da, kontuan hartzen badugu giza garapenaren helburuetako bat generoen arteko ekitatea dela.

Oro har, batez beste, kideak, emaileak eta hirugarren mundura bidaltzeko fondoak lortzeari eman zaio puntuaziorik txikiena. Ona da GGKEek dirua lortzeko bideetan soilik ez pentsatzea, baina ez dirudi emakume eta gizonezkoen botere desberdintasunaz kontzientziaraztea interesatzen zaienik, alde horri eman zaion batez besteko puntuazioa honakoa baita: behetik hasita hirugarrena.

Ikerketa honen markoan antolatutako eztabaida taldean parte hartu duten GGKE-etako emakumeek honela azaldu dute botere desberdintasunaz kontzientziarazteari eman zaion garrantzi txikia:

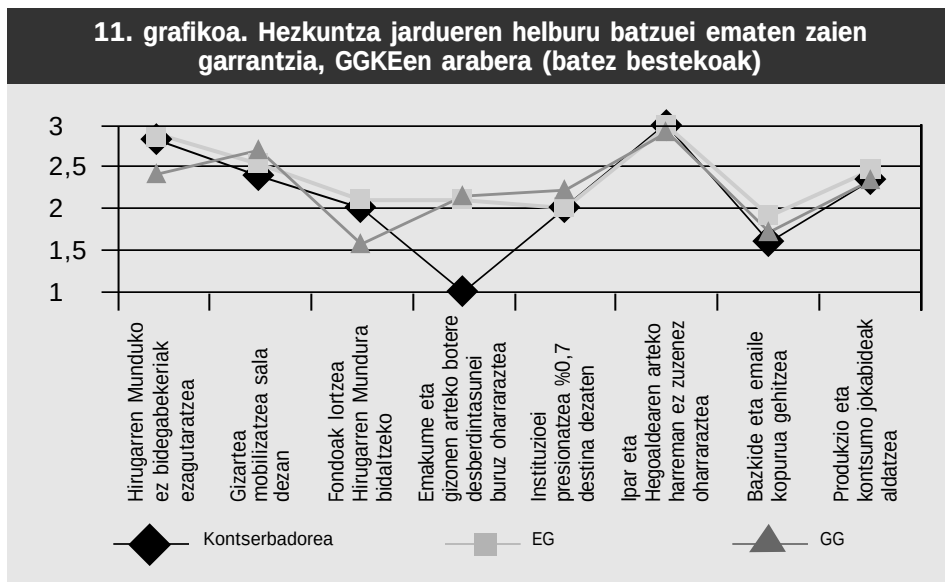
“Gai honetaz arinkeriaz mintzatu gara; ez dago ondo ikusita GGKEek gauzatzen dituzten sentsibilizazio proiektuetan... ez zaiolako garrantzi handirik ematen gaia-ri eta bigarren mailakotzat jo ohi delako”.

Garapenerako sentsibilizazio eta hezkuntzari buruzko datuak eta GGKEen gene-ro planteamenduak aztertu ondoren, ondokoak zehaztu behar ditugu:

- Alde batetik, harreman hertsia dago “generoen arteko botere harremanekiko kontzepzio kritikoak izatea”ren eta “harreman horiez kontzientziarazteari eman beharreko garrantzi handia”ren artean. Horrela beraz, organi-

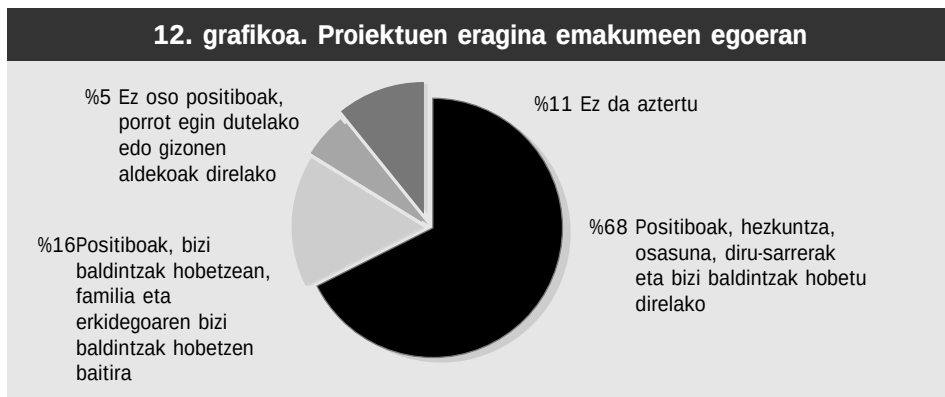
zazio “kontserbadore” eta “eg” organizazioen aldean, “gg” organizazioek puntuaziorik handiena ematen diote sentsibilizazioari (11. grafikoa).

- b) Bestalde, “gg” organizazioek ez diote garrantzi handirik ematen Hirugarren Mundura bidaltzeko dirua biltzeari eta kide zein emaileen kopurua handitzeari.



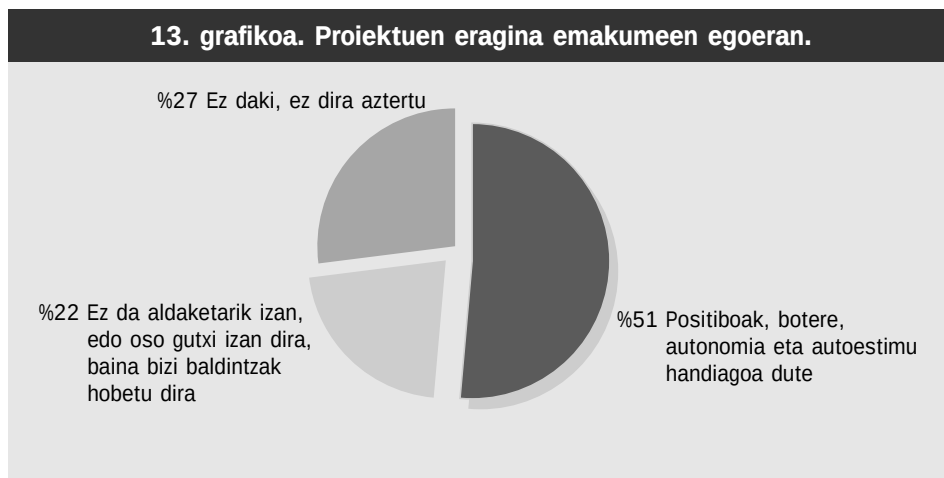
2.3. Proiektuen eragina emakumeen egoera eta baldintzetan

Sei GGKEetatik lauk positibotzat jo dituzte proiektuaren emaitzak, emakumeen genero beharrianak asetzeari dagokionez; horren harira, organizazioek adierazi dute emakumeen hezkuntza, osasuna, elikadura, diru-sarrerak eta bizi-baldintzak oro har hobetu direla (12. grafikoa).



Sei GGKEetatik batek positibotzat jo ditu emaitzak, baina argitu dute asetu diren beharriaz nek familiaren eta erkidegoaren bizi-baldintzekin dutela zerikusia.

GGKEetatik erdiak positibotzat jo ditu proiektuen emaitzak emakume eta gizonezkoen desberdintasunei dagokienez; horietatik bostenak, ostera, emakume eta gizonezkoen desberdintasunen alorrean ezer edo ezer gutxi aldatu dela uste du (13. grafikoa).



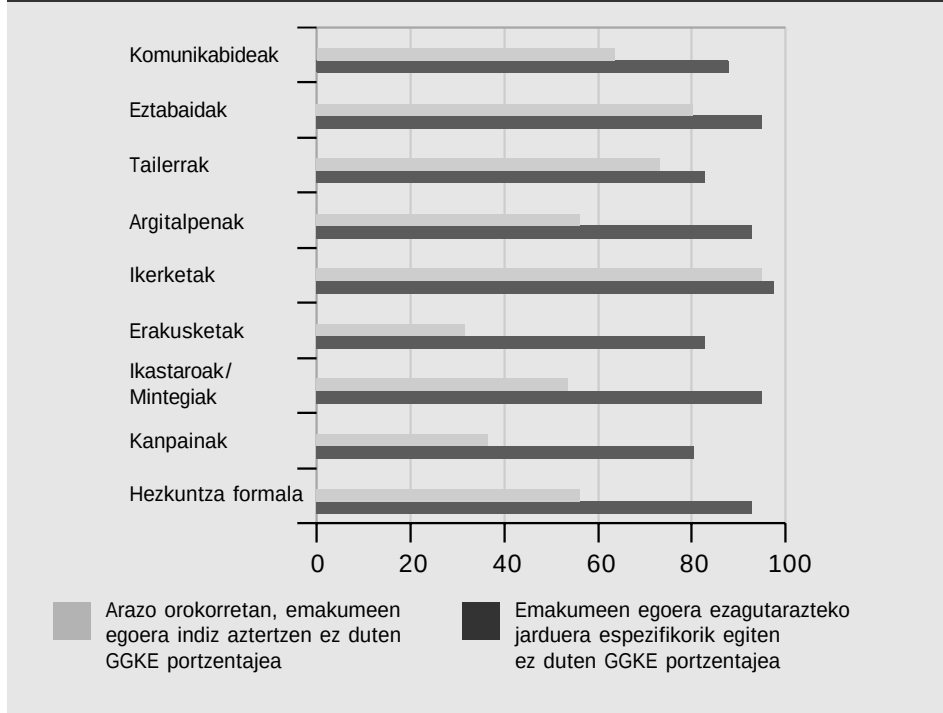
Galdera horri erantzun dioten GGKEen laurdenak baino gehiagok ondokoa erantzun du: “ez dakite, ez dutelako alderdi hori ebaluatu”; hau da, ez dute aztertu Hegoaldean gauzatutako proiektuen eragina. Horrek adierazten digu GGKEek ez diotela garrantzi handirik ematen genero desberdintasunari proiektuen ebaluazioan edo proiektuon jarraipena egitean. GGKEen agendan genero arazoek ez dute lehentasunik, beraz, ez dira ebaluatzen.

Ondorenez, esan dezakegu garapenean integratzeko politikari esker, emakumeak proiektuen barruan daudela, baina ez dutela onurarik atera. Emakume onuradun gehiago badago ere, ez zaie arretarik eskaintzen onurei, ezta integrazio horrek gizartean duen eraginari ere, ez baita kontuan hartzen generoen arteko botere desberdintasunek eragozpenak dakartzketela garapenaren onurak lortzeko orduan.

2.4. Emakumeen arazoa hezkuntza jardueretan sartzea

Hamar GGKEetatik zortzik adierazi du ez dutela emakumeentzako jarduera espezifikorik gauzatzen, garapenerako sentsibilizazio eta hezkuntzaren bidez (14. grafikoa).

14. grafikoa. Emakumeen arazoa hezkuntza jardueretan sartu ez duten GGKEak



GGKEerik gehienek ez dute emakumeen egoera ezagutarazteko jarduerarik gauzatzen. Honek zerikusia handia du emakume eta gizonezkoen arteko desberdintasunez kontzientziatu beharrari ematen zaion garrantziari.

Emakumeen arazoa sekula aztertzen ez duten GGKEak emakumeentzako jarduera espezifikoak gauzatzen ez dituztenak baino gutxiago badira ere, datuak eskandaluzkoak dira.

Erakusketa eta kanpainetan, hamar GGKEetatik hiru baino gehiago dira emakumeen egoerari sekula heltzen ez diotenak; ildo horretatik, tailer, eztabaida eta ikerketetan, are gutxiago dira emakumeen egoerari arreta eskaintzen dioten organizazioak.

