

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA



EUSKAL HERRIKO URPEKO IHARDUEREN FEDERAKUNTZA

2023



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CULTURA
Y DEPORTE



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



Ministerio
de Cultura
y Deporte



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

AURKIBIDEA

1.	Sarrera.....	3
2.	Planaren prozesua eta metodologia.....	4
	2.1 Prozesuaren deskribapena.....	4
	2.2 Metodologia.....	5
3.	Berdintasun plana.....	6
	3.1 Barne kudeaketa.....	9
	3.1.1 Kudeaketa eta gobernuak.....	9
	3.2 Kirol kudeaketa.....	11
	3.2.1 Kirola, balioak eta ahalduntzea.....	11
	3.2.2 Baliabideen antolaketa erantzukidea.....	12
	3.2.3 Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea.....	13
4.	Jarraipen eta ebaluazio sistema.....	15
	4.1 Antolaketa.....	15
	4.2 Prozesuak: jarraipena, ebaluazioa eta eguneratzea.....	16
	4.3 Adierazleak.....	16

1. SARRERA

Txosten honek Euskal Herriko Urpeko Ihardueren federazioaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana jasotzen du.

Plana Eusko Jaurlaritzako Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak eta Euskal Kirol Federazioen Batasunak sustatu dute. 2021ean, pandemiaren ondorioak arintzeko asmoz, Europako Legebiltzarrak eta Kontseiluak Suspertze eta Erresilientzia Mekanismo bat onartu zuten estatu kideentzat, estatu bakoitzak, sektore eremu bakoitzetik, dirulaguntzak berariazko helburuak lortzera bideratzeko. Ekimena, beraz, Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoaren barruan kokatzen da (Next Generation funtsak, EU).

2022ko abuztuaren 2an Kiroletako Goren Kontseiluak ebazpena argitaratu zuen, eta horrek zenbateko ekonomikoaren banaketa autonomien eta laguntzak aplikatzen zitzaizkien programen arabera definitzen zuen. Programetako baten helburua kirolean berdintasuna sustatzea da. Eta horren barruan, diruz lagundu daitezkeen ekintzak zehazten ziren.

Euskadin indarrean dagoen Kirol Federazioen 2006ko Dekretuak jasotzen du nahitaezkoa dela kirol federazioek berdintasunaren aldeko ekintza positiboko planak egitea, eta azpimarratu du hori egiteko garrantzitsua dela administrazio publikoen lankidetzeta. Era berean, azken urteotan, bai euskal kirol federazioak, bai eta Euskal Kirol Federazioen Batasuna ere, berdintasunaren arloan lanean ari dira. Testuinguru horretan sustatu da Euskal Kirol Federazioen Batasuneko federazioek berdintasun planak egitea funts horien laguntzarekin. Zentzu horretan, uste dugu ekimenak balioko duela federazioko erakundeen kulturaren berdintasun printzipioak txertatzeko.

