

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA



ARRANTZA ETA CASTING EUSKAL FEDERAZIOA

2024-2027



FEDERACION VASCA
DE PESCA DEPORTIVA Y CASTING
KIROL ARRANTZA ETA KASTING
EUSKAL FEDERAKUNTZA

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 gobernua	9
3.2 Kirol kudeaketa	12
3.2.1 Kirola, balioak eta ahalduntzea	12
3.2.2 Baliabideen antolaketa erantzunkidea	14
3.2.3 Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea	15
4. Jarraipen eta ebaluazio sistema.....	16
4.1 Antolaketa.....	16
4.2 Prozesuak: jarraipena, ebaluazioa eta eguneratzea	17
4.3 Adierazleak.....	17

1. SARRERA

Txosten honek Arrantza eta Casting Euskal 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.

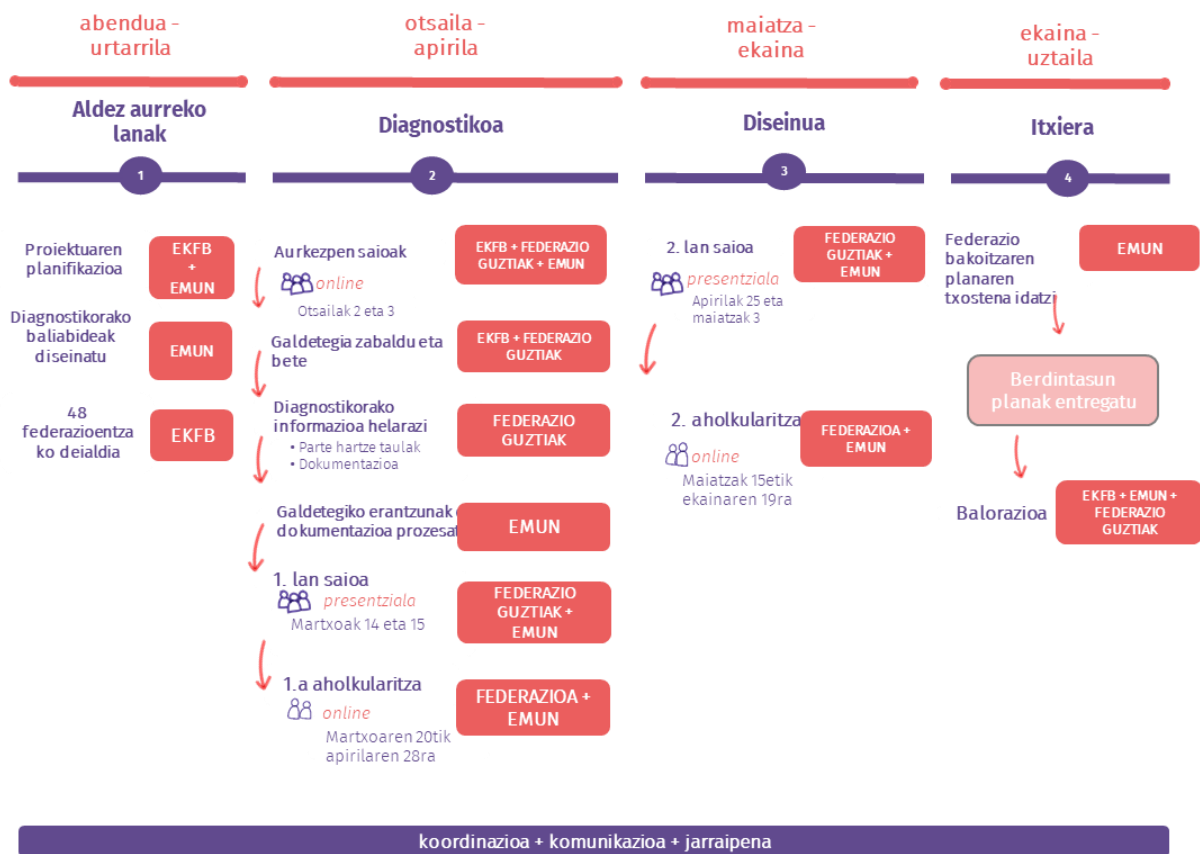
Prozesua egiteko Emun Aholkulariak kooperatibaren laguntza teknikoa izan da. Prozesua 44 Euskal Federaziotan egin da, 2023ko urtarriletik uztailera bitarte. Era berean, esparru metodologikoa kirol federazioetan berdintasun diagnostikoak eta planak egiteko gida erreferentziatza hartuta definitu da (Eusko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

Arrantza eta Casting Federazioak aspalditik jarri ditu neurriak emakumeek kirol honetan parte har dezaten eta ikusarazteko (diskriminazio positiboko neurriak, hizkuntza inklusiboa erabiltzea).

