

UDAL POLITIKAN BERDINTASUNA LANTZEKO OINARRIZKO ELEMENTUAK GIDA PRAKTIKOA

NAFARROAKO UDAL ETA
KONTZEJUEEN FEDERAZIOA



FEDERACION NAVARRA
DE MUNICIPIOS Y CONCEJOS


Diru laguntzalea / Subvenciona:

Nafarroako  Gobierno
Gobernua  de Navarra



AGENDA
2030

Nafarroako Berdintasunerako Institutua
Instituto Navarro para la Igualdad



Izenburua:

**UDAL POLITIKAN BERDINTASUNA
LANTZEKO OINARRIZKO ELEMENTUAK**

GIDA PRAKTIKOA

Argitaratzailea: NAFARROAKO UDALERRIEN ETA KONTZEJUEN
FEDERAZIOA

Diruz laguntzen du: Berdintasunerako Nafarroako Institutua

Aholkularitza tekniko: MURGIBE (www.murgibe.com)

Diseinua eta maketazioa: MURGIBE S.L.

Data 2019ko azaroa

Ale-kopuru: 1.000

LG NA 2910-2019



Aurkezpena

Nafarroako Udal eta Kontzejuen Federazioak, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko konpromiso irmoan, ***Berdintasunerako Nafarroako Institutuarekin toki-eremuan berdintasun-politikak sustatzeko sinatutako lankidetzeta-hitzarmenaren esparruan***, gida praktikoa hau egin du, udal-politikan eta kudeaketan berdintasuna zeharka lantzeko oinarritzko elementuak ezagutzera emateko.

Toki-administrazio askok badauzkate erramintak, hots, tresnak eta planak, genero-ikuspegia zeharka aplikatu ahal izateko. Liburuxka honek erreferentzia erraz eta praktikoa izan nahi du udalean eguneroko lana egiteko, eta jarraibideak eman nahi ditu genero-ikuspegiak zer dakarren eta nola aplikatu behar den jakiteko eta barneratzeko.

Edukiak hobeto asimilatzeke, sei ataletan egituratzen da:

| | |
|--|-----------|
| ¿Zertan lagundu diezadake gida honek? | 2. Orri. |
| Berdintasunerako oinarriak. | 5 Orri. |
| Berdintasunean aurrera egiteko oinarritzko tresnak | 9. Orri. |
| Genero-indarkeria udalerrietan. | 11. Orri. |
| 10 gako. | 13. orri |
| Estekak eta erreferentziak. | 16. orri |

Zertan lagundu diezadake GIDA honek?



Gidaren helburua: ¿nori zuzenduta dago?

Gidaliburu honetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko lan-mekanismoak eta estrategiak biltzen dira. Izan ere, lan-mekanismoak eta estrategiak egon badaude, eta aurkeztu eta ezagutzera emateko beharra zegoen. Gida premia horri erantzutera dator. Abiapuntua, hauxe: emakumeek eta gizonak, gizartean daukaten rol desberdinagatik, era desberdinean daukate beharren, baliabideen eta ondasunen kontrola.

Helburua, beraz, zera da: toki-erakundeetako langile guztiei udal-kudeaketarako tresna erabilgarria eskaintzea, kontuan hartuta asmoa ez dela gehiago lan egitea, modu desberdinean baizik.

Gida justifikatzen duten arrazoiak:

1. Derrigorrezkoa da berdintasunaren eta genero-indarkeriaren arloko araudia betetzea.
2. Beharrezkoa da genero ikuspegitik kudeatzen ikastea.
3. Tresna operatibo gutxi daude.

Zer aurkitu genezake Gida honetan?

Gidak zenbait gako emango dizkigu gure udal-arlo bakoitzeko jarduera eta zereginetan genero-ikuspegia aztertzeko eta aplikatu ahal izateko. Nolabait, ikusarazi nahi du udal jarduera bat bera ere ez dela neutrala.

Halaber, berdintasunaren eta genero-indarkeriaren arloan tokiko politikan aurrera egiteko tresna baliagarriak aurkituko ditugu.



Zer esan nahi du genero-ikuspegia sartzeak?

Udalak bere jardunean biltzen duen guztiak eragina du emakumeengan eta gizonengan, hau da, udalak kudeatzen, planifikatzen, erabakitzen, aurrepostuzten eta komunikatzen duen guztiak.