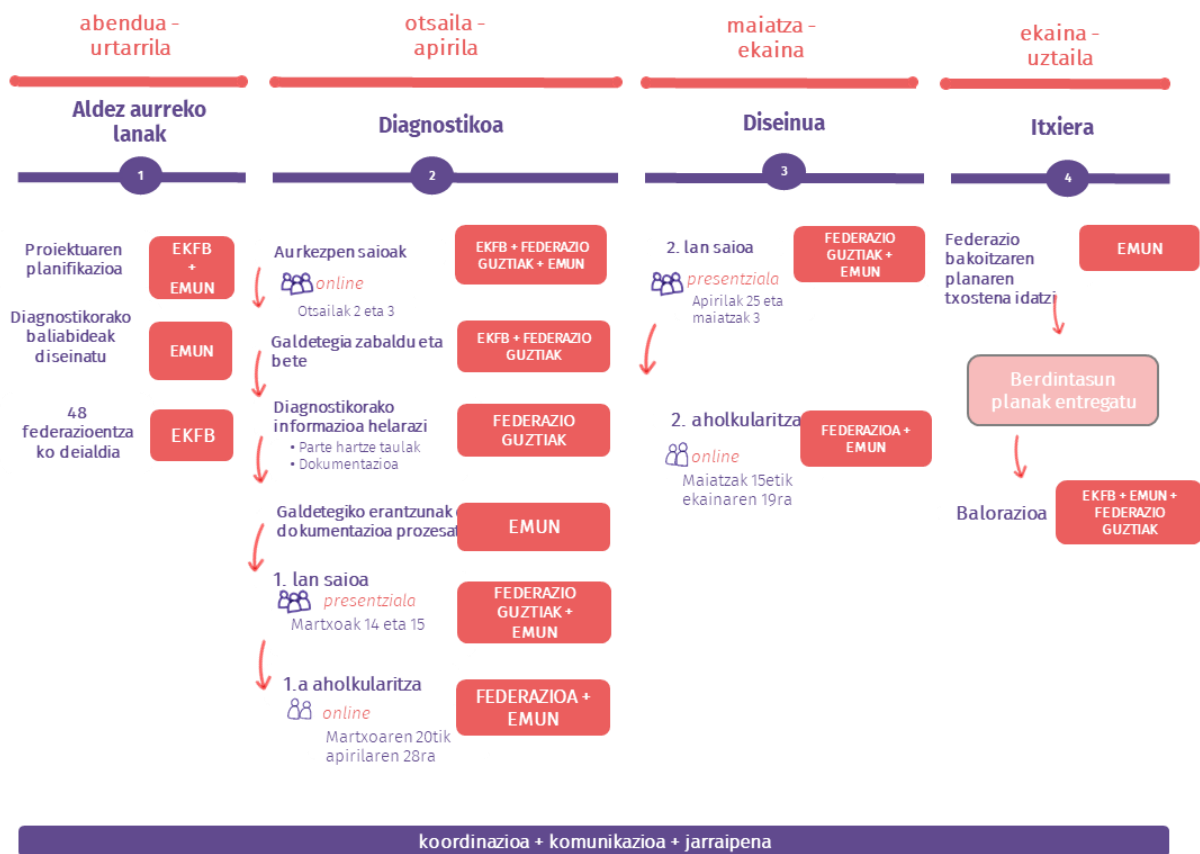
Prozesua egiteko Emun Aholkulariak kooperatibaren laguntza teknikoa izan da. Prozesua 44 Euskal Federaziotan egin da, 2023ko urtarriletik uztailera bitarte. Era berean, esparru metodologikoa kirol federazioetan berdintasun diagnostikoak eta planak egiteko gida erreferentziatza hartuta definitu da (Eusko Jaurlaritza, 2016).

2. PLANAREN PROZESUA ETA METODOLOGIA

2.1 PROZESUAREN DESKRIBAPENA

Berdintasun planaren aurreko diagnostikoa otsailetik apirilera bitartean egin da, eta berdintasun plana, berriz, maiatzetik ekainera bitartean diseinatu da.

Irudi honetan, diagnostikotik planaren diseinura eta itxierara bitarte egindako prozesua jasotzen da:



2.2 METODOLOGIA

Berdintasun plana, hain justu, egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutako neurrien multzo ordenatua da, emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortzeko eta sexuan oinarritutako diskriminazioa desagerrarazteko. Euskal federazioen berdintasun planen diseinua Eusko Jaurlaritzak landutako gida honetan kokatu da: [Berdintasuna euskal federazioen esparruan lantzen: ekintzara igarotzeko hausnarketa gidatzen](#). 2016an diseinatutako gida hau Eusko Jaurlaritzako Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzaren [Genero ikuspegia txertatzeko 2017-2020rako Estrategian](#) dago kokatuta, kirol federazioetan berdintasun planak bultzatu beharra jasotzen duena, eta, horretarako, gida hori zabaltzea aurreikusten du.