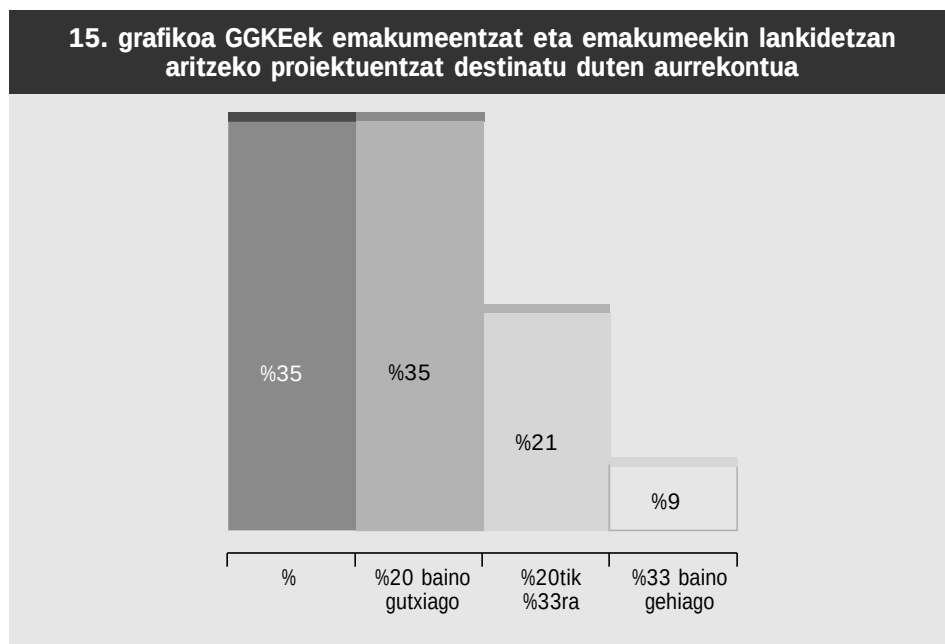
Emakumeek ez dute apenas parte hartzen Hegoaldeko nahiz Iparraldeko hitzaldi, biltzar edota irrati eta telebistako hizketaldietan. Eztabaida taldean parte hartu zuten emakume batzuek halaxe adierazi zuten; bestalde, emakumeak guneko publikoan pixkanaka-pixkanaka nola sartzen ari diren eta “beldur” batzuk nola gainditu dituzten azaldu zuten:

“Gutako batzuk menpean egoten ohiturik gaude... eta ez gara ateratzen ausartzen, nahiz eta jakin ez ditugula aukera hauek pasatzen utzi behar”.

“Binaka joaten gara leku guztietara ikasteko eta elkarri laguntzeko, eta testua lau emakumeren artean prestatzen dugu.”

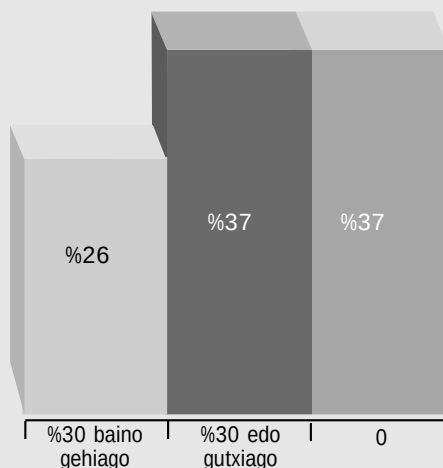
2.5. Emakumeei bideratutako kooperazio baliabideak

Aipatzekoa da 1998an, 3 GGKEetatik batek ez zuela pezeta bat bera ere emakumeen proiektu espezifikoentzat. Hamarretik batek aurrekontuen herena edo gutxiago destinatu zuen halako proiektuentzat (15. grafikoa).



GGKEek emakumeekin gauzatutako jarduerentzat (proiektu mistoetan) aurrekontuari dagokionez, GGKEen herenak baino gehiagok 0 pezeta destinatu zuen 1998an eta, oro har, GGKEen hiru laurdenak beren baliabideen %30 edo gutxiago destinatu zuten jarduera horientzat (16. grafikoa).

16. grafikoa GGKEek proiektu mistoetan emakumeekin gauzatutako jarduerentzat destinatario aurrekontua



Emakumeekin gauzatutako proiektuei garrantzia eman arren, destinatario baliabide ekonomikoak gutxienekoak edo hutsalak dira. Emakumeek jasaten dituzten diskriminazioen alorrean ezin daiteke emaitza onik lortu, baldin eta ez bada horretarako dirurik destinatzen.

Gainera, GGKEek bi sexuekin lan egiten dutela adierazten dutenean, familiekin, erkidegoarekin edo gizonekin lan egiten dutela esan nahi dute, emakumei destinatario dirua oso gutxi izaten baita. Emakumeak alboraturik geratzen dira halako proiektuetan.

3. Genero ikuskera politiketan, egituran eta antolakuntza kultural sartzea

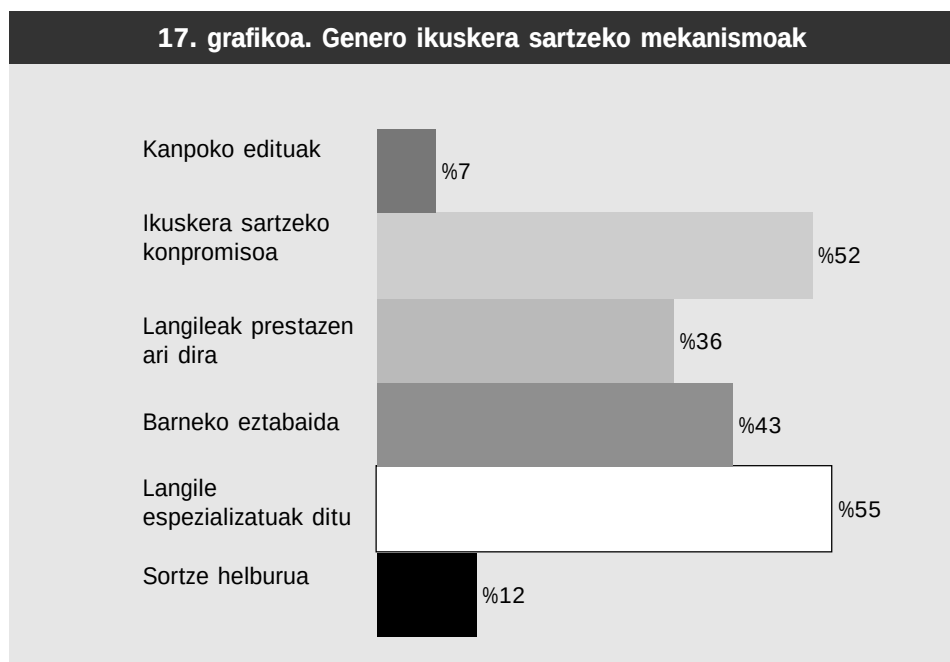
Ikerketa honen helburua da GGKEen genero planteamenduak ezagutzea eta konzepzio horiek noraino “instituzionalizatu” diren aztertzea, hau da, organizazioaren garapen proiektuetan eta hezkuntza jardueretan nahiz antolakuntza dinamiketan planteamendu horiek erregularitasunez aplikatzen diren ikertzea. I. kapituluaren planteatu bezala, genero ikuskera instituzionalizatzeko, jarduerak gauzatu behar dira helburu eta erakundeei buruzko politiken “funtsezko” esparruan, baliabide eta prozeduren “egitura” esparruan eta organizazioko ideologia, jarrera eta baloreen “kultura” esparruan. Jarraian azaldu dugu elkarriketaturiko GGKEek nola integratu eta zenbateraino instituzionalizatu duten genero ikuskera.

3.1. Helburu eta politika globaletan

Elkarrizketaturiko GGKEek diote ezagutzen dutela edo inoiz entzun dutela genero ikuskeraren kontzeptua. Gainera, %92ak dio organizazioko politika eta helburretan sartu dutela edo sartzen ari direla genero ikuskera.

6. koadroa. Genero ikuskeraren kontzeptua ezagutu eta integratzea		
Adierazleak	GGKE	(%)
Ezagutzen dute genero ikuskera	39	92,9
Sartu dute genero ikuskera (edo sartzekotan daude)	36	92,3
Organizazioko genero politika egin dute (edo egiten ari dira)	5	13,9

Helburu eta politiketan genero ikuskera kontzeptua sartu duten GGKEetatik erdiak baino gehiagok bi mekanismoren bidez egin dutela adierazi dute: gai honi buruz hausnartu duten langile espezializatuen edo genero ikuskerarekiko sentikor bihurtu diren langileen bidez eta ikuskera hori bereganatzeko konpromiso instituzionala hartuz (17. grafikoa).



“Gg” erakundeek langile espezializatuen laguntza eta generoari buruzko barne eztabaida dute helburu, genero ikuskera beren eguneroko lanean sartzeko; organizazio “kontserbadore” eta “eg” organizazioek, berriz, “konpromiso instituzionalen” bidez lortu nahi dute genero ikuskeraren integrazioa (6. koadroa, eranskina).

GGKErik gehienek diote genero ikuskeraren kontzeptua ezagutzen dutela eta kontzeptu hori beren helburu eta politiketan sartu dutela edo sartzen ari direla.

Bat etortze hori ikusirik, ez da argi geratzen zeintzuk diren kategoria analitiko eta politiko horri atxikitzeko gogo biziaren arrazoi eta zioak.

Genero ikuskeraren kontzeptua ezagutzeari dagokionez, lehenengo kapituluan azaldu dugu nola definitzen duten GGKEek kategoria hori. Ikusi dugunez, gehienek ez dute behar bezala ulertzen kontzeptua eta, gainera, batzuetan nahastu egiten dute.

GGKEek genero ikuskera beren helburu eta politiketan noraino integratu duten aztertzean, honakoa galdetu beharko genioke gure buruari: ea zergatik hartu duten “konpromiso instituzionala” genero ikuskera integratzeko. Ikerketaren markoan antolatutako eztabaida taldeetan parte hartu duten emakume batzuek azaldu dute zergatik atxiki zaizkion GGKEak genero ikuskera kontzeptuari:

“GGKEak eta GGKEen lana internazionalizatzean, terminologia berriztatu behar izan da... Bestalde, bada jarrera kode bat Koordinadorako GGKE guztiek onartzen dutena; badirudi GGKE guztiek baldintza gisa eskatzen dutela genero ikuskera, gainera, faktore hori kontuan hartzen da proiektuak adjudikatzeko orduan, puntuazio handiagoa baitute genero ikuskera beren politika eta helburuetan integraturik dutenak “

“Nik ere proiektuen finantziazioarekin zerikusia duela uste dut. Estatuko eta Europako dekretuek batik bat gero eta gehiago eskatzen dute proiektuetan genero ikuskera integraturik izatea... Kanpoko norbaitek genero ikuskera integraturik dugun galdetzen duenean, baietz erantzun behar da, baita ingurugiroa errespetatzen dugula eta gainerako guztia ere”.

“Ados nago instituzioek proiektuak direla eta ez direla presionatzen gaituztela esatean; faktore horrek garrantzi handia izan duela uste dut, baina gizarteak berak ere presionatzen gaitu. Genero ikuskeraren alde dagoen ala ez galdetzen badiozu norbaiti, baietz esango dizu, nahiz eta zertaz ari den jakin ez, baietz esatea “politikoki zuzena” omen delako... Ildo horretatik, GGKEok nola ez gara politikoki zuzenak izango dena ondo egin behar badugu? Eredu izan behar dugu genero ikuskeran, ingurugiroan, lan harremanetan edo beste edozein alorretan”.

Beste alde batetik, ikerketaren arabera, genero ikuskera sartu duela aitortu duen GGKEetako %13,9ak bakarrik formulatu du alor horretan lana zuzentzeko helburu eta estrategiak biltzen dituen Genero Politika. Agiri hori ez idazteko, gainerako erakundeek adierazi duten arrazoiak ondokoak izan dira besteak beste: “ez da erakundearen lehentasunetako bat” eta “ez daukate hori gauzatzeko denbora edota baliabiderik” (7. Grafikoa, eranskina).