Ido horretan, oraindik ere gure gizarteko emakumeei eta gizonari egotzen zaien rol soziala oso desberdina denez, desberdinak dira, halaber, haien beharrak, baldintzak, baliabideak eta baliabide horien erabaki-eremuetan duten presentzia. Horren eraginez, ikasi egin behar dugu udal-erlo bakoitzaren kudeaketan jarduera zehatzak aztertzen, aplikatzen eta inplementatzen, izan daitezkeen desberdintasun-egoerak zuzentzeko eta emakumeen eta gizonen emaitzen berdintasuna bermatzeko.

| ITZALAK | ARGIAK |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Genero-ikuspegiaren esanahia ez ezagutzea. • Prestakuntza falta arlo horretan. • Borondate politiko eta teknikoaren eta eguneroko errealitatearen presioaren arteko aldea. • Erresistentzia inkontzienteak. • Berdintasuna "estra" gisa ulertzea. | <ul style="list-style-type: none"> • Konpromiso politiko esplizitua eta zehatza. • Udal langileen formakuntza genero-ikuspegiaren. • Eragile garrantzitsuen inplikazioa. • Trukerako espazio bat ahalbidetzen duten berdintasunerako egiturak egotea. • Baliabide ekonomikoak eta generoan espezializatutako langileak. |



GENERO-IKUSPEGIA PRAKTIKAN JARTZEKO BEHARREZKOAK DIREN 4 OINARRIAK

1 PLAN: Contar con un plan de trabajo concreto y conocido para orientar el trabajo hacia la igualdad de mujeres y hombres.

2 PERSONAS expertas en igualdad que impulsen el Plan.

3 PRESUPUESTO: Destinar y distribuir recursos y presupuestos.

4 PARTICIPACIÓN: Contar también con la colaboración de los agentes sociales que conviven en el municipio, garantizando la participación equilibrada de mujeres y hombres (participación interna del Ayuntamiento y participación externa).

Berdintasunaren oinarriak

Erakundeen eta arauen testuingurua

Gaur egungo gizarteak aldaketa sakonak jasaten ari dira, hala nola, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aurrera egitearekin zerikusia dutenak.

Lege-esparrutik eratorritako sexuen arteko eskubide-berdintasuna edo berdintasun formala pixkanaka lortu da, demokrazia ezarri zenetik.


Zuzenbide-berdintasun horretatik izatezko berdintasuna eratorri beharko litzateke, hau da, emakumeek eta gizonen balibideak eta ondasunak berdintasunean eskuratzea eta kontrolatzea, baina errealitateak erakusten du lege horiek ez direla nahikoak, eta, gaur egun, itxuraz, "Berdintasunaren irudimenezko" egoera baten aurrean gaude.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Estrategia 2016-2020.


17/2019 Foru Legeak Nafarroako toki entitateen eskumenak ezartzen ditu, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa integratzeko, eta bete beharreko eginkizunak definitzen ditu:

1. Berdintasun-politiken arloan lortu nahi diren helburuak zehaztea.
2. Genero-ikuspegia transbertsala izateko mekanismoak ekintza guztietan txertatzea.
3. Udal-eremu guztietan desberdintasunak eta diskriminazioak desagerrarazteko politikak garatzea.
4. Emakumeen gabeziak eta beharrak aztertzea eta antzematea.

- ▷ Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Estrategia 2016-2020.
- ▷ Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarriko 3/2007 Lege Organikoa.
- ▷ 14/2015 Foru Legea, apirilaren 10ekoa, emakumeenganako indarkeriaren aurka jardutekoa.
- ▷ 17/2019 Foru Legea, apirilaren 4koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa

- 
5. Emakumeak artatzea eta programei eta baliabideei buruz informatzea eta orientatzea.
 6. Herritarrak sentsibilizatzea eta balio-aldaketa bultzatzea.
 7. Emakumeen enplegua eta ahalduntze pertsonala, kolektiboa eta soziala bultzatzea, emakumeen autonomia pertsonala eta ekonomikoa sustatzeko.
 8. Emakumeen presentzia sustatzea partaidetza-organoetan eta erabakiak hartzeko guneetan.
 9. Emakume-elkarteei eta talde feministei laguntzea, eta, era berean, bultzatzea genero-berdintasuneko eta zeharkakotasuneko politikak diseinatzen, lantzen, garatzen eta ebaluatzen parte har dezaten.
 10. Estatistika eguneratuak izatea, tokiko jardueraren eremuan emakumeen eta gizonen egoera desberdina ezagutzera emateko.
 11. Lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egiteko tokiko baliabideak eta zerbitzuak ezar daitezela sustatzea.
 12. Teknikarien eta politikarien prestakuntza espezifiko bermatzea.