Esparru hori 4 bloke tematikotan dago egituratuta:

1. KUDEAKETA ETA GOBERNUA
2. BALIOAK ETA AHALDUNTZEA
3. BALIABIDEEN ANTOLAKETA ERANTZUKIDEA
4. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

Planak haien inguruan antolatu dira, diagnostikoetan identifikatutako erronkak kontuan hartuta.

Federazio horien profila oso anitza da hainbat alderditan: federazioen tamaina, kirol diziplina desberdinak, askotariko baliabideak eta kudeaketa bitartekoak, parte hartzaileen profil desberdinak... Horregatik, prozesu honen erronketako bat izan da federazio guztiek lekua izango zuten esparru bat diseinatzea, baita planaren diseinua horietako bakoitzaren errealiterara egokitu ahal izatea ere, plan egoki eta errealista bat sortuta, federazioen eguneroko jardunean modu pragmatikoan eragiteko.

Bi lan ildoak uztartu ahal izateko bi saio mota elkartu dira:

- Federazio guztiak biltzeko saioak: prozesua aurkezteko, diagnostiko orokorraz hausnartzeko eta planak diseinatzeko helburuak eta ekintzak proposatzeko.
- Banakako saioak: dagokion federazioaren diagnostikoa kontrastatzeko eta banakako plana diseinatzeko.

3. BERDINTASUN PLANA

Berdintasun Planerako esparruak bi eremuak lantzen ditu (barne kudeaketa eta kirol kudeaketa), eta horietako bakoitza ardatz hauen bidez egituratzen da:

- Barne kudeaketa: ardatz bat dauka, 6 helburu garatzen dituena.
- Kirol kudeaketa: 3 ardatz ditu, 7 helbururen bidez garatzen direnak.

BARNE KUDEAKETA	KIROL KUDEAKETA		
Kudeaketa eta Gobernu	Kirola, balioak, ahalduntzea	Baliabideen antolaketa erantzukidea	Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea
Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea.	Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea.	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea.	Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea.
Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea.	Baliabide pertsonalek eta materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea.
Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan.		
Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko).			
Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.			
Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.			

Planaren aurretiko ibilbidea 2024-2027

Urpeko jardueren federazioak aldeztu aurretik ibilbidea du berdintasunean, azken urteetan hainbat ekintza egin baititu emakumeen kirola bere diziplina desberdinetan egitea sustatzeko. Zuzendaritza egitura mugatua izan arren, zentzu horretan aldaketak ekarriko dituzten prozesuak egiteko borondatea dute. Hala ere, baliabide pertsonalei dagokienez, mugatuta dago horretarako, eta hori oztopo da aldeztu aurretik egindako ibilbidean, egungoan ez ezik.

Berdintasun plan horrek jarraipena ematen dio egiten ari den lanari, eta, horregatik, beharrezkoa da kontuan hartzea ibilbide horretan federazioak gaur egun finkatuta dauden hainbat ekintza egin dituela. Hala ere, aurretik aipatutako neurriak jasota eta sistematizatuta ez egoteak oztopatu egin dezake etorkizunean ildo horretan egingo den ibilbidea, Zuzendaritza Batzordean edo gobernu organoetan erreleborik balego, orain arte egindako ekintza positibo guztiei buruzko informazioa galdu daitekeelako.

Bestalde, ekintzak jasotzeko, federazioan emakumeen berdintasuna sustatzeari dagokionez orain arte ondo egindako lan guztiaz jabetzea ere sortzen du. Horretaz gain, genero ikuspegiari buruzko hausnarketa dakar, eta federazioaren esparru guztietan sistematizazioan txertatu beharra.

Era berean, jarraian garatzen den planak bi motatako ekintzak biltzen ditu:

Berdintasun planaren helburuen eta ekintzen laburpena (2023-2026)

Planean, alde batetik, dagoeneko garatzen dabiltzan ekintzak: urtero egin behar diren ekintzak dira eta federazioak lehenagotik eramaten ditu aurrera. Bestetik, federazioak alde aurretik egin ez dituen ekintzak dira.

