



Euskal Autonomia Erkidegoan sexuen
berdintasunaren alde gizonen
kontzientziazioa, partaidetza eta inplikazioa
sustatzeko ekimena

**GIZONDUZ EKIMENAREN
PROZESUARI BURUZKO
EBALUAZIOA ETA EMAITZAK
(2007-2015)**

Zuzendaria: Maribel Pizarro Pacheco

Laguntzailea: Liher Bakaikoa Erro
2016ko abendua

AURKIBIDEA

	or.
I. SARRERA	1
II. EBALUAZIOAREN XEDEAREN DESKRIBAPENA: GIZONDUZ PROGRAMA	3
III. EBALUAZIOAREN METODOLOGIA	13
1. EBALUAZIOAREN HELBURUAK	14
2. EBALUAZIOAREN DISEINUA	14
3. INFORMAZIO-ITURRIAK ETA DATUAK BILTZEKO TEKNIKAK	16
4. DATUEN AZTERKETA	26
IV. EBALUAZIOAREN EMAITZAK	27
A. PROZESUAREN EBALUAZIOA	28
1. PROGRAMAREN ESTALDURA	
1.1 Gizonduz bizkar-zorroa	29
1.2 8 orduko lineako ikastaroa	30
1.3 60 orduko lineako ikastaroa	32
1.4 Zuzeneko ikastaroak	35
2. PROGRAMAREN DISEINUA, EZARPENA ETA KUDEAKETA	43
2.1 Gizonduz bizkar-zorroa	43
2.2 8 orduko lineako ikastaroa	50
2.3 60 orduko lineako ikastaroa	54
2.4 Zuzeneko ikastaroak	59
3. ERABILITAKO BALIABIDE EKONOMIKOAK	64
B. EMAITZEN EBALUAZIOA	66
1. GIZONDUZ BIZKAR-ZORROA	67
2. 8 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA	69
3. 60 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA	70
4. ZUZENEKO IKASTAROAK	73
C. PROGRAMAREN ERAGINKORTASUN OROKORRA	78
V. GIZONDUZ EKIMENAREN EBALUAZIOAN AURKITUTAKO EMAITZEI BURUZKO ONDORIOAK	81
VI. AURRERAPENAK ETA ETORKIZUNEKO ERRONKAK	92
1. AURRERAPENAK	93
2. ERRONKAK	94

I.- SARRERA

2014. urteko azaroan, Gizonduz Ekimenaren, hots, Euskal Autonomia Erkidegoan sexuen berdintasunaren alde gizonen kontzientziazioa, partaidetza eta inplikazioa sustatzeko Sentsibilizazio eta Prestakuntza Programaren ibilbidearen 7 urte bete ziren.

Urte horietan guztietan, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egin diren jardunen egikaritzeari buruzko jarraipen xehatu samarra egiteko aukera eman duten datuak bildu ditu urtero. Emaitzak, orokorrean, oso positiboak izan dira eta jardun horiek bideratzeko eta/edo jardun horiek egikaritzeari buruzko erabakiak hartzeko balio izan dute, kalitate- eta gogobetetasun-mailak areagotzeko asmoz.

2014. urtearen amaieran, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak Prozesuaren eta Emaitzen Ebaluazioa egitea erabaki zuen berdintasun-programen eta -politiken ebaluazioan espezialista den kanpoko kontsultoretza batekin. Ebaluazio horrekin lortu nahi dena zera da, orain arte aurkitutako emaitzak ulertzea eta emaitza horietan sakontzea, Gizonduz Ekimenak proposatutako helburuak betetzea zenbateraino lortu den jakitea eta ekimen horren indarrei eta ahuleziei buruzko azterketa egitea ahalbidetuko duen informazioa lortzea; espero da informazio horrek guztiak laguntzea bereziki Gizonduz ekimenaren berehalako etorkizunari buruzko erabakiak hartzen, eta, orokorrean, modu espezifikagoan gizonei zuzendutako Berdintasun Politikei eta Programei buruzko erabakiak hartzen.

Barker-en eta Green-en ustez, (2011)¹ gizonak eta maskulinitasunak genero-ekitateko politiken barnean sartzerara bideratutako politikek begien bistakoa den horretan oinarritu beharko lukete; are gehiago, uste dute politika mota horretan ahaleginak egiteko erabakia gidatu beharko lukeen printzipio kontzeptual eta ideologiko globaletako bat izan beharko lukeela. Era berean, azpimarratzen dute gobernuek askotan programak ezartzen dituztela ikerketa eta ebaluazio egokirik egin gabe.

Norabide hori bera ematen da aditzera Rioko Deklarazioan², “Funtsezkoa da generoaren programa eraldatzaileak nabarmentzen jarraitzea inpaktuari buruzko ikerketak eta ebaluazioak eginez, kultura-testuinguru bakoitzean arrakasta handiena duten estrategiak zein diren ezartzeko. Arrakasta-adierazleek genero-arauak eta -jokabideak aldatu ote diren

¹ Barker G. eta Green M.E. (2011). Gizonak eta maskulinitasunak genero-ekitatea sustatzeko politika publikoetan sartzeari buruzko gogoetak. Hemen: Aguayo, F. eta Sadler M. (Edit.). *Masculinidades y Políticas Públicas. Involucrando hombres en la equidad de género*. Txileko Unibertsitatea - Gizarte Zientzietako Fakultatea, Antropologia Saila.

² Sinposio Globala, Gizonak eta Mutilak Genero Ekitatean sartuz (Rio de Janeiro, 2009ko martxoaren 29tik apirilaren 3ra). Ingeleseko bertsioa gaztelaniara itzuli zuten Francisco Aguayok eta Beatriz Sotomayorrek.

jakiteko azterketa espezifiko bat izan beharko dute. Halaber, programen eta politiken ebaluazioak programa eta politika horiek bi generoetan (gizonak eta emakumeak) zer ondorio dituzten aztertu behar du.

Gizonduz ekimenari buruz egindako ebaluazioak diseinuari dagokionez dituen mugak gorabehera (ikus metodologiari buruzko atala eta ondorioak), argi dago lortutako emaitzetatik eratorritako ondorioak gida gisa erabiliko direla bereziki gizonei bideratuta dauden berdintasun-politikei eta -programei buruz Emakundek etorkizunean hartzen dituen erabakietarako.

Txosten honek Sarrera honetaz gain (I), bost zati ditu:

II. Ebaluazioaren xedearen deskribapena: Gizonduz ekimenari buruzko zertzelada orokor batzuk ematen ditu eta ekimenaren barnean sartu diren eta, azken batean, ebaluazio honen helburu zehatzak izan diren jardunei buruzko deskribapen zehatzagoa egiten du (jardun horiei proiektu ere deitzen zaie txosten honen barnean).

III. Ebaluazioaren metodologia: alde batetik, ebaluazioaren helburuak eta diseinua aipatzen dira; bestetik, erabilitako informazio-teknikak eta -iturriak; eta, azkenik, datuei eta informazioari buruz egindako azterketa motak.

IV. Emaitzak: atal hau hiru zatitan banatuta dago. Lehenengo zatian Prozesuari buruzko Ebaluazioari dagozkion emaitzak aurkezten dira (Programaren estaldura; Programazioa, Kudeaketa eta Koordinazioa; Aurreikuspenak Betetzea; eta Baliabide Ekonomikoak barne hartzen dira). Bigarren atalean Emaitzei buruzko Ebaluazioa biltzen da. Hirugarren atalean programaren eraginkortasun-maila orokorrari buruzko azterketa bat sartzen da.

V. Ondorioak: Prozesuari eta Emaitzei buruzko Ebaluazioan eta Programaren eraginkortasun-maila orokorrari buruzko azterketan aurkitutako emaitza esanguratsuenak barne hartzen dira.

VI. Aurrerapenak eta Etorkizuneko Erronkak: Ebaluazioan parte hartu duten taldeek eta kolektiboek emandako iritziak oinarritzat hartuta egin da.

II.- EBALUAZIOAREN XEDEAREN DESKRIBAPENA: GIZONDUZ PROGRAMA

Azken hamarkada hauetan, nazioarteko erakunde batzuk gizonak berdintasunezko gizarte-eredu demokratikoago baterantz egindako aldaketaren subjektu aktibo gisa hasi dira kokatzen. Eredu horretan, emakumeek eta gizonak eskubide eta betebeharrak izango dituzte eta aukera-berdintasunak emaitza-berdintasuna ekarriko du. Gauzak horrela, Beijingen, 1995. urtean egindako Emakumeei buruzko IV. Mundu Konferentzian, “gizonak emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko diren ekintza guztietan erabat parte hartzera behartu zituzten”.

Era berean, 1997ko irailean Oslon bildu zen UNESCOren Aditu Taldeak³ eta Michael Kaufman-ek (Begizta Zuriaren kanpainaren sortzailea eta lehendakariakidea)⁴, besteak beste, gizonak indarkeriaren aurkako borrokan eta prebentzioan inplikaturik dituzten neurriak gauzatzearen aldeko apustua egin zuten. Bestalde, 2004an, Nazio Batuen Emakumearen Baldintza Juridiko eta Sozialaren Batzordearen bileren 48. aldian, New Yorken egin zen hartan, nazioartean adostutako ondorioak lortu ziren gai honen inguruan. Nabarmendu zuten gizonak eta mutilek jarrerak alda ditzaketela harremanetan, baliabideak lortzean eta emakumeen eta gizonen artean berdintasuna sustatzeko funtsezkoak diren erabakiak hartzean. Gainera, Batzordeak Gobernuari honako neurri hauek hartzeko eskatu zien, besteak beste:

- Eskolentzako, gazte eta kirol-erakundeentzako eta hurrekin zein gazteekin lan egiten duten bestelako taldeentzako programak sortzea eta aplikatzea, sexuen arteko berdintasunaren esparruan jarrera positiboak sustatzeko.
- Gurasoentzako, tutoreentzako eta bestelako zaintzaileentzako hezkuntza-programak egitea, gizonak beren seme-alabak sexuen arteko berdintasunera bideratuta hezteko duten gaitasuna handitzeko bitartekoei eta moduei buruzko informazioa emateko.
- Gizonak parte hartzera adoretzea, beste pertsonak (adinekoak, minusbaliatuak eta gaixoak barne, eta, bereziki, haurrak eta beren kargura dauden senideak) zaintzeari eta haiei laguntza emateari dagokionez.
- Gizonak eta mutikoak indarkeria mota guztiak prebenitzeko eta ezabatzeko parte-hartze aktiboa izan dezaten adoretzea, bereziki sexu-indarkeriaren esparruari dagokionez (sexu-esplotaziorako salerosketa barne), eta salerosketa hori jasaten

³ UNESCO (1997). *Recomendaciones del Grupo de Expertos “Roles masculinos y masculinidades desde el punto de vista de una Cultura de Paz”*. Oslo, Norvegia, 2007ko irailaren 24tik 28ra.

⁴ Kaufman, M. (2001). *La construcción del movimiento masculino dirigido a terminar con la violencia contra las mujeres*, Kongresua: Gizonak giza antolamendu berriaren aurrean, 2001eko ekaina, Donostian (Emakumearen Euskal Erakundea).

duten emakumeen eta neskatoen demanda ezabatzerako bideratutako neurriak gogoan hartzea.

Era berean, Europako Kontseiluaren Ministro Batzordeak hartutako Genero Berdintasunaren Estrategiatik abiatuta (2014-2017), 1. Helburu estrategikoaren barruan (Genero-estereotipoak eta sexismoari aurre egitea), "genero-berdintasuna lortzeko garaian gizonek betetzen duten zeregina sustatzea" proposatzen da neurri gisa.

Bereziki mutilei eta gizonei bideratutako berdintasun-programen eraginkortasunari dagokionez, oso ebaluazio gutxi egin badira ere, eta biztanleria-sektore horiekin egindako lanari buruzko informazio gehiago eduki behar bada ere, Osasunaren Mundu Erakundeak, 2007. urtean, mundu osoko 58 programatik ateratako datuak aztertu zituen⁵. Azterketa horretan honako ondorio hauek atera ziren:

- Gizonei eta mutilei bideratutako programek –ondo diseinatuta daudenez– argi eta garbi erakusten dute aldaketak daudela portaeretan eta jarreretan. Gizonek eta mutilek beren jarrerak eta portaerak hainbat alderdiri dagokionez alda ditzakete eta aldatzen dituzte. Alderdi horiek honako hauek dira: sexu- eta ugalketa-osasuna, amaren, haur jaioberriaren eta mutilaren edo neskaren osasuna, seme-alabekiko elkarrekintza, emakumearen aurkako indarkeriaren erabilera, indarkeria beste gizon batzuen aurka erabiltzea zalantzan jartzea eta osasun-laguntza bilatzearekin lotutako portaera; hori guztia nahiko epe laburreko programen emaitza gisa. Termino orokorretan, aurreko definizioaren arabera, esan daiteke 58 programen % 29 eraginkorrak direla jarrerak edo portaera aldatzeari dagokionez, programen % 38 etorkizun handikotzat hartu zituzten, eta % 33 zehaztugabetzat hartu ziren.
- Generoaren alorrean eraldatzailatzat hartu zituzten programek eraginkortasun-tasa handiagoa zuten. Generoaren alorrean eraldatzailatzat hartutako 27 programen artetik, % 41 eraginkortzat hartu zituzten, guztizko 58 programen artetik % 29ren aurrean. Ematen zuen gizonen eta mutilen partaidetza sustatzen duten eta generoari eta maskulinitasunari buruzko berariazko eztabaidak ez ezik, genero-arauak aldatzeko ekimen garbiak ere barne hartzen zituzten programak bi sexuen arauak eta eginkizunak soilik onartzen edo aipatzen zituzten programak baino eraginkorragoak zirela.

⁵ Gary Barker, Christine Ricardo eta Marcos Nascimento (2007). *Cómo hacer participar a los hombres y los niños en la lucha contra la inequidad de género en el ámbito de la salud. Algunos datos probatorios obtenidos de los programas de intervención*. Osasunaren Mundu Erakundea (OME) eta Promundo Erakundea. Osasunaren Mundu Erakundeak argitaratua (Geneva). <http://www.who.int/gender/documents/Men-SPAN.pdf>

- Txertatutako programak eta hedabideetan komunitatearen hedapena, mobilizazioa eta kanpainak egiteko jarduerak osatzen dituzten programak eraginkorrakoak dira portaera aldatzeko. Horrek nabarmentzen du garrantzitsua dela gizabanakotik haratago joatea eta gizarte-testuingurua lortzea –harremanak, gizarte-erakundeak, bitartekariak, komunitateko liderrak eta antzekoak barne–.
- Hainbat datuk frogatzen dute portaera-aldaketa izan dela arlo programatiko guztietan (sexu- eta ugalketa-osasuna; prebentzioa, tratamendua, arreta eta laguntza GIBak eragindako infekzioari dagokionez; aitatasuna; genero-indarkeria; amaren, haur jaioberriaren eta mutilaren edo neskaren osasuna; eta generoaren sozializazioa) eta esku-hartze programatiko mota guztietan (prestakuntza-taldeetan; zerbitzuetan oinarritutako esku-hartzeak; komunitatearen hedapena, mobilizazioa eta kanpainak hedabideetan; eta esku-hartze integratuak).
- Gizonei eta mutilei zuzendutako oso programa gutxi doaz etapa pilotutik edo epe laburreko eskema batetik haratago. Kontuan hartu diren 58 programen artetik, gutxi doaz epe laburreko proiektu-ziklo batetik haratago, eta honako hauek barne hartzen dituzte: taldean egindako prestakuntza-saioak (astean saio bat 16 astez) eta urte oso bat irauten duten kanpainak. Oso kasu gutxi batzuetan (58 programetatik gutxi gorabehera 10etan) programa horiek epe luzerako ekimenak eratzen dituzte, gizonak eta komunitateak parte hartzera bultzatzen dituzten eta haratago joateko edo epe laburreko edo irismen mugatu samar bateko esku-hartzeak hedatzeko aliantzak ezartzen dituzten ekimenak, hain zuzen ere.

Gizonak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politiketan sartzea bilatzen duten jardunen edo programen ikuspuntuei edo ikuspegiari dagokienez, hainbat egilek bi ikuspegi proposatzen dituzte⁶:

- Ikuspegi batek sartze hori justifikatzen du emakumeek hainbat arlotan gehiago aurreratzen laguntzen dutelako. Arlo horiek honako hauek dira: emakumeen osasuna eta emakumeen ugalketa- eta sexu-eskubideak, pertsonen zaintza eta etxeko lana edo emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa.
- Beste ikuspegian batez ere gizonei eragiten dieten arazoak aintzat hartzen dituzten jardunak biltzen dira (adibidez, adikzio sorta handi bat edo trafiko-istripuak), eta arazo horiek aintzakotzat hartzeak ere mesede egingo die emakumeei (emakumeak zaintzaile nagusi gisa betetzen duen rolari eragingo dio).

⁶ Aguayo, F. eta Sadler, M. (Editoreak) (2011). Masculinidades y políticas públicas: involucrando hombres en la equidad de género. Txileko Unibertsitatea - Gizarte Zientzietako Fakultatea, Antropologia Saila.

GIZONDUZ Ekimena⁷, Euskal Autonomia Erkidegoan sexuen berdintasunaren alde gizonen kontzientziazioa, partaidetza eta inplikazioa sustatzeko dena eta ebaluazio honen xede dena, aipatu dugun lehenengo ikuspegiaren barnean sartuko dugu, nahiz eta bigarren ikuspegiarekin lotutako gaiak ere lantzen dituen.

2007ko azaroaren 2an, Lehendakariak eta Emakunde ekimen hau aurkeztu zuten Euskal Autonomia Erkidegoan. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko planteamendu orokor eta integral baten barnean sartzen da. Planteamendu hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean agertzen da, baita Euskal Autonomia Erkidegoko Berdintasunerako ondorengo Planetan ere.

Ekimen horren dokumentu osagarriak nabarmentzen du ezinbestekoa dela erabateko aldaketak izatea gizonengan, emakumeengan izandako aldaketak ez direlako nahikoa benetako berdintasuna lortzeko. Hau da, emakumeek gizartean duten zereginaren aldaketa garrantzitsua izan da eta tradizionalki maskulinoztat hartu diren eremuetan gero eta emakume gehiago dago, baina, hala ere, etxeko lana eta tradizionalki femeninoztat hartu diren gainerako eginkizunak eta balioak gizonen beren gain hartzeari dagokionez, oraindik ez da oso esanguratsua.

7

Ekimena sortu da laguntzeko eta bultzatzeko bi egitura azaldu direlako:

- Jarraipen Batzordea⁸: Eusko Jaurlaritzako Lehendakariak, Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Herri Administrazioa, IVAP-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunde eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakunde ordezkariak osatzen dutena.
- Idazkaritza Teknikoa: ekimena garatzeko, Emakunde berdintasunean eta maskulinitasunean espezializatuta dagoen eta berdintasunaren alde dauden gizonen lan egiten esperientzia duen laguntza tekniko izan du.

2009ko maiatzetik aurrera, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak bere gain hartu ditu Jarraipen Batzordearen eginkizunak.

Batzordearen ebaluazioari eta jarraipenari dagokionez, urtero⁹ memoria bat egiten da gauzatutako jardunekin, gainera, adierazle jakin batzuei buruz lortutako emaitzak aurkezten

⁷ www.berdingune.euskadi.net

⁸ Bere zereginak dira, batez ere, laguntzak jaso eta beste erakunde eta sektore batzuekin elkarlana lortzea, ekimenaren jarraipen periodikoa egitea eta ekimenean helburuak lortzeko egokitzat jotzen diren egokitzapenak edo aldaketak proposatzea ekimenean.

⁹ Egindako lehenengo memoriak 3 urteko aldia hartzen du kontuan (2007-2010).

dira (webgunearen bisitak, eskainitako prestakuntzetara bertaratutako emakumeen eta gizonen kopurua; erakunde publikoak, sindikatuak, ikastetxeak, gizarte-erakundeak –betiere egindako jardueretakoren batean parte hartu badute beren langileek–, zuzeneko ikastaroen balioespena, eta abar).¹⁰

Ekimenaren indarraldia, hasiera batean, bi urte ingurukoa bazen ere, izandako harrerak eta lortutako balioespen positiboek lagundu dute Emakundek oraindik ere indarrean edukitzea ekimena.

Ildo orokorretan, Gizonduz Programak bi jardun-ildo proposatzen ditu:

- Gizonek pentsamoldea eta portaera aldatzea.
- Gizonek erantzunkidetasuna izatea etxe-eremuan eta pertsonen zaintzan.

Lehenengo jardun-ildoari dagokionez, ekimenak 10 sentsibilizazio-neurri eta 4 prestakuntza-neurri proposatzen ditu eta neurri horien bitartez lortu nahi da gizonak kontzientziatzea eta konprometitzea sexu-berdintasunaren alde. Uste da horrek ahalbidetuko duela gehiago aurreratzea sexuaren arabera gaur egun nagusitzen diren jokabide-eredu soziokulturalen aldaketan. Bi helburu proposatzen dira:

1. *Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan eta emakumeek jasaten duten indarkeriaren aurka sentsibilizatutako eta inplikaturako gizonen kopurua handitzea.*
2. *Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza duten gizonen kopurua handitzea.*

Bigarren jardun-ildoan, 3. helburuan zehazten dena: *Gizonen erantzunkidetasuna areagotzea etxeko lanei eta pertsonak zaintzeari dagokionez*; ekimenak 5 neurri proposatzen ditu; batez ere pertsonak zaintzearekin lotutako estimulu multzo bat da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Autonomikoko eta haren erakunde autonomoetako langileak "saritzen dituen", betiere Gizonduz ekimenaren sentsibilizazio- edo prestakuntza-programetan parte hartu duten edo erditzeagatiko bi asteko edo lau asteko lizentzia hartu duten langileak badira. Gainera, proposatzen dute Administrazio maila honetako langileei erditzeko prestakuntza-ikastaroetara bertaratzeko baimena ematea (amarenarekin bateragarria). Era berean, adierazten da neurri horiek guztiak gainerako erakunde publikoetan eta sektore pribatuan sustatu behar direla.

¹⁰ Gizonduz ekimenaren dokumentuari eta egin diren ondorengo memoriei buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, hemen kontsulta daiteke: www.euskadi.net/gizonduz

Gizonduz Programa modu grafikoagoan erakusteko, 2007-2010 aldiari dagokion memorian jasota dauden bi taula hauek txertatu dira. Lehenengo taulan, aipatutako hiru helburuei dagokienez proposatu diren neurrien egikaritze-maila azaltzen da eta bigarreanean, espero diren emaitzen betetze-maila, gaur egun eskura dugun informazioarekin eguneratu dena.

AURREIKUSITAKO NEURRIAK	EGIKARITUTAKO NEURRIAK
1.1. Gizonen mentalitatea aldatzeko eta gizonen berdintasunaren alde eta emakumeenganako indarkeriaren aurka jarrera aktiboa izatea bultzatuko duten kontzientziazio-kanpaina espezifikoak egitea.	BAI
1.2. Maskulinitasunari eta eguneroko bizitzari buruzko nazioarteko batzarra antolatzea.	BAI
1.3. Maskulinitasuna Berdintasunerako Foroaren edukietan txertatzea.	BAI
1.4. Berdintasunaren aldeko gizonen taldeentzako eta tailerrentzako diru-laguntzak ematea.	BAI
1.5. Berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren kontrako euskal gizonen Eskutitza egitea, zabalpena ematea eta gizon gehiago hari atxikitzea.	BAI
1.6. Berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren kontrako euskal gizonen Eskutitzaren edukia ikastetxeetan, gazteen elkarteetan eta kirol elkarteetan eta hurrekin eta gazteekin lan egiten duten beste talde batzuetan lantzeko plan bat diseinatuko da.	BAI
1.7. www.euskadi.net webgunean gaian berezitutako ataria sortzea.	BAI
1.8. Gizonei zuzendutako sentsibilizazio-programa espezifiko martxan jartzea.	BAI
1.9. Eskuliburu bat eta bestelako sentsibilizazio-materialak ematea lehen aldiz haurra izan duten gurasoei.	BAI
1.10. Ekimenean parte hartzen dutenei eskerrak emateko ekitaldi publikoa antolatzea.	EZ
2.1. Ekintza positiboak aurrera eramatea, IVAPEk berdintasunaren esparruan antolatutako ikastaroak gizonentzat eskuragarriago egon daitezen.	BAI
2.2. Ekintza positiboak aurrera eramatea, gizonen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko masterrak eta graduondokoak eskuragarri izatea sustatzeko.	BAI
2.3. Gizonentzako prestakuntza-programa espezifiko bat martxan jartzea.	BAI
2.4. Esperientziaren berri ematen duen dokumentua egitea eta zabalpena ematea.	BAI
3.1. Autonomia Erkidegoko Administrazio Autonomikoko eta bere erakunde autonomoetako langileei erditzeko prestakuntza-ikastaroetara bertaratzeko baimena ematea (amarenarekin bateragarria).	EZ
3.2. Gizonduz Ekimenaren sentsibilizazio- eta prestakuntza-programetan parte hartu duten eta Autonomia Erkidegoko Administrazio Autonomikoan eta bere erakunde autonomoetan lan egiten duten gizonen aitatasun-baimena luzatzea.	EZ
3.3. Bi edo lau asteko erditze-lizentzia duten EAeko Administrazioiko langileei erditze-lizentzia bi edo lau aste luzatzea, hurrenez hurren.	EZ
3.4. Gaixotasun kronikoren bat edo mugikortasun-arazoren bat duten ahaideak zaintzeko baimenaren ordutegi-kreditua luzatzea ekimenaren sentsibilizazio-edo prestakuntza-programetan parte hartu duten gizonei.	EZ
3.5. Lehenago aipatutako neurriak gainerako erakunde publiko zein sektore pribatuan ezar daitezkeen sustatzea, edo/eta etxeko lanetan zein zaintza lanetan gizonak erantzunkide egitera bideratutako beste neurri batzuk sustatzea.	EZ

ESPERO ZIREN EMAITZEN FORMULAZIOA	ABIAPUNTUA ZENBAKITAN	ESPERO ZIREN EMAITZAK	LORTUTAKO EMAITZAK 2010	2015eko EGOERA
Berdintasunerako Foroan parte hartzen duten gizonen ehunekoa bikoiztea.	% 9	% 18	% 22	% 42
Berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren kontrako euskal gizonen Eskutitzari 10.000 gizon atxikitzea lortzea.	-	10.000	10.230	10.289
Berariazko sentsibilizazio-programan 1.000 gizonek parte hartzea lortzea. (10 ordu arteko iraupena duten Gizonduz programaren ikastaroak)	-	1.000	1.483	4.297
EAEko administrazio publikoetarako lan egiten duten langileen prestakuntzaren esparruan IVAPek antolatzen dituen berdintasunari buruzko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzen duten ikasleen kopuruaren gaitetik gizonen ehunekoa bikoiztea.	% 15	% 30	% 23	% 28 ¹¹
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean berezitutako masterretan edo bestelako unibertsitate-graduondokoetan gizonezko ikasleei dagokien ehunekoa bikoiztea.	% 8	% 16	% 10	% 5
Berariazko prestakuntza-programan 100 gizonek parte hartzea lortzea. (10 orduko edo gehiagoko Gizonduzen ikastaroak)	-	100	182	456
Etxeko lanetarako eta zaintzarako batez bestean gizonak erabiltzen duten denbora % 20 areagotzea.	2 ordu eta 54 minutu ¹²	3 ordu eta 29 minutu	3 ordu eta 10 minutu ¹³	3 ordu eta 46 minutu ¹⁴
Bikotekidearekin amatasun/aitatasun baimena partekatu duten gizonen ehunekoa bikoiztea.	% 3,5	% 7	% 4,5	% 5,3
Eusko Jaurlaritzak pertsonak zaintzearren lanaldia murrizteko eta eszedentzia hartzeko emandako laguntzen onuradunen artean gizonei dagokien ehunekoa % 10era igotzea	% 6,1	% 12,2	% 6,4	% 7,75

¹¹ 2014. urteari dagokion datua, eskuragarri dagoen azkena.