Genero Politika dutela aitortzen duten 54 GGKEetatik bik 1999an landu dute eta 3 orain ari dira egiten. “Erakundearen gogoeta eta uste osoa” eta “erakundearen emakumeen presioa” dira arrazoi nagusiak lan hori gauzatzeko. Halaber, GGKEek adierazi dute, kasu batzuetan, erakundeko kideek Genero Politika landu dutela (edo lantzen ari direla) lankidetzat jasotzen duten emakume taldeen lankidetzarekin.

GGKEetako emakumeekin eginiko eztabaidak zantzu batzuk eskaintzen ditu ageriko kontraesan horiek ulertzeko: GGKEek diote genero ikuskera sartzen dutela euren helburu eta politiketara, baina ez dute behar besteko denbora ematen, ezta baliabideak ere, euren ideiak agiri batera biltzeko, “ez baita erakundearen lehentasuna”.

Emakume horiek emandako azalpen batzuen arabera, GGKEen aburuz, “genero arazoak” “emakumeen arazo” zaharrak dira eta ez daukate behar adinako garrantzia erakunde osoarentzat:

“Gai horien inguruan hasten zarenean eztabaidatzen, ondokoa diote: ‘egon, badatoz emakumeak’... Esaldi hori behin eta berriro entzuten dugu... jakin badakigu ez dutela adituko, beraz, hizketan hasten gara eta kito, lehen ezarritako gaiari heldu eta kito. Saiatzen gara gaiok GGKEetako ardura eta jarduerekin lotzen, baina ezin da: ‘emakumeen kontuak dira’”.

“Generoari buruzko eztabaida sortzen duzunean, ulertzen da emakumeek berriro ere euren arazoak mahaiaren gainean jartzen dituztela... Uste da emakumeen gaiak, emakumeentzako gaiak direla, ‘bigarren mailako gaiak’ izango balira bezala... Ez zaie jaramonik egiten, ez delako gizonen arreta erakartzen”.

“‘Ganorazko’ GGKEaren sona neurtzeko, eragingarritasuna, harremanak edo eusgarritasuna... kontuan hartzen dira... eta neskek ‘nesken gaiak’ azaltzea ez omen da ona GGKEaren irudiarentzat... Harremanetan edo sentsibilizazio laneetan, arazo mota horri lehentasuna ematen dion GGKEa ez da ganorazkoa antza... gai politikoagoak, iraultza prozesuan dauden herriei laguntza ematea edo desagertetak zein giza eskubideak genero desberdintasunak baino gai serioagoak omen dira... Antza denez, ‘emakumeen gaiak’ aztertzeak ganorazko GGKE politiko eta eragingarriaren irudia zikintzen du... eta kritikak jasotzen dira”.

Beste batzuen iritzirako, genero gaiak gatazkatsuak dira:

“Genero ikuskera proiektu edo erakundeetara biltzea ingurugiroari (besteak beste) buruzko gaia baino gatazkatsuagoa da... Gizon eta emakumeen arteko harremanez ari gara eta aurreiritzi eta erresistentzia ugari daude”.

“Feminismoa gaintitu gabeko ikasgaia da eta GGKEek ez dute oraindik behar bezain ondo ulertu... Genero ikuskerak beste ukitu bat –itxuraz, leunagoa– ematen die arazo zaharrei, baina emakumeen eskubideak eta borroka betikoak dira eta gai zaila da oraindik ere... Gehienek ez dituzte feminismoa eta genero ikuskera onetsi oraindik; genero ikuskera terminologia politagoa izan daiteke, baita leunagoa ere, baina gizarteak oraindik ez du onartu, harreman, jarrera eta sinesmen pertsonalekin zerikusia duelako, barneko muina ukitzen duelako...”

Diskurtso eta praktikaren arteko koherentziarik eza, batzuen ustetan, gure gizartearen generoen arteko berdintasuna lortu izanaren ondorioa da, beraz, genero arazoak “hango” emakumeen arazoak dira:

“Nik gazteekin lan egiten dut eta genero ikuskera “hango”, hau da, Hegoaldeko gizartearen, beharritzat jotzen da, beraz, ez da bertoko arazoa... Uste da genero desberdintasuna ez dela bertako arazoa, Honduras edo Txileko emakume txi-roek jasaten duten arazoa baizik... Adin guztietako pertsonak uste dute arazoa hemen konponduta dagoela, eta berdintasuna erabatekoa dela eta, ondorioz, erakundearen barnean ez dagoela ezer eztabaidatzekorik”.

“Generoaren arazoa sakon ez aztertzeke estrategia batzuk erabili izan dira. Lehenengo eta zakarrenak dio gizon eta emakumeek osatzen dutela ‘herria’, eta ‘herriari laguntzen badiogu’, emakumeei laguntzen diegula. Argudio hori baliorik gabe geratu zen laster; geroago, laguntza jasotzen duten herrien kulturari leporatu zioten errua: ez da erraza genero gaitan esku hartzea, euren kultura ulertu behar da eta denbora eman behar zaie... Beste estrategia apur bat finago baten argudioa ondokoa da: genero arazoak hango emakumeen arazoak bakarrik dira eta gure partehartzea txarto ikusitako eskuhartzea izango litzateke”.

Dena den, GGKEek “zerbait” ezagutzen dute arazoa; hala ere, modu nahaspilatsuan adierazten dute, eta euren helburu eta politiketara biltzen dute “zerbait” hori, nahiz eta erakundearen lehentasuna izan ez.

Hortaz, esan daiteke genero ikuskera ez dela elkarriketatutako euskal GGKErik gehienek helburu eta politiketara bildu, nahiz eta eurek oker uste izan ikuskera horrek beren lana zuzentzen duela.

3.2. Egitura eta prozeduretan

I. kapituluaren azaldu bezala, erakundearen egitura genero ikuskera instituzionalizatzeko, “erakundearen laguntza jasotzen duten gizon eta emakumeen ikuspegi, beharritan eta interesak bermatzeko bitartekoak garatu behar dira”.

Erakundeko lan alorretan edo erabakimen eremuetan emakumea eta gizonak egotea (ez egotea) garrantzitsua da genero baten edo bestearen beharritan eta interesak ase diren ala ez aztertzeke. Kabeer-en ustez, talde boteretsuek zuzendutako egitura hierarkizatuak ditu erakunde orok eta bertan boterea dutenen aldeko baliabide banaketa egiten du.

Atal honetan, genero ikuskerarekin eta GGKEetako egiturarekin loturiko lau alde aztertuko ditugu:

- a) GGKEetako giza baliabideak eta horiek erakundearekin lotzeko erak;
- b) Lan eta erabakimen alorretan emakume eta gizonak ez daude neurri berean ordezkatuak;

- c) GGKEek genero ekitatea lortzeko erabilitako prozedura eta bitartekoak.
- d) Genero gaiei buruzko erantzukizun nagusia non jarri.

A) Emakumeek GGKEak bermatzen dituzte

Ikerketaren arabera, euskal GGKEetan dauden edo eurekin kolaboratzen duten emakumeen kopurua gizonen kopuruaren ia bikoitza da (7. Koadroa).

7. Koadroa. GGKEekin aktiboki kolaboratzen duten gizon eta emakumeak					
	Emakumeak	%	Gizonak	%	Emakumeak / Gizonak
Kontratupekoak	59	3,7	50	5,8	1,2
Aldi baterakoak	12	0,7	4	0,5	3,0
Lankideak	102	6,3	103	12,0	0,9
Boluntarioak	1443	89,3	700	81,7	2,1
Guztira	1616	100,0	857	100,0	1,9

1,9 emakumek kolaboratzen du gizon bakoitzeko, beraz, GGKEak gizarte erakunde oso feminizatuak direla esan daiteke, kopuruei dagokienez behintzat. Boluntarioei dagokienez, emakumeen proportzioa handiagoa da, baina kontratatu finkoen artean askoz gizon gehiago dago eta erbesteratu eta lankideen artean, are gehiago.

Datuen arabera, generoak GGKEekiko loturak baldintzatzen ditu: emakume asko daude boluntarioen artean eta “liberatuen” (kontratatu finkoak) artean askoz gutxiago dira, baita Hegoaldeko herrietara kolaboratzera doazen artean ere. Gizonak, aldiz, aukera gehiago dute GGKEekiko lan kontratuak izateko eta egoitzetan nahiz beharrezko den tokian lan egiteko. Boluntarioen artean, gizonen kopurua askoz txikiagoa da.

7. Koadroan aurkeztutako datuen arabera, bi gauza azpimarra daitezke genero harremanen ikuspuntutik:

- GGKEetako egituretan boluntario anitz (%87) egon arren, kontuan hartu behar da gehienak emakumeak direla. 3 boluntariotik 2 emakumeak dira. Orokorrean, orain arte, GGKEek ez dute jendaurrean aitortu euren ezaugarrietako bat dela eta ez dute datu horretatik ondorio politikorik atera.
- “Interesik gabeko lankidetzak” “ordaindutako lanpostuak” bihurtzen denean, genero desberdintasunaren handitasuna ageriago azaltzen zaigu: orokorre-

an, GGKEekin kolaboratzen duten gizonak emakumeen erdia dira, baina gizon kontratatu finkoen kopurua bikoitza da (emakume bakoitzeko, lau gizon, termino errealetan).

B) Emakumeak ertzetan, gizonak erdigunean

GGKEetako lan alorretan kolaboratzen duten gizon eta emakumeen kopuruak aztertzean (8. koadroa), erakundeak feminizatu direla konturatuko gara: alor guztietan, emakume gehiago dago, baina zuzendaritzan gizon bakoitzeko, 1,2 emakume dagoen bitartean, idazkaritza, kontabilitate eta administrazioan, aldiz, gizon bakoitzeko, 2,4 emakume dago.

8. Koadroa. GGKEetako lan alorretan kolaboratzen duten gizon eta emakumeak			
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak / Gizonak
Zuzendaritzakoak	96	78	1,2
Pankidetza Proiektuak	111	83	1,3
Sentsibilizazio eta hezkuntza	269	159	1,7
Administrazioa eta idazkaritza	130	55	2,4
Beste sail batzuk	772	343	2,3

7. koadroan ikusitakoaren arabera, 1,9 emakumek kolaboratzen du gizon bakoitzeko; 8. koadroaren arabera, berriz, emakumeak gainordezkatuta daude administrazio, kontabilitate eta idazkaritza lanetan, kanpaina zehatzetan eta garrantzi txikia duten alorretan (dokumentazio zerbitzuetan, boluntarioen prestakuntza, garbiketa, mantenua eta abar). Bistakoa da azpiordezkatuta daudela proiektu eta sentsibilizazio alorretan eta zuzendaritzan batez ere.

Ondorioa jakinekoa da: emakumeak ugari dira laguntza lanetan eta GGKEetan lan dinamika txikiagoa duten alorretan; emakume gutxiago daude erabakimen alorretan, finantza baliabideak banatzen diren lekuetan eta erakundeetako “bihotzetan”: proiektuak eta sentsibilizazioa.

Gizon eta emakumeen arteko partaidetza desberdintasuna ikusita, esan daiteke GGKEetan lanaren banaketa generoen arabera dela. Emakumeak GGKEetako gizarte oinarri aktiboaren bi herenak diren bitartean, gizonek aukera gehiago dute zuzendaritza karguak betetzeko, jendaurreko aurkezpeneko jarduerak egiteko eta erakundearen finantza baliabideak kudeatzeko.

GGKEetako emakumeek hipotesi batzuk dituzte partaidetza desberdintasunaren kariei buruz, alegia: beti prest egoteko beharra, gizonak sortutako sareetan sarzteko zailtasunak edo emakumeei genero lanak esleitzeko erraztasuna. Ondo-koak dira ikerketa markoko eztabaidan egindako adierazpen batzuk:

“GGKEetan prest egotearen irizpidea erabiltzen da... Hau da, batzarren batera joateko astirik ez baduzu, botere zentroetatik kanporatzen zaituzte, hori horrela da... Bizi dugun kultura honetan, gizonezkoak dute batik bat prest egoteko aukera...”