ARDATZA	HELBURUAK	AURREIKUSITAKO EKINTZA KOPURUA
Kudeaketa eta Gobernua	Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea	5
	Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	2
	Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	3
	Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko).	3
	Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.	4
	Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.	9
Kirola, balioak, ahalduntzea	Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea.	8
	Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea.	2
	Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan.	0
Baliabideen antolaketa erantzukidea	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea.	1
	Baliabide pertsonalek eta materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	2
Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea	Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea.	3
	Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea.	5

44 EKINTZA

3.1 BARNE KUDEAKETA

3.1.1 Kudeaketa eta gobernua

Gobernu organoak eratzean gizonen eta emakumeen presentzia desorekatua izatea da, hain zuzen, federazioaren esparruan genero ikuspegia sartzearen erronka nagusietako bat. Era berean, erakunde bakoitzak erabilitako kudeaketa estiloak, pertsonen kudeaketak –langile lan kontratudunak eta boluntarioak– eta interes taldeekiko harremanak eragin ahal eta behar diren alderdiak ere markatzen dituzte. Komunikazioa ere, bai hartutako konpromisoena, bai hizkuntzaren eta irudien tratamendu hutsarena, zaindu beharreko alderdia da, berdintasunean oinarritutako ereduak sortzeak dakarren erantzukizunagatik. Eta, azkenik, erronka handia: federazioak –edo beste kirol erakunde mota batzuek– gauzatutako estrategiaren eta jardueren diseinu orokorra. Nola lortu egiten den guztian genero eraginari modu sistematikoan eta kontzientean erreparatzea.

HELBURUA	EKINTZA	23	24	25	26
Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea.	Zuzendaritza Organoetan emakumearen presentzia sustatzea, hau, emakume federatuen portzentaia baina altuagoa izanik eta helburua, Zuzendaritza Batzordeko ordezkarien %50 helburutzat hartuta.				
	Hauteskunde araudia aldatzea, Zuzendaritza Batzordean parekidetasuna bermatzeko moduan (Eusko Jaurlaritzaren hauteskunde araudiaren aldaketan arabera)				
	Erreferente/zuzendari izan daitezkeen emakumeen profilak identifikatzea.				
	Federazioko kudeaketa organoetarako emakumeen hautagaitzak bultzatzea, organo horien denborari eta funtzionamenduari buruzko informazioa emanez.				
	Erreleborako planak pentsatu “aulkia egiteko”.				
Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	Bolondresi buruzko datu kuantitatiboak jaso eta sistematizatu, emakume-gizon adierazlearen baitan.				
	On-line bilerak egiteko aukera eman (kudeatzaileak ez dira oso luzeak) parte-hartzea sustatzearen alde.				

Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	Hizkera ez sexistaz erredaktaturiko estatutuak aldatu eta onartu.				
	Estatutuetakoz hizkera erreibisatzeko aukera aztertu.				
	Estatutuetan eta araudian genero indarkeria txertatu.				
Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko).	Kanpo komunikazioari dagokionez, komunikabideekin federazioko emakume erreferente eta hauen inguruko berriak partekatu, emakumeak ikusaraziz, erreferenteak sortzearen alde.				
	Komunikazioetan, argitalpenetan, hedabideei emandako arretan, memorietan, kartelgintzan, etab. erreferente femeninoak erabiltzea, era kontzientean.				
	Lehiaketetako araudiak aldatu hizkuntza ez sexista erabiliaz.				
Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko sentsibilizazioa/prestakuntza. Talde hartzaile bakoitzera egokitutako prestakuntza ekintzak.				
	EKFBk edo Eusko Jaurlaritzak antolatutako prestakuntzetan parte hartzea.				
	Berdintasunaren atala txertatu EKFBren ikastaroetan				
	Emakumeen bataioaren inguruko hitzaldiak eta sentsibilizatorako ekintzak egin.				
Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.	Federazioak berdintasunarekin duen konpromisoa lantzea eta publiko egitea.				
	Berdintasun diagnostikoa eta plana egitea.				
	Berdintasun planaren inplementazioa eta jarraipena				
	Berdintasunaz arduratuko den pertsona bat izendatzea.				
	EKFBren bitartez berdintasuna sustatzeko laguntzak bilatu.				
	Emakumeen bataioarekin jarraitu				
	Berdintasuna sustatzearen alde, aurrekontu espezifikoak mantendu				

