

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA



EUSKADIKO TAEKWONDO FEDERAZIOA

2023-2026



AURKIBIDEA

1.	<u>Sarrera</u>	3
2.	<u>Planaren prozesua eta metodologia</u>	4
	2.1 <u>Prozesuaren deskribapena</u>	4
	2.2 <u>Metodologia</u>	5
3.	<u>Berdintasun plana</u>	6
	3.1 <u>Barne kudeaketa</u>	9
	3.1.1 <u>Kudeaketa eta gobernu</u>	9
	3.2 <u>Kirol kudeaketa</u>	12
	3.2.1 <u>Kirola, balioak eta ahalduntzea</u>	12
	3.2.2 <u>Baliabideen antolaketa erantzukidea</u>	14
	3.2.3 <u>Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea</u>	15
4.	<u>Jarraipen eta ebaluazio sistema</u>	17
	4.1 <u>Antolaketa</u>	17
	4.2 <u>Prozesuak: jarraipena, ebaluazioa eta eguneratzea</u>	18
	4.3 <u>Adierazleak</u>	18

1. SARRERA

Txosten honek euskal taekwondo 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.

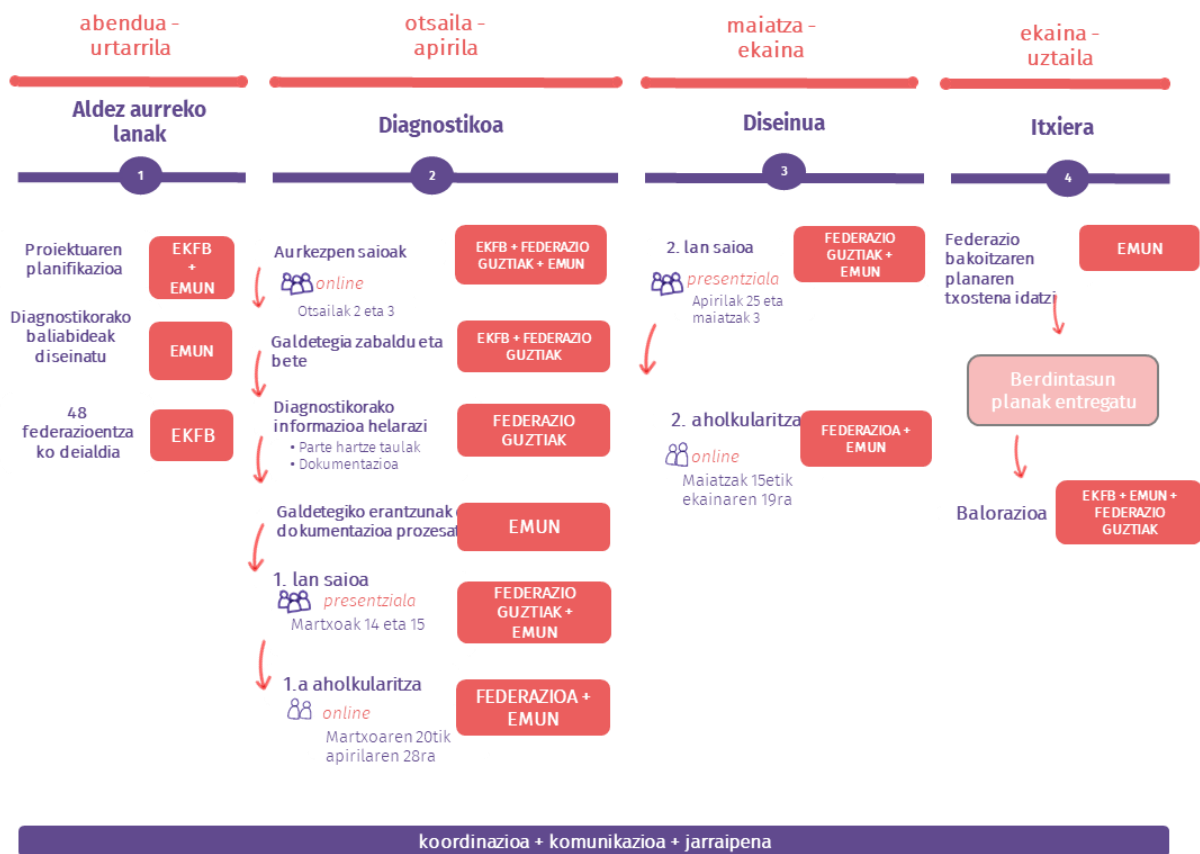
Prozesua egiteko Emun Aholkulariak kooperatibaren laguntza teknikoa izan da. Prozesua 44 Euskal Federaziotan egin da, 2023ko urtarriletik uztailera bitarte. Era berean, esparru metodologikoa kirol federazioetan berdintasun diagnostikoak eta planak egiteko gida erreferentziatza hartuta definitu da (Eusko 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 tratua 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 errealitera 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 2023-2026