¹² Denbora-aurrekontuen Inkestari buruzko datuak, 2003, Eustat.

¹³ Denbora-aurrekontuen Inkestari buruzko datuak, 2008, Eustat.

¹⁴ Denbora-aurrekontuen Inkestari buruzko datuak, 2013, Eustat.

Orain arte (2007-2010; 2011; 2012; eta 2013) egindako jardun-memoriei buruzko azterketa orokor batek erakusten du gauzatutako jardun guztiek 1. eta 2. helburuetan izan dutela eragina, hau da, gizonen mentalitatea eta portaera aldatzea bilatzen duten helburuetan. Horregatik, Gizonduz Ekimenaren jardunek edo proiektuek, azkenean ebaluazio honetan sartu zirenek, Sentsibilizazio- edo Prestakuntza-helburuak dituzte.

Aitzitik, ebaluazio honetan ez dira sartu 3. helburuarekin, Gizonen erantzunkidetasuna areagotzea etxeko lanei eta pertsonak zaintzeari dagokionez, lotutako jardunak ekimenean proposatutako 5 jardueretako bakar bat ere ezarri ez delako; Emakundek adierazi du neurri horiek benetan aplikatzeko, Administrazio langileen baimenak eta lizentziak aplikatzeari buruzkoak direnez, negoziazio kolektiboan akordio bat lortu behar zela sindikatuekin, baina ez zen akordiorik lortu, nahiz eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritza neurri horiek ezartzearen alde agertu zen (ikus 2007-2010 aldiko memoria).

2007. urtetik 2015. urtera bitarte abian jarri diren sentsibilizazio- eta prestakuntza-jardunak asko eta era askotakoak izan badira ere (egindako urteko Memoretan ikus daitekeenaren arabera)¹⁵, Ebaluazio honetan, jarraitutasunarengatik eta intentsitatearengatik jarrerak eta portaerak eraldatzeko edo aldatzeko aukera handiagoa ematen dutenak bildu dira. Neurri horiek, gainera, baliabide ekonomiko garrantzitsuak eskuratu dituzte eta haiek neurtzea ez da hain konplexua eskuragarri dagoen informazioaren arabera:

- Gizonduz Bizkar-zorroa (2008ko irailetik 2011ko otsailera), guraso izan behar zuten gizonen bideratua. Material horietaz gain, Aitak dokumentala ere bazegoen, baita “Aitaren sekretua”, “Aitak berdintasunean” izeneko gida bat; eta “Berdinometroa” joko ere. Material hori, batez ere, Osakidetzako emaginen bitartez eta adopzioak kudeatzeko ardura duten foru-aldundietako organoen bitartez banatu zen.

¹⁵ 2007. urteaz geroztik, ebaluazio honen xede diren jardunek gain, hainbat sentsibilizazio-kanpaina eta jardunaldi antolatu dira; berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren kontrako euskal gizonen Eskutitza egin da eta sinadurak jaso dira; berdintasunaren aldeko gizonen elkarteei diru-laguntzak eman zaizkie; bideo-joko bat diseinatu da gazteen artean jokabide matxistak eta indarkeriazkoak prebenitzeko; hainbat argitalpen egin dira, eta abar. Gainera, Gizonduz Ekimenak 2008an sortu zuen webguneak (www.euskadi.eus/gizonduz) 20.000 bisita baino gehiago izaten ditu urtean (23.859 2015ean), eta bere blog-era, 2009an sortu zenez geroztik, 1.000 sarrera baino gehiago igo dira (934 2015eko abendura bitarte). Horrez gain, Gizonduz Facebooken dago 2009az geroztik; 2015ean 5.081 adiskide izan zituen batez beste (% 35 emakumeak eta % 60 gizonak) eta 351 argitalpen sartu ziren, eta web-orria 803 pertsonak ikusten dute batez beste egunero. Gizonduz-ek 897 jarraitzaile ditu Twitterren. 2011. urtean guztira 2.376 tuit idatzi ziren. Gizonduz-ek badu kontua YouTuben ere, 20 bideo baino gehiago daude, eta 2015. urtean 1.251 aldiz ikusi dira bideo horiek.

- Lineako sentsibilizazioa (ikastaroak 8 ordu ditu eta egunaren 24 orduetan egin daiteke). 2009an jarri zen abian, eta gaur egun ere eskaintzen da.
- Sentsibilizazio- eta prestakuntza-programa: 2009ko martxoan jarri zen abian. Maskulinitasunean eta generoan espezialistak diren pertsona talde batek garatutako proposamen teoriko batetik abiatuta egin zen programazioa. Bi ikastaro mota eskaintzen dira: zuzenekoak eta lineakoak.

- * Zuzenekoak: hasieran ikastaro programatuak eta ez-programatuak eskaini ziren, baina batez ere ikastaro ez-programatuak, neurrira egindakoak ere deitzen zaienak, eskatu dira. Ikastaroen iraupena 2 ordutik 10 urtera bitartekoa da edo 10 ordutik gorakoa. Gaur egun ere eskaintzen dira.
- * Lineakoa: 60 orduko ikastaroa da. 2009ko irailean eskaini zen lehenengo aldiz; azken edizioa 2014an egin zen.

III.- EBALUAZIOAREN METODOLOGIA

13

Atal honetan metodologiarekin lotutako elementuak bildu dira, hala nola: ebaluazioaren helburuak; erabilitako ebaluazioaren diseinua; informazio-teknikak eta -iturriak; eta datuen azterketak.

1. EBALUAZIOAREN HELBURUAK

- Proiektuen eragiketa operatiboaren azterketa sistematikoa egitea (Programazioa; Programaren Antolamendua; Erabilitako baliabideak; Programari jarraipena egiteko informazio-sistema; Funtzionamenduaren kostuak; Koordinazioa; eta Programaren estaldura). Azterketa horri esker balioetsi ahal izango da kudeaketa horrek programaren jomugak eta helburuak betetzeko behar dena betetzen ote duen. Era berean, gomendioak egin ahal izango dira hobekuntza-tresnak ahalbidetzeko.
- Proiektuetan inplikaturik dauden alderdi guztien gogobetetasun-maila aztertu ahal izango da: kudeatzen eta egikaritzen dutenen gogobetetasuna, baita pertsona eta erakunde hartzaileena/onuradunena ere.
- Proiektuak ezartzearen ondorioz lortutako emaitzak ebaluatu ahal izango dira kuantitatiboki eta kualitatiboki.
- Gizonduz Programaren alderdi sendoak eta ahulak aztertu ahal izango dira.

14

2. EBALUAZIOAREN DISEINUA

Ebaluatzeko lau tipologia klasikoak jarraikiz (eginkizunak, unea, ebaluazioaren ardura duen taldea eta ebaluatu behar den fasea edo edukia), egindako ebaluazioak honako ezaugarri hauek ditu:

- Ebaluazio *sumatiboa* da, lortutako emaitzei edo eragindako ondorioei buruz jaso den informazioa “kontuak emateko” erabiliko da, baita Gizonduz Ekimenari buruzko erabakiak hartzeko ere. Era berean, eginkizun *hezigarria* du, prozesuaren ebaluazioa ere barne hartzen duelako. Ebaluazio *post-facto* da, ekimenak indarrean zazpi urtez egon ondoren proposatu delako. Gertakari horrek oso ondorio garrantzitsuak ditu erabilitako ebaluazio-diseinuari dagokionez. Esate baterako, prestakuntza-jardunek eragindako emaitzak ebaluatzerakoan (60 orduko lineako prestakuntza edo zuzeneko prestakuntza), ezin izan da arrazoizko zalantza-mailarekin honako hau esatea ahalbidetzen duen ikerketa-diseinurik erabili:

prestakuntzak egin dituzten pertsonengan aurkitu diren emaitzak jardun horietan parte hartu dutelako izan da.

- *Ebaluazio mistoa* da une oro Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen talde teknikoaren eta proiektuak egikaritzeko zuzeneko ardura duen talde teknikoaren (kanpoko kontsultoretza) laguntza izan duen kanpoko profesional batek egin duelako.
- *Prozesuari buruzko ebaluazioa* egin da, eta ebaluazio horrekin honako alderdi hauei buruzko informazioa eman nahi izan da: Gizonduz Ekimenaren kudeaketa operatiboari buruz, lortutako estaldurari buruz, gogobetetze-mailari buruz eta itxaropenen betetze-mailari buruz, baita konprometitutako baliabide ekonomikoei buruz ere. Azken batean, programaren alderdi sendo eta ahulak –hobetzeko elementuak sartzea ahalbidetuko dutenak– detektatu nahi izan dira.
- *Emaitzen ebaluazio* bat egin da, ebaluazioa abian jarri den uneak ez ezik, proiektuen denborek eta ezaugarriek ere asko baldintzatzen dutena (esate baterako, ikastaroen hasiera eta amaiera, ikastaroetan landutako gaien aniztasuna, ikastaro horien hartzaile diren pertsonen aniztasuna, iraupena desberdina izatea, eta abar). Horregatik, ezin izan da *diseinu kuasiesperimentalik* (neurketak esku-hartzearen aurretik eta ondoren kontrol-talde batekin) edo *diseinu gogoetatsurik* (neurketak esku-hartzearen aurretik eta ondoren kontrol-talderik gabe) erabili, baizik eta *parte hartzeko ikuspegia duen ebaluazio-eredu* bat erabili da. Eredu horretan, Gizonduz Ekimenaren kudeaketaz arduratzen diren pertsonen eta egindako jardunen hartzaileen iritziak izan dira ebaluazioaren funtsezko elementu¹⁶.

3. INFORMAZIO-ITURRIAK ETA DATUAK BILTZEKO TEKNIKAK

GIZONDUZ BIZKAR-ZORROA

2008ko irailetik 2011ko otsailera bitarte bizkar-zorro bat banatu zitzaizen, emaginen eta adopzioaren alorrean eskumena duten foru-aldundietako organoen bitartez, EAEn aita izan ziren gizonei. Bizkar-zorro horretan, berdintasunezko aitatasun erantzunkidea sustatzera bideratutako sentsibilizazio-materialak sartu ziren (“Aitak” dokumentala; “Aitaren sekretua” ipuina; “Aitak Berdintasunean” gida; Berdinometroa; eta abar).

¹⁶ Hori da Rossik eta Freemanek (1993) edo Vedung-ek (1997) “shadow controls” deitzen dutena.

Ekimen hori abian jartzeko, Emakundek Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailaren, Osakidetzaren eta hiru foru-aldundien laguntza izan zuen, baita Laboral Kutxaren babesletza ere.

Nahiz eta bizkar-zorroen banaketan hiru foru-aldundietako adopzioaren alorreko organo eskudunek ere parte hartu zuten (materialak helburu horretara egokitu eta guzti egin ziren), bizkar-zorro horien banaketan osasun-zentroetako emaginek oso lan nabarmena egin zutenez, 2015eko ekainean, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea emagin horiekin harremanetan jarri zen posta bidez ekimen horri buruzko ebaluazioa egiten hasiko zela jakinarazteko eta haien laguntza eskatzeko “Gizonduz bizkar-zorroari buruz” duten iritzia eta balioespena jakiteko. Gutun horrekin batera galde-sorta bat bidali zitzaien betetzeko eta, ondoren, Emakundera bidaltzeko posta bidez (ikus eranskina). Guztira, lehen mailako arretako 123 zentroekin harremanetan jarri zen Emakunde, baina soilik 16 pertsonak itzuli zuten balioespena egiteko galde-sorta beteta, hots, **erantzunaren ehunekoa % 13,1 izan zen.**

Ebaluazio honetan parte hartu duten 16 emaginetatik, 9k (% 56,2) Bizkaiko osasun-zentroetan lan egiten dute, 4k (% 25) Gipuzkoako osasun-zentroetan eta pertsona batek Araban; 2 pertsonak ez dute datu hori eman. Beste datu interesgarri batek erakusten du pertsona horietatik 10ek (% 62,5), “Gizonduz bizkar-zorroa” proiektuan parte hartu zutenean, bazutela generoarekin eta berdintasunarekin lotutako gaien inguruko prestakuntza.

Pertsona horiek ebaluazioan parte hartzearen helburua jarduerari eta jarduerak iraun duen bitartean jarraitu den prozesuari buruz egiten duten balioespena jakitea izan da. Horretarako, hiru atal dituen galde-sorta bat egin zen: A) Identifikazio-datuak; B) Kudeaketa; C) Aurreikuspenak eta Emaizak (ikus eranskina).

8 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA

2009ko apiriletik 2015eko abendura bitarte, 634 pertsonak bukatu dute arrakastaz 8 orduko lineako sentsibilizazioari buruzko ikastaroa; 417 emakumek (% 65,8) eta 217 gizonek (% 34,2).

Ikastaroaren amaieran ebaluazio bat egiten da ikastaroko edukiak behar bezala bereganatu diren eta denboraren erabileran aldaketarik izan ote den (etxeko lanak eta zaintzak) neurtzeko. Era berean, eskatzen zaie ikastaroko hainbat alderdi balioesteko (sortutako interes orokorra; ikastaroan landutako edukien balioespena; eta ikastaroan emandako materialen balioespena).

Txosten honetan, gogobetetzea ebaluatzeko soilik erabili dira datuak, ezin izan delako ondorio argi eta zehatzik atera etxeko lanaren eta familiako zaintzen aurrean ikastaroak portaera erantzunkidean eragindako aldaketei buruz.

8 orduko lineako ikastaro honen ebaluazioan parte hartu duten pertsonen kopurua 83 da (53 emakume, % 63,8; eta 30 gizon, % 36,1). Hau da, **2009. urtetik 2015. urtera bitarte ikastaro hau ondo bukatu duten pertsona guztien % 13,1.**

60 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA

2009. urtetik 2014ko ediziora bitarte, 995 pertsona matrikulatu dira guztira: 393 gizon (% 39,5) eta 602 emakume (% 60,5). Matrikulatutako guztizko pertsonen artean, % 62,9k (kop.=626) ondo amaitu zuten ikastaroa; 404 emakumek (% 64,5) eta 223 gizonek (% 35,6)¹⁷.

60 orduko lineako ikastaro hau ebaluatzeko eta partaidetzaren ehuneko adierazgarri bat bermatu ahal izateko, ikastaroa ondo bukatu zuten pertsona guztiak gonbidatu ziren parte hartzera. Haiekin harremanetan jartzeko, posta elektronikoa erabili zen, eta honako prozesu honi jarraitu zitzaion:

1. 2015eko otsailaren amaieran, Gizonduz Ekimenaren kudeaketaz arduratzen den kontsultoretzak (Berdintasun Proiektuak SC) mezu elektronikoa bidali zien eta jakinarazi zien Ekimenaren Ebaluazio Globala egiten hasiko zirela eta laster informazio eta material guztia jasoko zutela posta elektronikoa bidez.
2. 2015eko martxoaren hasieran, Ebaluazioa egiteko ardura duen kontsultoretzak galde-sorta bat bidali zien, euskaraz eta gaztelaniaz, posta elektronikoa bidez, eta

¹⁷ Jardun Memoria, 2014, Gizonduz Ekimena
(http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz)

galde-sorta horrekin batera Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak idatzitako gutun bat ere bidali zien, Ebaluazioaren helburuei buruzko eta Ebaluazioa koordinatzeaz arduratuko den pertsonari buruzko azalpen txiki bat eginez eta prozesuan parte hartzera gonbidatuz.

60 orduko lineako ikastaroa ebaluatzeko galde-sortak jasotzeko fasea 2015eko apirilaren erdialdean amaitu zen. Guztira, **112 galde-sorta jaso ziren, hau da, bidalitako galde-sorta guztien % 17,9.**

% 39,3k (kop.=44) 2014an egin zuten prestakuntza, % 32,1ek (kop.=36) 2013an eta % 26,8k (kop.=30) 2012an; 2 pertsonak ez zuten datu hori eman.

% 63,4 emakumeak dira (kop.=71) eta % 33 gizonak (kop.=37); 4 pertsonak ez zuten datu hori eman. Batez besteko adina 43,7 urte da.

Ia erdiak Bizkaian bizi dira (kop.=53; % 47,3), % 26,8 Gipuzkoan (kop.=30), % 9,8 Araban (kop.=11), eta gainerakoak (kop.=18) Estatuko beste lurralde batzuetan (% 16,1).

Hurrengo taulan, 60 orduko lineako ikastaroaren ebaluazioan parte hartu duten pertsonen beste datu batzuk azaltzen dira.

Egoera zibila	Ezkondua edo izatezko bikotea=51 (% 45,5) Banandua edo Dibortziatua= 7 (% 6,25) Ezkongabea=21 (% 18,7) Alarguna=2 (% 1,9) EE=31 (% 27,7)
Seme-alabak	Bai=48 (% 42,9) Ez= 35 (% 31,2) EE=29 (% 25,9)
Prestakuntza	Unibertsitate-ikasketak=79 (% 70,5) Batxilergoa=5 (% 4,5) Bigarren Hezkuntza=3 (% 2,7) EE=25 (% 22,3)
Lan-egoera	Lanean=98 (% 87,5) Langabezian= 12 (% 10,7) EE=2 (% 1,8)
Lan-sektorea	Zerbitzuak=104 (% 92,9)* Bestelakoak=8 (% 7,1)

(*) Pertsona horien % 42,3k EAEko administrazioetakoaren batean lan egiten dute (erdiak baino gehiagok Hezkuntzan).

NEURRIRA EGINDAKO ZUZENeko IKASTAROAK

2009tik 2015era, biak barne, neurrira egindako zuzeneko 447 ikastaro egin dira. 8.327 pertsonak parte hartu dute horietan: 4.753 gizonak (% 57,07) eta 3.574 emakumek (% 42,93). Ikastaro horietan honako erakunde hauetatik eratorritako pertsonak (helduek eta gazteek) parte hartu dute:

- EAEko Administrazio Publikoa: autonomikoa, foru-administrazioa eta tokikoa.
- Hezkuntza Erakunde (Unibertsitatea barne) publikoak, pribatuak edo hitzartuak.
- Enpresak eta Sindikatuak.
- Hainbat eremutan lan egiten duten Elkartek eta Erakundeak.
- Gizartea, oro har

Ikastaroetan gai orokorrak landu dira, hala nola “gizonak eta berdintasuna” edo “gizonak, berdintasuna eta maskulinitasunak”; era berean, generoaren eta maskulinitasunen ikuspegitik honako gai hauek landu dituzten ikastaroak ere eman dira: indarkeria maskulinoak eta emakumeen aurkako indarkeriak, laneko sexu-jazarpena, lan-arriskuak, kriminaltasuna, droga-mendekotasunak, berdintasuna lan-eremuan, maitasuna eta berdintasun-harremanak, bide-segurtasuna, hezkuntza, kirola, eta erantzunkidetasuna.

Ikastaroen iraupena ere oso askotarikoa izan da: 2 ordutik hasita 20 ordura bitarte.

Ikastaro mota honetan parte hartu duten erakunde eta elkarten kopurua eta aniztasuna handia denez, ebaluazioan parte hartuko zuten erakundeen hautaketa egitea erabaki zen. Hautaketa hori honako hiru irizpide hauei jarraikiz egin zen batez ere:

- a) Eremu-aniztasunaren presentzia: ahaleginak egin dira Administrazio Publikotik (Autonomikoa, Foru Administrazioa eta Tokikoa), Enpresatik eta Sindikatuetatik, Gizarte Erakundeetatik, eta Hezkuntza Erakundeetatik eratorritako erakundeak ordezkatzuta egoteko.
- b) Ikastaroak administrazioko langileei, sektore pribatuko langileei eta hainbat eremutako profesionalei bideratuta egoteko.
- c) Gizonduz ekimenaren ikastaroetan etengabe (hainbat urtetan) parte hartu duten erakundeak izateko.

Argitu behar da salbuespen bat izan dela: Biltzen (Integraziorako eta kulturen arteko Bizikidetzarako Euskal Zerbitzua). Zerbitzu horrek b) irizpidea betetzen ez bazuen ere, ebaluazioan parte hartuko zuela erabaki zen oso modu estuan eta intentsiboan lan egin duelako Gizonduz Ekimenarekin prestakuntza (edukiak eta dinamikak) etorkinen errealitatera egokitzeko. Iruditu zitzaigun garrantzitsua izan zitekeela zerbitzu horrek ekimenari buruz zer iritzi duen eta zer balioespen egiten duen jakitea.

Hurrengo taulan ebaluazioan parte hartzerako gonbidatutako erakundeak aipatuko dira, baita azkenean parte hartu duten erakundeak ere:

1. taula. Ebaluazioan parte hartzerako gonbidatu ziren eta azkenean parte hartu zuten erakundeak

NEURRIRA EGINDAKO ZUZENKO IKASTAROETAN PARTE HARTU ZUTEN ERAKUNDEAK		PARTE HARTZERA GONBIDATU ZIREN	AZKENEAN PARTE HARTU ZUTEN
EAE-KO ADMINISTRAZIO PUBLIKOA	Justizia Saila (Ibaiondo Ikastetxea ere barnean hartzen du)	BAI	BAI (2)
	Eusko Jaurlaritzako Trafiko Zuzendaritza	BAI	EZ
	Gazteen Behatokia	BAI	BAI
	Biltzen (Integraziorako eta kulturen arteko Bizikidetzarako Euskal Zerbitzua)	BAI	BAI
	Bizkaiko Foru Aldundia	BAI	BAI
	Gasteizko Udala (Berdintasun Arloa, Udaltzaingoa, Gizarteratze Zerbitzua, eta TUVISA udalaren garraio-enpresa)	BAI	BAI (2)
	Sestaoko Udala (Berdintasun Arloa)	BAI	EZ
SINDIKATUAK	ESK	BAI	EZ
	Langile Komisioak	BAI	BAI
	SATSE	BAI	BAI
ENPRESAK	INGETEAM	BAI	BAI
	ATE ETA BETEAN	BAI	BAI
ELKARTEAK	ASFEDEBI (Bizkaiko Kirol Federakundearen Elkarteak)	BAI	EZ
	Bizkaiko Psikologoaren Elkargo Ofiziala	BAI	BAI
	CHICO (GGKEetan lan egiten duten Gizonen Taldea)	BAI	EZ
UNIBERTSITATEA	Gizarte Laneko Eskola (UPV/EHU)	BAI	EZ
	Lan Harremanen Eskola (UPV/EHU)	BAI	BAI
GUZTIRA		21	13

Ebaluazioan parte hartzerako gonbidatu ziren 21 erakundetatik, azkenean 13k parte hartu zuten (% 61,9). Parte hartu ez zuten 8 erakundetatik, 3k parte hartzeko konpromisoa hartu zuten, baina, azkenean, ez zuten parte hartu (1ek lan-kargagatik, 1ek gurekin harremanetan zegoen pertsonak erakundea uzten zuelako, eta beste kasuan ez dakigu zergatik). Parte

hartu ez zuten beste 5 erakundeetatik, 4 ezin izan genituen aurkitu ez telefono bidez, ezta mezu elektronikoko bidez ere; eta beste erakundeari dagokionez, adierazi behar dugu lortu genuela harekin harremanetan jartzea telefono bidez, baina ezin izan zuela laguntzeko konpromisorik hartu bajaran zegoelako.

Erakunde horiekin harremanetan jartzeko eta ebaluazioan parte hartzera gonbidatzeko, honako prozesu honi jarraitu zaio:

1. 2015eko ekainaren amaieran, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak mezu elektronikoko bat bidali zien erakunde horiei guztiei, Ebaluazioaren helburuei eta Ebaluazioa koordinatzeaz arduratuko den pertsonari buruzko azalpen labur bat egiteko eta 2015eko uztailan hasiko den prozesuan parte hartzera gonbidatzeko.
2. 2015eko uztailaren amaieran, Ebaluazioa egiteko ardura duen kontsultoretzak mezu elektronikoko bat bidali zien aipatutako erakundeei jakinarazteko plangintzan atzerapenak izan zirenez, neurrira egindako zuzeneko ikastaroen ebaluazioaren hasiera irailera bitarte atzeratzen zela eta une hori iristen zenean harremanetan jarriko zirela haiekin, telefono bidez, ebaluazioaren xehetasunak eta eskatuko zitzaizkien parte-hartze mota azaltzeko.
3. Irailan telefono bidezko harremanak izan ziren, eta kasu batzuetan mezu elektronikokoak ere bidali zitzaizkien.

Honako partaidetza mota hau eskatu zitzaizkien:

- Elkarrizketa bat, aurrez aurrekoa edo idazki bidezkoa (ikus eranskina) Gizonduz Ekimenaren zuzeneko ikastaroak egiteko aukera koordinatzeko eta kudeatzeko ardura izan duen erakundeko pertsonarekin.
- Galde-sorta eta azalpen-gutuna (kontsultoretzak bidali duena) igorri behar zizkieten 2014an edo 2015ean Gizonduz Ekimenaren neurrira egindako zuzeneko ikastaroetan parte hartu zutenei, galde-sorta bete zezaten eskatuz. Gorago azaldutako arrazoia dela medio, Biltzen ez zitzaion laguntza mota hori eskatu.

Azkenik, adierazi behar dugu ebaluazioan parte hartu duten 13 erakundeetatik 9rekin egin zirela aurrez aurreko elkarrizketak, eta beste 4 erakundeei galdera irekiak zituen inkesta bat bidali zitzaizkien bete zezaten (Ibaiondo Ikastetxea, Bizkaiko Foru Aldundia, Vitoria-Gasteizko Udaleko Gizarteratze Zerbitzua eta SATSE).

Ebaluazioan izandako partaidetzaren ehunekoari dagokionez (galde-sorta bat betez), 2014ko edo 2015eko zuzeneko ikastaroren bat –aipatutako erakundeek eskatutako ikastaroen artetik bat– egin zuten 625 pertsonatatik, aipatu behar da % 13,9ko partaidetza izan dela (kop.=87 pertsona). % 43,7 emakumezkoak dira (kop.=38), eta % 56,3 gizonezkoak (kop.=49). Batez besteko adina 46 urte da. Gehienak Bizkaian bizi dira (kop.=72; % 82,8), % 11,5 Gipuzkoan (kop.=10), eta % 5,7 Araban (kop.=5).