	Berdintasunaren arloan federazioaren kudeaketa propiotik ikasitako jardunbide egokiak edo ikasgaiak identifikatzea. Jardunbide egoki horiek egitea, hala badagokio hobetzea eta foro, topaketa, memoria eta bestelakoetan ezagutaraztea.				
	Aldagela duten lokalen zenbatekoa handitu emakumeen urpeko jarduerak sustatzearen alde.				

3.2 KIROL KUDEAKETA

3.2.1 Kirola, balioak eta ahalduntzea

Kirolak, oro har, eta baita jardun zehatzek ere, generoz betetako balioak eta rolak/estereotipoak dituzte, kirol federazioen kudeaketa eta eraginetik kanpo ez daudenak. Beharrezkoa da rol, estereotipo edo genero aurreiritzi horien eragina ezagutzea, emakumeak kirolera hurbildu, bertan geratu, kirola utzi, eta berriz itzuli edo handik behin betiko urrundu daitezzen lortuko duten mekanismoak lantzeko.

Genero ikuspegia txertatuko duten kudeaketa eta kirola egiteko espazioak sortzeko beharraz jabetzeko eta gauzatzeko borondatea izateko, ezinbestekoa da sexuaren/generoaren, adinaren eta segmentu sozialen arabera interesak, beharrak eta igurikapen bereizgarriak ezagutzea. Halaber, nahitaezkoa da kirola egiteak haurdunaldian, amatasunean eta edoskitzean duen eraginaren inguruan dagoen ezagutza eta kirol jakin bat egiteak izan ditzakeen beste baldintzatzaile fisiko batzuk bultzatzea.

Eta, era berean, taldeetan, kirolarien artean, entrenatzailearekin eta gainerako langileekin, arbitroekin eta bestelakoekin izaten diren pertsonen arteko harremanak aztertzea komeni da. Izan ere, pertsonen arteko harremanek, bizitzako arlo guztietan, normalean ezagutzen edo lantzen ez diren eta tratu desorekatua edo are sexista sor dezaketen genero elementuak jasotzen dituzte.

HELBURUA

EKINTZA

23 24 25 26

Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea.	Neurri zehatzak hartzea edo jarduera zehatzak egitea parte hartze desorekatua eta jarduera uzteko joera arintzeko, baita beste emakume batzuk gehiago hurbildu daitezten motibatzea ere, ikastaro ordainduak edo emakumeentzat partzialki diruz lagundutakoak emanda.				
	Doako emakume urpekarien oinarrizko ikastaroekin jarraitu 23 urtetik behera. Teknikakaziorako jardueretan %50eko parte-hartzea gutxienez.				
	Ekintza zehatzak sustatzea, emakumearen parte hartzea handitzeko (eskola eremuan, lurralde federazioekin...).				
	Emakumezko parte hartzaileentzako laguntza espezifikokoak				
	Lehiaketa mistoak sustatu				
	Jarduera mistoen sustapena, errelebokako lehiaketan esaterako “Gran fondo y piscina” Euskal Ligaren barne.				
	Errendimendu altuko kirolariei laguntza ekonomiko eta teknikoak				
	Euskadiko lehiaketetan izen emate kuota ezabatu.				
Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea.	Emakumeen zenbatekoa handitu kirol epaitegi arloan.				
	Emakume epaile, entrenatzaile eta arbitroen ikastaroak diruz lagundu.				
Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan.	Emakume kirolariei edo emakumeen taldeei ikusgarritasuna eta errekonozimendua emateko berariazko konpromisoa hartzea.				