“Bitxia bada ere, GGKEetan onarturik dago prest egotearen irizpidea eta gizonezkoak ez dira konturatzen berek ezarri dutela irizpide hori...”

“Emakumeok prezio pertsonal handia ordaintzen dugu prest egotearen truke, batik bat seme-alabak ditugunok”

“Liberaturik dauden gehienak gizonezkoak dira eta batzarrak astelehenetik ostiralera bitartean egiten dira, hori baita euren lansaioa... Taldeko militantea nintzenean, batzarrak larunbat eta igandetan egiten genituen eta larunbatean batzarra egingo dugun galdetzen dudanean, zoraturik banengo moduan begiratzten didate...”

“Prest egoterik ez baduzu, nekez egongo zara GGKEen Koordinadoran, gerta daitekeelako hamaiketan deitu eta berehala Gasteizera joan behar izatea... nik esaten diet “begira, nik ez dut honetan lan egiten eta ez didate GGKEek ordaintzen” eta, orduan “neu joango naiz” dio liberatuak eta hortxe bukatzen da eztabaida...”

“Harremanak ere kontuan hartzekoak dira... Gizonek harreman politiko eta sozial ugari dute eta GGKEetako emakumeok lan handiak izaten ditugu harreman horiei ekiteko, ez baitugu beti prest egoteko aukerarik...”

“Arrotz hutsak gara gizonak sortutako sare eta harremanen egituran; harremanak eginak daudenean iristen gara gu eta, ondorenez, ezin dugu maila jakin batzuetako erabakirik hartu...”

“Gainera, instantzia horietara iritsi eta jarrera agresiboagoa hartzen ahalegintzen garenean, konturatzen gara espazio horietan zeudenak ez dituztela beren postuak erraz uzten; harremanak izaten jarraitzen dute, batzarretara joaten dira, erabakiak hartzen diren lekuan daude... Azkenean, eztabaidatu ostean, binaka joaten gara leku guztietara; inork ez du postua utzi eta besteari lagatzen, biak joaten dira batzar eta hitzaldietara... eta horrek eragingarritasun gabeziara eramán gaitzake, GGKE batzuek oso baliabide gutxi dutelako”.

“Azkenean, zereginak banatu behar direla planteatu ohi da eta gehienetan gu genero kontuekin edo organizazioko erabaki globalekin zerikusi handirik ez duten arazoekin geratzen gara...”

“Horrelako hitzarmenak arriskutsuak dira eta GGKEetako emakume askok egin dugu hori... Organizazioa gizonen esku uzten dugu, genero kontuen gaineko kontrolaren truke... Gainera, gizonak horretan ez dute inolako arazorik, badakitelako

genero proiektuak erredaktatzean edo gai horiei buruzko jarduerak egitean ez direla horren trebeak; izan ere, ez dute genero ikuskera horren bereganaturik eta ez dute gu beste bizi izan, beraz, gogor borrokatu ondoren, gure esku uzten dute genero arazoetan trebeak garela adieraziz...”

C) Egiturak aldatzeko mekanismoak

Ikerketan hainbat adierazle erabili dira; adierazle horien bidez, jakin daiteke GGKEek prozedurak ezarri dituzten ala ez, lan eta elkarte eremuak kideen genero beharrezanekiko sentikorrago izan daitezen.

I. Kapituluari adierazi bezala, mekanismo horietan instituzio jarduerak ugaritzen dira, alegia: kontratazioarako irizpide jakin batzuk hartzea, ekintza positiborako politikak aplikatzea, “genero eremuak” martxan jartzea, genero kontuetan espezializaturik dauden langileak kontratatzea edota proiektuak planifikatu eta ebaluatzeko testu liburu, gida eta formatuak egitea. Horien guztien helburua da egituraren aldeko hitzaldi eta praktikak sorraraztea, genero ekitatearekin koherente izanik.

Jarraian adieraziko dizkizuegu adierazle horiek aplikatzean lortutako emaitzak (9. koadroa):

- a) Elkarriketaturiko GGKEetatik herenak baino gehiagok genero harremanen arazoarekiko sentikortasuna kontuan hartu behar dela uste du, organizazioko lanpostuen eskakizunak definitzean. Gehienek (%73,3) ustez, irizpide hori organizazioko lanpostu guztiei aplikatu beharko litzaieke.

Gainerako GGKEek, bereziki “kontserbadoreek”, ez dute uste irizpide hori aplikatzea nahitaezkoa denik langileak kontratatzeko orduan (8. grafikoa, eranskina).

- b) Elkarriketaturiko GGKEetatik erdiak baino gehiagok politika espezifikoak aplikatzen dizkiete genero ikuskerak kontuan hartzen dituztenei; horrela, genero prestakuntza ematen zaie langileei eta horien ekimenak bultzatzen dira.

GGKE “kontserbadoreek” ez dute normalean horrelako politikarik izaten, eta gabezi hori justifikatzeko organizazioarentzat lehentasunezkoa ez dela edo baliabide nahikorik ez dutela esaten dute (9. grafikoa, eranskina).

- c) GGKEen bi herenak neurriak hartzen dituzte emakumeen aldeko lan giroa bultzatzeko.

Besteak beste, hauek dira neurri horiek: emakumeen proposamenak entzungo direla bermatzea; famili erantzukizunak dituztenen lan baldintzak malgutzea eta emakumeen antolakuntza hobetzea GGKE barruan (10. grafikoa, eranskina).

- d) 10 GGKEetatik bik baino ez dituzte emakumeekiko ekintza positiboek politikak aplikatzen, erabaki eremuetan generoen partaidetza ekitatiboa lortzeko. Gainerakoek ez dute aplikatzen “beharrezko izan ez delako” edo

“organizazioan badagoelako emakume eta gizonezkoen berdintasuna” (11. grafikoa, eranskina).

- e) Hegoaldeko herrietara lankideak bidaltzen dituzten 10 GGKEetatik lauk bidali beharreko lankidearen sexua hartzen dute kontuan eta gizonezko edo emakumeei ematen diete lehentasuna destinoaren, proiektuaren edo gure laguntza jasotzen duen herriko ezaugarrien arabera (12. grafikoa, eranskina).

9. Koadroa: Genero ikuskera egituretan sartzeko prozedurak	
Adierazleak	(%) GGKE
a) "Genero sentsibilizazioa" erakundeko karguak betetzeko betekizun gisa baloratzea	35,7
b) Genero gaitan interesatzen direnen aldeko politikak edukitzea	57,1
c) Emakumeen aldeko lan giroa sustatzeko neurriak hartzea	66,7
d) Emakumeen aldeko ekintza positiboko politikak edukitzea	19,0
e) Pertsonaren sexua kontuan hartzea Hegoaldera lankideak bidaltzeko orduan	42,4

D) Genero eremuak?

Egiturari gagozkiola, honakoa planteatu da: “nola ziurta daiteke genero kontuak organizazioaren eguneroko dinamikaren barruan sartuko direla?”. Organizazioetan planteatu ohi den alternatiba hau faltsua da: “generoan espezializaturiko unitatea izatea” edo “generoa kargu eta lanpostu guztietan aplikatzea; izan ere, Europako GGKEen esperientziaren bidez dakigu bi estrategia horiek konbina daitezkeela eragina indartzeko.

Euskal GKEEak, salbuespenak salbuespen, ez dituzte estrategia horiek aplikatzen, hau da, “ez dute genero ikuskera” politika eta programa guztietan aplikatu eta, ikerketa hau egin genuen datara arte behintzat, ez dute genero arazoak konpontzeko espazio organiko eta espezializaturik sortu. Zergatik ez duten egin galdetzean, GGKEetako emakumeek honela erantzun dute:

“Badu zerikusirik mugimendu feministaren gainbeherarekin, hala da ekintza edo kanpainen bidezko kanporako jarduerari dagokionez behintzat; feministen mugimendua gainbehera etorri da pixkanaka-pixkanaka eta horrek eragina izan du...”

“Garaia ere kontuan hartzekoa da... GGKEetara boluntario moduan datorren jende berriak ez du halako kezkarik, inork ez du horrelako arazorik planteatu ere

egin... Generoaren kontua aurkitzeke dugun mundua dela uste dut eta kanpotik ez baduzu laguntzarik jasotzen, ez duzu aurrera egiterik...”

“Genero kontuari ez zaio arretarik eskaintzen eta beste lehentasunezko kontu batzuetara bideratzen dira ahaleginik gehienak... Kanpoko eragingarritasuna lehenesten da, proiektuak prestatu eta jendaurrean erakutsi behar dira; hala ere, barneko prestakuntzari denbora gutxi eskaintzen zaio, beti hurrengo baterako uzten da, batik bat, generoari buruzko kontuen kasuan...”

“GGKEen historian, badira zenbait kontu enbarazu egin digutenak. Hasieran, kooperazioaren mundua “azken tximinoa” zen, izan ere, lehenik sindikatu edo partiduak zeuden, gero feminismoa edo ekologismoa... solidaritate edo kooperazioaren eremura iristen zirenak sektoreka bizi zituzten borroka horiek. Duela 10 urtetik hona diru asko inbertitu da proiektuetan eta eragingarritasunez administratzen ikasi behar izan dugu; ondorenez, GGKE handi eta txikiek enpresa erduei ekin behar izan diete eragingarri izateko, horixe izan da euskal GGKEen bigarren oztopoa, oraindik ere hor dagoena... Azpiegitura prestatuta, kooperazioari buruzko legea amaituta eta dena arautu eta normalizatuta dagoenean, jendeak barne prestakuntzari ekingo diola eta genero kontuan koherente izaten ikasiko duela espero dut”.

“GGKEek eskakizun gehiegi dituzte eta ez dago denetarako astirik; genero, profesionalizazio eta prestakuntzarako ez dago sekula astirik... Asistentzialismoan erortzen ari gara, errazago baita eskolatxoak eraiki eta adreiluak eraikitzea, egindakoa-ren kalitatea ikuskatzea baino; oraindik ez da eztabaida serio eta sakonik egin”.

“GGKEetan eragingarri izateko, emakume moduan antolatu behar dugu... Orain arte, ez da antolaketa egon eta eztabaidak liskar pertsonalak baino ez dira izan; gai batzuk arinkeriaz tratatu eta neskon eskuetan utzarazi ditugu, horraino ere iritsi gara. Generoaren ekitatean aurrera egiteko, GGKEen edo Koordinadorearen barruan antolatu beharra dugu”.

3.3. Organizazioko kultura

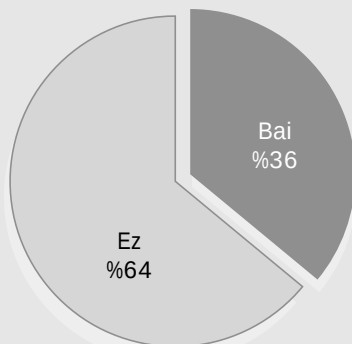
Organizazioetako kideen balore, sinesmen eta jarrerak instituzionalitatearen kultur alderdia osatzen dute. Kontu hau oso korapilatsua da, ohitura, gidalerro eta formalizatu gabeko arauz beteta dagoelako. Arau horiek ez daude idatzirik, baina organizazioko egunerokotasunean ageri dira eta, sarritan, bazterkeriara garamatzen sare ikusezina estaltzen dute.

“Genero gaikuntza” oso tresna erabilgarria da hausnarketa kolektiboko prozesuak sorrarazteko; izan ere, prozesu horiek generoaren inguruko ideia, aurreiritzi eta jarrerak zalantzan jartzen laguntzen digute. Organizazioek prozesu horiei eta kideen genero gaikuntzari ematen dieten garrantzia organizazioko aldaketa bul-tzatzeke nahiaren adierazle da.