Berdintasun-plan honek jarraipena ematen dio egiten ari den lanari, eta, horregatik, kontuan hartu behar da ACEF-k hainbat ekintza egin dituela ibilbide horretan, eta ekintza horiek finkatu egin direla, eta, ondorioz, ez direla 2024-2027 ekintza-planean jasotzen. Hala ere, jarraian jasotzen dira, kontuan hartzeko alderdi horiek jada landuta eta indarrean daudela, eta, horregatik, ez dela planteatzen planera eramatea:

Eginda, finkatuta eta indarrean dauden ekintzak

- Berdintasun arduraduna zehaztea.
- Berdintasun batzordea eratzea.
- Webgunean berdintasun gaiak lantzeko atal bat sortzea (Comité de la Mujer e Igualdad)
- Kirolarien duintasunari erasotzen ez dion edo haien irudia modu sexistan erabiltzen ez duen kirol arropa eskaintzea ematea.

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

- Dagoeneko garatzen dabilzan ekintzak: urtero egin behar diren ekintzak dira eta federazioak lehenagotik eramaten ditu aurrera. Ekintza hauetan “...jarraitu” formula erabili da ekintza zehaztu ostean.
- Ekintza berriak: Federazioak alde aurretik egin ez dituen ekintzak dira.

Berdintasun planaren helburuen eta ekintzen laburpena (2024-2027)

ARDATZA	HELBURUAK	AURREIKUSITAKO EKINTZA KOPURUA
Kudeaketa eta Gobernua	Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea	4
	Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	3
	Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	6
	Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpokoa).	5
	Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.	2
	Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.	8
Kirola, balioak, ahalduntzea	Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea.	2
	Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea.	4
	Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan.	0
Baliabideen antolaketa erantzukidea	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea.	2
	Baliabide pertsonalek eta materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	3
Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea	Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea.	2
	Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea.	5

46 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	24	25	26	27
Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea.	Pixkanaka hautagaitzak eta batzar parekideak ezartzea.				
	Hauteskunde-araudia aldatzea, ZBn berdintasuna bermatzeko (EJren hauteskunde-erregelamenduaren arabera)				
	Erreferente/zuzendari izan daitezkeen emakumeen profilak identifikatzea.				
	Erreferentziazko emakumeak biltzea, klubei adierazteko beharrezkoa dela emakumeen parte-hartzea sustatzea eta hori elkarrekikoa izatea.				
Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	ZBren bileren kopurua handitzea, une oro jakin dadin batzordeetan egiten ari direla.				
	Denbora eta lan-eremua malgutzen jarraitzea, Federazioko pertsonen behar pertsonalak asetzen lagunduz, eskaintako zerbitzuari kalterik egin gabe.				
	Online bilerak egiteko aukera eskaintzen jarraitzea (operatiboak eta ez luzeegiak), parte-hartzea errazteko.				

Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	Estatutuak aldatzea eta onartzea, berdintasun-printzipioa jasotzen duten artikulua sartzeko eta idazketan hizkera ez-sexista erabiltzeko.	■			
	Federazioaren berdintasunerako onartutako konpromisoak estatutuetan sartzea.	■			
	Araudi berrietan nahitaez bete beharreko genero-ikuspegia sartzea (kirolaren lege berriak ezarritako aldaketen arabera).	■			
	Diziplina-araudiak egitea eta/edo aldatzea, genero-indarkeria haren idazketan sartzeko		■		
	Berdintasunaren gai-zerrenda Zuzendaritza Batzordeetan sartzea.	■			
	Gizonek zein emakumeek parte har dezaketen zirkularretan genero-klausula txertatzea.	■	■	■	■
Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko).	Webgunea berrikustea, hizkuntza inklusibora egokitzeko.		■		
	Emakumeen erreferenteak kontzienteki ematea komunikazioetan, argitalpenetan, komunikabideei arreta egitean, memorietan, kartelgintzan eta abarretan (sare sozialetan eta lurralde-erakundeen webgunean)	■	■	■	■
	Akten, deialdien eta abarren txantiloak zuzentzea, hizkuntza inklusiboa erabiliz.	■			
	Emakumearen eta berdintasunaren batzordea erabiltzea, arrantzako eta castingeko kiroleko berdintasunari buruzko informazioa ezagutarazteko.		■		
	Lehiaketa-araudiak hizkuntza ez-sexistara aldatzea	■			
Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.	EKFBk edo Eusko Jaurlaritzak antolatutako formazioetan parte hartzea eta informazio hori klub guztiei helaraztea, haien parte-hartzea sustatzeko.	■	■	■	■
	Emakumearen eta Berdintasunaren Batzordea atalean berdintasunarekin lotutako prestakuntza posiblei buruzko informazioa gehitzea.	■			
Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.	Federazioak berdintasunarekin duen konpromisoa lantzea eta ezagutaraztea.		■		
	Konpromiso horren berri ematea, bai barruan, bai kanpoan.		■		
	Berdintasun-plana ezartzea eta planaren jarraipena egitea	■	■	■	■