Gainera, Lege honen arabera, premisa horiek betetzean, toki-erakundeek honako joera hauek izango dituzte::

- a) Asmoen garapena bideratuko duten langileak sartzea.
 - b) Genero-ikuspegia bere aurrekontu-politikan txertatzea.
 - c) Berdintasun-ordenantzak, berdintasun-planak edo egokitzat jotzen dituzten neurriak prestatzea.
 - d) Genero-eraginari buruzko txostenak egitea, ekintza horiekin batera.
- 

Abiapuntu hori eta arau-eskakizuna ikusita, egokia da berdintasunaren arloko politika aktiboak ezartzeko kontuan hartu beharreko funtsezko bi estrategiak ezagutzea: generozeharkakotasuna edo -mainstreaminga eta ekintza positiboaren garapena.

Zer da generoaren zeharkakotasuna edo Mainstreaminga?

- Helburua da sexuagatiko edozein diskriminazio mota desagerraraztea eta politika publikoen prozedurak eta eraginkortasuna hobetzea.
- Kudeaketa publikoaren —kasu honetan udal-kudeaketaren— irizpideetan, prozesuetan eta emaitzetan aldatetak egitea dakar.
- Printzipio egituratzailea da onartzea ez dagoela generoarekiko neutroa den politika publikorik, eta, beraz, kontuan hartu behar direla emakumeen eta gizonen igurikimen, baldintza, egoera sozial, ekonomiko eta politikoak.
- Desberdintasun horiek kontuan hartu behar dira udalerriko edozein politika publiko aurrera eramatean, hau da, diseinuan, plangintzan, gauzatzean eta ebaluazioan.
- Estrategia iraunkorra da esku-hartze publikoaren eguneroko praktikan; ekintza positiboetan ez bezala, horiek aldi baterakoak baitira.
- Emaitzen berdintasuna zailtzen duten mekanismoak eta lan-metodoak zuzentzea du helburu.
- Aldaketa-joerak bultzatu nahi ditu, joerak aldatuta lortuko baita baliabideak eskuratu eta kontrolatzeko orduan emakumeek gizonen pare egotea eta emakumeak aldaketa eragile gisa ahalduntzea.



¿Zer dira Ekintza Positiboak?

Aldi baterako estrategiak dira. Gertakarietan aukera eta emaitza-berdintasuna ezartzera bideratuta daude, eta diskriminazioak indargabetzea edo zuzentzea ahalbidetzen dute; jardunbide sozialen eta itxuraz neutrala den sistema sozialaren ondorioz dauden diskriminazioak.

Adibidez, kuotak ezartzea, ehunekoak, desabantailan dagoen taldeari lehentasuna ematea eta abar.

***Biak dira OSAGARRIAK, BEHARREZKOAK ETA
LEGEZKOAK LEGALES***



Berdintasunean aurrera egiteko oinarrizko tresnak

Toki erakundeek egin behar dute posible berdintasuna eta sexu berezikerarik ez egotea. Badaukate eskumena horretarako behar diren mekanismoak eta baliabideak egituratzeko.

Toki-erakunde batek, funtsean, bi mekanismo ditu berdintasunaren arloko politikak lantzeko: ordenantzak eta berdintasun-planak.

Ordenantzak: zer dira eta zertan datza? adibideak

Ordenantza udal batek, mankomunitate batek edo bere agintari gorenak emandako arau juridiko mota bat da, dagokion arloan tokiko politikarako oinarriak zehazten dituenak. Tokiko kudeaketatik hartutako maila goreneko konpromisoa da, eta udal-errealitatean aldaketak sortzeko borondate politikoak eragin behar du.

Ez dago ordenantza eredu bakar bat. Udalerri bakoitzak bere araua diseinatu behar du, bere errealitatearen ezagutzatik abiatuta. Nolanahi ere, ordenantzek maila handiagoa eman nahi diete tokiko berdintasun-politikei, eta tresnak sortu nahi dituzte toki-administrazioak genero-ikuspegia txerta dezan.