Hurrengo taulan, 2014an eta 2015ean emandako zuzeneko ikastaroen ebaluazioan parte hartu duten pertsonen beste datu batzuk azaltzen dira.

Egoera zibila	Ezkondua edo izatezko bikotea=52 (% 59,7) Banandua edo Dibortziatua= 8 (% 9,2) Ezkongabea=25 (% 28,7) EE=2 (% 2,3)
Seme-alabak	BAI=49 (% 56,3) Ez= 38 (% 43,7)
Prestakuntza	Unibertsitate-ikasketak=68 (% 78,2) Batxilergoa=15 (% 17,2) Bigarren Hezkuntza=4 (% 4,6)
Lan-egoera	Lanean=81 (% 97,1) EE=6 (% 6,9)
Lan-sektorea	Zerbitzuak=82 (% 94,2)* Bestelakoak=5 (% 5,8)

(*) Pertsona horien % 86,6k EAEko administrazioetakoren batean lan egiten dute

60 orduko lineako ikastaroa eta Neurrira egindako zuzeneko ikastaroak ebaluatzeko, galde-sorta bakarra egin zen (ikus eranskina) eta lau ataletan egituratu zen:

- A. Identifikazio-datuak: adina, sexua, bizilekua duen probintzia edo lurraldea, prestakuntza akademikoa, lan-eremua eta betetzen duen postua, gizarte-elkarteetan edo erakunde politikoetan duen militantzia, generoari, berdintasunari eta maskulinitasunei buruz aurretik jasotako prestakuntza.
- B. Prestakuntzarekin lortutako ezagutzak: atal hau lineako prestakuntzak erabilitako ebaluazio-sisteman bertan sartutako galdera batzuk oinarritzat hartuta egin zen.
- C. Ideologia/jarrerak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortze aldera: Tougas, Brown, Beaton eta Jolyren neosexismo-eskalaren gaztelaniazko bertsioa erantsi da (1995). Bertsio hori Moyak eta Expósitoek baliozkotu zuten (Psicothema aldizkaria, 2001). 11 item ditu, 7 puntuko erantzun-eskalarekin (1 ez nago batere ados eta 7 erabat ados nago). Puntuazioak oso handiak badira, ikusten da jarrerak sexistagoak

direla. Moyak eta Expósitok egindako azterlanean, eskalaren alpha koefizientea 71 izan zen¹⁸.

- D. Jarraipena: atal honetan, jasotako prestakuntzaren erabilera zein den jakitea ahalbidetzen duten galderak bildu dira (aplikazioa bere lanean, kide gisa gauzatzen dituen jardueretan, familian, eta abar) edota jasotako prestakuntzan landutako edukiak sakontzen jarraitu ote duen jakitea ahalbidetzen dutenak.

Hurrengo taulan Ebaluazio honen barnean hartzen diren Proiektu guztietan, zenbat pertsonari eskatu zitzaion elkarlanean aritzea eta azkenean zenbat pertsona aritu diren elkarlanean azaltzen da.

2. taula. Ebaluazioan elkarlanean aritzea eskatu zitzaizen pertsonen kopurua eta azkenean elkarlanean aritu diren pertsonen kopurua

EBALUAZIOAREN BARNEAN SARTUTAKO PROIEKTUAK	Ebaluazioan elkarlanean aritzea eskatu zitzaizen pertsonen kopurua	Ebaluazioan elkarlanean aritu diren pertsonak	
		Kopurua	Ehunekoak
Gizonduz bizkar-zorroa (2009-2011)	123	16	% 13
8 orduko lineako ikastaroa (2014-2015)	90	89	% 98,9
60 orduko lineako ikastaroa (2009-2014)	995	112	% 17,9
Neurrira egindako zuzeneko ikastaroak (2014-2015)	Harremanetarako 21 pertsona Erakundeetan Ikastaroetan parte hartu duten 625 pertsona	13	% 61,9
		87	% 13,9
GUZTIRA	1.854	317	% 17,1

Arestian aipatu ditugun ebaluazio-tresnez gain (galde-sortak eta elkarrizketak), honako hauek ere erabili dira:

- Elkarrizketa erdiegituratu bat egin da Gizonduz Programa planifikatzeko, kudeatzeko eta hari jarraipena egiteko ardura duen Taldearekin. Talde hori Programaren ardura duen Emakundeko teknikariek eta Gizonduz programaren barnean sartuta dauden jardunak zuzenean egikaritzeko ardura duen kanpoko Kontsultoretzako teknikariek osatzen dute (ikus eranskina). Elkarrizketak 3 ordu inguru iraun zuen, eta elkarrizketaren helburua ebaluazio honetan bildutako 4 proiektuen plangintzari, kudeaketari, egikaritzeari eta jarraipenari buruzko informazio zabala lortzea izan da,

¹⁸ Cronbach-en alpha koefizientea Gizarte Zientzietan gehien erabiltzen den fidagarritasun-koefizientea da. Honako hau hartzen da fidagarritasuntzat: testak ezaugarri jakin bat neurtzeko tresna gisa erakusten duen egonkortasun-, zehaztasun- edo sendotasun-maila. Test baten barne-sendotasuna onargarritzat hartzen da 0,70etik 0,90era bitartekoa denean.

baita Gizonduz programaren ardura duen teknikari taldeak zer balioespen egiten duen jakitea ere (aurreikuspenak betetzea; alderdi positiboak eta hobe daitezkeen alderdiak; etorkizuneko erronkak).

Informazio-iturriei buruzko eta Gizonduz Programaren Ebaluazioan erabilitako datuak eta informazioa biltzeko teknikei buruzko ikuspegi orokorra emateko, hurrengo orrialdean azaltzen den taula egin da.

3. taula. Informazio-iturriak (Pertsonak eta/edo Erakundeak), Datuak eta informazioa biltzeko Ebaluazioan erabili diren teknikak

Ebaluazio Mota	Estalduraren ebaluazioa*			Prozesuaren ebaluazioa		Emaitzen ebaluazioa	
	Partaidetza-erregistroa	Datu-basea	Urteko memoria	Ad hoc galde-sorta	Elkarrizketa erdiegituratua	Ad hoc galde-sorta	Elkarrizketa erdiegituratua
60 orduko lineako ikastaroa	X		X	Ikastaroan parte hartu dutenak	Kudeaketa Taldea (Emakunde eta kanpoko kontsultoretza)	Ikastaroan parte hartu dutenak	
Zuzeneko prestakuntza	X		X	Ikastaroan parte hartu dutenak	Kudeaketa Taldea (Emakunde eta kanpoko kontsultoretza) Ikastaroetan lagundu duten erakundeak	Ikastaroan parte hartu dutenak	Kudeaketa Taldea (Emakunde eta kanpoko kontsultoretza) Ikastaroetan lagundu duten erakundeak
Gizonduz bizkar-zorroa	X		X	Emaginak	Kudeaketa Taldea (Emakunde eta kanpoko kontsultoretza)	Emaginak (Osasun-zentroak)	
8 orduko lineako sentsibilizazio-ikastaroa		X	X	Ikastaroan parte hartu dutenak	Kudeaketa Taldea (Emakunde eta kanpoko kontsultoretza)		

(*) Estaldura Prozesu Ebaluazioaren barnean sartuta dagoen alderdia da, nahiz eta taula honetan bereiztea erabaki den, datuak biltzeko erabili diren teknikak desberdinak izan direlako.

Informazio-iturriei buruzko atal hau amaitzeko, nabarmendu behar da sentsibilizazio- eta prestakuntza-ikastaroetan izandako **Partaidetzaren Erregistroak** –Kanpoko Kontsultoretzak emandakoak– oso garrantzitsuak izan direla Prozesuaren Ebaluazioan sartzen diren atal asko lantzeko garaian.

4. DATUEN AZTERKETA

“Ad hoc” egindako galde-sorten bitartez lortutako datu kuantitatiboak SPSS 15.0 softwarea erabiliz aztertu dira. Egindako estatistika-probak batez ere deskribatzaileak izan dira, erabilitako ikerketa-diseinuaren izaeraren eta parte hartu duten pertsonen kopuruaren ondorioz.

Teknika kualitatiboen bitartez lortutako informazioari dagokionez, edukiari buruzko “zuzeneko” azterketa egin da. Hau da, elkarrizketetan azaltzen dena hitzez hitz hartu duen azterketa mota bat. Horretarako, honako lan hauek egin behar izan dira:

- 1) Egindako elkarrizketen hitzez hitzeko transkripzioa; horretarako, dokumentu bat egin da transkripzio bakoitzeko;
- 2) Elkarrizketen transkripzioen hainbat irakurketa. Ezinbestekoa izan da elkarrizketak behin eta berriz irakurtzea edukira ohitzeko ez ezik, eduki garrantzitsuena hautatu ahal izateko ere.
- 3) Alferrikakoa dela edo ebaluazioan kontuan hartzen diren elementuetatik urrun dagoela iruditu den materiala eta edukia kentzea.
- 4) Materiala antolatzea elkarrizketetan landu diren gaien arabera, hainbat dokumentu sortuz.
- 5) Elkarrizketetako edukiak egituratzea triangulazioa gauzatu ahal izateko. Hau da, ebaluazioan inplikaturako agenteek emandako informazioa eta iritziak aztertu dira informazio eta iritzi horiek alderatzeko, egiaztatzeko edo osatzeko.

IV.- EBALUAZIOAREN EMAITZAK

27

A. Prozesuaren ebaluazioa

28

1. PROGRAMAREN ESTALDURA

Izaera sozialeko programa orok hartzaileak ditu; Gizonduz Programaren kasuan, bere hiru helburuetan proposatzen dena kontuan hartzen bada, funtsezko kolektiboa “gizonak orokorrean” da, gizon horien egoera edo baldintza zehaztu gabe.

Ebaluazio honetan bildutako jardunen (txostenean Proiektu deitzen zaie) hartzaileak azkenean zer pertsona eta erakunde izan diren jakin ahal izateko informazioa biltzen da atal honetan:

- Gizonduz bizkar-zorroa
- 8 orduko lineako ikastaroa
- 60 orduko lineako ikastaroa
- Zuzeneko ikastaroak

1.1 GIZONDUZ BIZKAR-ZORROA

Proiektu honetan parte hartzera gonbidatu ziren 318 Osasun Zentroetatik **99 Zentrok onartu zuten parte hartzea** (% 31), eta horrek eragin zuen **123 emagin** inplikatzeara.

Osasun Zentro horietatik, 2008ko irailetik 2011ko otsailera bitarte, hau da, proiektua martxan egon zen aldian, 30.000 motxila banatu ziren proiektu honetan parte hartzea onartu zuten Osasun Zentroyen bitartez, eta, zehazki, emaginen bitartez.

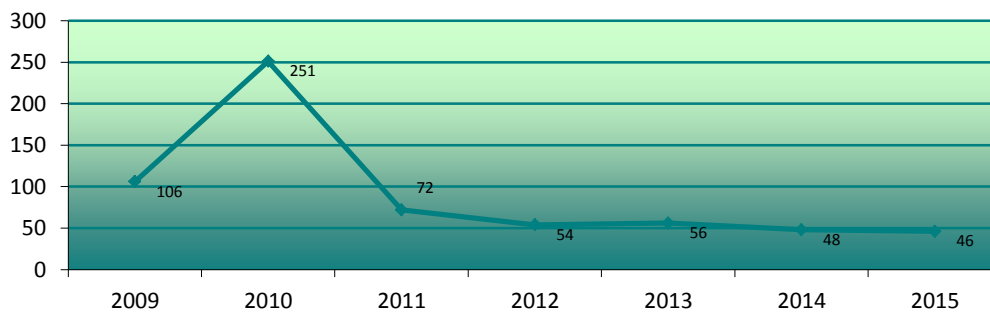
Kalkulatzen da Euskal Autonomia Erkidegoan 20.000 haur jaiotzen direla urtean; hortaz, hiru urteko epean (Proiektua martxan egon zen aldia gutxi gorabehera) 60.000 haur jaioko ziren. 30.000 bizkar-zorro banatu baziren, horrek esan nahi du denboraldi horretan aita izan ziren gizonen % **50ek**, termino orokorrean, jaso zutela bizkar-zorroa.

Hau da, Gizonduz Bizkar-zorroa 2008ko irailetik 2011ko otsailera bitarteko aldian aita izan ziren 30.000 gizonengana iritsi zen espezifikoki.

1.2 8 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA

2009ko apiriletik 2015eko abendura bitarte, 1.097 pertsonak eman zuten izena sentsibilizazio-ikastaro honetan; horietatik 633 pertsonak ondo bukatu zuten ikastaroa (% 57,7). Adierazle horren bilakaerari buruzko azterketak (1. grafikoa) erakusten du 2010. urtea dela ikastaroa ondo bukatu duten pertsonen kopurua handiena den urtea (kop.=215). 2011n, pertsona kopurua 71eraino jaitsi da, eta urte horretatik aurrera datuak oso antzekoak dira (56-46 pertsona).

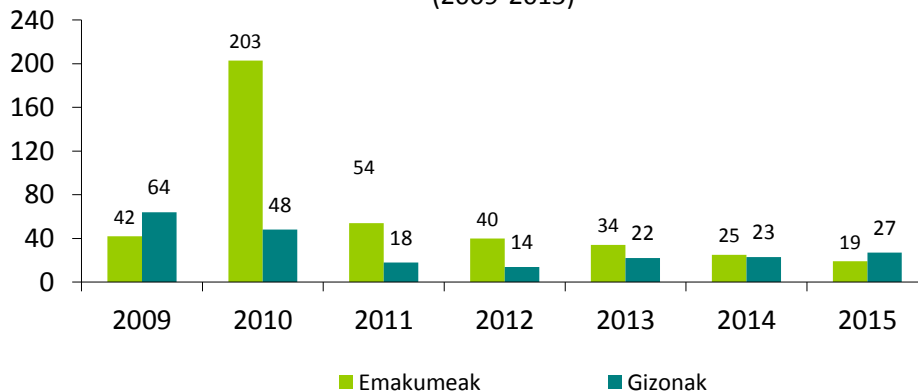
1. grafikoa. Ikastaroa ondo bukatu duten pertsonen kopurua (2009-2015)



30

Ikastaroa bukatu duten guztizko pertsonen artetik, 417 emakumeak dira (% 65,9) eta 216 gizonak (% 34,1). 2. grafikoa ikus daiteke 2009an izan ezik, gainerako urteetan, ikastaroa bukatu zuten emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa izan zela. 2010ean izan ziren alde handienak; ikastaroa bukatu zuten lau pertsonetatik, gutxi gorabehera, soilik 1 zen gizona. Urte horretatik aurrera, aldeak txikiagoak dira.

2. grafikoa. Ikastaroa ondo bukatu duten emakumeen eta gizonen kopurua (2009-2015)



Aztertzeko interesgarria izan daitekeen beste adierazle bat “ondo bukatu duten pertsonen tasa” da (ikastaroan izena ematen duten pertsonen artean, zenbatek bukatzen duen ondo).

Datuek erakusten dute 2009. eta 2010. urteetan pertsonen bi herenek baino gehiagok bukatu zutela ikastaroa, baina gainerako urteetan, ikastaroa ondo bukatu zuten pertsonen kopurua ez da % 50era iristen.

4. taula. Ikastaroan izena eman duten pertsonak versus ikastaroa ondo bukatu duten pertsonak (2009-2015): aldeak emakumeen eta gizonen artean

URTEA	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Izena emandakoak	Ikastaroa amaitu dutenak	Izena emandakoak	Ikastaroa amaitu dutenak	Izena emandakoak	Ikastaroa amaitu dutenak
2009	61	42 (% 68,8)	96	65 (% 67,7)	157	107 (% 68,1)
2010	271	203 (% 74,9)	79	48 (% 60,8)	350	251 (% 71,7)
2011	118	54 (% 45,8)	34	18 (% 52,9)	152	72 (% 47,4)
2012	89	40 (% 44,9)	32	14 (% 43,7)	121	54 (% 44,6)
2013	74	34 (% 45,9)	46	22 (% 47,8)	120	56 (% 46,7)
2014	61	25 (% 40,98)	38	23 (% 60,5)	99	48 (% 48,5)
2015	45	19 (% 42,2)	53	27 (% 50,9)	98	46 (% 46,9)

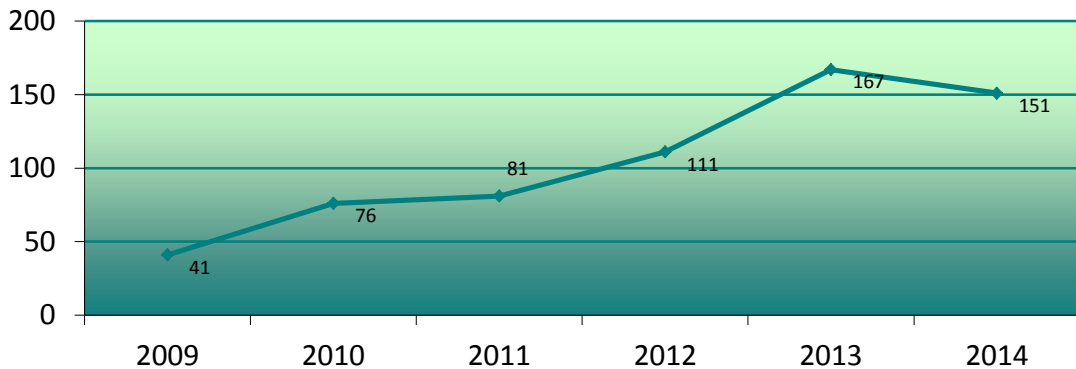
Taulan azaltzen diren datuek ere erakusten dute emakumeek ikastaroa ondo bukatu zutela adierazten duten tasak gizonenak baino handiagoak direla 2009. eta 2010. urteetan; aitzitik, 2012. urtean izan ezik, gainerako urteetan tasa hori handiagoa izan da gizonen artean.

Pertsonen erdiek baino gehiagok ez dute ikastaroa bukatu. Arrazoi bat izan liteke ikastaroa ezin dela osorik denboraldi batean egin, baizik eta gutxienez 15 eguneko aldia utzi behar dela ikastaroa hasten denetik amaitzen den arte.

1.3 60 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA

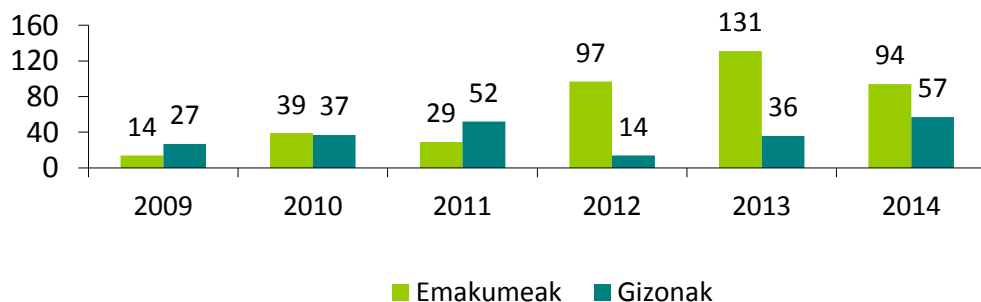
60 orduko lineako ikastaroari buruz egin diren 6 edizioetan, 627 pertsonak bukatu dute ondo. Adierazle horren bilakaerari buruzko azterketak (2. grafikoa) erakusten du bilakaera goranzkoa izan dela batez ere. 2013. urtea da ikastaroa ondo bukatu duten pertsonen kopuru handiena duen urtea (kop.=167), eta 2009. urtea kopuru txikiena duena (kop.=41).

3. grafikoa. 60 orduko lineako ikastaroa ondo bukatu duten pertsonen kopurua (2009-2014)



Ikastaroa bukatu duten guztizko pertsonen artetik, 404 emakumeak dira (% 64,4) eta 223 gizonak (% 35,6). 4. grafikoa ikus daitezke 2009an eta 2011n izan ezik, gainerako urteetan, ikastaroa bukatu zuten emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa izan zela. 2013an izan ziren alde handienak; ikastaroa bukatu zuten pertsonen artetik soilik % 12,6 gizonak ziren.

4. grafikoa. 60 orduko lineako ikastaroa ondo bukatu zuten emakumeen eta gizonen kopurua (2009-2014)



Gizonduz Ekimenaren 2009., 2010. eta 2011. urteetako memorien bitartez lortutako informazioak¹⁹ adierazten du prestakuntza hori bukatu zuten pertsona gehienek 30-50 urte dituztela (% 82,6, % 86,5 eta % 77,1, hurrenez hurren).

Pertsona horiek duten ikasketa-mailari dagokionez, berriro ere 2009., 2010. eta 2011. urteetako memorietan (gainerako memorietan ez da informazio hori azaltzen) aipatzen da pertsona gehienek unibertsitate-ikasketak egin dituztela (% 82,6, % 71,1 eta % 91,4, hurrenez hurren); hiru urte horietan, doktorego-ikasketak amaitu zituzten pertsonen ehuneko txiki bat zegoen (% 4,3, % 3,8 eta % 2,9, hurrenez hurren).

Aztertzeko interesgarria izan daitekeen beste adierazle bat “ondo bukatu duten pertsonen tasa” da (ikastaroa egiteko matrikulatzen diren eta ondo bukatzen duten pertsonen kopurua). Adierazle hori aztertu aurretik, matrikulazioei buruzko datu batzuk emango ditugu.

Memorietan bildutako informazioaren arabera, 60 orduko lineako prestakuntza-ikastaroaren sei edizioetan izandako matrikulazioen kopurua 995 izan zen: 602 emakume (% 60,5) eta 393 gizon (% 39,5). Hurrengo taulan 2009., 2010. eta 2011. urteetan matrikulatutako pertsonen jatorria azaltzen da²⁰.

5. taula. 60 orduko lineako ikastaroan matrikulatutako pertsonen jatorria (2009-2011)

URTEA	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ESTATUKO GAINERAKOA	BESTE HERRIALDE BATZUK	Ezezaguna
2009 (kop.=79)	29 (% 36,7)	29 (% 36,7)	6 (% 7,7)	13 (% 16,4)	-	2 (% 2,5)
2010 (kop.=138)	18 (% 13)	86 (% 62,3)	14 (% 10,2)	11 (% 8)	9 (% 6,5)	-
2011 (kop.=140)	16 (% 11,4)	41 (% 29,3)	4 (% 2,9)	75 (% 53,6)	-	4 (% 2,9)
Guztira (kop.=357)	63 (% 17,6)	156 (% 43,7)	24 (% 6,7)	99 (% 27,7)	9 (% 2,5)	6 (% 1,7)

¹⁹ 2012., 2013. eta 2014. urteetako memorietan ez da datu hori azaltzen.

²⁰ Gainerako urteetako memorietan datu hori ez da azaltzen.

Taulako datuek honako hau erakusten dute:

- Hiru edizioetan matrikulatutako pertsona gehienak Euskal Autonomia Erkidegokoak dira (kop.=242, % 68).
- Esan dezakegu Gipuzkoatik eratorritako pertsonen prestakuntza honetan izan duten partaidetza oso txikia dela (kop.=24, % 6,7) EAEko beste bi lurraldeetako datuekin alderatzen badugu (% 43,7 Bizkaia eta % 17,6 Araba).
- Matrikulatutako pertsonen % 27,7 (kop.=99) beste Autonomia Erkidego batzuetakoak dira.
- Aurreko paragrafoan aipatutako datuak, baita beste herrialde batzuetatik eratorritako pertsonak izateak ere, nahiz eta kopurua oso handia izan ez (kop.=9, % 2,5), adierazten du prestakuntza erakargarria dela EAEko pertsonentzat ez ezik, EAEtik kanpoko pertsonentzat ere.

“Ondo bukatu dutenen tasari” dagokionez, hurrengo taulan eskuragarri ditugun datuek adierazten dute 60 orduko lineako ikastaroan matrikulatzen diren pertsonen % 63k ondo bukatzen dutela. Ondo bukatu dutenen tasa handiena 2013. eta 2014. urteetan izan zen (% 77,7 eta % 70,9).

6. taula. Ikastaroan izena eman duten pertsonak versus ikastaroa ondo bukatu duten pertsonak (2009-2014): aldeak emakumeen eta gizonen artean

URTEA	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Izena emandakoak	Ikastaroa amaitu dutenak	Izena emandakoak	Ikastaroa amaitu dutenak	Izena emandakoak	Ikastaroa amaitu dutenak
2009	16	14 (% 87,5)	63	27 (% 42,9)	79	41 (% 51,9)
2010	99	39 (% 39,4)	39	37 (% 94,9)	138	76 (% 55,1)
2011	60	29 (% 48,3)	80	52 (% 65)	140	81 (% 57,9)
2012	181	97 (% 53,6)	29	14 (% 48,3)	210	111 (% 52,9)
2013	170	131 (% 77,1)	45	36 (% 80)	215	167 (% 77,7)
2014	123	94 (% 76,4)	90	57 (% 63,3)	213	151 (% 70,9)
Guztira	649	404 (% 62,2)	341	223 (% 64,5)	995	627 (% 63)

Emakumeen eta gizonen tasak urtez urte aztertzen badira, ikus dezakegu 2009., 2012. eta 2014. urteetan, emakumeen tasa gizonena baino handiagoa dela; aitzitik, 2010. eta 2011. urteetan alderantziz gertatzen da. 2013. urteari buruzko behin betiko daturik ez dugunez, ezin dugu kalkulatu sei edizioetan ondo bukatu duten guztien tasa emakumeen eta gizonen kasuan.

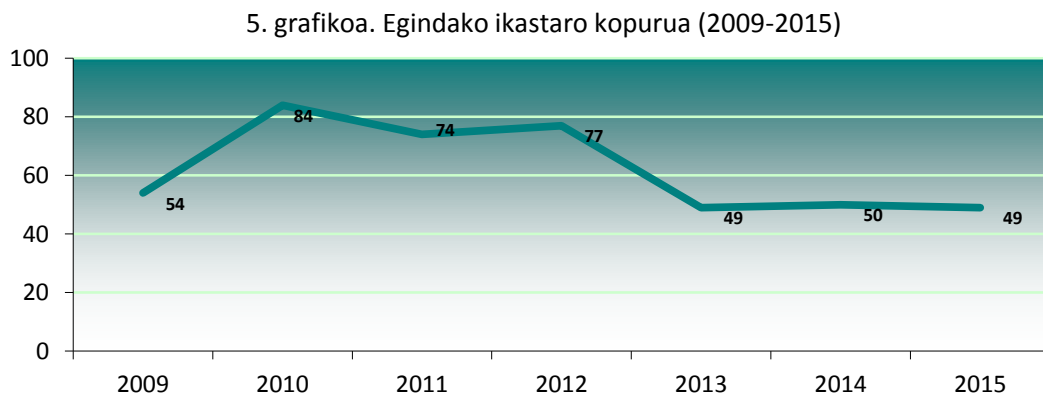
Ez dago informaziorik matrikulatutako pertsonen heren batek zergatik ez duen ikastaroa ondo bukatzen azaldu ahal izateko, ezta zergatik ez den urte batzuen eta besteen artean fluktuazio garrantzitsurik izan azaldu ahal izateko ere; beharbada, ikastaroa doakoa denez, jendea apuntatzen da ikastaroa egiteko behar adinako motibaziorik eta konpromisorik gabe. Nolanahi ere, 2012. urteaz geroztik bi gertakari izan dira, eta beharbada horiek lagundu dute adierazle horretan lortutako emaitzak hobetzen:

- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailarekin elkarlanean jardunda, urtero 100 plaza gordetzen dira irakasleentzat Prest Gara prestakuntza-programaren barnean (lehen Garatu prestakuntza-programa zena). Argi dago gertakari horrek aldatu egiten duela ikastaroan matrikulatzen diren pertsonen profila (ikastetxe publiko eta itunduen sarean lan egiten duten irakasleak).
- Plataforma informatikoa aldatu zen, eta memorian biltzen denaren arabera, horri esker asko hobetu eta erraztu zen ikasleen partaidetza.