Plana Zuzendaritza Batzordean aurkeztea eta onartzea.*				
Plana batzarrean aurkeztea eta onartzea.*				
Genero-berdintasunarekin lotutako laguntza ekonomiko espezifikoak bilatzea (erakundeei informazioa eskatzea).				
EKFBk eta Eusko Jaurlaritzak berdintasuna sustatzeko sortutako guneeetan parte hartzea.				
Martxoaren 8ko — emakumearen eguna — eta azaroaren 25eko — genero-indarkeriaren aurkako eguna — kanpaina instituzionaletan parte hartzea, eta egun horietan egindako lehiaketak baliatzea ikusteko.				

* Plana 2023an aurkeztu eta onartuko da zuzendaritza-batzordean eta batzarrean, eta hori jasota geratuko da 2024ko hauteskunde berrietarako.

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 daitezen 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 tratatu desorekatua edo are sexista sor dezaketen genero elementuak jasotzen dituzte.

HELBURUA	EKINTZA	24	25	26	27
Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea.	Lehiaketa mistoetan emakumeen parte-hartzea sustatzen jarraitzea.				
	Damek duo lehiaketetan parte har dezaten sustatzea, eta berariaz saritzea.				
Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea.	2023an lortutako epaile kopurua handitzeari garrantzia ematea eta kopuru horri eustea.				
	Federazio nazionalak epaileak prestatzeko ematen duen prestakuntza eskaintzen jarraitzea.				
	Epaileak lehiaketa guztietan integratzea, ez bakarrik damen lehiaketetan, baita mistoetan eta/edo seniorretan ere.				

Lurralde-mailako entrenatzaile-ikastaroak diruz laguntzea, epaileen batzordean
parekotasuna lortzeko.



3.2.2 Baliabideen antolaketa erantzunkidea

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, ekipazioak, 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	24	25	26	27
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea.	Aurrekontuan iruzkin bat sartzea, genero-ikuspegia zeharka txertatuta dagoela argitzeko, batez ere Federazioak Euskadiko damen hautaketa beti ordaintzen duela jasotzen duen partidan.				
	Eusko Jaurlaritzak emakumeentzat eta kirolarentzat eskaintzen dituen beka ezagutaraztea.				
Baliabide materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	Berdintasunezko aitorenak, sariak, aipamenak, sustapenak eta abar egiten jarraitzea, emakumeen parte-hartzea bultzatzeko hartzen diren neurriak kontuan hartuta.				
	Txapelketetarako irisgarritasuna (ordutegiak, espazioak) genero-ikuspegitik aztertzea.				
	Sexuaren araberako patroigintza kontuan hartzen duen kirol-arropa ematea.				

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	24	25	26	27
Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea.	Aldian-aldian aurrekari penalen ziurtagiria eskatzen jarraitzea adingabeekin egon daitezkeen pertsonen, sexu-abusuaren aurrekariak dituztenak identifikatzeko.				
	Emakumeen aurkako indarkeriaren aurkako azaroaren 25eko kanpaina instituzionaletan parte hartzea.				
Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea.	Sexu-jazarpenaren eta/edo jazarpen sexistaren salaketak prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokolo bat egitea: EKFBri erdua eskatzea. (2024: berrikuspen-prozesuan dago, eta 2024an eguneratutako bat egongo da).				
	Emakunderen gida kontuan hartzea, kirolean emakumeen aurkako sexu-jazarpena eta abusua prebenitzeko, gaia lantzerakoan.				
	Protokoloa federazioarekin zerikusia duten pertsona guztien artean zabaltzea: mailing-a, webgunea, bilerak, etab.				
	Erreferentziazko pertsona bat izatea (emakumearen batzordea eta berdintasuna) sexu-jazarpeneko eta/edo jazarpen sexistako kasuei aurre egiteko. Federazioarekin zerikusia duten pertsona guztien artean zabaltzea.				
	Eusko Jaurlaritzaren Zure Taldekoak Gara zerbitzuaren berri ematea, Eusko Jaurlaritzaren webgunean dauden euskarrien bidez, eta UFDV/EKFBri informazioa eskatzea, gaian sakondu nahi bada.				

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
María del Carmen Lozano	Bigarren lehendakarti ordea

- **Berdintasun Batzordea:**

- 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
María del Carmen Lozano	Batzordeko lehendakaria
María Barrero	Gazteen batzordeko lehendakaria
José Miguel Pérez	Epaielen batzordea

- **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.