Taekwondoko Federazioak berdintasunaren kultura integratuta dauka, kirol mota honen izaeraren baitan. Beraz, orain arte planik eta egiturarik ez zegoen arren, federazioak berdintasuna sustatzeko ekintzak egin ditu. Berdintasun-plan honek jarraipena ematen dio egiten ari den lanari, eta, ondorioz, ekintza horiek ez dira 2023-2026 ekintza-planean jasotzen. Hala ere, jarraian jasotzen dira, alderdi horiek dagoeneko landuta eta indarrean daudela kontuan hartzeko, eta, horregatik, ez direla planera eramango:

Eginda, finkatuta eta indarrean dauden ekintzak

- Webgunean berdintasunari buruzko gaiak lantzeko gune bat sortzea.
- Berdintasunaren arduradun bat izendatzea
- Sari ekonomikoak berdintasunezkoak direla bermatzea.
- Langileen soldata-politika berdintasunezkoa dela bermatzea, lanbide-taldeak kontuan hartuta.
- Estatutuak hizkera ez-sexistarekin aldatzea eta onartzea.
- Kontziliario arduratsuen beharrak errespetatzen dituzten bileren edo lan-saioen ordu-jarraibideak ezartzea.
- Ideal maskulinoa bezalako estereotipoak ezabatzea: indarra, abiadura, potentzia, erresistentzia, agresibitatea edo beste batzuk, hala nola kirola ez zaiola emakumeari interesatzen. Emakumeen irudi gehiago ikusaraztea estereotipoak ezabatzeko.
- Instalazioen eta espazioen zaintza eta mantentzea ziurtatzea, baldintza berdinetan
- Aldagela eta bainugela egokiak izatea sexuaren arabera, beharrezko pribatutasuna bermatuz.
- Sexuaren araberako patroigintza kontuan hartzen duen kirol-arropa ematea. Baita ekipo teknikoen, arbitrajeen, epaimahaien eta abarren materiala ere.

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

- Dagoeneko garatzen dabiltzan 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 (2023-2026)

ARDATZA	HELBURUAK	AURREIKUSITAKO EKINTZA KOPURUA
Kudeaketa eta Gobernua	Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea	5
	Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	1
	Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	7
	Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko).	4
	Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.	6
	Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.	8
Kirola, balioak, ahalduntzea	Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea.	5
	Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea.	3
	Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan.	1
Baliabideen antolaketa erantzukidea	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea.	2
	Baliabide pertsonalek eta materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	1
Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea	Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea.	3
	Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea.	4

50 EKINTZA

3.1 BARNE KUDEAKETA

3.1.1 Kudeaketa eta gobernu

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.	Federazioko kudeaketa-organoetarako emakumeen hautagaitzak bultzatzea, organo horien denborari eta funtzionamenduari buruzko informazioa emanez.				
	Emakumeen presentzia progresiboa duten hautagaitzak ezartzen jarraitzea.				
	Erreferente/zuzendari izan daitezkeen emakumeen profilak identifikatzen jarraitzea.				
	Erreferente/zuzendari izan daitezkeen emakumeen profilak identifikatzen jarraitzea.				
	Emakumeek klubetako zuzendaritza-postuetan parte har dezaten sustatzea.				
Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	Denbora eta lan-espazioa malgutzera, federazioko pertsonen behar pertsonalak asetzen lagunduz, eskainitako zerbitzuari kalterik egin gabe.				
Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	Jardueren diseinuan eta plangintzan une bat sartzea, jarduera horrek emakumeengan eta gizonengan nola eragingo duen edo sexu bakoitzarentzat lortutako emaitza nolakoa izan daitekeen hausnartzeko.				

	Egiten diren analisisen emaitzak interpretatzen jarraitzea, jasotako datuetan genero-ikuspegia txertatuz.				
	Egindako jardueri eta horien emaitzei buruzko informazioa biltzen jarraitzea, sexuaren arabera bereizita. Emakumeengan eta gizonengan emaitza edo inpaktu desberdinak eragin dituzten kausei buruz hausnartzea.				
	Emakume eta gizonen parte-hartzeari buruzko datuak zentralizatzen jarraitzea: berdintasun-arduradunari datu hauen berri ematea.				
	Arautegi berrietan berdintasuna ezartzea (kirolaren lege berriak ezarritako aldaketen arabera).				
	Diziplina-araudiak egitea eta/edo aldatzea, genero-indarkeria haren idazketan sartzeko.				
	Genero-indarkeria estatutuetan eta arautegian sartzea.				
Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko).	Federazioaren komunikazio-euskarri, -bide eta -materialak berrikustea, irudien eta hizkuntzaren erabilera sexista zuzentzeko eta saihesteko.				
	Federazioko langileei eta zuzendaritzari gidak ematea, komunikazioak modu sexistan ez erabiltzeko.				
	Komunikazioetan, argitalpenetan, komunikabideekiko arretan, memorietan, kartelgintzan eta abarretan emakumezko erreferenteak kontzienteki ematea.				
	Web-orria berrikustea: hizkuntza berrikustea, ikonografia berrikustea, irudiak erabiltzea, gizonezkoen eta emakumezkoen modalitateak eskaintzeko modua...				
Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.	EKFBk edo Eusko Jaurlaritzak antolatutako prestakuntzetan parte hartzea.				
	Federaziotik prestakuntza/sentsibilizazioa antolatzea edo bilatzea (bi urtean behin).				
	Federatuekin lan egiten duten pertsonen prestakuntzaren gai-zerrendan genero-berdintasunarekin lotutako atal bat sartzea, eta hori, laster, EKFBk bere prestakuntza-moduluetan sartuko du.				