1.4 ZUZENENKO IKASTAROAK

Hasiera batean ikastaro programatuak eta ez-programatuak eskaini ziren; baina batez ere ikastaro ez-programatuak, neurrira egindakoak ere deitzen zaienak eskatu dira; horregatik, aurkeztu diren datuak ikastaro mota horri soilik dagozkio.

2009tik 2015era bitarte neurrira egindako 447 ikastaro eman dira. Urtero **eman diren ikastaroen kopurua** aldatu egin da urte hauetan guztietan, ondorengo grafikoan ikus daitekeenez.



Ikusten da 2010. urtean egin zirela ikastaro gehien (84) eta ematen du azken 3 urte hauetan (2013-2015) 49-50 inguru egin direla.

1.4.1 Ikastaroak eskatzen dituzten Erakundeak²¹

Ondorengo taularen bitartez jakin dezakegu zer erakunde motak eskatu duen, batez ere, Gizonduz Programak eskaintzen dituen neurrira egindako ikastaroak egitea²², baita urtero eta 2009-2015 aldian zenbat ikastaro eskatzen diren ere.

7. taula. Neurrira egindako ikastaroak eskatu dituzten Erakunde nagusiak: ikastaro kopurua (2009-2015)

ERAKUNDEAK	IKASTARO KOPURUA							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	GUZTIRA
Administrazio Autonomikoa (Sailak, Erakunde Autonomoak, Enpresa Publikoak...)	2	5	5	5	6	9	13	45 (% 10,7)
Foru Administrazioa	0	1	1	1	1	1	1	6 (% 1,4)
Toki Administrazioa	4	31	25	38	22	22	10	152 (% 36,2)
Hezkuntzako erakundeak (unibertsitatea, Berritzeguneak, ikastetxeak)	3	9	9	8	3	10	10	52 (% 12,4)
Enpresak (enpresa-elkarteak ere barnean hartzen dira)	8	15	11	0	12	3	2	51 (% 12,1)
Sindikatuak eta Profesionalen Elkargoak	5	7	4	7	16	6	8	53 (% 12,6)
Alderdi politikoak	0	0	0	2	0	0	0	2 (% 0,5)
Elkarteak (bazterketa-egoeran edo bazterketa-arriskuan dauden pertsonak, GGKEak, Etorkinak...)	3	11	19	11	2	8	5	59 (% 14,1)
GUZTIRA	25	79	74	72	62	59	49	420

Datuak aztertu ondoren, esan daiteke EAEko Administrazio Publikoak, osorik hartuta, direla ikastaro gehien eskatu dituzten erakundeak (kop.=203; % 48,3); eta bereziki Toki Administrazioa (kop.=152; % 36,2). Gainerako Erakundeek, Foru Administrazioa eta Alderdi Politikoak izan ezik, antzeko ikastaro kopurua eskatu dute (% 10-% 14).

Hurrengo taulan Erakunde mota bakoitzak eskatutako prestakuntza-ikastaroetan emandako prestakuntza-orduen kopurua azaltzen da.

²¹ Gizonduz Ekimenaren Memoretan Erakunde mota honi "Laguntzaileak" deitzen zaio.

²² Ikastaroak eskatu dira bai Erakunde horietan lan egiten duten langileentzat, bai biztanleria orokorarentzat, biztanle-sektore espezifikoentzat, edo Elkarleen kasuan, Elkarrekin lan egiten duten kolektiboetako pertsonentzat. Ikastaroak egin dituzten pertsonak zehazki zein diren aztertuko da hurrengo atalean.

8. taula. Erakundeek eskatu dituzten neurriak egindako ikastaro guztien prestakuntza-orduak (2009-2015)

ERAKUNDEAK	PRESTAKUNTZA-ORDUAK							
	2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	GUZTIRA
Administrazio Autonomikoa (Sailak, Erakunde Autonomoak, Enpresa Publikoak...)	8	37	42	90	66	109	107	459 (% 20,4)
Foru Administrazioa	0	4	11	10	9	12	12	58 (% 2,6)
Toki Administrazioa	14	102	64	151,5	81	113	48,5	574 (% 25,5)
Hezkuntzako erakundeak (unibertsitatea, Berritzeguneak, ikastetxeak)	27	21	22	58,5	15	61,5	40,5	245,5 (% 10,9)
Enpresak (enpresa-elkarteak ere barnean hartzen dira)	34	60	45	0	50	9,5	6	204,5 (% 9,1)
Sindikatuak eta Profesionalen Elkargoak	40	33	23	96	20	55	49	316 (% 14)
Alderdi politikoak	0	0	0	4	0	0	0	4 (% 0,2)
Elkarteak (bazterketa-egoeran edo bazterketa-arriskuan dauden pertsonak, GGKEak, Etorkinak...)	50	51	86	74	7	42	41	351 (% 15,6)
Beste batzuk	0	11	0	0	18	0	10	39 (% 1,7)
GUZTIRA	173	319	293	484	266	402	314	2.251

(*) Datuak osatugabe daude

Egindako ikastaro bakoitzaren batez besteko orduak dagokienez, ondorengo taulan ikus daitezke EAEko Administrazio Autonomikoan eta Foru Administrazioan izan dela egindako ikastaroen batez besteko iraupen handiena (10,2 ordu eta 9,7 ordu, hurrenez hurren).

9. taula. Egin diren neurriak egin egindako ikastaroak kontuan hartuta, batez besteko prestakuntza-orduak ikastaro mota hori eskatu duen Erakunde motaren arabera (2009-2015)

ERAKUNDEAK	PRESTAKUNTZA-ORDUEN BATEZ BESTEKOA							
	2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Batez besteko orokorra
Administrazio Autonomikoa (Sailak, Erakunde Autonomoak, Enpresa Publikoak...)	4	7,40	8,4	18	11	12,1	8,2	10,2
Foru Administrazioa	0	4	11	10	9	12	12	9,7
Toki Administrazioa	3,5	3,3	2,6	4	3,7	5,1	4,8	3,8
Hezkuntzako erakundeak (unibertsitatea, Berritzeguneak, ikastetxeak)	9	2,3	2,4	7,3	5	6,1	4,1	4,7
Enpresak (enpresa-elkarteak ere barnean hartzen dira)	4,2	4	4,1	0	4,2	3,2	3	4
Sindikatuak eta Profesionalen Elkargoak	8	4,7	5,7	13,7	1,2	9,2	6,1	6
Alderdi politikoak	0	0	0	2	0	0	0	2
Elkarteak (bazterketa-egoeran edo bazterketa-arriskuan dauden pertsonak, GGKEak, Etorkinak...)	16,7	4,6	4,5	6,7	3,5	5,2	8,2	5,9

(*) Datu horiek zehaztasun handiagok behar dira, osatugabe egon baitaitezke

Azterketa erakunde-mota, ikastaro-kopurua, ordu-kopurua eta batez besteko orduak kontuan hartuta egiten bada, honako hau ikus daiteke:

- Egindako ikastaroen ia erdiak (% 46,9) EAeko Administrazio Publikoko hiru mailetako erakundeek eskatu dituzte. Ikastaro horiek, gainera, emandako prestakuntza-orduen % 48,5 biltzen dituzte. Datu horiei Hezkuntza Erakundeei dagozkienak –gehienak hezkuntza-sare publikokoak dira– batzen badizkiegu, ehunekoak igo egiten dira: egindako ikastaro guztien % 58,3 eta emandako prestakuntza-ordu guztien % 59,4.
- 2009tik 2015era bitarte emandako ikastaroen % 34,8 eskatu ditu Toki Administrazioak, hau da, prestakuntza-ordu guztien % 25,5 eskatu ditu. Ordu kopuru txikia duten ikastaroak dira batez ere (batez besteko orokorra 3,8 da).
- Emandako ikastaro guztien % 10,3 eskatu ditu Administrazio Autonomikoak; ikastaro horiek 2009-2015 aldian emandako prestakuntza-orduen % 20,4 biltzen dituzte. Ikastaro horien batez besteko ordua 10,2 da.
- Foru Administrazioak ikastaro 1 bakarrik eskatu du urte bakoitzean; eta ikastaro bakoitzeko orduen batez bestekoa 9,8 izan da.
- Emandako ikastaro guztien % 13,5 eskatu dituzte Elkaratek; ikastaro horiek prestakuntza-ordu guztien % 15,6 biltzen dituzte. Ikastaro horien orduen batez bestekoa 5,9 izan da.
- Sindikatuek eta Profesionalen Elkargoek eskatutako ikastaroak egindako ikastaro guztien % 12,1 dira eta emandako prestakuntza-orduen % 14. Ikastaro bakoitzeko orduen batez bestekoa 6 da.
- Hezkuntza Erakundeek (Unibertsitatea; Ikastetxeak; Berritzeguneak) emandako guztizko ikastaroen % 11,9 eskatu dituzte eta egindako guztizko prestakuntza-orduen % 10,9. Ikastaro horien orduen batez bestekoa 4,7 izan da.
- Enpresek eta Enpresa Elkaratek ikastaroen % 11,7 eskatu dituzte. Ikastaro horiek prestakuntza-orduen % 9,1 biltzen dituzte. Ikastaro horiek 4 orduko batez besteko iraupena dute.

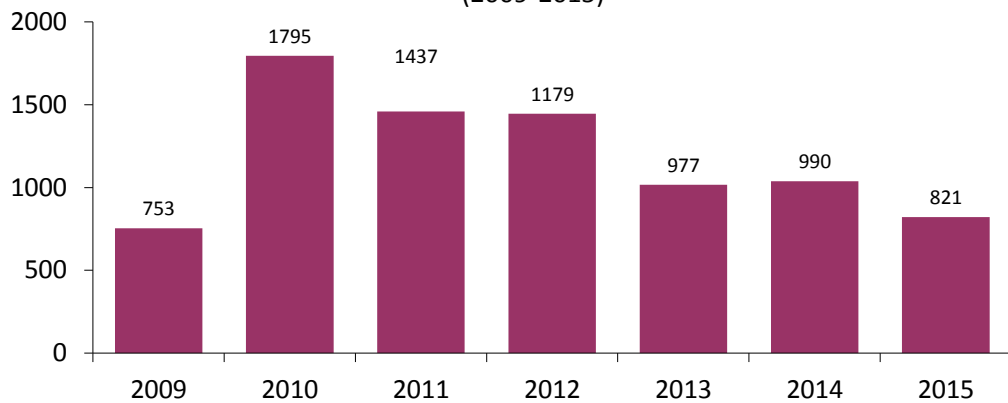
Zuzeneko ikastaroak eskatu dituzten Erakundeei dagozkien datuak azaldu ondoren, ikastaro horietan parte hartu duten pertsonei buruzko datuak emango ditugu.

1.4.2 Zuzeneko ikastaroak egin dituzten pertsonak

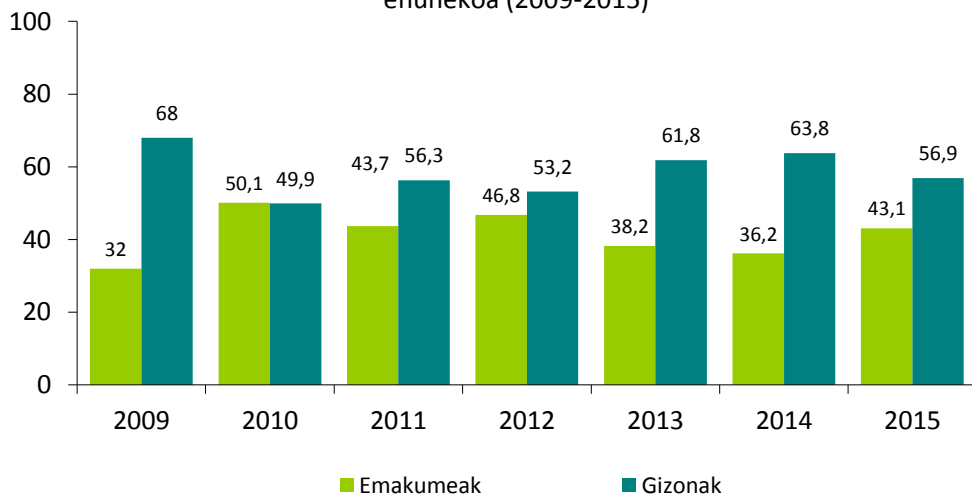
Azpiatal honetan aurkeztuko diren datuak partaidetzari buruzko erregistroetatik abiatuta lortu dira, oso informazio-iturri osoa delako eta iturri horri esker zuzeneko ikastaro hauek egin dituzten pertsonen buruzko deskribapen xehatu samarra egin ahal izan delako.

2009. urtean hasi ziren neurrira egindako ikastaroak eskaintzen, eta urte hartatik 2015eko abendura bitarte 7.957 pertsonak hartu dute parte ikastaro mota horretan: 4.502 gizonak (% 56,1) eta 3.455 emakumeak (% 43,4). 2009. urtean izan ezik, parte-hartzaile kopurua murrizten joan da urtetik urtera, hurrengo grafikoan egiazta daitekeenaren arabera.

6. grafikoa. Neurrira egindako ikastaroak egin dituzten pertsonen kopurua (2009-2015)



7. grafikoa. Neurrira egindako ikastaroak egin dituzten emakumeen eta gizonen ehunekoak (2009-2015)



Emakumeen eta gizonen partaidetzari dagokionez, datuek erakusten dute 2010. urtean izan ezik –urte horretan antzeko partaidetzan izan zen–, gizonen partaidetza emakumeena baino handiagoa izan zela gainerako urteetan. Gizonduz programaren urteko Memoretan jasota dagoenaren arabera, 2012. urteaz geroztik erabaki zen gizonen presentzia handiena zuten ikastaroak bateratzea; horren ondorioz, ikasle kopurua murriztu egin zen eta gizonen presentzia areagotu egin zen.

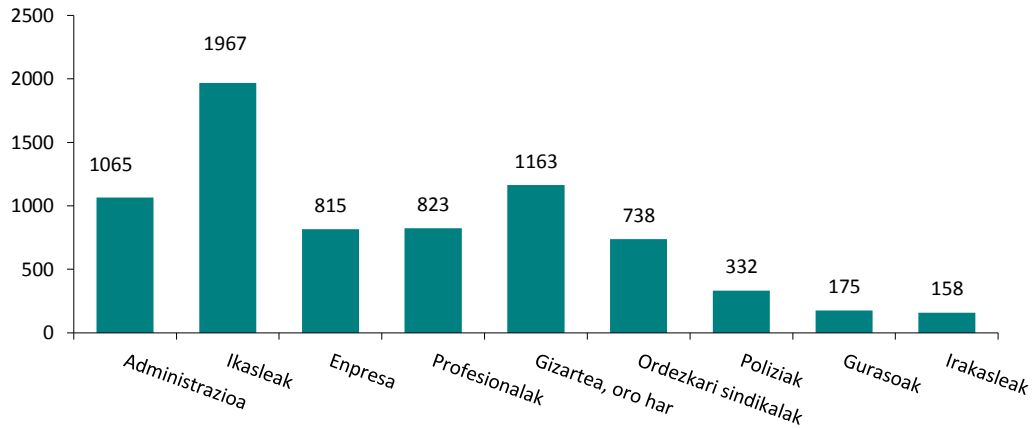
Ikastaro mota horretan *presentzia handiena duten kolektiboak* zein diren jakiteko, partaidetza-erregistroetan eskuragarri zegoen informazioa aztertu zen; azkenean honako 9 hauek ezarri ziren:

- EAEko Administrazio Publikoko (Autonomikoa, Foru Administrazioa eta Tokikoa) langileak
- Hezkuntzako (unibertsitateak eta ikastetxeak) profesionalak
- Administrazio publikoko zerbitzuetan lan egiten ez duten hainbat eremutako profesionalak (GGKEak, psikologia-arlokoak, kirol-arlokoak, gizarte-bazterketako egoeran edo gizarte-bazterketako arrisku-egoeran dauden kolektiboekin lan egiten dutenak, eta abar)
- Enpresa (langileak, Zuzendaritzako langileak, eta abar)
- Ordezkaritza sindikalak
- Poliziak (autonomikoak eta tokikoak)
- Gurasoak
- Ikasleak
- Gizartea, oro har

Neurrira egindako zuzeneko ikastaroetan parte hartu duten kolektibo horietako kide diren pertsonen kopurua 2009. urtetik 2015. urtera bitarte 7.236 izan da: 4.039 gizon (% 55,8) eta 3.197 emakume (% 44,2)²³. Hurrengo grafikoan kolektibo bakoitzari dagozkion datuak azaltzen dira.

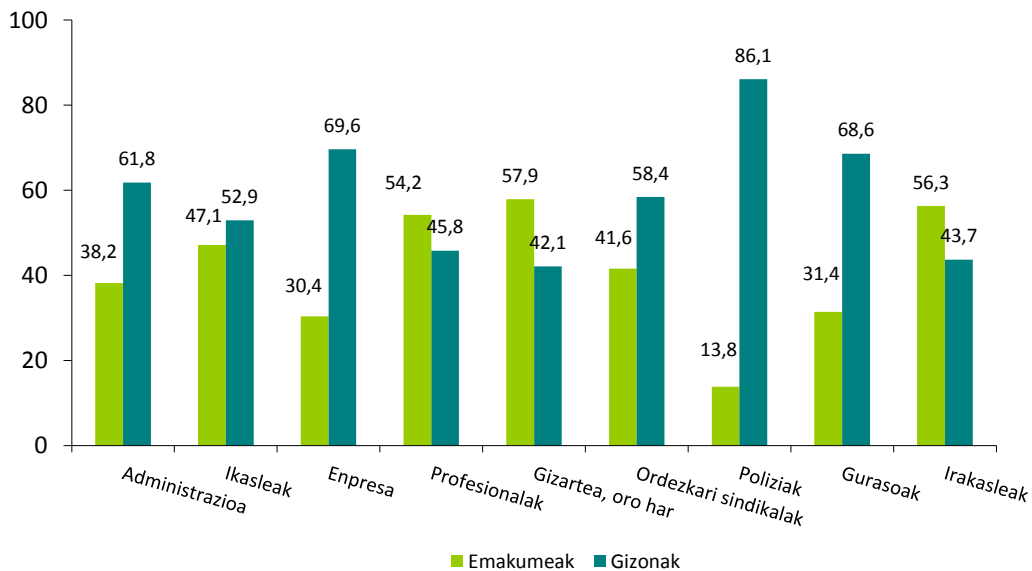
²³ Ikastaro mota honetan parte hartu duten beste 721 pertsona daude (258 emakume eta 463 gizon). Pertsona horiek hainbat kolektibotako kide dira eta ez daude sartuta aipatutako 9 kategorietako bakar batean ere.

8. grafikoa. Zuzeneko ikastaroetan parte hartu duten kolektibo nagusiak: Pertsona kopurua (2009-2015)



Zuzeneko ikastaroetan gehien parte hartu duten kolektiboak honako hauek izan dira: Hainbat hezkuntza-etapatako ikasleak (kop.=1.967, % 23,6); Gizartea, oro har (kop.=1.163, % 14); eta EAEko Administrazioiko langileak (kop.=1.065, % 12,8). Ikastaro mota honetan parte hartu duten guztizko pertsona kopurua 8.327 izan dela kontuan hartuta, hiru kolektibo horiek parte hartu duten pertsonen % 50,4 biltzen dituzte.

9. grafikoa. Zuzeneko ikastaroetan parte hartu duten kolektibo nagusiak: Emakumeen eta gizonen ehunekoa (2009-2015)

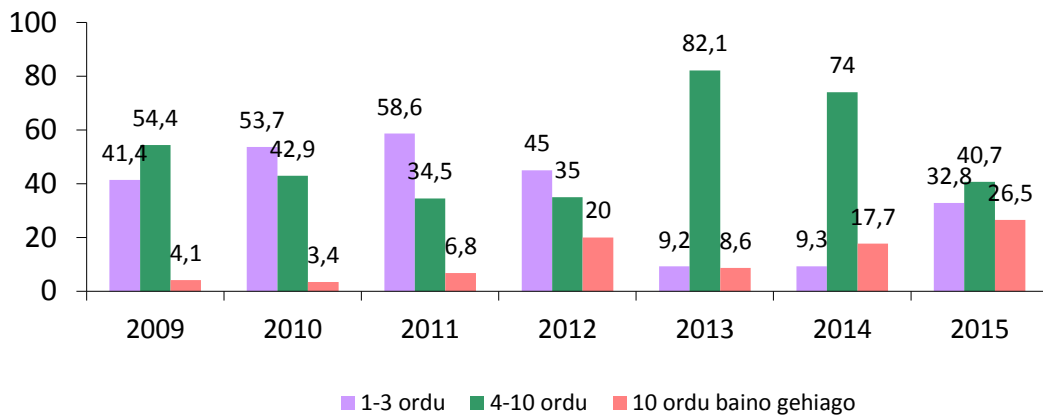


Ikastaroetan emakumeek eta gizonen duten presentziari dagokionez, 9 kolektibo horietako bakoitzetik, ikusten da 6 kolektibotan handiagoa dela gizonen presentzia emakumeena baino; Poliziak (tokikoa eta autonomikoa), Enpresa (langileak/zuzendaritzako langileak) eta

Gurasoak dira gizonen presentzia handiena duten hiru kolektiboak (% 86,1, % 69,6 eta % 68,6).

Partaidetzaren ehuneko handiena biltzen duten ikastaroen iraupena zein den jakiteko, ondorengo grafikoa ikus daiteke 2012. urtera bitarte 1-3 orduko iraupena zuten ikastaroetan zegoela partaidetza handiena; 2013. urtetik 2015. urtera bitarte, 4-10 orduko iraupena duten ikastaroetan dago partaidetza handiena. 2015ean ere ikusten da 10 ordutik gorako ikastaro kopurua nabarmen igo dela.

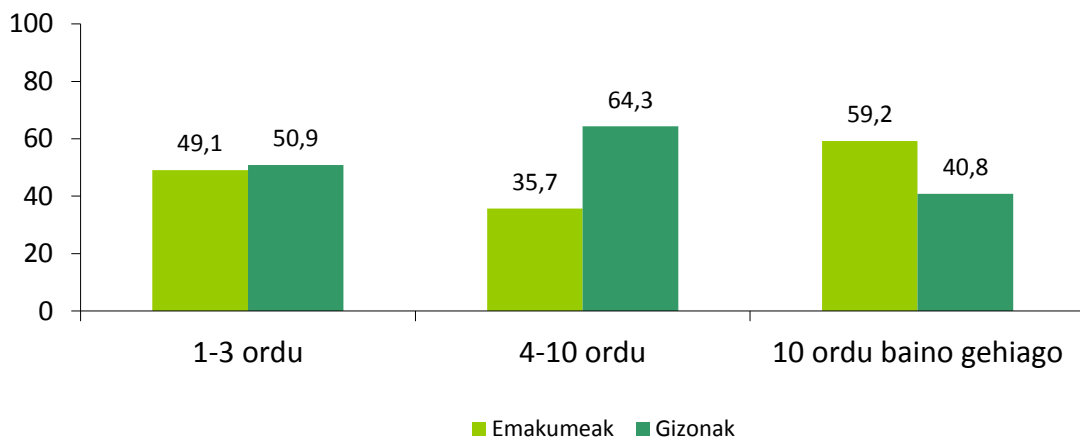
10. grafikoa. Parte-hartzaileen banaketa ikastaroen iraupenaren arabera (2009-2015)



42

Ondorengo grafikoa hiru ikastaro motetan parte hartu duten emakumeen eta gizonen ehunekoa ikus daiteke.

11. grafikoa. Parte-hartzaileen banaketa ikastaroen iraupenaren arabera: desberdintasunak emakumeen eta gizonen artean (2009-2015)



Emakumeen eta gizonen presentzia antzekoa da 1-3 orduko iraupena duten ikastaroetan (% 49,1 eta % 50,9, hurrenez hurren); aitzitik, 4-10 orduko eta 10 ordutik gorako iraupena duten ikastaroetan desberdintasun argiak ikusten dira. Lehenengo ikastaroetan gizonen presentzia nagusitzen da (% 64,3; emakumeak, aldiz, % 35,7); bigarren ikastaroetan emakumeen partaidetza gizonena baino handiagoa izan da (% 59,2; gizonak, aldiz, % 40,8).

2. PROGRAMAREN DISEINUA, EZARPENA ETA KUDEAKETA

Atal honetan biltzen den informazioari esker jakin dezakegu proiektuetan parte hartu duten pertsonak eta/edo erakundeak programaren Diseinuarekin, ezarpenarekin eta Kudeaketarekin lotutako zeregin eta eginkizun batzuei buruz egin duten balioespena.

Estalduaren ebaluazioan egin den bezala, atal honetan ere Ebaluazio honetan bildutako Proiektu guztietan lortutako emaitzak aurkeztu dira: Gizonduz bizkar-zorroa, 8 orduko lineako ikastaroa, 60 orduko lineako ikastaroa eta zuzeneko ikastaroak.

43

2.1 GIZONDUZ BIZKAR-ZORROA

2.1.1 Proiektua planifikatzea eta abian jartzea

Gizonduz bizkar-zorroa jarduna 2008. urtean jarri zen abian Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen ekimenez, eta Osasun Sailaren eta Osakidetzaren laguntza izan zuen; 2011n amaitu zen.

Bereziki gizonen –etorkizun hurbilean aita izango zirenei– bideratutako ekintza bat gauzatzea zen helburua; izan ere, uste da aitatasuna gizon askoren bizitzan aldaketa garrantzitsuak izaten diren aldia dela, eta, beraz, funtsezko fasea edo aldia da berdintasunezko jarrerak eta portaerak ahalbidetuko dituzten aldaketak proposatzeko.

Hasiera batean Gizonduz ekimenaren teknikari taldeak diseinatu zuen proiektua hiru fasetan egituratuta zegoen:

- Lehenengo fasea: informazioa emateko eta sentsibilizatzeko bilera bat *Bizkar-zorroak* emango zituzten emaginekin, ekimen honen helburuak eta xedea ulertzeko.
- Bigarren fasea: *Bizkar-zorroak* emateko eta aitek hartu-agiriak jasotzeko ekintza.
- Hirugarren fasea: prestakuntzak antolatzea *Bizkar-zorroak* jaso zituzten gurasoekin.

Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailaren laguntza politikoa bilatzeko, maila goreneko harremanak izan ziren Emakunderen eta Sailaren artean. Ondoren, bigarren bilera bat egin zen Osakidetzan eta bilera horretan Emakundeko eta Osakidetzako politikariek eta teknikariek hartu zuten parte.

Bigarren bileraren helburua politikari eta teknikari horiei Proiektua hasieran definitu zen bezala aurkeztea zen (aipatutako hiru faseekin), baina, azkenean, soilik lortu zen konpromisoa hartzea elkarlanean jarduteko bizkar-zorroak banatzeko, betiere emaginek onartzen bazuten haiek banatuko zituztela, ahalik eta arazo gutxien sortzen baziren, eta lana gehiegi oztopatzen ez bazen.

Azken batean, azkenean gauzatu zen proiektua honako hau izan zen: haurdunaldiaren jarraipena egiten ari zen Osasun Zentroko emaginak *Bizkar-zorro* bat ematea. Bizkar-zorro horretan sentsibilizazio-materialak egongo ziren, zaintzarekin eta aitatasunarekin lotutako gaiei buruzko jarraibideak ez ezik, aitaren figurak balio ez-sexistak helarazteko garaian duen eraginari buruz gogoeta egiteko gakoak ere emateko.

Ondoren, zuzeneko harremana izan zen emaginekin, gauzatzeko aurreikusita zegoen jarduna azaltzeko. Hortik aurrera, emaginek askatasun osoa zuten *Bizkar-zorroak* aita izango ziren gizonei emateko ardura onartzeko ala ez. Emagin batzuek onartu zuten bizkar-zorroak ematea, baina beste batzuek ez.

Jardun hori egitea onartu zuten emagin guztiei *Bizkar-zorroak* emateko protokolo bat eta Bizkar-zorroak jasotzen zituzten aiten sinadurak jasotzeko hartu-agiri bat erantsi zitzaizen.

Bizkar-zorro bakoitzean material sorta bat zegoen, gai honetan adituak direnen partaidetzarekin eta aholkularitzarekin egindako materiala, hain zuzen ere:

- Aitzol Aramaiok zuzendutako **Aitak** dokumentala, non hamaika aitek, *Gizonduz* ekimenaren arduradunek, aiten tipologia desberdinak (bertakoak, atzerritarrak, heterosexualak, homosexualak, dibertsitate funtzionala dutenak, euskaraz hitz egiten dutenak, gaztelaniaz hitz egiten dutenak, eta abar) kontuan hartuta hautatutakoek, afektuen eta zaintzen alorra erakusten dute zalantzekin, beldurrekin, pozekin, kontraesanekin eta abarrekin.
- Karmele Jaiok idatzitako **Aitaren sekretua**; ilustrazioak Alexander Jaiok egin zituen. Ipuin hori ez zegoen aurreikusita materialen hasierako antolamenduan, baina “bestelako dokumentuak” egiterakoan ipuin horren premia sortu zen. “Bizkar-zorroaren” barnean sartzeaz gain, Euskal Autonomia Erkidegoko haur-hezkuntzako ikastetxe guztietara bidali zen.
- Berdintasunezko aitatasun-ereduari buruzko gida irudidun bat: **Aitak berdintasunean**. Gida horretan aitatasun arduratsua izateko aholkuak, orientabidea, gogoetak eta abar biltzen dira. Bi bertsiok egin ziren, aita biologikoentzako bata, eta adopzio bidez aita izango direnentzako bestea. Emagin batek lagundu zuen gida hori egiten.
- **Gizonak, berdintasuna eta maskulinitasun berriak** izenekoa maskulinitasunen eraikuntza soziala lantzen duen gida teoriko bat da, gizon-eredu tradizionala eta jarrera berdintasunezkoagoak lortzeko izaten ari diren aldaketak aztertzen ditu.
- **Berdinometroa** etxeko lanen banaketa agerian jartzeko joko bat da. Material hori *Gizonduz* programak antolatutako beste prestakuntza-jardura batzuetan gehien erabili den materialetako bat da.
- Autoan jartzeko **eranskailua**, norberak berdintasunezko aitatasunaren alde egiten duela helarazteko. Material hori ikusgarrietako bat da, baina ez zen espero zen adina erabili. Auto batzuetan jarri ziren, baina kasu batzuetan kendu egin ziren Emakunderi eta Eusko Jaurlaritzari buruzko logoak.
- **Gizonduz egunkaria**, berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren kontrako Euskal Gizonen Eskutitza zeukana.

Material horiek, orokorrean, oso harrera ona izan dute, eta material horietako batzuk proiektutik bereizita ere erabili dira, nahiz eta hasiera batean proiektu horretarako sortu eta egin ziren. Adibidez, “Aitak” dokumentala EITBk eta tokiko telebista batzuek eman zuten; Berdinometroa eta Maskulinitasunen Gida *Gizonduz* programak eskainitako zuzeneko ikastaroetan erabili dira, eta antzeko formatu bat egin zen Andaluzian. Gainera,

material horiek guztiak webgunetik deskarga daitezke edo dokumentalaren kasuan, YouTubean ikus daiteke.

Juan José Ibarretxe lehendakariak 2008an aurkeztu zuen hedabideen aurrean *Gizonduz* programaren *Bizkar-zorroa*, eta harrezkero hainbat forotan egon da.

2.1.2 Proiektuaren ezarpena eta kudeaketa

Ekimen hori 2008an jarri zen abian eta 2011ko otsailean bukatu zen. Kalkulatzen da jardun zen aldi horretan 30.000 *Bizkar-zorro* banatu zirela Euskal Autonomia Erkidegoko hiru probintzietako osasun-zentroen bitartez.

Guztira, 318 osasun-zentro gonbidatu ziren proiektu honetan parte hartzera; 99 zentrok onartu zuten parte hartzea (% 31) eta 123 emagin inplikatu ziren.

Metodologiari buruzko atalean aipatu denez, bizkar-zorroak banatzen zuzenean parte hartu zuten emaginekin harremanetan jarri ginen posta bidez eta haien laguntza eskatu genien proiektu hori ebaluatzeko (“ad hoc” galde-sorta bat betez). Erantzuna oso eskasa izan zen, soilik 16 emaginek bidali zuten galde-sorta beteta (% 13)²⁴.

Ebaluazio honetan parte hartu duten emaginek lan egiten duten Osasun Zentroak Euskal Autonomia Erkidegoko hiru lurraldeetako osasun-eskualdetakoak dira. Gehienak Bizkaiko osasun-zentroetan ari dira lanean (16 emaginetatik 9, % 56,2); % 25ek (4 emagin) Gipuzkoako osasun-zentroetan lan egiten dute; pertsona batek Arabako osasun-zentroetan lan egiten du; eta gainerako 2 pertsonak ez dute datu hori eman.

Beste datu interesgarri bat da ebaluazio honetan parte hartu duten emagin gehienek – % 62,5ek – (16tik 10) generoarekin eta berdintasunarekin lotutako gaietarako buruzko prestakuntza dutela (batez bestekoa 12 ordukoa da, nahiz eta bik 30 eta 84 orduko prestakuntza egin duten, hurrenez hurren). Datu horrek adierazten du berdintasunaren alorreko proiektuetan edo programetan parte hartzeko motibazioa duten pertsonak direla.

²⁴ Partaidetza hori hain txikia izatea azal dezaketen bi arrazoiak honako hauek izan daitezke: 1) proiektua amaitu zenetik (2011) proiektuaren ebaluazioa egin den arte (2015) igarotako denbora; 2) gorabehera asko eta mugikortasun handia duen profesionalen kolektiboa da; beraz, litekeena da proiektuan parte hartu zuten emagin asko ez egotea osasun-zentro berean lanean.

Jarraian, emaginek honako gai hauei buruz eman dituzten iritziak aurkeztuko dira:

- “Gizonduz bizkar-zorroa” proiektuan parte hartzeko arrazoiak.
- Aurreikuspenak proiektuaren aurrean.
- Programaren kudeaketari buruzko balioespena.
- Antzeko programetan parte hartzeko interesa.

“Gizonduz bizkar-zorroa” proiektuan parte hartzeko arrazoiak

Parte-hartzaile horiei galdetu zaienean beren osasun-zentroak zergatik hartu duen parte ekimen honetan, emagin batzuek esan dute ez dituztela arrazoiak zehaztasunez gogoratzen jardun hori egin zenetik denbora asko igaro delako. Parte hartzeko arrazoiak zein izan diren gogoratzen dutenek bi arrazoi hauek aipatzen dituzte:

1. Etorkizun hurbilean aita izango diren gizonen partaidetza eta inplikazio ekitatibo eta arduratsua sustatzea.
2. Gizonen jarrerak eta portaerak aldatzera bideratutako nahitaezko ekimen interesgarri gisa balioestea.

47

Aurreikuspenak proiektuaren aurrean

Nahiz eta parte-hartzaileen % 37,5ek (6 pertsona) jakinarazi duten ez zutela inolako informaziorik *Gizonduz Bizkar-zorroa* jardunaren aurrean edo dagoeneko ez dutela informazio hori gogoratzen, % 62,5ek (10 pertsona) honako aurreikuspen hauek aipatu dituzte:

- Etorkizuneko aitek prozesuan inplikazio handiagoa izan dezaten lortzea.
- Gizon horiek sentsibilizatzea berdintasunean aurrera egiteko.
- Aitek hazieran partaidetza aktiboa izan dezaten sustatzea.
- Aitekin argi eta garbi hitz egitea aitatasun arduratsuari buruz.

Emaginei galdetu zaienean zenbateraino bete diren zituzten aurreikuspenak (1etik 6rainoko eskala), % 50ek (8 pertsona) jakinarazi dute asko samar edo asko bete direla; % 25ek (2 pertsona) adierazi dute zertxobait bete direla; eta % 12,5ek (2 pertsona) esan dute ez direla ezer edo ia ezer bete.

Proiektuaren kudeaketa

Emaginek proiektuaren kudeaketari buruz balioetsitako alderdiak honako hauek izan dira: jaso duten informazioa, koordinazioa, eta eraginkortasuna egindako eskaeren eta/edo sortutako zailtasunen aurrean 1etik 7rainoko eskala batean (1=ezin txarragoa eta 7=ezin hobea), batez besteko balioespen kuantitatiboak honako hauek dira: hala holakoa eta ona.

10. taula. Gizonduz bizkar-zorroa proiektuaren Kudeaketaren alderdi batzuei buruzko balioespena

Balioetsitako alderdiak	Batez besteko puntuazioa
Emandako informazio-kantitatea	4,7
Emandako informazioaren kalitatea	4,7
Koordinazioa	4
Eskaeren aurrean erakutsitako eraginkortasuna	4,3
Arazoen aurrean erakutsitako eraginkortasuna	4,3

48

Antzeko programaren batean parte hartzeko interesa

Antzeko ekimenetan berriz ere parte hartzeari buruz emaginek erakutsi duten interesari dagokionez, parte-hartzaile gehienek, hots, % 87,5ek (14 pertsona) adierazi dute parte hartuko luketela. Honako arrazoi nagusi hauek eman dituzte:

- Ekimen interesgarriak eta gogobetegarriak dira arlo pertsonalean nahiz profesionalean.
- Berdintasunera bideratuta dagoen jardun oro, txikia bada ere, oso beharrezkoa da.
- Hezieran sentsibilizazioa eta erantzunkidetasuna areagotzeko.
- Jardun mota horrek ahalbidetzen du hezierari eta etxeko lanetan erantzunkidetasuna izateari buruzko gogoeta kritikoak egitea.

Gainerako parte-hartzaileek defendatzen dute ildo horretan lan egin behar dela etorkizuneko aitekin, nahiz eta profesionalki ez luketen parte hartuko horrelako beste ekimen batean.

2.1.3 Gizonduz Bizkar-zorroa proiektuari buruzko balioespen orokorra

Emaginek egindako balioespena

Ebaluazio honetan parte hartu duten emaginen erdiek (8 pertsona) egindako balioespenak honako hauek dira:

- Motibazio-tresna bat da gizonak prozesuan inplikatzeke.
- Gogo beroz erantzuten dute materialak ematen zaizkienean.
- Aita gehiago joaten dira mediku-kontsultetara.
- Jardun horri esker aitak integratuago daude eta gehiago ikusten dira prozesuan.
- Aitek hazieran partaidetza aktiboa eta handiagoa izatea ahalbidetu du.
- Ondorio positibo puntualak ditu, baina desberdintasunak “nabariagoak” diren gizarte-taldeetako kide diren aitei (etorkinak, gutxiengo etnikoak, eta abar) pixkanaka eskaintzen jarraitu beharko litzateke.
- Profesionalen inplikazioa proiektu honetan.

Bi emaginek uste dute asmo handikoa dela pentsatzea materialak ematearekin bakarrik bermatzen dela aita izango diren gizonen jarrerak eta portaerak aldatuko direla.

Proiektuaren alderdi negatibo gisa, gutxienez 4 pertsonak adierazi dute proiektuak leku-arazoak sortu zituela kutzak biltegitratzeko. Iritzi hori bat dator Proiektuaren kudeaketa-taldeak adierazitakoarekin; esan dute “askotan kexatzen zirela bizkar-zorroen kutzak non sartu ez zekitelako, kutzek leku asko behar zutelako”.

Bi emaginen ustez negatiboa da proiektuari buruzko informaziorik ez jasotzea alde zurretik, eta Osasun-zentroko Zuzendaritzak sartutako proiektua izatea, emaginak kontuan hartu gabe.

Proiektuaren ardura duen teknikari taldearen balioespena (Emakunde/Konsultoretza)

Emaginek adierazi duten bezalaxe, Emakunderen teknikari taldeak esan du emagin batzuk proiektuaren aurka zeudela “goitik zetorkien zerbait”, “beren lan-dinamikei eragiten dien kanpoko zerbait” delako; gainera, emagin batzuek ez zuten parte hartu nahi izan uste zutelako materialen batek “ama-esnearen suzedaneoen edo ordezeko artifizialen apologia” egiten zuelako.

Hobetu behar diren alderdiak:

- Hasieratik egin beharko litzateke ebaluazioa, proiektuak gizonengan eta beren harremanetan duen eragina ebaluatu ahal izateko.
- Hobeto egituratuta dagoen eta kalitate hobea duen esku-hartzea egin behar da.
- Denbora gehiago eskaini behar zaio prozesuari, Osasun Sailaren eta Osakidetzaren laguntza izateko.

Alderdi positiboak:

- Aitatasunaren garaian gizonengana iristeko egin den ahalegin handia. Uste dute proiektu hau gauzatu arte gai hau ez zela inoiz landu bereziki gizoni zuzenduta.
- Materialek gainditu egin dute “Gizonduz bizkar-zorroa” proiektua, material horiek baliagarriak eta erabilgarriak direlako material horiek sortzearen xede izan zen proiektutik haratago. Izan ere, gizonak sensibilizatzeko material gisa erabiltzen dira oraindik ere. Proiektu horren izaera berritzailea balioesten dute, gizonengan eta aitatasunean dauden esperientzia desberdinetan jarri baita arreta lehenengo aldiz. Gaur egun ere erabiltzen dira webgunetik deskarga daitezkeelako.
- Antzeko helburuak dituzten etorkizuneko proiektuetarako ikasteko balio izan du.
- Aita izateko prozesuan dauden gizonengana iristeko helburua bete da (beren bikotekideen haurdunaldian), eta helburu hori emaginen bitartez eta Osakidetzaren laguntzarekin lortu ahal izan da; hori guztia esku-hartzean izandako zeharkakotasunaren adibide da.
- Emakundek hasieratik diseinatu zuen proiektua abian jartzeko aukerarik izan ez den arren, beste leku batzuetatik sustatzen diren proiektuekin edo jardunekin alderatzen badugu, ikusiko dugu ahalegin handia egin dela aitatasunaren eta erantzunkidetasunaren gaia lantzeko; izan ere, NBEren ustez beste herrialde batzuetara eraman daitekeen jardun egokia da.

2.2 8 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA

2009ko apirilean sensibilizazio-ikastaro bat jarri zen martxan Gizonduzen webgunean. Ikastaro horrek gizon eta emakumeen berdintasunarekin erlazioatutako oinarritzko gai eta auzietara gerturatzeko aukera eskaintzen du. Ikastaroak 8 ordu inguruko iraupena du eta eguneko edozein unetan irekita dago. Honako alderdi hauek tratatzen dira ikastaroan:

genero-ezberdintasunen jatorria, sexuaren araberako rol eta estereotipoek sozializazioan duten papera, eredu maskulinoen berrikuspena, gainerakoen eta norbanakoaren zaintzak gizonen bizitzan duen papera, gizonen inplikazioa etxeko lanetan, sozializazio sexistak gizonen sortzen dizkien genero-arazoak eta identitate maskulinoa eraikitzean indarkeria legezkotzeak duen papera.

Parte hartzeko mekanismoa Nazio Batuek sustatutako GAP (Global Action Plan) ingurumen-programan oinarrituta dago eta oso erraza eta interaktiboa da:

1. urratsa: izena eman behar da Gizonduzen webgunearen bitartez.

2. urratsa: ikastaroan sartu ondoren, denbora-erabilerari eta berdintasunaren alorreko ezagutzei buruzko inkesta bat bete behar du ikastaroan izena eman duen pertsonak. Inkesta horren helburua inkesta honen eguneroko jardun berdintasunezkoagoa sustatzera bideratutako gogoeta pertsonala egin ahal izatea da, norberak etxeko lanetan eta beste pertsona batzuen zaintzan –berdintasunarekin zuzenean lotuta dauden gaiak– eskaintzen duen laguntza agerian jartzen delako. Inkesta egin ondoren, lortutako emaitzak erakusten dira eta EAEko neurriekin alderatzen dira, denbora-erabilerari buruzko inkestaren arabera.

3. urratsa: inkesta egin ondoren, *Gizonak eta berdintasuna* dokumentuan sartu behar da. Material dinamikoa da, beste testu batzuetara eramango gaituena, eta horiei esker proposatzen diren gaietan sakondu ahal izango dugu, bakoitzak gai horiei buruz duen interesaren arabera. Dokumentu horretan, Sarreraz gain, honako atal hauek daude:

A) *Argi ditzagun kontzeptuak*: Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna; Sozializazioa eta maskulinitasunak; Maskulinitasun hegemonikoa edo tradizionala; Gizonak eta boterea.

B) *Boterearen prezioa*: Gizonak eta emozioak; Maskulinitasuna eta arriskuaren kultura; Genero-arazoak gizonengan; Indarkeria matxista; Mikromatxismoak; Maitasun erromantiko perfektua eta bikote-harremanak; Gizonak, zaintza-lanak eta etxeko lanak.

C) *Aldaketa gizonengan*: Gizonengan gertatutako aldaketak azaltzeko zenbait arrazoi.

4. urratsa: ikastaroa amaitzeko ebaluazioa egin behar da, gaingitu behar den Ebaluazio-test bat (14 erantzunetatik 8 erantzun zuzen); bi saialdi egin ahal izango dira eta ikastaroko edukiak zuzen bereganatu ote diren neurtuko da, denboraren erabiliei buruzko hasierako inkestan proposatutako gaiak birpasatuko dira, eta ikastaroko alderdi batzuen balioespena egingo da (interesa, materialak, edukiak, eta abar). Emandako erantzunak lehenengo inkestarekin alderatuko dira. Egiatzatu nahi da ikasleen portaera aldatu ote den ikastaroaren hasieratik amaierara bitarte; ikastaroak ez du inoiz 15 egunetik beherako iraupena izango.

2.2.1. Ikastaroari buruzko balioespena

Hiru adierazle erabili dira ikastaroa ebaluatzeko: 1) Piztutako interes orokorra; 2) Ikastaroan landutako edukiei buruzko balioespena; eta 3) Ikastaroan emandako materialei buruzko balioespena.

Taulan ikusten da ikastaroan balioespen positibo samarrak lortu dituela hiru alderdietan.

11. taula. Sentsibilizazio-ikastaroari buruz edizio guztietan egindako balioespenen batez besteko puntuazioak (2009-2015): 1-6 eskala

Balioetsitako alderdiak	BATEZ BESTEKOA
Interes orokorra	4,9
Ikastaroaren edukiak	4,4
Ikastaroko materialak	4,3

Ondorengo taularen bitartez jakin ahal izango da alde garrantzitsuak ote dauden emakumeek egindako balioespenen eta gizonen egindako balioespenen artean.

12. taula. Emakumeen eta gizonen arteko aldeak ikastaroaren batez besteko balioespenean (2014-2015): 1-6 eskala

BALIOETSITAKO ALDERDIAK	2014		2015	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Interes orokorra	4,6	4,5	4,9	4,8
Ikastaroaren edukiak	4,4	4,2	4,6	4,7
Ikastaroko materialak	4,3	4,3	4,5	4,7

Datuek erakusten dute gizonen eta emakumeen egindako balioespenen artean dauden aldeak oso txikiak direla (hamarren 1 edo 2).

IZAERA KUALITATIBOKO BALIOESPENAK

Kudeaketaren ardura duen Kotsultoretzak eta Emakundek Gizonduz programari buruz urtero egiten dituzten memorietatik abiatuta honako informazio hau bildu da:

Alderdi teknikoei dagokienez: oso pertsona gutxik aipatu dituzte programaren alderdi teknikoei buruzko zailtasunak edo hobetu beharreko puntuak (materialak ezin jaitsi izatea edo ziurtagiria deskargatu ezin izatea). Pertsonaren batek esan du programa “intuitiboa eta erraza dela”.

Edukiei dagokienez: modu positiboan balioetsi da nola dauden idatzita, argiak dira eta hizkuntza egokia erabiltzen dute. Generoaren gaiarekiko sentzibilitatea garatzea ahalbidetzen dute, baita askotan oharkabean gertatzen diren gauzak ikustea (esate baterako, denboraren erabilerei buruzko gaia Testaren bitartez) eta egungo egoera hobeto ulertzea ere. Era berean, positibotzat hartzen da programa berdintasunezko gizarte bat eraikitzeak dakartzan onuretan oinarritzea.

Ikastaroaren iraupena eta edukietan sakontzea: pertsona batzuek esan dute interesgarria izango litzatekeela ikastaroaren iraupena luzatzea edukiak gehiago sakontzeko; aitzitik, beste pertsona batzuen ustez ikastaroa osatuta dago.

Hobetu behar diren alderdiak:

- Oinarrizko kontzeptuei buruzko teoria zabaltzea.
- Egungo desberdintasunak ikusten diren adibide gehiago jartzea.
- Gauza txikiei aplikatu dakizkiekeen “aholkuak” ematea, egoera aldatzen lagundu dezaketen eta egingarriak izango diren aholkuak.

Emakunderen teknikari taldearen arabera, proiektua berrikusi egin behar da edukiak eguneratzeko (adibidez, denboraren erabilerei buruzko inkestako datuak aldatu egin behar dira), baita hobetzeko eremuak identifikatzeko ere, bereziki, ikastaroa gizon gehiagok egin dezaten lortzearekin lotutakoak.

2.3 60 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA

Lehenengo edizioa irailaren 21etik 2009ko abenduaren 21era bitarte egin zen, eta bigarrena 2010. urteko egun beretan. Bi edizioetan, matrikulatzeko garaian gizonen partaidetzari eman zitzaion lehentasuna.

Hasiera batean 60 leku aurreikusi ziren, baina eskaera handia zenez, leku kopurua 79raino igotzea erabaki zen. Hala eta guztiz ere, 45 pertsonak ezin izan zuten ikastaroa egin; hurrengo edizioan lehentasuna eman zitzaien pertsona horiei.

Ikastaroaren bigarren edizioan eskaerak gora egiten jarraitu zuen, eta, ondorioz, 138 leku eskaini ziren; hala eta guztiz ere, 107 pertsona itxarote-zerrendan geratu ziren.

2012ko eta 2013ko edizioetan, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailarekin elkarlanean, 100 leku erreserbatu ziren irakasleentzat, Garatu prestakuntza-programari (lehen Garatu prestakuntza-programa) jarraikiz. Hori zela-eta, parte hartu zuten emakumeen kopuruak gora egin zuen azken edizioetan. Gainera, 2 itxarote-zerrenda sorrarazi zituen: zerrenda bat, plataformaren bitartez, linea bidez matrikulatzen den jendearekin, eta beste itxarote-zerrenda bat hezkuntzakoa.

Doako ikastaroa da; Emakundek eskaintzen dituen gainerako ikastaroak ere doakoak dira. Gizonduz programako teknikari taldearen ikuspegitik, gertakari horrek ageriko abantailak ditu, baina, era berean, modu negatiboan eragin diezaioke pertsonen ikastaroa bukatzeko duten interesari; Estaldurari buruzko atalean aurkeztu diren datuetan egiaztatu ahal izan da ikastaroa hasten duten baina bukatzen ez duten pertsonen kopurua oso handia dela. Gertakari horrek garrantzi handiagoa hartzen du itxarote-zerrenda handia duen ikastaroa dela kontuan hartzen bada.

Ikastaroaren edukiak 9 gaitan antolatu ziren, eta 9 pertsonari (etorkizuneko tutoreak) eskatu zitzaien material teorikoak, jarduerak eta ebaluazio-testa egitea, baita ikastaroaren jarraipena eta tutorizazioa egitea ere:

- 1. gaia: Genero-eraikuntzaren prozesua. Nola egiten garen emakume edo gizon.

- 2. gaia: Maskulinitasun hegemoniko edo tradiziozkoaren ereduaren berrikuspen kritikoa. Gizonen genero arazoak.
- 3. gaia: Gizonak zaintza eta etxeko lanen aurrean.
- 4. gaia: Gizonak, maitasun erromantikoa eta bikotekidea.
- 5. gaia: Maskulinitasunak eta indarkeria.
- 6. gaia: Emakumeen aurkako indarkeria.
- 7. gaia: Historia eta teoria feministak.
- 8. gaia: Berdintasunaren aldeko gizonen mugimendua.
- 9. gaia: Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika publikoak.

Ikastaroko gaietako bakoitzak honako hauek zituen:

- PDF dokumentu bat, aditu bakoitzak egindako ekarpen teorikoak, ordura arte argitaratu gabekoak, biltzen dituenak.
- Flash aurkezpen bat, animazioduna eta gai bakoitzari buruzko oinarritzko auzien laburpena biltzen duena.
- Jarduera bat, ikasleek nahitaez egin behar dutena.
- Bestelako materialak: gomendatutako irakurgaiak, interneteko estekak, prentsako artikuluak, eta abar.
- Terminoen glosarioa.
- Ebaluazio-test bat.

Ikastaroa egiteko erabili zen tresna SABA prestakuntza-plataforma interaktiboa izan zen, Eusko Jaurlaritzan erabiltzen den bera.

Plataformari buruz adierazi behar da arazo asko eragiten zituenez, Gizonduz programaren teknikari taldea, irakasleak eta ikasleak asko kexatu zirela (*tresna zaharkitua zen, lineako ikastaro batek oso arina izan behar du eta tresna horrek ez zuen uzten; ikasleak kexu ziren sartzeko eta gauzak aurkitzeko zailtasunak zituztelako*).