Edukiari dagokionez, ordenantzek printzipioak, helburuak, egiturak eta esku-hartze ildoak zehazten eta finkatzen dituzte, azken batean, udal berdintasun politiken oinarriak.

Nafarroan udalerri batzuk hasi dira berdintasun ordenantzak egiten. Orkoién aitzindaria izan da (2008an onartu zuen araua); eta, oraintsuago, Iruñean, Ansoain, eta Zizur Nagusian ere onartu dira (2019an).





Atal hau egiteko EAEn EMAKUME ETA GIZONEN BERTINTASUNAREN TESTUINGURUAN ORDENATZAK EGITEKO GIDAN oinarritutako testuak erabili dira)

Berdintasun-planak: zer dira eta zertan datza? adibideak

Berdintasun Plana tresna bat da, dokumentu estrategiko bat, eta jarduera-ildoak markatzen ditu, hain zuzen, udalerrietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerantz aurrera egiteko abian jarriko diren ildoak. Horrek esan nahi du lan-programa bat behar dela, helburu espezifikoeekin eta konpromiso zehatzekin. Azkenean, Berdintasun Planak aurretik dagoen desberdintasun egoeran eragingo du; desberdintasun egoera hori aldatzeko sortu da.

Berdintasun-plana prozesu parte-hartzaile eta pedagogiko batetik abiatzen da, eta lau maila ikutzen ditu: tekniko, politikoa, herritarrak eta herrigintza. Zeintzuei zuzenduta dago?

- ▷ Udalerriei, bere programaren eta zerbitzuen bidez.
- ▷ Udalari berari.

Berdintasun-plana aurretiko diagnostiko batean oinarritzen da. Diagnostiko horrek udalerriko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun eta diskriminazio-egoerak agerian uzten ditu. Horretarako, lehenengo, informazioa bildu, aztertu eta arakutzen du, eta, gero, berdintasunaren arloan hobetzeko aukerak ezartzen ditu.

Arau bat ez den arren, berdintasun plana udalbatzak onartu behar du osoko bilkuran.

Nafarroan, azkenaldian prozesu horretan hasi diren udalak ditugu, eta I. Plana lantzen ari dira, hala nola Artajona (2019) eta Ablitas (2018); eta ibilbide eta esperientzia handiko beste batzuk ere badaude, tokiko berdintasun-politiken kudeaketan abangoardian daudenak, hala nola Berriozar (1996tik), Iruñea (1997tik), Barañain (2000tik).

Ordenantza eta Plana tresna osagarriak dira; berdintasuneko helburuak lortzeko, sintonian lan egin dezakete eta lan egin behar dute.

Genero indarkeria udalerrietan

Gaur egungo testuingurua

Emakumeen aurkako indarkeria emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren muturreko adierazpena da, eta emakumeen aurkako indarkeriaren aurka jarduteko apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legean honela definitzen da: *emakumeen aurka emakume izateagatik gauzatzen den indarkeria, edo genero-arrazoiengatik diskriminazioaren adierazpen gisa emakumeen aurka neurritz kanpo eragiten duena eta kalte edo sufrimendu fisiko edo psikologikoak eragiten dituena edo ekar ditzakeena. Sexuala edo ekonomikoa, mehatxuak, larderiak eta hertsapenak barne, edo askatasunaz arbitrarioki gabetzea, bizitza publikoan edo pribatuan.*

Genero-indarkeriari buruzko estatistikek agerian uzten dute mundu-mailako tragedia bat dagoela giza eskubideen ikuspegitik.

Oinarrizko Eskubideen Europako Agentziak 2014. urtean genero-indarkeriari buruzko inkesta makro bat egin zuen, eta, bertan, egoeraren irismena azaldu zen: hiru emakumetik batek indarkeria fisikoa eta/edo sexuala jasan duela ohartarazi zuten.

Testuinguru horrek agerian uzten du ezinbestekoa dela hura desagerrarazteko borrokan aurrera egiten jarraitzea. Horretarako, Nafarroako toki-erakundeek mekanismoak dituzte erakundeen jarduna eta erantzuna koordinatzeko eta homogeneizatzeko emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean, hala nola, Nafarroako emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean koordinatzeko; bai erakundeen arteko III. Akordioa, bai tokiko koordinazio-protokoloak.