GGKEen lana ezagutzeko asmoz, ikerketan ondoko adierazlea erabili da: gaikuntzara destinatutako berezko baliabideak eta kideen genero prestakuntza (18.

grafikoa). Emaizak adierazten digu GGKEen bi herenak ez duela inolako baliabiderik destinatzen jardura horietara, ez dutelako “beharrezkotzat jotzen” (hori dio elkarriketaturiko GGKEen % 55,6ak) eta ez omen dutelako helburu horretarako baliabiderik (% 29,6). Baliabideak eskaini dituzten GGKE bakanek barne prestakuntzarako zenbait ekintza gauzatu dituzte edota kideei kanpoko ikastaro eta mintegietan parte hartzeko aukera eskaintzen diete.

18. grafikoa: Baliabideak esleitzea genero prestakuntzako barne jarduerentzat



Genero harremanen inguruko ideia eta jarrerak ez dira isolaturik ageri GGKEen eguneroko funtzionamenduan. Organizazioko kulturaren beste elementu batzuekin nahasten dira, beraz, “generoaren azterketa” egin daiteke, ondokoak kontuan izanik: kideen prestasuna eta GGKEek ordaindu gabeko lanari (“boluntarioak”) dioten estimua; lan egiteko eta zuzentzeko sistema desberdinak; informazioa transmititzeko, atxikipenak lortzeko edo ezkutuko agendak aurrera eramateko mekanismo informalak eta abar. Horretaz mintzatu ziren ikerketaren mar-koan antolatutako eztabaidan parte hartu zuten GGKEetako emakumeek:

“Emakumeok zenbait ekarpen egin dizkiogu GGKEetako kultura demokratikoari. Eskuarki, zenbat eta emakume gehiago egon GGKEetan, hainbat eta normalagoa izaten da hitz egitean erabiltzen den tonua, era berean, liskar gutxiago egoten da, hitz egiteko txandak gehiago errespetatzen dira... Emakumeen artean hitz egiten dugunean, tonu baxuagoa erabili eta entzuteko ahalegin handiago egiten dugu, nahiz eta taldeak handiak izan”.

“Nire ustez, gizon eta emakumeen arteko ezberdintasunik handiena komunikazio arlokoa da; informazioa transmititzean eta ondorengoei erakustean, izugarritzko ezberdintasuna ikusten dut gizon eta emakumeen artean... Gizonek dakitena irakasteko edo transmititzeko zailtasuna dutela ematen du... Emakumeek erraztasun handiagoa dugu dakiguna erakusteko”.

“GGKEetako partaidetza kultura loturik dago GGKEetako jatorriarekin, eta barneko harremanak, gatazkak konpontzeko formak edo animuak baretzeko moduak

baldintzatzen ditu... Parte hartzeko forma paraleloak dira, informazioa transmititzeko formak, erabakiak hartzekoak edo arazoak konpondu edo nahasteko formak... Nire GGKEan gauzak gertatzen direla ikusten dudanean eta horien berri ez dudanean, esan ohi dut alboko taberna guztietan mikrofonoak ipiniko ditudala nire GGKEan gertatzen denaren berri izateko... Erakundeaz kanpoko bitarteko paraleloak daude eta kidetasun ideologikoekin daukate zerikusia, gizonak egiten dituzten talde informalekin, ez dakit dabiltzan ala ez... Bitarteko informalak dira, erabakigarri eta erabakitzaileak izan arren. Beraz, ez da egia “bileran dena erabakitzen dela”, beti agenda paraleloak baitaude erakunde guztietan, talde informalak sortzen baitira...Nire ustez, funtzionamendu kultura gizonezkoena da”.

“Prest egoteko astialdiaren arazoa ere garrantzitsua da. Konturatu naiz GGKEetan lan egiten duten eta haur txikiak dituzten emakumeek ez daukatela astirik “garagardo bat edateko eta hitz egiteko”... Gizonak badute astirik eta horrek bitarteko eta guneak sortzen ditu, bileretan agertzen ez denaz hitz egiteko, baina jakin badakigu guzez eztabaidatzen dela, eta gizonak argudio gehiago dute gai horien inguruan”.

“Emakumeoi askoz zailago zaigu gure alde borrokatzea bestean alde borrokatzea baino. Errazago zaigu hango emakumeen aldarrikapenen alde, proiektuen sensibilizazioen alde edo emakumeen jendaurreko irudiaren alde borrokatzea gure sona edo botere pertsonalaren alde borrokatzea baino... Zerbaiten alde borrokatzeko, argi eta garbi ikusi behar dugu onura pertsonalik lortuko ez dugula... Gure gain dugun hezkuntza txarrak gure aldeko aldarrikapenak eskatzea eragozten digu; ez gara konturatzen sona, botere edo erabakimena emakumea garela-ko dugula eta ez gu garela...”

III. Kapituluia

Ondorio eta proposamenak

1. Ondorioak

Azken hamarkadan, gizon eta emakumeen arteko botere harremanekin loturiko ardurek protagonismoa, aintzatespena eta legezkotasuna irabazi dituzte garapenaren agendan eta lankidetzaren esparruetan.

Generoen arteko desberdintasuna garapenaren helburu orokorrak lortzeko oztipoa dela aintzatesteko laguntza eman duten faktoreetako batzuk ondokoak dira: Hegoalde eta Iparraldeko herrietako emakume mugimenduen hausnarketak eta eskariak; GNBPK Giza Garapenari buruz emandako txostenak, 1995eko eta ondorengo urteetakoak batik bat; alderdi anitzeko (OCDEko Garapenerako Laguntza Batzordea edo Mundu Bankua, besteak beste), estatuetako (Alemaniako GTZ, edo Herbeheretako Lankidetzaren Ministerioa, besteak beste) edo gobernuen kanpoko (Oxfam edo Novib, adibidez) agentzia batzuen erabakia, hain zuzen ere, genero ikuskera euren printzipio, orientazio eta estrategietara sartzeko erabakia.

Aintzatespen horri esker, instituzio publiko batzuen ustez, genero ikuskera proiektuak finantzatzeko irizpidea izan behar da. Baina genero gaien inguruko prestakuntza nahikorik eman ez denez, “gai horien inguruan hitz egin behar da, nahiz eta zer esan jakin ez”, finantzaketako iturri publiko zehatz batzuetara jo nahi bada.

Hortaz, “genero ikuskera”ren esangura txarto interpretatzeko (“emakumeak proiektuetan egotea”, esaterako) edo formulazio abstraktu, hitz-klixe edota erreminta tekniko legeztatzeko arriskua dago, eta horrek eragin txikia du gizon eta emakumeen arteko botere harremanak aldatzeko saiakeran.

Halako zerbait ari da gertatzen euskal GGKEetan. Nahiz eta gaur egun gutxi izan genero ikuskera garapen lanetan sartzeari “politikoki zuzena” ez dela uste

dutenak, orain arte, GGKEak ez dira benetan arduratu ikuskera hori ezagutu eta aplikatzeaz.

Laburbilduz, GGKEetako zuzendariekiko elkarrizketatik eta erakunde horietako emakumeekiko eztabaidetatik eratortzen den ondorio nagusia honakoa da: generoaren gaia begi onez ikusten da, gutxi ulertu eta txarto aplikatu.

Bestelako ondorio garrantzitsuak laburbilduko ditugu jarraian:

- Genero ikuskeraren eragin politikoa ez da behar bezala ulertu, GGKEetako langileei genero gaiei buruzko prestakuntza emateko denbora eta baliabide gutxi erabili direlako.

GGKEekin kolaboratzen dutenen aktibismoak eta lan gaitzakeria zailtzen dute pertsona horiek behar besteko denbora prestakuntzara dedikatzea. Hala ere, arazoaren mamiak zerikusirik du genero gaiei buruzko ideia eta jarrerekin, beraz, ezin da pentsatu irtenbidea genero azterketaren “erre-minta tekniko”etatik soilik etorriko denik.

- GGKEek oso fondo gutxi erabiltzen dute emakumeek garapenerako lanean boterea eskuratzen laguntzeko eta genero ekitatea lortzeko.

Emakumeak baliabideen banaketatik at geratu dira familia edota erkidegoei zuzendutako proiektuetan –GGKEetako proiekturik gehienak– ikusten ez direlako; hori dela eta, Hegoaldeko emakumeen bizi baldintzak txarragoak dira, eta gizartearen duten egoera txarragoa da, beraz, ekitatezko giza garapena helburu gaitzagoa da.

- Nahiz eta emakumeak dira neurri handi batean GGKEak osatzen dituztenak, erakunde horiek garapenaren arazoan, lanaren, antolakuntzaren, zuzentzeko eta parte hartzeko ildoen inguruko kontzepzio eta baloreak maskulinoak dira, eta horrelaxe barne hartu dute GGKEetan kolaboratzen duten emakumerik gehienak.

GGKEetako zuzendaritzan eta ataza teknikoagoetan emakume gutxiago daude, kargu horietarako prest egon behar delako beti eta GGKEek ez dutelako aintzatesten emakume eta gizonen ardura bikoitza –familiakoa eta lanekoa–.

- Elkarrizketatutako GGKErik gehienak prest daude genero ikuskera garapenerako lankidetzaren lanetan aplikatzearen inplikazioak ezagutu eta ulertzeko.

Hori dela eta, baikorrak izan gaitezke GGKEek berek berretsitako Jokabide Kodean jasotako orientazioei –genero ekitatea giza garapenaren ezinbesteko osagaia da– dagokienez, eta orientazio horiek GGKEetako ohiko praktika bihurtu daitezke.

2. Proposamenak

Euskal GGKEen Jokabide Kodearen arabera, erakundeok “gizartea aldatu edo aldarazteko borondatea eduki behar dute gizartearen hobekuntzan aktiboki parte hartuz Iparralde eta Hegoaldearen arteko harreman zuzenago eta ekitatiboagoen aldeko neurrien bidez eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatuz, garapen prozesuaren ezinbesteko zati berezkoa baita” (Jokabide Kodearen 1.1.4.)

Era bertsuan, GGKEek “baldintzak sortu behar dituzte, emakumeek, erkidegoaren kide gisa, erabakietan parte har dezaten. Edu berean, erakundeok sustatu behar dute emakumeek aktiboki parte hartzea garapeneko eta giza laguntzako programa guztietan, baliabideak eta horien onurak ekitatiboki banatzen direla bermatzeko” (Jokabide Kodea 1.2.)

Aurrekoaren harira, genero ekitatea “GGKEetako lan esparrua osatu eta printzipioak orientatzen dituzten” oinarritzko kontzeptuetako –garapena, txirotasuna, Hegoaldeko herriekiko lankidetzatza, giza eskubideak eta ingurugiroarekiko begirunea- bat direla esan daiteke.

Ikerketaren arabera, GGKEek emakumeak garapenean parte hartzearen alde egitiko ahaleginak ikus daitezke, baita erakunderik gehienotan genero ekitatea laneko eta funtzionamenduko orientazio printzipio bihurtzeko falta dena ere.

Ondoko gomendio eta proposamenek iradokitako zenbait lan ildok lagun diezaiekete GGKEei bideak egiten, kontuan harturik GGKE bakoitzak bere antolakuntza kultura duela, baita indarrak ere, genero ekitatearen alde egiteko, eta kontuan izan behar dira erakunde bakoitzeko helburua, xedeak, historia, tamaina, jarduerak, funtzionamendua eta aldaketarako erresistentziak eta oztopoak, esparru horretan, beren estrategia hobeto hautatzeko orduan.