3.2.2 Baliabideen antolaketa erantzukidea

Kirol federazio baten lanak, baita beste kirol egitura asoziatibo batzuenak ere, baliabideak kudeatzeko eta antolatzeko jarduera sendoa egitea eskatzen du, eta erakunde asoziatibo horiek izango dira erakundeak berak edo ukigarrien kudeaketak duen erabileraren eta eraginaren erantzukide.

Beharrezkoa da emakumeen kirol eremura bideratutako aurrekontua, kirol espazioak eta ekipamenduak kudeatzeko modua, ekipajeak, arropa edo erabilera indibidualeko edo kolektiboko beste material batzuk eta bestelako datu batzuk ezagutzea, baita sariak edo errekonozimenduak egituratzeko modua eta federazioetatik egiten diren argitalpenak ezagutzea ere.

Modu orokorren, komeni da egindako jardueren kudeaketa orokorrak genero ikuspegia barne hartzen duela esan ahal izateko lan jarraibideak finkatzea, eta hala erakutsi ahal izango da nola diseinuan –genero eraginaren alde aurreko ebaluazioekin–, hala garapenean eta ondorengo ebaluazioan.

HELBURUA	EKINTZA	23	24	25	26
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea.	Eusko Jaurlaritzak emakumeentzat eskaintzen dituen beka eta kirola ezagutaraztea.				
Baliabide materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	Continuar con los reconocimientos, premios, menciones, promociones, etc. Igualitarios. Aintzatespen, sari, aipamen, promozio, etab. Berdinekin jarraitu.				
	Emakume kirolariei edo emakumeen taldeei ikusgarritasuna eta errekonozimendua emateko berariazko konpromisoa hartzea.				

3.2.3 Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea

Emakumeen aurkako indarkeria egiturazko errealitatea da bizitzaren hainbat eremutan, eta gehienetan, ikusezin bihurtu dute, eta ez dute hura desagerrarazteko inolako lanketarik egin. Beraz, ezinbestekoa da kirol elkarten eremutik jardun desegokiak identifikatzea eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta desagerrarazteko mekanismoak sortzea. Era berean, beharrezkoa da jarduera jarraibideak identifikatuta edukitzea, ageriko sexu jazarpen edo jazarpen sexistei aurre eginez jarduteko.

HELBURUA	EKINTZA	23	24	25	26
Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea.	Adingabeekin harremana izan dezaketen pertsoneri aurrekari penalen ziurtagiria eskatzea aldian-aldian, sexu abusuaren aurrekariak dituztenak identifikatu, eta datuak urtero sistematizatu ahal izateko.				
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari eta sexismoa, emakumeen aurkako indarkeria eta/edo jazarpen sexual eta/edo sexista prebenitu eta desagerrarazteari buruz sentsibilizatzea/prestatzea. Teknikariei, kirolekoei, langileei, boluntarioei, etab.				
	Sentsibilizazio saioak antolatu.				
Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea.	Sexu jazarpen eta/edo jazarpen sexisten salaketak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko jardute protokolo bat osatzea: eskatu ereduak EKFBri (2024: berrikuspen prozesuan dago, eta 2024an, bat eguneratuta egongo da).				
	Gaia lantzeko orduan, Emakunderen <u>gida</u> kontuan hartzea, kirolean emakumeen aurkako jazarpena eta sexu abusua prebenitzeko.				
	Erreferentziazko pertsona bat(zuk) izatea, sexu jazarpeneko eta/edo jazarpen sexistako kasuei heltzeko. Federazioarekin zerikusia duten pertsona guztien artean zabaltzea.				
	EKFBk edo Eusko Jaurlaritzak emandako prestakuntzetan parte hartzea.				
	Eusko Jaurlaritzaren “Zure Taldekoak Gara” ezagutzera eman webguneko euskarrien bitartez, eta EKFBri informazioa eskatu gaiean sakondu nahi izanez gero.				

4. JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA

4.1 ANTOLAKETA

Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, honako egitura hau proposatu da:

- **Berdintasun arduraduna:**
 - o Planaren jarraipen orokorra egingo duen pertsona izango da, ekintzak egitea sustatuko du, eta Berdintasun Batzordearen bilerak deitu eta dinamizatuko ditu, hala badagokio.

Izena eta abizena	Kargua
Amaia Etxanis	

- **Berdintasun Batzordea:** 2024ko hauteskunde ostean proposatuko da Berdintasun Batzordearen sorrera.
 - o Zereginak eta erantzukizunak banatzeko foroa izango da.
 - o Etengabeko jarraipena Batzordeak egingo du, eta lau hilean behin deituko da.
 - o Berdintasun arduradunak materiala prestatuko du eta batzordea dinamizatuko du.
 - o Berdintasun Batzorderik ez badago, berdintasun arduradunak beteko ditu adierazitako funtzio horiek.

Izena eta abizena	Kargua

- **Zuzendaritza Batzordea eta Batzar Nagusia:**
 - o Planaren jarraipena urtean behin egingo da Zuzendaritza Batzordean.
 - o Zuzendaritza Batzordeak urtean zehar gauzatutakoaren deskargua eta lortutako aurrerapena aurkeztuko ditu Batzar Nagusian.

4.2 PROZESUAK: JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA EGUNERATZEA

Berdintasun Plana urteko kudeaketa planen bidez egingo da:

- **Urteko Kudeaketa Planaren plangintza, ebaluazioa eta aurkezpena.** Plana gauzatzeko funtsezko ekintzak jasoko dira, horretarako behar diren baliabideekin batera. Zuzendaritza Batzordeak Berdintasunerako Urteko Kudeaketa Plana onartuko du, eta urtean behin emango zaio planaren bilakaeraren berri. Berdintasun arduradunak edo Berdintasun Batzordeak egingo du jarraipena etengabe, eta arreta berezia jarriko dio urteko ebaluazioari:
 - o Ebaluazioa Planaren betetze maila ezagutzeko egingo da.
 - o Urte amaieran, Planaren jarraipenaren berri emango zaie Zuzendaritza Batzordeari zein Batzar Nagusiari.
 - o Aurreikusitako ekintzak aldatzen badira (denboran atzeratzea edo edukia aldatzea, formatua aldatzea...), aldaketa horiek eragina duten kudeaketa planean jasoko dira, eta Zuzendaritza Batzordeari eta Batzarrari jakinaraziko zaizkie, hala badagokio.

4.3 ADIERAZLEAK

Adierazleak egoera edo errealitate bati buruzko informazioa eskaintzen duten neurgailuak dira. Egindako esku hartzearen betetze maila eta eraginkortasuna neurtzeko tresnak dira, eta, beraz, ebaluaziorako ezinbestekoak. Komenigarria da, halaber, garapenaren berri eman ahal izateko moduan jasotzea.

Prozesuaren edo ekintzaren betetze mailaren adierazleekin egingo da planaren jarraipena: aurreikusitako lana egiten ari den ala ez behatuko da. Azken finean, Planean jasotako ekintzen betetze mailaz hitz egiten ari gara, eta Berdintasun Batzorde bakoitzean jarraipena egin beharko zaie (aurreikusita dago 4 hilean behin deitzea). Ekintza gehienak “egin da/ez da egin” baremoaren arabera neurtuko dira. Pertsonekin lotutako adierazleen kasuan (prestakuntzetako partaideak, ekintzaren baten onuradunak, etab.), sexuaren arabera bereizita jaso beharko dira.

Urteko Kudeaketa tresnan betetze mailari buruzko zutabe bat dago, non ekintza zenbateraino bete den jasoko den.