2012an, lineako ikastaroaren laugarren edizioan, aldatu egin genuen, SABA plataformaren ordez Moodle plataforma informatikoa jarri baitzen. Hobekuntza handia izan zen hori, eta ikasleen parte-hartzea nabarmen areagotu zen. Ikastaroan zehar, 1.076 sarrera erregistratu genituen foroan.

Ikasteko erabilitako sistemak garrantzi handia ematen dio ikasleen parte hartzeari eta irakasleen eta gainerako matrikulatuen arteko erlazioari. Komunikazio-helburu hori betetzeko, eta hori eraginkorra izan zedin, zenbait komunikazio-tresna jarri ziren erabilgarri, tartean:

- Foroa, tutoreen eta ikasleen topalekua, ikastaroaren edukiak azaltzeko, zalantzak argitzeko, eztabaidak sortzeko eta abarretarako «ikasgela birtual» antzeko bat.
- Irakasleen ohola, ikastaroarekin lotutako kontuak ikasleei jakinarazteko irakasleek erabiltzen zuten tresna.
- Oharren ohola, oharrak jartzeko irakasleek erabiltzen zuten tokia.
- Txata, ikasle eta irakasleei denbora errealean komunikatzeko aukera ematen zien tresna.
- Jardueren buzoia.
- Wiki gunea, gai bakoitzari buruzko edukiak, material osagarriak eta ekarpenak biltzen zituen espazioa.

Horretaz guztiaz gainera, ikastaroarekin zerikusia zuten kontu guztietarako posta-kontu pertsonala zuten irakasle zein ikasleek.

56

2.3.1 60 orduko lineako ikastaroaren balioespena

Hainbat adierazle mota erabili dira. Lehenengo taldeak material didaktikoa ebaluatu du (ikastaroaren edukiak, materialak eta jarduerak); bigarren taldeak ikastaroan erabilitako baliabide teknikoak (euskarri teknikoa eta plataforma); eta hirugarren taldeak ikasteko prozesuarekin lotutako alderdiak ebaluatu ditu (zalantzak argitzea, eztabaidak irekitzea, edukien eta jardueren egokitasuna eta kalitatea).

13. taula. Ikastaroko alderdi batzuen batez besteko balioespena (2009-2014): material didaktikoa, baliabide teknikoak eta ikasteko prozesua.

Material didaktikoaren balioespena	Batez besteko balioespena (1-10 eskala)*
Ikastaroaren edukiak	8,5
Ikastaroko materialak	8,5
Jarduerak	8,6
Baliabide teknikoaren deskribapena	Batez besteko balioespena (1-5 eskala)*
Euskarri teknikoarekin lotutako zalantzak aurreikusitako egutegiaren barnean artatu eta konpondu ziren	3,9
Euskarri teknikoarekin arazoak sortzen zirenean, jarraipena egiten zen eta gorabeherak konpondu egiten ziren	4,1
Adeitasuna zerbitzua emateko garaian	4,6
Plataformaren funtzionamendua	3,5
Erabilgarritasuna eta funtzionamendua ulertzea	3,3
Interfaz atsegina	3,3
Plataformako tresnen baliagarritasuna	3,5
Ikasteko prozesuaren balioespena	Batez besteko balioespena (1-5 eskala)*
Edukiei buruz sortutako zalantzak argitzea epe barruan	4,1
Eztabaida interesgarriak sortzen ziren	4
Edukien egokitasuna	4,3
Edukien kalitatea	4,4
Edukiak aurkeztea eta ulertzea	4,3
Jardueren egokitasuna	4,2

(*) Datu horiek Gizonduz programako memorietatik atera dira 2007-2014

(**) 2009-2011 aldiari dagozkion datuak dira. Arazo teknikoak direla medio, ezin izan dira 2012., 2013. eta 2014. urteei buruzko datuak atera.

Taulan ikus daiteke ikastaroari buruzko balioespenak positiboak edo oso positiboak izan direla; batez ere material didaktikoari eta ikasteko prozesuari dagokionez.

1etik 10era bitarteko eskala batean, ikastaroari buruzko batez besteko balioespen orokorra, 2009. urtetik 2014. urtera bitarteko aldiaren, 8,8 izan da. Horrek esan nahi du ikasleen gogobetetze-maila handia izan dela.

IZAERA KUALITATIBOKO BALIOESPENAK

Ikasleen parte-hartzea: asko parte hartu dute beti, eta parte-hartze hori askoz handiagoa izan zen foroetan parte hartzea derrigorrezkoa izan zenean. Hezkuntza-eremutik datozen ikasleak sartzeak ere eragin du parte-hartzea handiago izatea, eztabaida gehiago izatea eta dokumentuak partekatzea.

Komunikatzeko tresnak (foroa, iragarki-taula...): plataformaz aldatu ondoren, balioespena ona izan da; plataforma oso arina eta erraza dela adierazi dute.

Ikastaroa “gainditzeko” irizpideak: ikasleei egiten zaien jarraipenari eta ikasleek gainditu behar dituzten probei dagokionez, (testa eta gai bakoitzeko lan bat) lineako beste ikastaroetako jarraipena baino handiagoa da eta proba gehiago egiten dira. Ildo horretan, pertsona batzuk kexatu ziren haien ustez gehiegizkoa zelako gai bakoitzeko lan bat egitea 60 orduko ikastaro baterako.

Irakasleak: Gizonduz programako teknikari taldeak eta ikasleek oso modu positiboan balioetsi zituzten irakasleak. Ez dago arazorik edukiak betetzeari, tutoretza-orduei eta abarri dagokionez.

Gizonduz programako teknikari taldeak zituen aurreikuspenak betetzea

Adierazi dute itxaropen-maila oso handia zutela. Gizon askorengana iritsi nahi zuten, eta kopuruak onak badira ere, uste dute irakasleentzat ezarritako 100 pertsonako kuotak ekarri duela emakumeen presentzia nabarmen igotzea, eta horrek gizonen partaidetzaren kopuru globalei eragin diela. Nolanahi ere, uste dute Hezkuntza ildo estrategikoa dela; izan ere, haur eta nerabeekin (mutilak eta neskak) lan egiten denez, funtsezko kolektiboa da haurrak eta nerabeak sentsibilizatzeko.

Lineako prestakuntza bat denari dagokionez (partaidetza eta inplikazioa bultzatzea) zeuzkaten aurreikuspenak bete direla uste dute.

2.4 ZUZENKO IKASTAROAK

2009ko martxoan, Gizonduz ekimenaren prestakuntza- eta sentsibilizazio-programaren lehenengo edizioa jarri genuen abian. Edizio hori ikastaro multzo batek osatzen du, ikastaro batzuk zuzenekoak dira, eta beste batzuk Internet bidezkoak.

Programari ekin aurretik, maskulinitasunean eta generoan espezialistak diren pertsona batzuk kontratatu ziren proposamen teoriko bat egiteko. Proposamen horretan gaien egoera eta ikuspuntu teoriko berriak, esku hartzeko proposamen praktikoak eta edukia pedagogiaren aldetik garatzeko dinamikak jaso zituzten.

Oinarri teoriko horrekin sentsibilizazioko eta prestakuntzako programa bat egin zen. Programak bi ikastaro mota biltzen zituen: a) Emakundek programatutakoak batzuk; eta b) programatu gabekoak edo neurritan egindakoak besteak. Bi ikastaroetako edukiak berdinak dira; alde nagusia dago lehenengo ikastaroetan alde aurretik ezarrita dagoela data, lekua eta hizkuntza; bigarrenetan, aldiz, erakundeak eskatzen dituen neurrian planifikatzen eta antolatzen dira ikastaroak. Neurritan egindako ikastaro horiek erakunde publikoen, gizarte taldeen, enpresen, GKEen, ikastetxeen eta abarren beharretara egokitutako prestakuntza tresna malgua izateko pentsatuta daude.

Ikastaroak doakoak dira eta ikastaroen eskaintza zabala eta askotarikoa egiten da.

Zuzeneko ikastaroen ebaluazioari dagozkion emaitzak informazio-iturriaren arabera egituratu dira: Ikasleak; Ikastaroak eskatu dituzten erakundeak; eta Gizonduz programaren teknikari taldea.

2.4.1 IKASTAROETAKO IKASLEEK EGINDAKO BALIOESPENAK

Atal honetan aurkeztuko diren datuak Gizonduz Programaren urteko memorietatik atera dira; aurkitu den arazoetako bat ikasleek egindako balioespenei buruzko emaitzak aurkezteko garaian sistematikotasunik ez izatearekin lotuta dago. Horren adibide gisa aipa daiteke balioespen desberdinik ez izatea 2009. eta 2010. urteei dagozkien ikastaroetarako, eta adierazle batzuetan edo guztietan daturik ez izatea, 2011. urtean gertatzen den bezala. Horregatik, 2012. urtetik 2015. urtera bitarte egindako balioespenak soilik aurkeztu dira, bi urteak barne.

Horregatik, zortzi adierazle erabili dira ikastaroa ebaluatzeko: 1) Ikastaroaren interes globala; 2) Edukiak; 3) Hizlariak; 4) Parte-hartzea; 5) Taldeen dinamizazioa; 6) Erabilitako materialak; 7) Ikastaroen antolamendua; eta 8) Ikastaroak eman diren lekua.

14. taula. Ikastaroen batez besteko balioespena (2012-2015): 1-6 eskala

Balioetsitako alderdiak	2012	2013	2014	2015
Ikastaroaren interes-maila, oro har	5,2	5,1	4,97	4,8
Edukiak	4,8	4,9	4,7	4,6
Hizlariak	5,1	5,3	5,1	5,1
Parte-hartzea	5	4,5	4,6	4,6
Taldeen dinamizazioa	5,1	5	4,9	4,8
Erabilitako materialak	4,7	4,8	4,6	4,5
Antolakuntza	4,9	4,4	4,7	4,6
Lekua	4,8	5	4,6	4,6

14. taulako balioespenek erakusten dute ikasleek oso modu positiboan balioesten dituztela ikastaroetako alderdiak (4,5etik 5,3ra bitarte). Gainera, balioespen on hori informazioa eskuragarri dugun urte guztietan ikusten da, eta esan daiteke puntuazioak ez direla ia aldatzen.

BALIOESPEN KUALITATIBOAK

Hobetzeko proposamenen artean, ikastaroari denbora gehiago eskaintzea da gehien aipatutakoa. Ez lau orduko ikastaroen kasuan bakarrik, baizik eta luzeagoetan ere bai (sei, bederatzi edo hamar ordukoetan).

Horren ostean, ikastaroaren ariketa praktikoan alderdia zabaltzearen aldeko iritzia datoz. Partaidetik partaidera, alabaina, esparruak aldatu egiten dira: batzuentzat, emakumeen aurkako indarkeriaren arreta da garrantzitsua; besteentzat, ikasgela; beste batzuentzat, tokiko administrazioa.

Esparruok lotura zuzena daukate ikasleen jarduketa- edo lan-esparruarekin. Gairik aipatuena emakumeen aurkako indarkeria da, bai indarkeria horren errealitatea hobeto ezagutzeko, bai indarkeriaren prebentzioa lantzeko. Beste gai multzo batek hezkuntzarekin eta gazteriarekin du zerikusia, eta ondoren, lan-munduko berdintasuna, jazarpena, ekintza positiboa eta abar dira aipatzen diren gaiak. Gainerako gaiak honako hauek dira; emozioak eta maskulinitasuna, maitasun erromantikoa, homofobia, aitatasuna edo hizkuntza eta komunikazioa edo osasuna eta berdintasuna.

Aurkeztutako eduki teorikoen eta eguneroko bizitzaren arteko lotura ere nabarmentzen da. Ikastaroen dinamismoa eta parte-hartzean oinarritua izatea azpimarratzen da. Ikasle gizonen eta emakumeen arteko iritziak trukatzeko gunea izateari garrantzia ematen zaio. Halaber, adierazitako iritzien askotarikotasuna eskertzen da.

2.4.2 IKASTAROA ESKATU DITUZTEN ERAKUNDEEK (JARDUERA HORIEK KOORDINATZEKO ARDURA DUTENEK) EGINDAKO BALIOESPENAK

IKASTARO MOTA HORI ESKATZEKO ARRAZOI NAGUSIAK

Arrazoiak oso desberdinak dira, erakunde bakoitzaren gogoeta eta premiak direlako abiapuntua, eta erakunde bakoitzak generoari eta erakunde bakoitzaren testuinguruari buruz duen barneratzearekin lotuta dago zuzenean.

Ikastaroa doakoa izatea abantaila argia da, pertsona gehiagok parte har dezaten laguntzen duelako; ziurtatzeko prozesuak eta berdintasun-planetatik eratorritako eskakizunak erakundeek prestakuntza honetan parte hartzeko beste arrazoiak batzuk dira, eta, azkenik, ingurunea gai honekin gero eta sensibilizatuago dagoenez, prestakuntza hau interesgarria da genero-berdintasunarekin (rolak eta estereotipoak) eta genero-indarkeriarekin lotutako gaiak lantzeko.

IKASTAROA EGIN ZUTEN PERTSONEK IKASTAROARI EGINDAKO HARRERA

Ikastaroan parte hartu zuten pertsona gehienek jarrera positiboa zuten berdintasunaren gaiari buruz, eta ikastaroetan parte hartzea proposatu zitzaizenean oso modu positiboan onartu zuten orokorrean²⁵.

PROIEKTUAREN KUDEAKETA

Erakundeek proiektuaren kudeaketari buruz balioetsitako alderdiak honako hauek izan dira: jaso duten informazioa, koordinazioa, eta eraginkortasuna egindako eskaeren eta/edo sortutako zailtasunen aurrean 1etik 7rainoko eskala batean (1=ezin txarragoa eta 7=ezin hobea), batez besteko balioespen kuantitatiboak honako hauek dira: ona eta oso ona.

²⁵ Ezaugarri nagusia hori izan dela esan daitekeen arren, hainbat kolektibori (suhiltzaileak edo udaltzaingoa) zuzendutako ikastaro batzuetan erresistentzia aipagarriak izan dira, eta horren ondorioz, Gizonduz programaren taldearen barruan, gogoeta-prozesu bat ireki da esku-hartzeak sektore edo kolektibo batzuekin nola landu behar diren jakiteko; harrera hobea izateko eta sensibilizazio- eta prestakuntza-prozesu horiei buruzko motibazio-mailak areagotzeko.

15. taula. Gizonduz bizkar-zorroa proiektuaren Kudeaketaren alderdi batzuei buruzko balioespena

Balioetsitako alderdiak	Batez besteko puntuazioa
Emandako informazio-kantitatea	5,6
Emandako informazioaren kalitatea	5,6
Koordinazioa	5,6
Eskaeren aurrean erakutsitako eraginkortasuna	5,5
Arazoen aurrean erakutsitako eraginkortasuna	5,3

AURREIKUSPENAK BETETZEA

Emandako iritziek adierazten dute parte-hartzeari, sentsibilizazioari, prestakuntzari eta gogoetari dagokionez, lortu dela aurreikuspenak betetzea, eta, gainera, berdintasunari buruzko jarrera-aldaketa bat bultzatu da. Uste dute ezinbestekoa dela mikromatxismoen inguruan, ohiko alderdien edo alderdi zolien inguruan sentsibilizatzea; izan ere, alderdi horiek hain sartuta daudenez, erraza da inor konturatu gabe gertatzea, ez ikustea.

Ikastaroek lanean zuzeneko aplikagarritasuna izateko helburuari dagokionez, erakunde antolatzaileen ustez “neurri batean” soilik bete dira. Iritzi hori ez dator bat ikastaroetan parte hartu duten pertsonen egindako balioespenekin; izan ere, pertsona horiek gehienek adierazi dute lortutako ezagutzak aplikatu dituztela edo aplikatzeko asmoa dutela (ikus emaitzei buruzko ebaluazioa).

BERRIRO ERE PARTE HARTUKO NUKE EZAUGARRI HAUETAKO EKIMEN BATEAN

Oro har, berriro ere parte hartuko lukete ekimen mota honetan; izan ere, erakundeei eta erakundeetan lan egiten duten pertsonen aukera ematen die generoaren gaia lantzeko gogoetagine bat izateko. Nabarmendu dute oso garrantzitsua dela gizonekin maskulinitasunaren ikuspegitik lan egitea, gizonekin berdintasun-gaiak landu nahi direnean ikusten diren erresistentziak murrizten dituelako; gainera, gizonen gai horri buruz duten ikuspegia zabaltzeko aukera ematen du, baita emakumeen eta gizonen egoeraz eta gizonen duten rolaz gehiago jabetzeko ere.

Hobetzeko iradokitzen dute ezinbestekoa dela ikuspegi desberdinak sartzea lantzen dituzten gaietan (diziplina anitzeko ikuspegia).

BESTE ERAKUNDE BATZUEI GOMENDATUKO NIEKE EKIMEN MOTA HONETAN PARTE HARTZEA

Erakunde guztiek gomendatuko lukete ekimen mota honetan parte hartzea. Erakundeen ustez oso baliagarria da, langileak proiektu honetan inplikatzeko laguntzen duelako. Iradokitzen dute gai bakoitzean landu behar diren edukiak gehiago zehaztu behar direla.

2.4.3 GIZONDUZ PROGRAMAKO TEKNIKARI TALDEAK EGINDAKO BALIOESPENAK

Zuzeneko ikastaroek arrakasta izateko funtsezko elementu bat zera da, neurrira egindako ikastaroak eskaini izana. Modalitate hori gabe ezinezkoa izango zen hainbeste gizonengana iristea.

Gaur egun, eskaerak eskaintza gaitzen du; horregatik, teknikari taldeak irizpide zorrotzagoak ezarri ditu (gutxieneko pertsona eta ordu kopurua) ikastaroak antolatzeke garaian. Era berean, izaera biderkatzailea duten talde espezifikoekin lan egitea ezarri dute (adibidez, hezkuntza-eremua); horri esker, eskaera arautzeaz gain, apustu estrategikoa egin daiteke.

Ez daukate ezarrita eskaeraren muga eta ikastaroen muga, baina urte osoan eman behar dituzten gutxieneko ordu kopurua ezarrita daukate: 200 ordu; gehieneko muga 400 ordu baino zertxobait gehiago da urte batean. Batez bestekoa 300 edo 350 ordu inguru izango da.

Talde eta sektore espezifikoekin lan egiteko irizpidea sartzeak ez du aldaketa handirik eragin ikastaroen iraupenari dagokionez; ikastaroen iraupena 4 edo 5 ordu baita, eta gehienez ere 20.

Zuzeneko ikastaroetara bertaratzea ez da “borondatezkoa” izaten, hartzaile gatibuak izaten dira; haien ustez, horrela izango ez balitz, partaidetza askoz ere txikiagoa izango litzateke. Teknikari taldearen ikuspegitik, erronka zera da, hartzaile horiengan zirrara eragitea eta ez galtzea; “hazi bat jartzen da norbaiten buruan, baina gero norberak jarraitu behar du elikatzen”.

Ikastaroak eskatzen dituzten erakundeekin eta pertsonekin dituzten harremanak –pertsona horien % 80 emakumeak dira– oso onak dira; eta ikastaroetara joaten diren sektoreekin dituzten harremanei dagokienez, harrera oso desberdina izan da. Dena den, balioespenak oso onak izan dira sektore uzkurrenen artean ere.

Askotan, eskaintzen ez dituzten berdintasunari buruzko ikastaroak emateko eskaerak jasotzen dira; teknikari taldeak nabarmendu du ez diotela eskaera mota horri erantzuten, uste dutelako Gizonduz programaren helburua ez dela programaren helburu eta aukeretara egokitzen ez diren prestakuntza-premiei erantzutea.

Aurreikuspenei dagokienez, aipatu dute hasieran pentsatu zutela ikastaroak bertan behera utzi beharko zituztela eskaerarik ez zegoelako; oso positiboa iruditzen zaie gaur egun eskaera hain handia izatea.

Alderdi positibo bat izan da mundu guztiaren ustez naturala izatea maskulinitasunei eta berdintasunari buruzko ikastaroak izatea; orain dela 7 urte mota horretako ikastaroak salbuespena ziren.

Haien ustez garrantzitsua da azken urteetako ildoan jarraitzea, ikastaroak gehiago egokitu behar dira erakundeen errealitatera eta ordu gehiago eman behar dira (ikastaro luzeagoak).

Noizean behingo esku-hartzea gainditu nahi dute, ikastaroa behin bakarrik egiten duten gizonen atxikimendua lortu nahi dute. Eskaintzen dutenari jarraitutasuna eman diezaiokeen zerbait eskaini nahi dute. Haien helburua esku-hartze luze-luzeak egitea ez dela uste duten arren, laguntzeko bitarteko mekanismoren bat izan behar dela uste dute. Interesa duten pertsonak harrapatu ahal izatea.

3. ERABILITAKO BALIABIDE EKONOMIKOAK

Atal honetan datu global batzuk bildu dira, Gizonduz Ekimena egikaritzeko Emakundek zer baliabide ekonomiko esleitu dituen jakiteko aukera ematen duten datuak, hain zuzen ere.²⁶ Zehazki, 2008. urtetik 2015. urtera bitarte Ekimen honi esleitu zaion aurrekontua aipatzen da, baita Emakunderen aurrekontu globalari dagokionez aurrekontu horren ehunekoa zenbaterainokoa izan den ere. Programaren osotasunari buruzko datuak dira, ez soilik ebaluazio honen xede diren proiektuei buruzkoak, ezinezkoa izan baita modu horretan banakatutako informazioa lortzea.

²⁶ Datu horietan ez daude bilduta Emakundeko teknikariek eta administratzaileek programa kudeatzeko eta ezartzeko sartutako orduak, ordu horiek ez direlako erregistratu.

16. taula. Emakundek Gizonduz Ekimenari esleitutako aurrekontua eta Emakunderen Aurrekontu globalari buruzko ehunekoak: 2008-2010-2015 urteak

URTEAK	Aurrekontua	Emakunderen aurreko globalaren %-a
2008	500.000 €	% 7,56
2009	500.000 €	% 7,16
2010	300.000 €	% 4,67
2011	290.000 €	% 4,58
2012 ²⁷	145.400 €	% 2,74
2013	145.000 €	% 2,68
2014	90.000 €	% 1,72
2015	90.000 €	% 1,55
GUZTIRA	2.060.000 €	% 4,28

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Ogasun eta Finantza Sailaren webgunea (finantza-informazio publikoa)

Datuek erakusten dute esleitutako aurrekontua nabarmen jaitsi dela urteetan zehar; 2008. urtetik 2015. urtera bitarte jaitsiera % 82 izan da. Jaitsiera hori azal dezaketen arrazoi batzuk dira hasieran programa ezagutzera emateko inpaktu sozial eta kostu ekonomiko handiagoa zuten jardunak egin zirela (adibidez; Berdintasunaren eta emakumeenganako indarkeriaren kontrako euskal gizonen eskutitza hedatzeko kanpaina edo "Gizonduz bizkar-zorroa" emateko kanpaina), baita Emakunderen aurrekontuan egokitzapenak egiteko eta lehentasunak ezartzeko premia ere krisialdi ekonomikoaren eta gastu publikoari eusteko testuinguruan.

Bereziki gizonei bideratutako berdintasun-politikak askotan zalantzan jartzen dituzten alderdietako bat politika mota horretara bideratzen diren baliabide ekonomikoekin lotuta dago, baita bereziki emakumei bideratutako berdintasun-politiketara bideratutako baliabideetan horrek ekar dezakeen murrizketarekin ere. Ildo horretan, adierazi behar da Gizonduz abian jartzeko baliabideak ez direla Emakunderen beste partida batzuetatik kendu, baizik eta Jaurlaritzako Lehendakariak transferentzia espezifikoak egin zuela horretarako.

²⁷ Aurrekontuetan biltzen da adierazitako kopuruaz gain, 2012. urtean 45.000€-ko partida bat bideratu zela Gizonduz ekimenaren aplikazio informatikorako; 2013an, helburu horretarako bideratu zen partida 85.100€ izan zen. Gainera, bi urteetan 85.100€-ko beste partida bat azaltzen da "aplikazio informatikoetan" jokabide matxistak eta indarkeriazkoak prebenitzeko proiektu bat egiteko eta berdintasuna sustatzeko gazteen artean. Gazteak Berdintasunean 2.0 Proiektuari dagokionez, bi urteetan bideratu den aurrekontua Gizonduz ekimenerako honako hau da: 275.500€ 2012an eta 315.200€ 2013an. Era berean, Emakunderen aurreko globalarekin alderatuta, Ekimen honetara bideratutako partidek suposatzen duten ehunekoari buruzko datuak ere aldatzen dira; adibidez: 2012an % 5,20 eta 2013an % 5,82.

B. Emaitzen ebaluazioa

66

Ebaluazio honetan bildutako lau proiektuak ezartzearen ondoriozko emaitzak biltzen dira Txostenaren zati honetan.

Prozesuaren ebaluazioan egin den bezala, Txostenaren zati honetan ere Ebaluazio honetan bildutako Proiektu guztietan lortutako emaitzak aurkeztu dira: Gizonduz bizkar-zorroa, 8 orduko lineako ikastaroa, 60 orduko lineako ikastaroa eta zuzeneko ikastaroak.

1. GIZONDUZ BIZKAR-ZORROA

1.1 Programak gizonengan aldaketak sortzeko duen gaitasunari buruzko balioespena

Atal honetan azaltzen den informazioari esker jakin daiteke zer balioespen egin zuten emaginek aitatasun erantzunkideari eta etxeko laneko erantzunkidetasunari dagokionez aldaketa positiboak sortzeko programak duen gaitasunari buruz.

67

Gizonen sentsibilizazioa eta partaidetza aitatasun erantzunkidearen aurrean

17. taulan ikus daiteke, 1etik 6ra bitarteko balioespen-eskalan (1=ezer ez eta 6=erabat), % 62,5ek (10 emagin) uste dutela ekimen honek zertxobait edo asko samar lagundu duela aitak aitatasun erantzunkideari buruz sentsibilizatzen. **Batez besteko puntuazioa 3,5 izan da, hots, zertxobaiten eta asko samarren artean.** Ekimen honek aitatasun erantzunkidearen aurrean gizonen partaidetza-mailak areagotzeko duen eraginkortasunari dagokionez, % 68,8k (11 pertsona) uste dute zertxobait baliagarria edo baliagarri samarra izan dela. **Batez besteko puntuazioa 2,9 izan da, hots, ia ezer ezen eta zertxobaiten artean.**

17. taula. Aitatasun erantzunkidea areagotzeko proiektuak duen gaitasunari buruz emaginek uste dutena

Itemak	Sentsibilizazioa	Parte-hartzea
Batez beste	3,5	2,9

Gizonen sentsibilizazioa eta partaidetza etxeko laneko erantzunkidetasunaren aurrean

18. taulan ikus daiteke, 1etik 6ra bitarteko balioespen-eskalan (1=ezer ez eta 6=erabat), parte hartu duten emaginen erdiek baino gehiagok, hau da, % 56,3k (9 emagin) uste dutela ekimen honek zertxobait edo asko samar lagundu duela gizonak sentsibilizatzen etxeko laneko erantzunkidetasunari buruz. Gainera, % 62,5en ustez (10 emagin), ekimena zertxobait baliagarria eta baliagarri samarra da etxeko lanetan gizonen partaidetza erantzunkidearen mailak areagotzeko.