Erakunde guztientzat gomenda daitezkeen estrategiak oso gutxi dira, hau da, hainbat erakunde, zenbat estrategia. Jarduera ugari egin daitezke, bai konbinaturik eta bai banaka, garai desberdinetan eta zenbait elkarriketarekin. Ez dago errezeta bakar bat, erakunde bakoitza bakarria delako izaera, tamaina, adin, testuinguru eta kultur esparruari dagokionez.

Aldaketa antolakuntza ikastearen arabera da. Ondorioz, ezinbestekoa da une, aukera eta bitartekoak ezartzea erakundearen helburu, prozedura eta egitura formal eta ez formal guztiak aztertu ahal izateko. Pertsonak gai horiek guztiak ezagutzen badituzte, prest daude aldaketak eskatzeko eta lankidetzatza hobetuko da.

Garrantzitsuena da erakundean genero ekitatea instalatzeko estrategiak erakundeak berak ikusitako beharrezanez egokitzea. Generoaren inguruan, erakundeak berak bere barne zein kanpoko harremanen eta Iparraldean zein Hegoaldean garatutako produktu eta jarduera mailaren diagnostikoa egin beharko du.

Erakundearen gizon eta emakumeek genero ikuskera sartzeari aurre egiteak erakundean “kortseak” jartzearen kontrako sentimendua sortu ohi du. Sentimendu

hori erakunde bakoitzeko ikuskera espezifikoarekin –beharrizanen arabera diseinatutakoa- desagerraraz daiteke.

Printzipio, helburu eta politiken esparruan

GGKEak Jokabide Kodea berresten duenean, ulertzen dugu bere genero ekitatearen aldeko konpromisoa eta borondatea erakusten ari dela, nahiz eta neuri txiki batean izan. Baina kasurik gehienetan, berretsi ondoren, konpromiso horren inguruko hausnarketa ez da egin eta konpromisoa erakundearen goi mailetan hartu da.

Proposatzen dugu GGKEek barneko eztabaida sortzea (jarraitzea edo sakontzea) genero ekitatearen esangura teoriko eta praktikoari buruz, GGKEek proposatutako giza garapenaren funtsezko osagai gisa.

Eztabaida horren helburua erakundearen Genero Politika formulatzea izan behar-ko litzateke, bere printzipio, helburu eta politika orokorretara gizon eta emakumeen arteko ekitatearen aldeko konpromisoa sartzeko asmoz.

Erakunde baten Genero Politika gizon eta emakumeen arteko desberdintasunen kari eta ondorioen inguruko talde kontzientziazioko prozesuaren emaitza da, baita errealitatea aldatzeko erabaki politiko eta instituzionalaren emaitza ere. Hori dela eta, ondoko gomendioak zehaztu nahi ditugu:

- a) Genero Politika GGKEaren gainerako politiketatik kanpo ez geratzeko, genero politika erakunde osoaren hausnarketaren ondorioa izan behar da (ez zuzendari batzuen hausnarketaren emaitza edo adituen gogoetaren ondorioa bakarrik) eta eztabaidak sortu behar dira norbanako eta taldeko jardueren inguruan (eta ez proiektuen alderdi teoriko edo teknikoen inguruan bakarrik).
- b) "Genero esparrua" (batzordea, alorra edo programa) sortu behar da eta bi funtzio bete behar ditu: batetik, beharrezko barneko eztabaidak sortu eta dinamizatzea erakundeak bere Genero Politika sor dezan; bestetik, GGKEak bere lan eta funtzionamendura genero ikuskera sartzen (biltzen) duela bermatzea. Esparru hori ezin da gizarte erakunde batzuetan orain dela urte batzuk sortutako "emakume batzordea" izan, baizik eta erakundearen genero gaien inguruko proposamenak aztertu eta lantzen dituen esparrua.
- c) Genero Politika erakundearen Ekintza Plan bilakatu behar da, non epeak eta bitartekoak ezartzen diren helburu eta xedeak betetzeko. Eta bertan, ardurak eta giza zein finantza baliabideak esleitu behar dira.

Dena den, jakin badakigu aurrekoa ezin dela lortu genero ekitatea bigarren mailako gaia den bitartean euskal GGKEetan.

Antolakuntza egituraren esparruan

Ikerketaren arabera, genero desberdintasuna ez da Hegoaldeko gizartearen gaitza bakarrik. GGKEetan ere egon badago gizon eta emakumeen arteko desberdinta-

sunik, emakumeek aukera gutxiago baitute erabakiak hartzeko orduan eta erakundeko “bihotza” diren jardueretako zuzendaritzan aritzeko garaian. Dena den, harritzen gaitu GGKEak eurak desberdintasunok daudela eta inplikazioak ekaritzen dituztela ez konturatzeak.

Proposatzen diegu GGKEei antolakuntza egituraren diagnostikoa lantzea, non kideen generoa eta antolakuntza kokapena kontuan hartzen diren.

Diagnostiko hori GGKEko kideen partaidetzari buruzko gogoeta izan beharko litzateke (kanpoko pertsonak lagundu beharko lukete, beharrezkoa izanez gero); helburua ondokoa da:

- a) Gizon eta emakumeek erakundeko lan alorretan eta erabaki arloetan modu desberdinean parte hartzearen kari eta ondorioak ezagutzea, baita elkarrekiko balorazioak eta guztien bizipenak ere.
- b) Elkarriketa eta adostasunaren bidez antolakuntza aldaketarako helburuak, xedeak, epeak eta erritmoak identifikatzea.
- c) Erakundean aukera berdintasunaren eta genero ekitatearen aldeko barneko prozedurak (esaterako, kontratazio irizpide berriak, emakumeentzako ekinga positiboko neurriak, lan malgutasuneko politikak, beste herrietan kolaboratzen duten alderdiekiko aliantzak eta abar) diseinatzea.
- d) Elkarrekin aldaketa prozesua ebaluatu eta aurrerapenak neurtzeko irizpide kuantitatibo eta kualitatiboak definitzea.
- e) Bitarteko espezifikak ezartzea GGKEko emakumeek gaindi ditzaten erabaki alorretan parte hartzeko oztopoak.

Antolakuntza kulturaren esparruan

Antolakuntza kultura alor zaila da sinesmen eta baloreek ohitura, usadio eta prozedura ez formalizatuak, ezta idatziak ere, sortzen dituztelako bizitza instituzionalean.

Beti prest egotea, konpromiso militantea eta lan egiteko prestutasuna erakunde mota horretako balore nagusietako bat da, beraz, galdetu behar dugu ea beti prest egoteko eskatzen duten funtzio eta karguetan (zuzendaritza batzak, gerentziak, ordezkaritza) emakume gutxiago egoteak zerikusirik duen GGKE askotan irizpide hori nagusi izatearekin.

Proposatzen dugu GGKEek beti prest egoteko irizpidearen garrantzia berriro aztertu eta irizpide horrek emakumeak baztertzeko dituen aztertzea.

Antolakuntza kulturari dagokionez ere, genero ikuskera GGKEetako lan eta funtzionamendura biltzeko oztopo nagusietako bat kategoria hori “emakumeen arazo”arekin nahastea da.

Proposatzen dugu GGKEek “genero gaikuntza” eta genero eta garapen gaiei buruzko prestakuntza” programak garatzea erakundearekin kolaboratzen duten pertsona guztiekin.

“Genero gaikuntza” da genero desberdintasunaz ohartzeko prozesua; prozesu horrek konpromiso politikoa eta ekitatearen aldeko aldaketa ekintza dakartza. Prozesu horrek zalantzan jartzen ditu norbanakoek eta taldeek generoaren inguruan dituzten ideiak, sinesmenak, baloreak, eta jarrerak eta emakume eta gizonak inplikatzeko dituzte.

“Genero prestakuntza”, genero gaikuntzaren elementuak bildu arren, errealitatearen ikuspegi generikoa (hau da, genero ikuskerak gidaturikoa) lortzen laguntzen duten azterketa bitartekoak eta metodologiak ikastera zuzentzen da, hots, genero azterketa proiektuen diagnostiko, formulazio eta ebaluazioetara biltzera, generoak parte-hartzeetan duen eragina neurtzeko adierazleak lantzen eta abar.

Uste dugu GGKEetan lan egin eta kolaboratzen duten genero kontzientzia eta prestakuntza lortu behar dutela, euren helburua den garapenak emakume eta gizonen arteko ekitatea lortzea biltzen baitu. Dena den, “genero lana” ere lanbide espezializazioa da eta GGKEek baliabideak behar dituzte berori gauzatu ahal izateko; ondorioz, fondoak eta denbora erabili behar dira genero helburuak lortzeko beharrezko ezagupenak eta trebetasunak eskuratu ahal izateko, eta baldintza egokiak lortu behar dira ezagupen eta trebetasunak praktikan jartzeko eta iraunkorki eguneratzeko.

Azkenik, lana hobetzeko berezko bideak bilatzeko, emakume mugimenduen hausnarketa eta praktikak aprobeitza daitezke. Espainiako eta Europako GGKEek genero ekitatearen alde gauzatutako antolakuntza aldaketak lagungarri izan daitezke.

Proposatzen dugu GGKEek ahaletan gauzatzea emakume erakundeekin eta erakunde feministekin harremanetan jartzeko, bai Euskal Herrian eta bai lankidetzaren helburu diren Hegoaldeko herrietan, garapenaren aldeko lanera genero ikuskera biltzearen inguruko esperientzia eta ezagupenak trukatzeko.

Lankidetzaren proiektuen esparruan

Ikerketa honen emaitzek, garapen proiektuetara genero ikuskera biltzeari dagokionez, erakutsi dute GGKEek ez dutela Genero Garapenean (GG) estrategia aplikatzen lankidetzaren lanean, ezagutzen ez dutelako edo ados ez daudelako (ezagutu arren) edo, ados egon arren, ez dakitelako zelan aplikatu beren garapen ekintzetan. Bestetik, proiekturik gehienetan, “ongizatea”, “txirotasunaren kontrako ikusketa” edo “eragingarritasuna” nagusi direnez, zalantzarikoa da erabilgarria izango den emakumeek boterea eskuratzeko edo genero ekitatea lortzeko.

Proposatzen dugu GGKEek emakumeei, erkidegoei eta gizarte sektoreei zuzendutako garapen proiektuak zuzentzen dituzten ikuskerak kritikoki berrikustea.

Nahiz eta euskal GGKErik gehienek Hegoaldeko emakumeak “biztanle txiro eta baztertu”tzat jo, ez diote jaramorik egiten ikuspegi horri, emakumeentzat zuzenean zuzendutako baliabideak banatzean.

Lankidetzaren eragileek ondorio politiko eta praktikoak atera behar dituzte emakumeak pertsona txiro, indarge eta analfabetoen bi herenak direla jakitetik –denon ahotan dago gainera-; hala ere, emakumeek munduko diruaren %10 eta lur landatuaren %1 besterik ez dute (GNBP, 1995). Are gehiago, Jokabide Kodea berretsi duten GGKEek konpromisoa hartu dutenez “desberdintasunen (genero, etnia eta klase desberdintasunak, besteak beste) aurrean ahulenak diren taldeei eta beren kolektibo antolatuei lehentasuna emateko...” (Jokabide Kodearen 2.1.).

Proposatzen dugu GGKEek kontuan hartzea talde baztertuenei lankidetzaren baliabideak zuzen esleitzeak Hegoaldeko emakumeei lehentasuna ematea dakarrela.

Horrez gainera, azpimarratu behar dugu GG (Generoa Garapenean) estrategia hartzeak ez dakarrela emakumeekiko proiektu espezifikoak bertan behera uztea, proiektuok ezinbestekoak baitira oraindik ere emakumeen desabantaila historikoak (esaterako, analfabetismo eta desnutrizio tasak handiagoak dira) konpentsatzeko, ugalketarekin zerikusirik duten arazoak (adibidez, ama eri-hilkortasuna gutxitzea) konpontzeko edo emakumeen erakundeak indartzeko.