Tokiko protokoloak: zer dira eta zertan datza? adibideak

14/2015 Foru Legeak honako hau ezartzen du bere 20. artikuluan: Foru Administrazioak, toki-erakundeekin lankidetzan, protokolo espezifikokoak martxan jarri behar dituela emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko.

Horregatik, Nafarroako Berdintasunerako Institutuak protokolo horiek egiteko gida bat argitaratu zuen 2018ko maiatzean, toki-erakundeak eta toki-eremuko eragile instituzional eta sozialak oinarrizko tresna gisa erabiltzeko. Gida horretatik ateratako ohar batzuek tokiko protokoloak hobeto ulertzen laguntzen dute:

- ▷ Protokolo bat arau eta estandarren multzo bat da. Bere barnean hartzen ditu prebentzioa, arreta, babesia eta errehabilitazioa. Aru horiek bermatu egin behar dute esku-hartzea homogeneoa, nahikoa eta integrala dela, hau da, inplikaturako zerbitzu guztien artekoa. Udalbatzarrean onartzen da.
- ▷ Protokoloak informazioa lortzea errazten duten tresnak dira, hots, genero-indarkeriaren adierazpenen eraginari buruzko informazioa, salaketan datuetatik harago; eta, horiek egiteko, honako hau behar da:

- ✓ Konpromiso politikoa
- ✓ Lan baliabidea
- ✓ Berdintasunean espezializatutako udal langileak
- ✓ Giza baliabide, baliabide teknikoak eta baliabide ekonomikoak

- ▷ Protokoloek bi partaidetza-egitura behar dituzte, bi une desberdinetan
 - Talde eragilea: prestaketan parte hartzen du, eta egitura bi eratarakoa izan daiteke: bakarrik udal-langileez osatutakoa (adibidez: Udaltzaingoa, Gizarte Segurantzza, berdintasun-arloa) edo udalen artekoa (hezkuntza, enplegua, EAIbVak, elkarteak, etab.)
 - LKM-ak, Tokiko Koordinazio Mahaiak, jarraipena egiteko eta ondoren koordinatzeko.
- ▷ Hainbat eratako protokoloak daude: udalekoak edo mankomunatuak eta erakundeen artekoak, tematikoak, sektorialak edo tokikoak.

Tresna hori duten udal batzuek hauek dira: Tafalla (2019), Atarrabia (2013)

(Atal hau egiteko NAFARROAKO EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIAREN AURREAN KOORDINATZEKO III AKORDIO INSTITUZIONALA eta NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEAK EGINIKO EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIAN AURREAN KOORDINAZIOERAKO PROTOKOLOAK DISEINATZEKO GIDAN oinarritzen da).

Genero ikuspegia aplikatzeko 10 gako

1. Barneko eta kanpoko KOMUNIKAZIO INKLUSIBOA: hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egitea era guztietako dokumentazioetan, kanpainetan, idatzietan, dekretuetan, argitalpenetan, txostenetan, web orrietan eta abarretan.

Gogoratu, izendatzen ez dena eta erakusten ez dena, ez dela existitzen.

2. INFORMAZIO GUZTIA SEXUAREN ARABERA sistematikoki bereiztea: jarraibide hori datu-bilketa orotan txertatzea, azterketa, plangintza, egikaritze eta ebaluazio-fasean, bai eta udal-arlo guztietako azterlanak, diagnostikoak, plan sektorialak, memoriak, plan estrategikoak eta abar abian jartzea ere.

Modu berean komunikatzea adostea: bereizita

3. ENEROAREN ARLOKO PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA bultzatzea, eta lan-eremuan ezagutza zabaltzea.

Emakumeen eta gizonen berdintasunetik lan egiteak kontzientziarazioa, ezagutza eta tresna egokiak eskuratzea eskatzen du.

4. ENPLEGU PUBLIKORAKO HAUTATZEKO PROBETAN GENEROAREN ARLOKO EDUKIAK sartzea: gai horri buruzko oinarriko ezagutzak izatea ezinbesteko baldintza izan behar da udal-administrazioiko pertsonentzat.