Sentsibilizazioa nahiz partaidetza areagotzeari dagokionez, batez besteko puntuazioa 2,9 izan da, hots, ia ezer ezen eta zertxobaiten artean.

18. taula. Etxeko laneko erantzunkidetasuna areagotzeko proiektuak duen gaitasunari buruz emaginek uste dutena

Itemak	Sentsibilizazioa	Parte-hartzea
Batez beste	2,9	2,9

Amaitzeko, esan daiteke *Gizonduz Bizkar-zorroa* sentsibilizazio-mailan partaidetza-mailan baino aldaketa positibo gehiago eragiteko gaitasuna duen ekimentzat hartzen dela; eta ekimen horrek gehiago eragiten duela aitatasun erantzunkidean etxeko lan erantzunkidean baino.

68

Gizonduz bizkar-zorroa ekimenaren ondorio positiboan eta negatiboan balioespena

Ebaluazio honetan parte hartu duten emaginen erdiek (8 pertsona) emandako iritzia arabera, honako hauek dira ekimen honetatik eratorritako **ondorio positiboak**:

- Uste dute motibazio-tresna bat dela gizonak prozesuan inplikatzeko.
- Gogo beror erantzuten dute materialak ematen zaizkienean.
- Aita gehiago joaten dira mediku-kontsultetara.
- Jardun horri esker aitek integratuago daude eta gehiago ikusten dira prozesuan.
- Aitek hazieran partaidetza aktiboa eta handiagoa izatea ahalbidetu du.
- Ondorio positibo puntualak ditu, baina desberdintasunak "nabariagoak" direla ikusten diren aitei (etorkinak, talde etnikoak, eta abar) pixkanaka eskaintzen jarraitu beharko litzateke.
- Profesionalen inplikazioa proiektu honetan.

Bi emaginek (% 12,5) uste dute asmo handikoa dela pentsatzea materialak ematearekin bakarrik bermatzen dela aita izango diren gizonen jarrerak eta portaerak aldatuko direla.

Parte hartu dutenen % 37,5ek (6 emagin) adierazi dute ez dituztela ekimen honen ondorio positiboak edo negatiboak ezagutzen.

Parte hartu dutenen % 56,3rentzat (9 pertsona) *Gizonduz bizkar-zorroak* **ez du inolako ondorio negatiborik**. Nolanahi ere, parte-hartzaileen % 25en ustez (4 emagin), bizkar-zorroak zituzten kutzak biltegitratzeak leku-arazoak eragin dizkie.

2. 8 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA

2.1 Ikastaroak bitzita pertsonalerako eta bitzita pertsonalerako duen baliagarritasunari buruz ikasleek uste dutena

69

Bi adierazle erabili dira: 1) ikastaroaren baliagarritasuna bitzita pertsonalerako; eta 2) ikastaroaren baliagarritasuna bitzita profesionalerako.

19. taula. Ikastaroaren baliagarritasuna bitzita pertsonalerako eta profesionalerako (2009-2015): 1-6 eskala

ITEMAK	2009-2010*	2011	2012	2013	2014	2015	Batez beste
Ikastaroa bitzita pertsonalerako baliagarria dela uste duten pertsonen %-a	% 100	% 90	% 100	% 97	% 100	% 91,4	% 96,4
Ikastaroa bitzita profesionalerako baliagarria dela uste duten pertsonen %-a	% 91,3	% 83	% 100	% 97	% 97	% 91,2	% 93,3

(*) Datu horiek Gizonduz ekimenaren 2007-2010 aldiko memoriatik atera dira; memoria horretan ikastaroaren balioespenak denak batera eman dira.

Taulan ikus daiteke ikastaroa amaitu duten pertsona gehienek uste dutela ikastaroa baliagarria izan dela bitzita pertsonalerako eta profesionalerako.

Hurrengo taulan, ikastaroa 2014. eta 2015. urteetan amaitu zuten emakumeek eta gizonak egindako balioespenak biltzen dira (arazo teknikoek eragotzi dute beste urte batzuetan datuak lortzea).

20. taula. Ikastaroaren baliagarritasuna bitzita pertsonalerako eta profesionalerako (2014-2015): 1-6 eskala

ITEMAK	2014		2015	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Ikastaroa bitzita pertsonalerako baliagarria dela uste duten pertsonen %-a	% 100	% 100	85,7%	85,7%
Ikastaroa bitzita profesionalerako baliagarria dela uste duten pertsonen %-a	% 100	% 97,5	% 95,2	% 95

Datuek erakusten dute ez dagoela alde aipagarririk emakumeek egindako balioespenaren eta gizonak egindako balioespenaren artean.

3. 60 ORDUKO LINEAKO IKASTAROA

70

Prestakuntza hori egin duten pertsonengan ebaluatutako aldaketa mota hiru multzotan antolatu da:

1. Generoari, maskulinitasunei eta berdintasunari buruzko ezagutzak.
2. Jarrera neosexistak.
3. Eskuratutako ezagutzen aplikazioa (lanean eta kide diren erakundeetan).

Metodologiaren atalen aipatzen denaren arabera, erabilitako ikerketa-diseinua metodologikoki mugatua da; horregatik, ezin izan da esan ikastaroa amaitu duten emakumeengan eta gizonengan aurkitutako emaitzak, ezagutzei eta jarrerari dagokienez, ikastaro honen bitartez jasotako prestakuntzarengatik izan dela, pertsona horien abiapuntua zein zen ez dakigulako; hau da, ez dakigulako zer ezagutza-maila eta zer jarrera zituzten ikastaroa hasi aurretik.

Datu guztiak sexuaren arabera banakatuta daude.

3.1 Generoari, maskulinitasunei eta berdintasunari buruzko ezagutzak

60 orduko lineako prestakuntza-ikastaroa egin duten emakumeek eta gizonak ezagutzei dagokienez lortutako batez besteko puntuazioa ikus daiteke 21. taulan. Lor daitekeen gehieneko puntuazioa 13 da. Puntuazioa zenbat eta altuagoa izan orduan eta erantzun zuzen gehiago lortu ditu pertsonak.

21. taula. 60 orduko ikastaroa egin duten pertsonak ezagutzei dagokienez lortutako batez besteko puntuazioa: emakumeen eta gizonen arteko aldeak (2014-2015): puntuazio-tartea:0-13

BALIOETSITAKO ALDERDIA	Batez besteko puntuazioa	
	Emakumeak (kop.=75)	Gizonak (kop.=37)
Generoari, maskulinitasunari eta berdintasunari buruzko ezagutzak	10,9	11,1

Emakumeek nahiz gizonak oso puntuazio ona lortu dute ezagutzei dagokienez, 11 inguru (gehienekoa 13 da). Bi taldeen artean dagoen aldea oso txikia da (2 hamarren); horregatik, ezin da esan adierazgarria denik.

Emaitza horiek kontuan hartuta, esan daiteke emakumeek nahiz gizonak emaitza ezin hobearekin bukatu dutela ikastaroa oinarritzko ezagutzei dagokienez.

3.2 Jarrera neosexistak

Neosexismoa honela definitzen da: “berdintasunezko balioen eta emakumeengako hondar-sentimendu negatiboen arteko gatazkaren adierazpena” (Tougas eta kol., 1995). Ebaluazioa honetan erabili den eskalan hiru elementu daude: 1) emakumearekiko diskriminazioa dagoeneko ez da arazoa; 2) emakumeak gehiegizko presioa egiten ari dira; eta 3) emakumeen azken lorpenak merezigabeak dira.

Neosexismoa molde zaharreko sexismoarekin lotuta dago, biek emakumeekiko jarrera negatiboa partekatzen dutelako (Moya y Expósito, 2001)²⁸

60 orduko lineako prestakuntza-ikastaroa egin duten emakumeek eta gizonak neosexismo-eskalan lortutako batez besteko puntuazioa ikus daiteke 22. taulan. Puntuazioa handia bada, sexismoa ere handia da. Gehieneko puntuazioa 7 da.

²⁸ Moya M. eta Expósito F. (2001). Nuevas formas, viejos intereses: neosexismo en varones españoles. *Psicotema*, 13. liburukia, 4. alea, 643-649 or.

22. taula. Neosexismoari dagokionez lortutako batez besteko puntuazioa: 60 orduko lineako ikastaroa egin duten emakumeen eta gizonen arteko aldeak (2014-2015): 1-7 eskala

BALIOETSITAKO ALDERDIA	Batez besteko puntuazioa	
	Emakumeak (kop.=75)	Gizonak (kop.=37)
Neosexismoa	2,3	2,3

Emakumeek nahiz gizonak puntuazio oso txikia lortu dute neosexismoan; Moyak eta Expósitok 2001ean egin zuten azterlanean, Espainiako gizonen batez bestekoa 3,33 izan zen. Emakumeen puntuazioa 2,7 da.

Emaitza horiek kontuan hartuta, esan daiteke emakumeek nahiz gizonak emaitza ezin hobearekin bukatu dutela ikastaroa jarrera neosexistei dagokienez.

3.3 Eskuratutako ezagutzak aplikatzea

Ikastaroan eskuratutako ezagutzak aplikatu dituztela adierazi duten emakumeen eta gizonen ehunekoa azaltzen da 21. urtean, baita ezagutza horiek lanean eta/edo kide diren edo parte hartzen duten erakundeetan edo taldeetan aplikatzeko asmoa dutenen ehunekoa ere.

Emakumeen % 92,9 lanean ari ziren ebaluazioan parte hartu zutenean (kop.=66); gizonen kasuan, ehunekoa % 86,5 (kop.=32) da

23. taula. 60 orduko lineako ikastaroa egin duten pertsonen ikastaroan eskuratutako ezagutzak lanean aplikatzea: emakumeen eta gizonen arteko aldeak (2014-2015)

BALIOETSITAKO ALDERDIA	Ezagutzak dagoeneko aplikatu dituztenen ehunekoa		Ezagutzak aplikatzeko asmoa dutenen ehunekoa	
	Emakumeak (Kop.=66)	Gizonak (Kop.=32)	Emakumeak (Kop.=66)	Gizonak (Kop.=32)
Lanean	% 59,1	71,9	27,3	12,5

23. taulako datuek erakusten dute ikastaroan eskuratutako ezagutzak aplikatu dituzten gizonen ehunekoa emakumeena baino handiagoa dela (% 71,9; emakumeen kasuan, aldiz, % 59,1). Termino orokorretan esan daiteke eskuratutako ezagutzak aplikatu dituztela edo

aplikatzeko asmoa dutela emakume eta gizon gehienek (% 86,4 eta % 84,4, hurrenez hurren).

Ebaluazioan parte hartu duten emakumeen % 36,6 erakunderen bateko kide dira edo erakunderen batean parte hartzen dute (kop.=26); gizonen kasuan, ehunekoak % 40,5 (kop.=15) da

24. taula. 60 orduko lineako ikastaroan parte hartu duten pertsonen ikastaroan eskuratutako ezagutzak kide diren erakundeetan aplikatzea: emakumeen eta gizonen arteko aldeak (2014-2015)

BALIOETSITAKO ALDERDIA	Ezagutzak dagoeneko aplikatu dituztenen ehunekoak		Ezagutzak aplikatzeko asmoa dutenen ehunekoak	
	Emakumeak (Kop.=26)	Gizonak (Kop.=15)	Emakumeak (Kop.=26)	Gizonak (Kop.=15)
Kide den edo parte hartzen duen erakunde edo talderen batean	% 42,3	% 73,3	% 50	% 13,3

24. taulako datuek erakusten dute emakumeen ia erdiek eta gizonen ia hiru laurdunek erantzun dutela eskuratutako ezagutzak aplikatu izan dituztela kide diren erakunde edo taldeetan.

Ezagutzak aplikatzeko asmoa dutela erantzun duten emakumeak eta gizonak sartzen badira, ehunekoak nabarmen igotzen dira (% 92,3 eta % 86,6, hurrenez hurren).

Ondorio gisa esan daiteke eskuratutako ezagutzak aplikatzen dituzten edo aplikatzeko asmoa duten emakumeen eta gizonen ehunekoak oso handiak direla (% 85etik gorakoak); beren lan-eremuan nahiz parte hartzen duten edo kide diren erakundeetan.

4. ZUZENeko IKASTARoAK

Zuzeneko ikastaro mota honetan parte hartzearen ondorioz izandako aldaketak bi mailatan ebaluatu dira:

- 1) Ikastaro horietan eskainitako prestakuntzan zuzenean parte hartu duten pertsonak.
- 2) Ikastaro mota hori eskatu duten Erakundeak.

4.1 Prestakuntza jaso duten pertsonengan izandako aldaketak

Prestakuntza hori egin duten pertsonengan ebaluatutako aldaketa mota hiru multzotan antolatu da:

1. Generoari, maskulinitasunei eta berdintasunari buruzko ezagutzak.
2. Jarrera neosexistak.
3. Eskuratutako ezagutzen aplikazioa (lanean eta kide diren erakundeetan)

60 orduko zuzeneko ikastaroari buruzko atalean aipatuenez, erabili den ikerketa-diseinua metodologikoki mugatua denez, ezin izango da esan ikastaroak bukatu dituzten emakumeengan eta gizonengan aurkitu diren emaitzak ikastaro horietan jasotako prestakuntzaren antzekoak izan direla. Eta ezin da defendatu ez direnik ere.

Generoari, maskulinitasunei eta berdintasunari buruzko ezagutzak

Neurrira egindako zuzeneko ikastaroan egin duten emakumeek eta gizonak ezagutzei dagokienez lortutako batez besteko puntuazioa ikus daiteke 25. taulan. Lor daitekeen gehieneko puntuazioa 13 da. Puntuazioa zenbat eta altuagoa izan orduan eta erantzun zuzen gehiago lortu ditu pertsonak.

25. taula. Zuzeneko ikastaroetan parte hartu duten pertsonen ezagutzei dagokienez lortutako batez besteko puntuazioa: emakumeen eta gizonen arteko aldeak (2014-2015): puntuazio-tartea:0-13

BALIOETSITAKO ALDERDIA	Batez besteko puntuazioa	
	Emakumeak (Kop.=38)	Gizonak (Kop.=49)
Generoari, maskulinitasunari eta berdintasunari buruzko ezagutzak	10,32	10,53

Emakumeek nahiz gizonak oso puntuazio ona lortu dute ezagutzei dagokienez, 10etik gorakoa (gehienekoa 13 da). Bi taldeen artean dagoen aldea oso txikia da (2 hamarren); horregatik, ezin da esan adierazgarria denik.

Emaitza horiek kontuan hartuta, esan daiteke emakumeek nahiz gizonak emaitza oso onarekin bukatu dutela ikastaroa generoari, maskulinitasunari eta berdintasunari buruzko oinarritzko ezagutzei dagokienez.

Jarrera neosexistak

Zuzeneko ikastaroak egin dituzten emakumeek eta gizonak neosexismo-ekalan lortutako batez besteko puntuazioa ikus daiteke 26. taulan. Puntuazioa handia bada, sexismoa ere handia da. Gehieneko puntuazioa 7 da.

26. taula. Zuzeneko ikastaroetan parte hartu duten pertsonen neosexismoari dagokionez lortutako batez besteko puntuazioa: emakumeen eta gizonen arteko aldeak (2014-2015): 1-7 eskala

BALIOETSITAKO ALDERDIA	Batez besteko puntuazioa	
	Emakumeak (Kop.=38)	Gizonak (Kop.=49)
Neosexismoa	2,35	4,5

Taulan ikus daiteke alde garrantzitsuak daudela emakumeen eta gizonen artean. Emakumeek oso puntuazio txikia lortu dute neosexismoan; gizonen puntuazioa, ordea, handi samarra da, Espainiako gizonen batez besteko puntuazioa baino 1,2 puntu gorago (Espainiako Estatuan 2001ean egindako azterlana). Hori gertatu da gizonen taldeko 4 pertsonak 4,3ko puntuazioa edo hortik gorakoa dutelako; aitzitik, emakumeen taldean puntuazioa handiena 3,1 da. Laginak oso txikiak direnez (49 gizon eta 38 emakume), oso erraza da batez besteko puntuazioak gora egitea puntuazio altua duten pertsona gutxi badaude ere.

Emaitza horiek kontuan hartuta esan daiteke emakumeek emaitza ezin hobearekin bukatu dutela ikastaroa jarrera neosexistei dagokienez, baina ezin da gauza bera esan gizonen buruz. Datu horiek erakusten dute testuinguru horietan lanean jarraitu behar dela gizartearen nagusi den sexismoa murriztu ahal izateko; gizartearen diskriminazioaren, desberdintasunaren eta kasu askotan indarkeriaren haztegia baita, azterlan batzuek agerian jartzen dutenaren arabera.

Eskuratutako ezagutzak aplikatzea

Ikastaroan eskuratutako ezagutzak lanean aplikatu dituztela adierazi duten emakumeen eta gizonen ehunekoa azaltzen da 25. urtean, baita ezagutza horiek aplikatzeko asmoa dutenen ehunekoa ere.

Ebaluazio honetan parte hartu dutenean lanean ari direla adierazi duten emakumeen eta gizonen kopurua 34 eta 47 da, hurrenez hurren.

27. taula. Zuzeneko ikastaroetan parte hartu duten pertsonen ikastaroan eskuratutako ezagutzak lanean aplikatzea: emakumeen eta gizonen arteko aldeak (2014-2015)

BALIOETSITAKO ALDERDIA	Ezagutzak dagoeneko aplikatu dituztenen ehunekoa		Ezagutzak aplikatzeko asmoa dutenen ehunekoa	
	Emakumeak (Kop.=34)	Gizonak (Kop.=47)	Emakumeak (Kop.=34)	Gizonak (Kop.=47)
Lanean	% 29,4	% 27,7	% 47,1	% 42,5

Taulako datuetatik ondorioztatzen da emakumeen % 76,5ek eskuratutako ezagutzak lanean aplikatu dituztela edo aplikatzeko asmoa dutela; gizonen kasuan, ehunekoa zertxobait txikiagoa da: % 70,2.

Ebaluazio honetan parte hartu dutenean erakundeetako kide direla edo erakundeetan parte hartu dutela adierazi duten emakumeen eta gizonen kopurua 15 eta 14 da, hurrenez hurren.

28. taula. Ikastaroan eskuratutako ezagutzak kide diren edo parte hartu duten erakundeetan aplikatzea: emakumeen eta gizonen arteko aldeak (2014-2015)

BALIOETSITAKO ALDERDIA	Ezagutzak dagoeneko aplikatu dituztenen ehunekoa		Ezagutzak aplikatzeko asmoa dutenen ehunekoa	
	Emakumeak (Kop.=15)	Gizonak (Kop.=14)	Emakumeak (Kop.=15)	Gizonak (Kop.=14)
Kide den edo parte hartzen duen erakunde edo talderen batean	% 80	% 35,7	% 20	% 64,3

Ezagutzak kide diren erakunde edo taldeetan aplikatzeari dagokionez, 28. taulan ikus daiteke eskuratutako ezagutzak beren erakunde edo taldeetan aplikatu dituzten emakumeen ehunekoa gizonena baino askoz handiagoa dela (% 80; gizonen kasuan, aldiz, % 35,7). Nolanahi ere, ezagutzak aplikatzeko asmoa duten pertsonak kontuan hartzen badira, ikus daiteke ehunekoa igo egiten dela % 100eraino iritsi arte emakumeen kasuan zein gizonen kasuan.

4.2 Erakundeetan eragindako ondorioak

Eskainitako zuzeneko ikastaroetan parte hartzeak erakundeetan izan dituen ondorio positiboak eta negatiboak elkarrizketa egin zitzaien arduradunek emandako iritzietatik abiatuta ebaluatu dira.

Ondorio positiboak

- Aukera eman du generoaren gaia mahai gainean jartzeko eta ikusarazi egin da, eztabaidak ahalbidetuz.
- Berdintasun-gaiarekin kontzientziaztea lortu da eta kezka berriak sortzea ahalbidetu du.
- Maskulinitasunei buruzko gaiak gizonekin zehazki lantzeko aukera eman du.
- Azken batean, berdintasun-gaiei buruzko sentsibilizazioan aurrera egiteko aukera eman du.

Ondorio negatiboak

- Oro har, agertu diren alderdi negatibo bakarrak ikastaroaren antolamenduarekin lotuta daude; izan ere, lan-ordutegian egin denez, antolamenduan aldaketak egin behar dira.
- Nolabaiteko “desengainua” itxaropen asko jarrita zeudelako, eta itxaropen horiek guztiak bete ez zirelako.
- Kasu batean gatazka garrantzitsuak izan ziren pertsona batzuk behartuta joan zirelako interesik ez zuten ikastaro batera. Gainera, prestakuntza hau antolatu zelako pertsona horiek eskatu zutenaren orde.

C. Programaren Eraginkortasun Orokorra

78

Erabilitako ebaluazio-diseinuak aldaketa positiboak (sentsibilizazioarenak, jarrearenak, inplikazioarenak) sortzeko garaian Programaren Eraginkortasuna ebaluatzeko dituen zailtasun metodologikoak direla medio, interesgarritzat jo zen Gary Barker, Christine Ricardo eta Marcos Nascimento (2007)²⁹ landutako irizpideak erabiltzea Gizonduz Programaren Eraginkortasun Orokorriari buruzko azterketa orokorra egiteko. Landu zituzten irizpideak eta irizpide horien kategoriak honako hauek dira:

IRIZPIDEAK	KATEGORIAK		
EBALUAZIOAREN DISEINUA	<p>Zorrotza Datu kuantitatiboak honako hauekin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aurretiko proba eta ondorengo proba • lekuko-taldea edo erregresio-taldea (edo multzo kronologikoei buruzko datuak) • esangura estatistikoaren azterketa • lagin-tamaina egokia <p>Datu kualitatibo sistematikoak honako honekin: Azterketa analitiko zehatza eta balio-argibideak.</p>	<p>Ertaina Ebaluazioaren diseinu ez hain zehatza, beharbada deskribatzaileagoa da analitiko baina gehiago. Gorago aipatu den elementuetako bat ez duten datu kuantitatiboak Datu kualitatibo ez-sistematikoak bil ditzake.</p>	<p>Mugatua Gorago aipatu den elementuetako bat baino ez duten datu kuantitatibo mugatuak. Prozesuari buruzko datu kualitatibo deskribatzaileak edo gutxi gorabeherako datuak soilik</p>
PROGRAMAREN OIHARTZUNA	<p>Handia Portaeraren aldaketa, subjektuak berak adierazitakoa (ezagutzak eta jarrerak aldatuta edo aldatu gabe), galdetu zaien agente edo zuzeneko interesdun batzuek (komunitateko buruzagiak, osasuneko profesionalak eta emazteak edo bikotekideak barne) baieztatu, triangulatu edo berretsi dute.</p>	<p>Ertaina Gizonen jarrerak aldatu dira, gizonek beraiek jakinarazi dute (ezagutzak aldatu dira edo ez dira aldatu, baina portaera ez da aldatu). Zuzeneko interesdunei edo hainbat agenteri egindako kontsultaren bat bil dezake.</p>	<p>Txikia Ezagutzak soilik aldatu dira, edo emaitzak zehaztugabeak dira edo ez dira oso argiak jarreraren eta portaeraren aldaketarekin erkatuz gero</p>

Programaren Eraginkortasun Orokorra bi irizpideen azterketa, Ebaluazioaren Diseinua eta Programaren Oihartzuna kontuan hartuta ezarri da

ERAGINKORRA	ETORKIZUN HANDIKOA	ZEHAZTUGABEA
Diseinu zorrotza eta oihartzun handia edo ertaina Diseinu ertaina eta oihartzun handia	Diseinu zehaztugabea eta oihartzun ertaina edo txikia Diseinu zorrotza eta oihartzun txikia	Diseinu mugatua oihartzuna edozein izanda ere

Gizonduz Ekimena aipatutako irizpideak kontuan hartuta aztertzen bada, ikus daiteke Eraginkortasun Orokorra desberdina duten Proiektuz osatutako Programa baten aurrean gaudela:

²⁹ Osasun-eremuan genero-programei buruz egin zuten berrikuspenerako egin zituzten: *Cómo hacer participar a los hombres y los niños en la lucha contra la inequidad de género en el ámbito de la salud. Algunos datos probatorios obtenidos de los programas de intervención.* Osasunaren Mundu Erakundea (OME) eta Promundo Erakundea. Osasunaren Mundu Erakundeak argitaratua (Geneva).

Gizonduz bizkar-zorroa: Ebaluazio Diseinua Mugatua da eta Oihartzun Txikia du; beraz, Eraginkortasun Orokorra Zehaztugabea izango litzateke.

8 orduko lineako ikastaroa: Ebaluazio Diseinua Mugatua da eta Oihartzun Txikia du; beraz, Eraginkortasun Orokorra Zehaztugabea izango litzateke.

60 orduko lineako ikastaroa: Ebaluazio Diseinua Ertaina da eta Oihartzuna ere Ertaina da; beraz, esan daiteke proiektuaren Eraginkortasun Orokorra Etorkizun Handikoa dela.

Neurrira egindako zuzeneko ikastaroak: Ebaluazio Diseinua Ertaina da eta Oihartzuna Ertaina da edo Txikia da; beraz, esan dezakegu Eraginkortasun Orokorra Etorkizun Handikoa dela.

Bukatzeko, egokia iruditzen zaigu Emakundek egin duen ahalegina programaren eraginkortasun orokorra balioestea ahalbidetzen duen ebaluazioa gauzatu ahal izateko; Administrazio Publiko gehienek ez baitute horrelakorik egiten programa mota honi dagokionez.

**V. GIZONDUZ EKIMENAREN EBALUAZIOAN
AURKITUTAKO EMAITZEI BURUZKO ONDORIOAK**

81

Ebaluatutako proiektuen Estaldurari dagokionez

“Gizonduz Bizkar-zorroa” proiektuan parte hartzera gonbidatu ziren Osasun Zentroen ia heren batek onartu zuen proiektuan parte hartzea eta 123 emaginen zuzeneko inplikazioa izan zuten. Proiektuaren inpaktua oso garrantzitsua izan zen; kalkulatu da proiektuak irau zuen denboraldian **aita izan ziren gizonen % 50ek** jaso zutela bizkar-zorroa (30.000).

2009ko apiriletik 2015eko abendura bitarte, **615 pertsonak bukatu zuten 8 orduko lineako ikastaroa** ondo; % 67,1 emakumeak ziren eta % 32,9 gizonak. Ikastaroa ondo bukatu zutenen tasa (izena ematen duten pertsonen artean zenbatek bukatzen duten ondo) % 50etik beherakoa da, eta zertxobait handiagoa da gizonen kasuan.

Arrazoi bat izan liteke ikastaroa ezin dela osorik denboraldi batean egin, baizik eta gutxienez 15 eguneko aldia utzi behar dela ikastaroa hasten denetik amaitzen den arte.

Guztira **627 pertsonak bukatu zuten ondo 60 orduko lineako ikastaroa**; % 64,4 emakumeak ziren eta % 35,6 gizonak. Bi heren Euskal Autonomia Erkidegoan bizi dira; batez ere Bizkaian (% 43,7).