Proposatzen dugu GGKEek ondoko proiektuei lehentasuna ematea: emakumeek garapenaren eta baliabideak eta onurak eduki eta kontrolatzea sustatzen dutenei; emakumeek erabakimen eta botere eremuetan parte hartzea bultzatzen dutenei; eta emakumeen antolakuntza prozesu autonomoak indartzen dituztenei.

Ikertuten arabera, GGKEek aitortzen dute emakumeek zerikusi handia dutela proiektuen arrakastan, bertan parte hartzen dutenean, baina ez diote behar besteko garrantzirik ematen emakumeek proiektuaren zikloaren etapa guztietan parte hartzeari (diagnostikoa eta jardueren betearazpenean bai).

Proposatzen dugu GGKEek aintzatestea emakumeek eskubidea dutela proiektuaren etapa GUZTIETAN eta partaidetzaren onuretan aktiboki parte hartzeko, noiz eta proiektuok emakumeok ukitzen dituztenean, bai proiektua arrakastatsua izan dadin eta bai partaidetza herrikoiarekin eta demokraziarekin loturiko garapen helburuak lor daitezen.

Jakin badakigu emakumeek garapen proiektuetan parte hartzea bultzatzea ez dela borondate politikoko kontua bakarrik; partaidetza hori bultzatzen jakin behar da. Hortaz, GGKEek proiektuen kudeaketaz arduratzen diren kideen gaitasun teknikoa gehitu behar dute “genero eta garapen prestakuntzaren bidez, ondokoa egin ahal izateko:

- a) Emakumeek proiektuaren etapa guztietan parte hartzea bultzatzeko prozedura eta metodología egokiak erabiltzea.

Garrantzitsua da GGKEek erreminta analitiko eta kontzeptualak erabiltzen jakitea emakumeei laguntza eman ahal izateko eta erkidegoek genero azterketa erabili, arazoak identifikatzen dituztenean; horrela, emakumeok beren beharrian praktikoak eta interes espezifikoak identifikatu ahal izango dituzte.

Halaber, esku-hartze estrategiek gizon eta emakumeen arteko zangak ez handitzeko beharrezko ezagupenak ikasi behar dituzte, baita emakumeok azterketa eta ebaluazio jardueretan parte hartzeko ere.

- b) Proiektuak identifikatu, formulatu, aztertu eta ebaluatzeko erreferentzi adierazpenetan genero ekitateari buruzko gaiak sartzea.

Izan ere, adierazleak –kuantitatibo eta kualitatiboak– landu behar dira generoak proiektuetan epe luzean eta motzean duen eragina neurtzeko; proiektu guztietan, generoaren eragina neurtzeko aurrekontu partida adierazi behar da.

- c) Lankidetzaren alderdien artean eztabaidatzea emakumeek proiektuaren etapa guztietan parte hartzeak duen garrantziaz eta genero ekitatearekin loturiko helburuez.

Garapenerako sentsibilizazio eta hezkuntza jardueretan

Jokabide Kodea berretsi duten GGKEek konpromisoa hartu behar dute “gizarte eraldaketarako balore eta jarrerak bultzatzeko, eta eraldaketa hori justizian, bakean, emakume eta gizonen arteko eskubide eta aukera berdintasunean oinarritu behar da...” (Jokabide Kodearen 2.3.).

Horrez gain, Hirugarren Munduari buruzko Irudi eta Mezuen inguruko Jokabide Kodea (Europako GGKEen arteko Lotura Batzordeak 1989an onetsitakoa eta euskal GGKEetako Jokabide Koderak bildutakoa) berrestean, GGKEek konpromisoa hartu zuten “mezu eta irudi katastrofistak, idilikoak, orokorgarriak eta baztertzaileak saihesteko” eta “justizia, elkartasuna, erantzukizuna eta genero ekitatea bezalako balore ‘erradikalak’ bultzatzeko”.

Edonola ere, GGKEetako hezkuntza lanaren errealitatea orientazio horietara egokitzetik urrun dago. Ikerketaren arabera, GGKEek oro har ez dute genero ikuskera biltzen garapenerako sentsibilizazio eta hezkuntza jardueretara.

Halaber, ez ohi dituzte biltzen emakumeen arazo espezifikoak garapenaren gai orokorrak (pobrezia, kanpoko zorraren eragina, armen bidezko gatazkak, globalizazio ekonomikoa) aztertzean eta ez diete aukerarik ematen Ipar eta Hegoaldeko emakumeei euren adierazpenak GGKEek antolatutako jardunaldi, hitzaldi, mintegi edo ikastaroetan entzun daitezen.

Proposatzen dugu GGKEek beren hezkuntza jardueren helburuen artean ondokoa biltzea: “gizon eta emakumeen arteko desberdintasunei buruzko kontzientzia kritikoa sortzea”, genero ikuskera jarduera guztietan egon dadin.

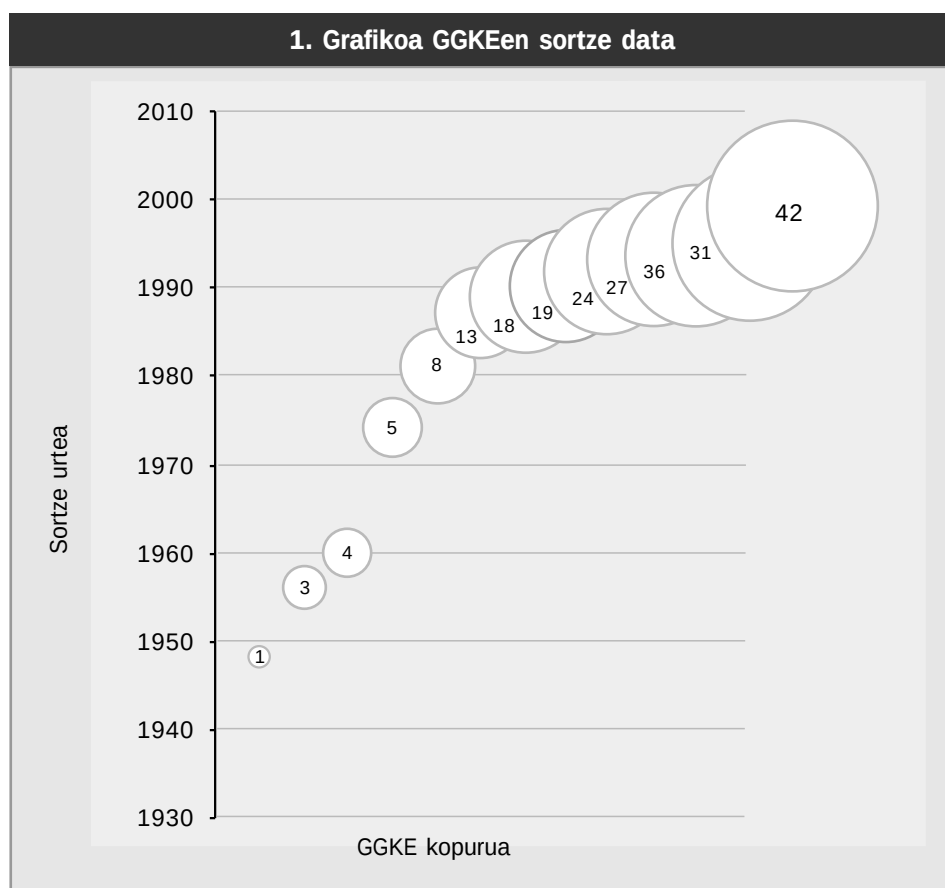
Jokabide Kodea berrestean eskuratutako konpromisoak praktikan jartzea, hau da, hezkuntza jarduerak giza garapenaren xedea den genero ekitatearen aldeko benetako propaganda bideak izan behar dira.

Ondorioz, GGKEek ondokoa egin behar dute:

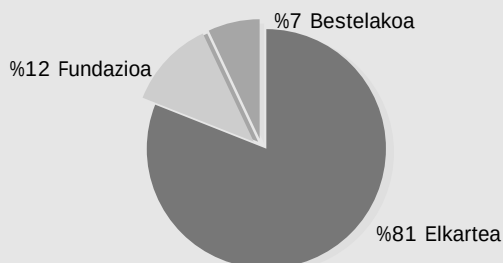
- a) Euren hezkuntza jardueretan erabilitako hizkuntza zaintzea, erdarazko maskulino pluralak emakumeen errealitate espezifikoak estal ez ditzan.
- b) Iparralde eta Hegoaldeko emakumeek bizi dituzten egoeren arteko desberdintasun eta berdintasunak erakustea.
- c) Emakumeek hezkuntza jardueretan beren ahotsarekin parte har dezaten bermatzea beti.
- d) Gure lankidetzak jasotzen duten Hegoaldeko herrietako emakumeen borrokei laguntza ematea.

Eranskina

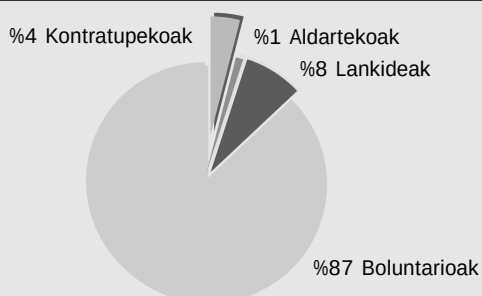
Koadroak eta grafikoak



2. Grafikoa GGKEetako forma juridikoa



3. Grafikoa GGKEekin kolaboratzen duten gizon eta emakumeak, lotura motaren arabera



1. Koadroa GGKEek gauzatutako jarduerak

	(%) GGKE
Garapenerako lankidetza proiektuak	90,5
Sentsibilizazioa	97,6
Garapenerako hezkuntza	71,4
Lankidetzari buruzko prestakuntza	57,1
Dokumentazio zerbitzua	35,7
Argitalpenak	64,3
Presio sare eta taldeak egotea	66,7
Merkataritza alternatiboa	26,2
Ikerketa eta azterlanak	19,0
Lankideak bidaltzea	66,7

2. Koadroa GGKEek gauzatutako jarduerak, euren genero ideien arabera			
	GGKE “kontserbadoreak” (%)	GGKE “eg” (%)	GGKE “gg” (%)
Garapenerako lankidetzak proiektuak	13,2	55,3	31,6
Sentsibilizazioa	14,4	51,2	34,1
Garapenerako Hezkuntza	10,0	53,3	36,7
Lankidetzari buruzko prestakuntza	8,3	54,2	37,5
Dokumentazio zerbitzua	20,0	40,0	40,0
Argitalpenak	14,8	40,7	44,4
Presio sare eta taldeak egotea	10,7	50,0	39,3
Merkataritza alternatiboa	9,1	54,5	36,4
Ikerketa eta azterlanak	12,5	62,5	25,0
Lankideak bidaltzea	10,7	50,0	39,3

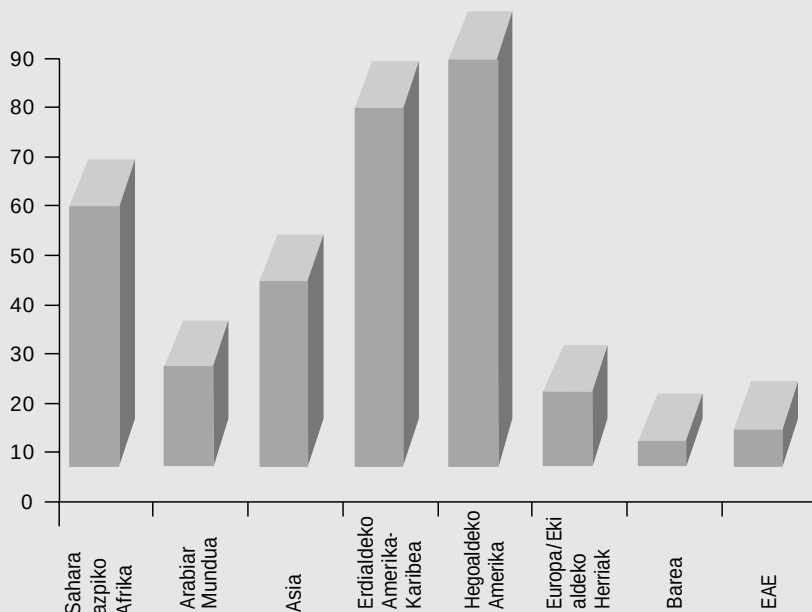
3. Koadroa GGKEen finantzaketa iturriak	
	GGKE (%)
Udalak	90,5
Aldundiak	47,6
Esuako Jaurlaitza	85,7
Espainiako Gobernua	40,5
Europako Batasuna	26,2
Nazioarteko GKEak	14,3
Kuota eta donazioak	97,6
Salmenta eta kanpainak	73,8
Enpresak	45,2
Beste iturri batzuk	31,0