-
5. Programen fase guztietan (plangintza, jarraipena eta ebaluazioa) hau dena jasotzea: emakumeen eta gizonen BEHARRIZANAK, udalerrian dituzten ROL DESBERDINAK eta ONDASUN ETA BALIABIDEETARAKO SARBIDE ETA KONTROL BEREIZIA.

Ez tratatu herritarrak ente neutrotzat, sexurik gabe. Emanaldi bat pertsoneri zuzenduta badago, generoarekiko sentikorra da.

-
6. En la creación de equipos como Comisiones, Jurados, Grupos de trabajo, Mesa de contratación, etc., garantizar una PRESENCIA EQUITATIVA DE mujeres y hombres.

Se trata de no tener menos del 40% ni más del 60% de uno de los sexos y ganar en diversidad.

-
7. Jarduerak, baliabideak, programak eta beste planifikatzen direnean, kontuan hartu behar da gizonen eta emakumeen, normalean, pertsonak zaindu behar dituztela, eta, beraz, garrantzitsua da haien KONTZILIAZIOA erraztea (ordutegi egokituak, laguntza ekonomikoak, zerbitzuak ...).

Begirada hori lagungarria izango da emakumeek eta gizonen baliabide publikoak berdintasun handiagoz erabil ditzaten.

-
8. AURREKONTUAK GENERO-IKUSPEGIAREKIN egitea, hau da, onuradunengan duen eragina ebaluatzea eta gastu eta diru-sarrera publikoaren eragina aztertzea, sexuen arabera. Berdintasun Planerako aurrekontu-partida bat gordetzea.

Aurrekontuan EZ dagoena, EZ da existitzen.

- 9.** DISKRIMINAZIO ANITZA kontuan hartzea. Talde horretan sartzen dira, besteak beste, emakume atzerritarrak, migratuak, adinekoak eta dibertsitate funtzionala dutenak.

Emakumeak EZ gara kolektibo bat. Generoari gehitzen zaizkion diskriminazio asko daude.

-
- 10.** BERDINTASUN-IRIZPIDEAK txertatzea DEKRETUETAN, DIRU LAGUNTZEN PLEGUAN, KONTRATAZIOETAN, HITZARMENETAN ETA SORTUTAKO ADMINISTRAZIO-ARAUDIAN: baloratzea azpikontratatzaren enpresek eta pertsonen berdintasunarekiko daukaten konpromisoa.



Estekak / Erreferentziak

Berdintasunerako egituak

- GENEROAREN EUROPAKO INSTITUTUA
<https://eige.europa.eu/es/in-brief>
- ESPAINIAKO PRESIDENTETZA MINISTERIOA, GORTEEKIKO HARREMANAK ETA BERDINTASUNA
<https://www.mpr.gob.es/igualdad/sei/Paginas/index.aspx>
- BERDINTASUNERAKO NAFARROAKO INSTITUTUA
https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/
- EMAKUNDE – EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA.
<http://www.emakunde.euskadi.eus/hasiera/>
- UDALERRIEN ETA PROBINTZIEN ESPAINIAKO FEDERAZIOA
http://femp.femp.es/_Q5p40P49iLjmNSCIC0-9Jw
- EUDEL-BERDINSAREA. BERDINTASUNAREN ALDEKO ETA INDARKERIAREN AURKAKO EUSKADIKO UDALERRIEN SAREA.
<http://www.berdinsarea.net/?lang=eu>

Tresnak

- ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN JARDUNBIDE EGOKIAK GENERO-MAINSTREAMINGEAN.
<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/008-practicas.pdf>
- EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO GENERO-BERDINTASUNA NAFARROAKO TOKI-ERAKUNDEETAN. UDALEKO BERDINTASUN-ARLOEN LANA PLANIFIKATZEKO, KUDEATZEKO ETA EBALUATZEKO IBILBIDEA.
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/318168/ITINERARIOEUSKERA1.pdf>
- “GUÍA ORDENANZA MARCO EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV”.
http://www.eudel.eus/es/publicaciones/libros/guia_ordenanza_marco_en_el_ambito_de_la_igualdad_de_mujeres_y_hombres_en_la_capv_marco_en_el_ambito_de_la_igualdad_de_mujeres_y_hombres_en_la_capv
- EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN AURREAN JARDUTEKO TOKIKO KOORDINAZIO-PROTOKOLOAK EGITEKO GIDA
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/420297/ProtocoloViolenciaEUSKERA2.pdf>