Ikastaroa ondo bukatu dutenen tasa % 63 izan da, eta zertxobait handiagoa da gizonen kasuan (% 62,1; emakumeen kasuan, aldiz, % 57).

Beste Autonomia Erkidego batzuetan ez ezik, beste herrialde batzuetan ere bizi diren pertsonen partaidetza handia izateak (% 30 inguru) adierazten du prestakuntza erakargarria dela.

Ikastaroa ondo bukatu dutenen tasari buruzko datuak hain positiboak ez izatea azaltzen duen arrazoiak izan daiteke ikastaroa doakoa dela, eta pertsona batzuek izena ematen dutela ikastaroa egiteko behar adinako motibaziorik eta konpromisorik izan gabe. Nolanahi ere, 2012. urteaz geroztik bi gertakari jazo dira, eta litekeena da gertakari horiek lagundu izana adierazle honetan lortutako emaitzak hobetzen: Prest Gara (lehen Garatu prestakuntza-programa deitzen zena) prestakuntza-programaren barruan urtero 100 leku gordetzeak aldatu egiten du ikastaroan matrikulatzen diren pertsonen profila; eta plataforma informatikoa aldatzea, horrek hobekuntza argia ekarri baitzuen eta ikasleek parte hartzea erraztu baitzuen.

Zuzeneko ikastaroak dagokienaz azpimarratu behar da hasieran ikastaro programatuak eta ez-programatuak eskaini zirela; baina batez ere ikastaro ez-programatuak, neurria egindakoak ere deitzen zaienak, eskatu dira.

Zazpi urte daramate ikastaro mota hori eskaintzen, eta denbora-tarte horretan **zuzeneko 447 ikastaro eman dira**.

Nahiz eta ikastaro mota horretan Erakunde oso desberdinek hartu duten parte (EAEko Administrazio Publikoa, Ikastetxeak, Enpresak, Sindikatuak, Gizarte Erakundeak, Alderdi Politikoak, eta abar), **EAEko administrazio publikoak dira, oro har, ikastaro kopuru handiena eskatu duten erakundeak** (% 48,5); eta, bereziki, Tokiko Administrazioa (% 36,2). Ikastaro horiei Hezkuntza Erakundeak dagozkienak, gehienak hezkuntza-sare publikokoak direnak, batzen bazaizkie, ehunekoak % 58,3raino igotzen dira.

Emandako ordu kopuruari dagokionez, **EAEko administrazio publiko guztietan eta hezkuntzako erakundeetan emandako guztizko prestakuntza-orduen % 59,4 dira**. Ikastaroen batez besteko iraupena gutxi gorabehera 8 ordu izan da lehenengoan kasuan eta 4,7 ordu bigarrenen kasuan.

Guztira **7.957 pertsonak hartu dute parte zuzeneko ikastaroetan** (% 56,1 gizonak dira eta % 43,4 emakumeak). 2012. urteaz geroztik erabaki zen gizonen presentzia handiena zuten ikastaroak bateratzea; horren ondorioz, ikasle kopurua murriztu egin zen eta gizonen presentzia areagotu egin zen.

Zuzeneko ikastaroetan gehien parte hartu duten kolektiboak honako hauek izan dira: Hainbat hezkuntza-etapatako ikasleak (% 23,6); Gizartea, oro har (% 14); eta EAEko Administrazioako langileak (% 12,8). Hiru kolektibo horiek parte hartu duten pertsonen % 50,4 biltzen dute

Gizonen presentzia emakumeena baino handiagoa izan diren kolektibo espezifikokoak bakarrak honako hauek izan dira: Poliziak (tokikoak eta autonomikoak), Enpresa (zuzendaritzako langileak) eta Amak/Aitak dira gizonen presentzia handiagoa duten hiru kolektiboak (% 86,1, % 69,6 eta % 68,6).

Emakunderen teknikari taldeak egindako balioespenak kontuan hartuta, ebaluatutako proiektuek izan duten estaldura (kopuruari dagokionez) hasierako aurreikuspenen gainetik dago ebaluazio honetan eta egindako urteko memorietan. Alderdi “ez hain positibo” gisa adierazi behar da sentsibilizatzeko eta prestatzeko proiektuetan emakumeek izan duten partaidetza espero zenaren gainetik egon dela; ez da ahaztu behar Gizonduz Ekimena gizonak emakumeen eta gizonen berdintasunean eta emakumeenganako indarkeriaren aurka inplikatzera bideratuta dagoela bereziki.

Ebaluatutako proiektuen Diseinuari, Ezarpenari eta Kudeaketari buruz

“Gizonduz bizkar-zorroa” proiektuaren inguruko aurreikuspenak betetzeari eta proiektuaren kudeaketari buruzko balioespenak “askoz gehiago hobe daitezkeela” uste dugun arren, ebaluazioan parte hartu duten pertsonak (% 87,5) antzeko proiektu batean berriro ere parte hartzeko prest egongo lirateke. Ustedute proiektu horrek ondorio positiboak izan dituela aitengan (haurra hazteko eta haurdunaldiaren jarraipena egiteko kontsultetara joateko motibazioa, prozesuan sartuta daudela eta agerian jartzen direla sentitzen dute), baita aitek hazieran duten erantzunkidetasuna areagotzea lortu nahi duten proiektuetan profesionalak inplikatzeari dagokionez ere.

Emaginek adierazitako balorazio negatiboak “materiala biltegitratzeko arazoekin”, hasieran proiektuari buruzko informazioari ez izatearekin eta Osasun Zentroaren inplikazioari buruzko erabakia hartzeko garaian emaginek parte hartu ez izanarekin lotuta daude; Emakunderen teknikari taldeak ere antzeko balioespenak egin ditu; nabarmendu dute emaginek jarritako erresistentzia batzuk “goitik agindutako zerbait”, “beren lan-dinamikei eragiten dien kanpoko zerbait” izatearekin lotuta zeudela.

8 orduko lineako ikastaroari dagokionez, adierazitako balioespen kuantitatiboak eta kualitatiboak positibo samarrak izan dira: programa intuitiboa eta erraza dela adierazi dute; edukiak argi idatzita daude eta hizkuntza egokia da; sentsibilizatzeko tresna da; pertsona batzuen ustez, ikastaroaren iraupena nahikoa da, baina beste batzuen ustez laburra da, gai batzuk sakondu nahiko lituzketelako.

Emakunderen teknikari taldearen arabera, proiektua berrikusi egin behar da edukiak eguneratzeko (adibidez, denboraren erabilerei buruzko inkestako datuak aldatu egin behar

dira), baita hobetzeko eremuak identifikatzeko ere, bereziki, ikastaroa gizon gehiagok egin dezaten lortzearekin lotutakoak.

60 orduko lineako ikastaroaren lehenengo edizioetan, eta Gizonduz Ekimenaren helburuekin bat etorriz, lehentasuna eman zitzaion gizonen partaidetzari. 2012. urteaz geroztik, Emakunderen Zuzendaritzak, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailarekin elkarlanean, erabaki zuen irakasleentzat 100 leku erreserbatzea Prest Gara prestakuntza-programaren barnean, eta erabaki horrek honako hau ekarri zuen: 1) emakume parte-hartzaileen kopurua nabarmen igotzea; eta 2) bi itxarote-zerrenda sorrarazi zituen (zerrenda bat plataformaren bitartez, linea bidez matrikulatzen den jendearekin, eta beste itxarote-zerrenda bat hezkuntzakoa).

Ikastaroan parte hartu duten emakumeen kopurua nabarmen igotzeak Emakunderen teknikari taldeak hasieran zituen aurreikuspenei eragin die; nolahi ere, ados daude hartu zen erabakiarekin, uste dutelako Hezkuntza ildo estrategikoa dela; funtsezkoa da haurrak eta nerabeak (mutilak eta neskek) sentsibilizatzea.

Ikastaroa doakoa izatea partaidetzan ondorio argia izan duen alderdi bat da (EAEn eta EAetik kanpo asko eskatu den ikastaroa izan da, eta, gainera, itxarote-zerrendak sortu ditu), baina baita “ikastaroa ondo bukatu dutenen tasari” dagokionez ere (modu negatiboan eragiten dio ikastaroa bukatzeko pertsonak hartzen duten konpromisoari eta interesari); ikastaroan matrikulatzen diren pertsonen heren batek ez du bukatzen.

Partaidetzari, lanei eta probei dagokionez eskakizun-maila handia duen ikastaroa den arren, ikastaroari buruzko balioespen kuantitatiboak eta kualitatiboak oso positiboak izan dira, eta ikusten da ikasleen gogobetetze-maila handia dela.

Emakunderen teknikari taldeak uste du lineako prestakuntza bat denari dagokionez (partaidetza eta inplikazioa bultzatzea) zeuzkaten aurreikuspenak bete direla.

Zuzeneko ikastaroei dagokienez, ikasleek oso modu positiboan balioesten dituzte ikastaroetako alderdiak (4,5etik 5,3ra bitarte). Gainera, balioespen on hori informazioa eskuragarri dugun urte guztietan ikusten da, eta esan daiteke puntuazioak ez direla ia aldatzen. Pertsona batzuek gehien balioetsi dituzten alderdien artean zuzeneko ikastaroen

dinamismoa nabarmentzen da, baita ikastaroak parte hartzeko izatea eta iritziak trukatzeko gune bat izatea ere.

Aldatzeko gehien eskatu diren proposamenen artean zuzeneko ikastaroen iraupena luzatzea izan da; baita zati praktikoa handitzea eta beren jarduneko edo laneko esparruarekin lotura duten gaiak sakontzea ere.

Bestalde, zuzeneko ikastaro mota honetan parte hartzea eskatu duten erakundeek, orokorrean, nabarmendu dute ikastaro horiek oso harrera positiboa izan dutela ikastaroetara bertaratu duten pertsonen artean.

Erakundeek oso arrazoi desberdinengatik eskatu dituzte **zuzeneko ikastaro** horiek. Arrazoi horiek gogoeta-mailarekin eta erakunde bakoitzaren premiekin lotuta daude, eta erakunde bakoitzak generoari eta erakunde bakoitzaren testuinguruari buruz duen barneratzearekin lotuta daude zuzenean.

Ikastaroak doakoak izatea erakunde eta pertsona askok parte hartzea ahalbidetzen duen alderdi bat da. Prestakuntza mota honetan parte hartzeko beste bi arrazoi erakunde batzuk sartuta dauden ziurtagiri-prozesuak dira, baita erakunde batzuetako berdintasun-planetan bilduta dauden prestakuntza-helburuak ere; halaber, gaiarekin sentsibilizatuta dauden erakunde gehiago izateak eragiten du prestakuntza hori interesgarria izatea genero-berdintasunarekin (rolak eta estereotipoak) edo genero-indarkeriarekin lotutako alderdiak lantzeko.

Ikastaroen kudeaketari buruz Erakundeek egiten duten balioespena onaren eta oso onaren artekoa da. Izan ere, erakunde gehienek hartuko lukete parte berriro; izan ere, generoaren gaia lantzeko gogoetagine bat izatea ahalbidetzen du; bereziki nabarmentzen dute ikastaro mota hori positiboa dela gizonentzat, gizonak izaten direlako erresistentzia handienak jartzen dituztenak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako gaiak lantzeko.

Orokorrean uste dute ikastaro mota honek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren inguruan sentsibilizatzeko, prestatzeko eta gogoeta egiteko balio duela. Nolanahi ere, ikastaroek lanean duten aplikagarritasunarekin lotutako betetze-maila txikia izan da. Dena den, iritzi hau ez dator bat ikastaroetan parte hartu duten pertsona batzuek

emandakoarekin; izan ere, pertsona gehienek esan dute ikastaroetan eskuratutako ezagutzak aplikatu dituztela beren lanean edo aplikatzeko asmoa dutela.

Guztiek gomendatuko liekete beste erakunde batzuei ekimen mota honetan parte hartzea, langileak berdintasunaren gaian inplikatzeko laguntzen duelako.

Erakunde batzuek iradoki dute ikuspegi berriak sartzea lantzen diren gaietan, egunerokotasunean sor daitezkeen arazo praktikoei irtenbidea bilatzea ahalbidetuko dutenak, baita gai bakoitzean landu behar diren edukiak zehatzagoak izatea ere. Bestalde, Emakunderen teknikari taldeak aipatu du berdintasunari buruzko ikastaroak eskatzen dizkietela askotan, baina ikastaro horiei ez dietela erantzuten Gizonduz Programaren helburu eta ahalmenetara egokitzen ez direlako. Nabarmendu dute Gizonduz Programaren helburua ez dela berdintasunaren alorrean erakundeek dituzten prestakuntza-premia guztiei erantzutea.

Gizonduz programaren teknikari taldeak uste du **zuzeneko ikastaroak** arrakastatsua izateko funtsezko elementu bat neurrira egindako ikastaroak eskaini izana dela. Ikastaro mota hori gabe ezinezkoa izango zen hainbeste gizonengana iristea. Halaber, uste dute partaidetza askoz txikiagoa izango zela zuzeneko ikastaroetara bertaratzea “borondatezkoa” izan bazen.

Ikastaroen eskaerak gainditu egin du hasiera batean egin ziren aurreikuspenak; eskaintza ere gainditu du. Horren ondorioz, irizpide zorrotzagoak proposatu dira pertsona eta ordu kopuruari dagokionez, gutxienekoak ikastaroa antolatu ahal izateko. Era berean, aldaketak egin dira ikastaroen kolektibo hartzaileengan; gaur egun, lanerako ildo estrategiko gisa, iaera biderkatzailea duten talde espezifikoei ari zaizkie eskaintza egiten.

Gaur egun, eskaerak gaindika gainditzen du eskaintza; horregatik, gaia lantzeko moduari gogoeta egiten eta eztabaidatzen ari dira.

Ikastaroak eskatzen dituzten erakundeekin eta pertsonekin dituzten harremanak –pertsona horien % 80 emakumeak dira– oso onak dira; eta ikastaroetara joaten diren sektoreekin dituzten harremanei dagokienez, harrera oso desberdina izan da. Dena den, balioespenak oso onak izan dira sektore uzkuurren artean ere.

Alderdi positibo bat izan da mundu guztiaren ustez naturala izatea maskulinitasunei eta berdintasunari buruzko ikastaroak izatea; orain dela 7 urte mota horretako ikastaroak salbuespena ziren.

Uste dute ikastaroak gehiago egokitu behar direla erakundeen errealitatera eta ordu gehiago eman behar direla (ikastaro luzeagoak).

Noizean behingo esku-hartzea gainditu nahi dute, ikastaroa behin bakarrik egiten duten gizonen atxikimendua lortu nahi dute. Eskaintzen dutenari jarraitutasuna eman diezaiokeen zerbait eskaini nahi dute. Uste dute haien helburua ez dela esku-hartze luze-luzeak egitea, baina uste dute laguntzeko bitarteko mekanismoren bat izan behar dela. Interesa duten pertsonak harrapatu ahal izatea.

Gizonduz ekimenean erabilitako Baliabide Ekonomikoei buruz

2007. urtetik 2015. urtera bitarte Gizonduz Ekimenari esleitu zaion aurrekontua 2.060.000€ da. Zenbateko horretan ez daude zenbatuta Emakundeko teknikariek eta administratzaileek programa kudeatzeko eta ezartzeko sartutako orduak, ordu horiek ez direlako erregistratu.

Datuek erakusten dute esleitutako aurrekontua nabarmen jaitsi dela urteetan zehar; 2008. urtetik 2015. urtera bitarte jaitsiera % 82 izan da.

Bereziki gizonei bideratutako berdintasun-politikak askotan zalantzan jartzen dituzten alderdietako bat politika mota horretara bideratzen diren baliabide ekonomikoekin lotuta dago, baita bereziki emakumeei bideratutako berdintasun-politiketara bideratutako baliabideetan horrek ekar dezakeen murrizketarekin ere. Emakundek erantzun du Gizonduz Ekimena abian jartzeko erabilitako baliabideak ez zirela Emakunderen beste partida batzuetatik kendu; baizik eta Eusko Jaurlaritzako Lehendakaritzak transferentzia espezifikoa bat egin zuela.

Proiektuek gizonengan aldaketak sortzeko duten gaitasunari buruz:

Gizonduz Bizkar-zorroa proiektuan parte hartu duten gizonengan eragindako aldaketei dagokienez, lehenik eta behin azpimarratu behar da ezin izan dela bizkar-zorroa jaso zuten

gizonek zuzenean emandako informaziorik lortu, proiektuak hasieran ez zuelako ebaluazio-sistemarik proiektu horrek aitatasun erantzunkidearen aurrean eta etxeko laneko erantzunkidetasunaren aurrean gizonak sensibilizatzeari eta parte hartzeari buruz zuen eragina neurtzeko. Muga horren ondorioz zeharkako ebaluazio-sistema bat ezarri behar izan zen; proiektuan parte hartu zuten emaginei galdetu zitzairen zer iritzi zuten gizonak haurrak zaintzearen inguruan eta etxeko lanak egitearen inguruan sensibilizatzen eta parte hartzen laguntzeko proiektu horrek zuen gaitasunari buruz.

Emaginen ustez, *Gizonduz Bizkar-zorroak* sensibilizazio-mailan partaidetza-mailan baino aldaketa positibo gehiago eragiteko gaitasuna duen ekimena da; eta ekimen horrek gehiago eragiten du aitatasun erantzunkidean etxeko lan erantzunkidean baino. Emagin batzuek ere modu positiboan balioetsi dute tresna, gizonak haurren hazieran gehiago inplikatzeari lortu nahi duelako, eta haurdunaldia eta puerperioa kontrolatzeko eta jarraipena egiteko kontsultetara bertaratzen diren aiten kopurua igo delako.

8 orduko lineako ikastaroa bukatu duten pertsona gehienek uste dute baliagarria izan dela bitzita pertsonalerako nahiz profesionalerako; ia ez dago alderik emakumeen balioespenaren eta gizonen balioespenaren artean

60 orduko lineako ikastaroari dagokionez, lehenik eta behin erabilitako ikerketa-diseinuak dituen mugak nabarmendu behar dira (neurketak ikastaroa amaitu ondoren egin dira eta erkatzeko talderik gabe); horregatik, ezin da esan ikastaroa amaitu duten emakumeengan eta gizonengan aurkitutako emaitzak, ezagutzei eta jarrerari dagokienez, ikastaro honen bitartez jasotako prestakuntzarengatik izan direla, pertsona horien abiapuntua zein zen ez dakigulako; hau da, ez dakigulako zer ezagutza-maila eta zer jarrera zituzten ikastaroa hasi aurretik.

Alderdi garrantzitsu hau argitu ondoren, aurkitutako emaitzek honako hau adierazten dute:

- Emakumeek zein gizonek emaitza ezin hobearekin bukatu dute oinarritzko ezagutzei dagokienez, eta bi taldeen artean dauden aldeak hutsalak dira.
- Emakumeek zein gizonek emaitza ezin hobearekin bukatu dute jarrera neosexistei dagokienez.

- Eskuratutako ezagutzak aplikatzen dituzten edo aplikatzeko asmoa duten emakumeen eta gizonen ehunekoak oso handiak dira (% 85etik gorakoak) beren lan-eremuetan nahiz parte hartzen duten edo kide diren erakundeetan.

Neurrira egindako zuzeneko ikastaroei dagokienez, honako emaitza hauek aurkitu dira:

- Emakumeek zein gizonen emaitza oso onarekin bukatu dute oinarrizko ezagutzei dagokienez, eta bi taldeen artean dauden aldeak hutsalak dira.
- Emakumeek emaitza ezin hobearekin bukatu dute ikastaroa jarrera neosexistei dagokienez, baina ezin da gauza bera esan gizonen buruz. Datu horiek erakusten dute testuinguru horietan lanean jarraitu behar dela gizartean nagusi den sexismoa murriztu ahal izateko; gizartea diskriminazioaren, desberdintasunaren eta kasu askotan indarkeriaren haztegia baita, azterlan batzuek agerian jartzen dutenaren arabera.
- Eskuratutako ezagutzak aplikatzen dituzten edo aplikatzeko asmoa duten emakumeen eta gizonen ehunekoak oso handiak dira (% 85etik gorakoak) beren lan-eremuetan nahiz parte hartzen duten edo kide diren erakundeetan.

90

Bi ikastaro motetan (lineako 60 orduko ikastaroa eta neurrira egindako zuzeneko ikastaroak) aurkitu diren emaitzak alderatzen badira, emaitza horiek hobeak dira 60 orduko lineako ikastaroan ebaluatu diren hiru alderdietan: ezagutzak, jarrera neosexistak eta eskuratutako ezagutzak aplikatzea. Suposa daiteke emaitza hori espero zela lineako ikastaroaren eta zuzeneko ikastaroen artean prestakuntza-orduetan alde handia dagoelako, baita lineako ikastaroan ere, “borondadetasun-maila”, partaidetzari dagokionez, handiagoa delako.

Gizonduz Programaren Eraginkortasun Orokorri buruz

Gizonduz Ekimena ebaluazioaren alderdi hau lantzen den atalean aipatu diren irizpideak kontuan hartuta aztertzen bada, ikus daiteke Eraginkortasun Orokor desberdina duten Proiektuz osatutako Programa baten aurrean gaudela. Zehazki, uste dugu eraginkortasuna **zehaztugabea dela Gizonduz bizkar-zorroa ekimenean eta 8 orduko lineako ikastaroan; aitzitik, 60 orduko lineako ikastaroaren eta neurrira egindako zuzeneko ikastaroen Eraginkortasun Orokorra Etorkizun Handikoa dela uste dugu.**

Gure ikuspegitik begiratuta, etorkizun hurbilean definitu eta ezartzen den Ebaluazio Sistemaren hobekuntzak lagunduko du, zalantzarik gabe, Gizonduz Ekimena osatzen duten proiektuen Eraginkortasun Orokorren mailari buruzko ezagutza hobetzen.

VI AURRERAPENAK ETA ETORKIZUNeko ERRONKAK

92

Hurrengo atala Gizonduz Programaren teknikari taldea osatzen duten pertsonen emandako iritziak oinarritzat hartuta egin da. 2007. urtetik 2015. urtera bitarte egindako lanetik egin duten autobalioespenaren ondorio dira, baita lortutako aurrerapenei eta oraindik lortu behar diren erronkei buruz egin dituzten gogoeten ondorio ere.

1. AURRERAPENAK

Gizonduz Programaren teknikari taldearen ikuspegitik begiratuta, Programaren 8 urteko ibilbide honetan gizonak berdintasunaren alde inplikatzera bideratutako lan-ildo bat sendotu da Emakunden. Lan-ildo horrek Emakundek modu espezifikagoan emakumeentzat egiten duen lana eta gune mistoetan eta/edo emakumeentzat eta gizonentzat bideratutako guneetan egiten duen lana osatzen du.

Gainera, horri esker, Emakunde berdintasunaren gaira inoiz hurbilduko ez ziren pertsonengana (asko gizonak dira) iritsi ahal izan da. Gauzak horrela, gizonak berdintasun-politiketan betetzen duten zereginari buruz nazioarteko erakundeek emandako gomendioei eta 4/2005 Legearen aurreikuspenei eta ondoren onartutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planetako aurreikuspenei erantzun zaie.

Alderdi positibo gisa honako hauek nabarmendu behar dira:

- Gure ikastaroetan 5.000 gizonak baino gehiagok parte hartzea lortu dugu, kontuan hartuta gizonak, oro har, ez dutela berdintasunean prestatzeko interesik izaten.
- 30.000 gizonak baino gehiagok berdintasunezko aitatasuna lortzeko sentsibilizazio-materialak biltzea lortu dugu.
- 10.300 gizonak baino gehiagok gutuna sinatzea lortu dugu, berdintasunaren aldeko konpromisoa hartuz.
- 5.000 lagun baino gehiago lortu ditugu Facebooken (% 60 gizonak dira); hori dela medio web-orri horrek lagun gehien ditu Jaurlaritzan, Gazte Aukera webgunearen ondoren.
- Ikastaroetara bertaratu diren pertsonen gogobetetze-maila handia da, nahiz eta kasu askotan ikastaroa ez duten beraiek eskatu.

- Erakunde sorta (administrazio publikoak, enpresak, GKEak, eskolak, eta abar) eta profil askotara (funtzionarioak, irakasleak, polizia, migratzaileak, eta abar) iristea lortu dugu.
- Berdintasunaren alde dauden gizon taldeen eta elkarteen kopurua areagotzen lagundu dugu.
- Tresna berritzaileak edo Gizonduz azaldu zen arte gutxienez Emakundek erabiltzen ez zituen tresnak aztertu eta erabiltzea lortu dugu. Tresna horiek honako hauek dira, besteak beste: lineako prestakuntza, neurrira egindako prestakuntza, sare sozialak eta abar.
- Kalitateko materialak sortzeko eta gizonei, berdintasunari eta maskulinitasunei buruzko material asko jende guztiaren eskura jartzeko balio izan du.
- Euskal herritarrei honako mezu hau helarazteko balio izan du: berdintasuna gizonei ere badagokie eta berdintasunean inplikatu nahi duten gizonek erreferente zehatz bat dute Emakunden.
- Gai honetako erreferente bihurtu da EAEn, baita Estatuan eta nazioartean ere. Hainbat ekimen, hala nola Euskal Gizonen Eskutitza edo Berdinometroa beste erakunde batzuek erreplikatu dituzte...
- Hainbat erakunderen arabera, hala nola Bizkaiko Foru Aldundiaren, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren, Argentinako NBEren eta Genero Berdintasunerako Erakunde Europarraren arabera, jardunbide egokia da.
- Lortu dugu kritikekiko sentiberak izatea eta programa hobetzeko egokitzapenak egitea etengabe (esloganak, irakasleak, ikastaroen tipologia eta abar aldatu ditugu).

2. ERRONKAK

- Jardunen emaitzak zein diren jakitea ahalbidetzen duen ebaluazio-sistema bat txertatzea (gehiago lan egitea “ebidentzia zientifikotik”).
- Gizon gehiagorengana iristeko ahalegina egitea, gizonek berdintasunaren aldeko benetako konpromisoa hartzeko.
- Gure ikastaroak egin ondoren gaien sakontzen jarraitu nahi duten edo gehiago inplikatu nahi duten gizonei gune bat edo irtenbide bat eskaintzea, egindako esku-hartzeari jarraipena emateko.

- Gutxieneko adostasunak lortzea edo kalitateko gutxieneko estandar partekatuak ezartzea berdintasunaren alde gizonekin lan egiteko moduari buruz.
- Loturak areagotzea feminismoko hainbat sektoreekin, gizon taldeekin eta interesak eta helburuak partekatzeko aukera ematen duten beste erakunde batzuekin (esate baterako, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailarekin aitatasunaren gaian).
- Egindako lana behin eta berriz berrikustea eta jasotako kritikak aztertzea hobetzeko aukerak bilatzeko.
- Programaren filosofia eta ezaugarriak ezagutzera ematea, zeren, batzuetan, kritika batzuk orokorrean egiten baitira, gaia ezagutu gabe.