4. Koadroa Proiektuak emakumeei zuzentzen dizkieten GGKEak, euren genero ideien arabera			
	GGKE “kontserbadoreak” (%)	GGKE “eg” (%)	GGKE “gg” (%)
Emakume indigenak	20,0	50,0	30,0
Haur eta neskak	0,0	75,0	25,0
Errefuxiatu, higitu eta itzultitako emakumeak	0,0	33,3	66,7
Kaltetutako emakumeak	0,0	66,7	33,3
Baztertutako emakumeak	0,0	60,0	40,0
Bestelako emakume sektoreak	0,0	55,6	44,4

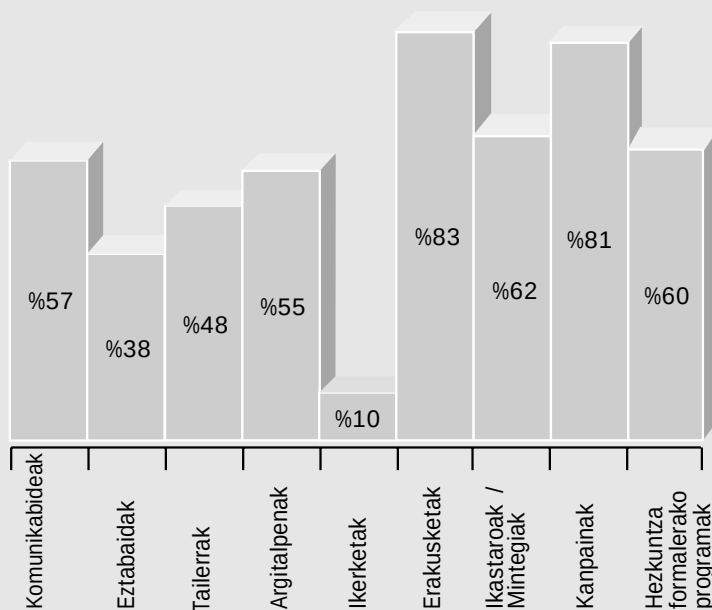
5. Koadroa Esku-hartze sektoreak, GGKE motaren arabera			
	GGKE "kontserbadoreak" (%)	GGKE "eg" (%)	GGKE "gg" (%)
Hezkuntza	14,3	57,1	28,6
Osasuna	37,5	62,5	0,0
Produkzio proiektuak	0,0	50,0	50,0
Giza Eskubideak	0,0	100,0	0,0
Oinarri erakundeen indartzea	16,7	33,3	50,0
Azpiegitura	0,0	50,0	50,0
Garapen lokal /integrala	25,0	25,0	50,0
Bestelakoak	0,0	100,0	0,0

6. Koadroa Genero ikuskera sartzeko erabilitako bitartekoak, GGKE motaren arabera			
Biratekoak eta prozedurak	GGKE "kontserbadoreak" (%)	GGKE "eg" (%)	GGKE "gg" (%)
Ikuskera hori sorreraren helburutzat hartu da	0,0	21,1	7,1
Langile espezializatuak daude	33,3	57,9	78,6
Barneko eztabaida hausnarketa sortzen ari da	33,3	42,1	64,3
Langileak prestatzen ari da	0,0	47,4	42,9
Ikuskera hori sartzeko konpromisoa hartu da	66,7	63,2	57,1
Kanpoko adituen laguntza jasotzen da	0,0	10,5	7,1

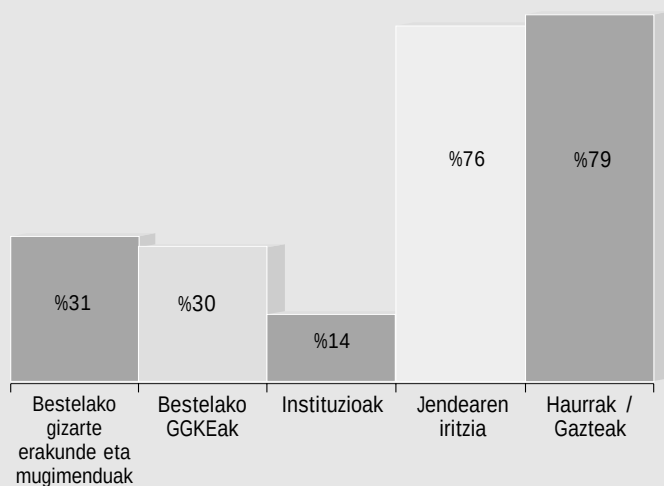
4. Grafikoa Proiektuentzako lehentasunezko geografi aldeak



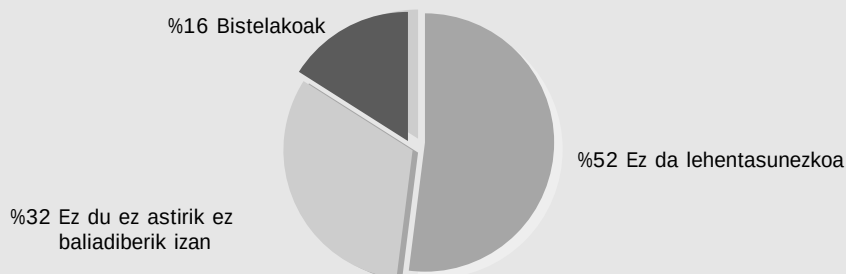
5. Grafikoa Hezkuntza jardueretan gehien erabiltzen diren bitartekoak



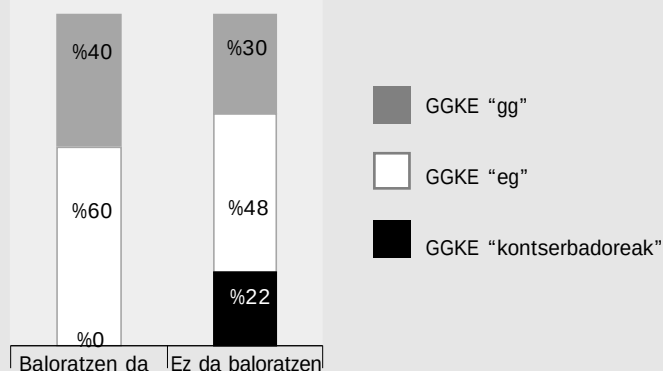
6. Grafikoa Hezkuntza jardueren helburu diren biztanleak



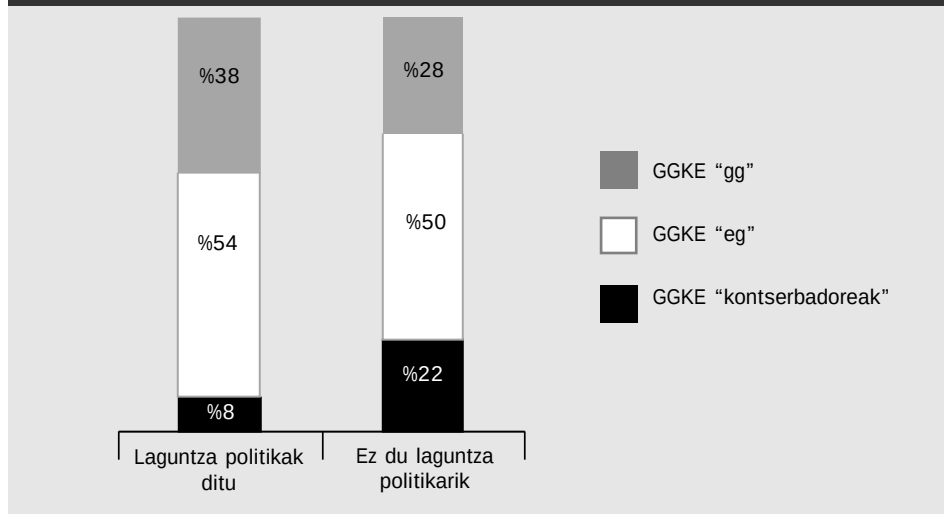
7. Grafikoa Genero politika ez lantzeko emandako arrazoiak



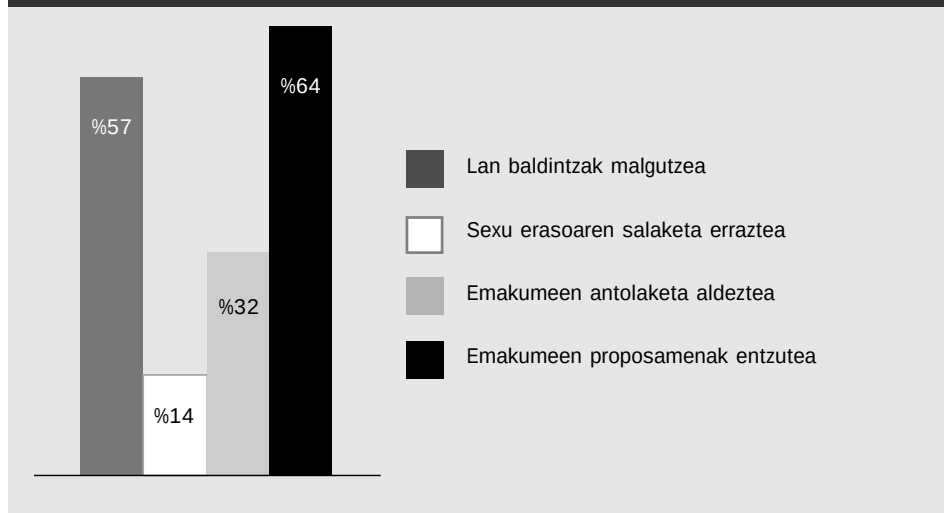
8. Grafikoa Genero sentsibitatea baloratzea lanpostuen betekizunak ezartzean, GGKE motaren arabera



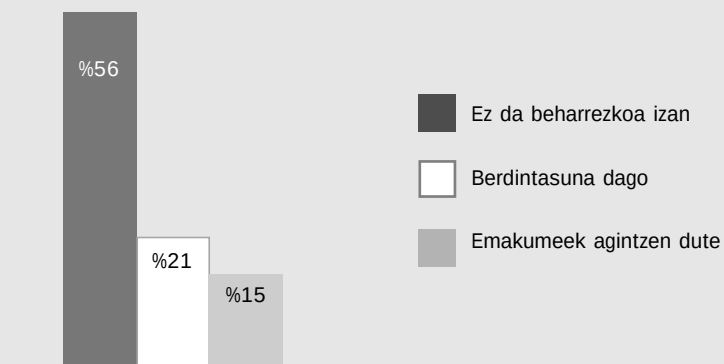
9. Grafikoa Generoaz arduratzen direnentzako laguntza politikak, GGKE motaren arabera



10. Grafikoa Emakumeen aldeko lan giroa sortzeko, GGKEek hartutako neurriak



11. Grafikoa Emakumeen aldeko ekintza positiboko politikak ez izateko arrazoiak



12. Grafikoa Hegoaldera lankide bidaliko duten pertsonaren sexua kontuan hartzen duten GGKEak