	Emakumeek kirolera bideratutako prestakuntza saioetan parte har dezaten sustatzea.				
	Federazio bakoitzaren webgunean atal bat gehitzea, berdintasunarekin lotutako prestakuntza posiblei buruzko informazioa emateko.				
	Federazio bakoitzaren webgunean atal bat gehitzea, berdintasunarekin lotutako prestakuntza posiblei buruzko informazioa emateko.				
Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.	Federazioak berdintasunarekin duen konpromisoa lantzea eta ezagutaraztea.				
	Berdintasun plana ezartzea eta planaren jarraipena egitea				
	Plana Zuzendaritza Batzordean aurkeztea eta onartzea				
	Plana batzarrean aurkeztea eta onartzea.				
	Berdintasunaren aldeko lana bultzatzeko batzorde bat sortzea.				
	Genero-berdintasunarekin lotutako laguntza ekonomiko espezifikoak bilatzea.				
	EKFBk eta Eusko Jaurlaritzak berdintasuna sustatzeko sortutako guneetan parte hartzea.				
	Martxoaren 8ko — emakumearen eguna — eta azaroaren 25eko — genero-indarkeriaren aurkako eguna — kanpaina instituzionaletan parte hartzea, eta egun horietan egindako lehiaketak baliatzea ikusarazteko.				

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	23	24	25	26
Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea.	Emakumeen abandonuari buruz hausnartzea. Focus group bat sortzea hura utzi duten emakumeekin, kausak eta balizko ekintza zuzentzaileak detektatzeko.				
	Emakumeengan gertatzen diren mugimenduak aztertzea, baita hurbilketa, egonaldia edo presentzia, bertan behera uztea edo berriro sartzera eragin dezaketen kausak ere. Urruntzearen edo uztearen arrazoi nagusiak identifikatzea, edo haien presentzia desberdina, zuzentzeko ekintzak hartu diren baloratzea. Oinarrian egon daitezkeen adinaren eta genero rolen aldagaiak sartzera.				
	Emakumeen eta gizonen lehiaketak tartekatzen jarraitzea.				

	Emakume kirolariei edo emakumezkoen taldeei ikusgarritasuna eta aintzatespena emateko berariazko konpromisoa hartzea.				
	Erreferente femeninoak sortzea: gertuko erreferenteak bilatzea.				
	Emakumeen uzteari buruz hausnartzea. Focus group bat sortzea hura utzi duten emakumeekin, kausak eta balizko ekintza zuzentzaileak detektatzeko.				
Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea.	Erreferente femeninoak sortzea eta emakume diren teknikariak ikusaraztea.				
	Ahal denean, sexuen presentzia orekatua duten epaimahaien osaera bultzatzea. Indartu beharreko zerbait.				
	Genero ikuspegidun irudien eta jokaera egokien erabilera sistematizatzea.				
Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan.	Federazioak antolatutako jardueren ordutegiak aztertzea. Behar izanez gero, jokaera egokietara eta ordutegien banaketara egokitzea.				

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.	Sari ekonomikoak berdintasunezkoak direla bermatzen jarraitzea.				
	Eusko Jaurlaritzak emakumeentzat eta kirolarentzat eskaintzen dituen beka ezagutaraztea.				
Baliabide materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	Ahal denean, sexuen presentzia orekatua duten epaimahaien osaketa bultzatzen eta indartzen jarraitzea.				

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 elkarteen 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.	Aldian-aldian, aurrekari penalen ziurtagiria eskatzea adingabeekin egon daitezkeen pertsoneri, sexu-abusuaren aurrekariak dituztenak identifikatzeko.				
	Indarkeria edo jazarpeneko portaerak prebenitzen lagunduko duten espazio seguruen politika ezartzea: ate irekiak, leihodun espazioak, aldagelak eta komun independenteak, eta horien erabileraren pribatutasuna ziurtatuko dutenak; sarbide-jarraibide adostuak ezartzea, emakumeak eta gizonak medikuntzako, tratamenduko edo erabat jantzita egongo ez diren gunetan bat datozenean; argizatutako espazioak; arriskuen mapa eta hobekuntza-plana egitea; puntu lila/espazioak identifikatuz, etab.				
	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 eredia eskatzea. (2024: berrikuspen-prozesuan dago, eta 2024an eguneratutako bat egongo da).				
	Protokoloa federazioarekin zerikusia duten pertsona guztien artean zabaltzea: mailing, web orria, bilerak, QR kode bat erabiltzea hainbat espaziotan ikusgai eta eskuragarri izateko.				
	Indarkeria eta jazarpen sexualeko eta/edo sexistako jokabideak identifikatzeko prestakuntza.				

UFDV/EKFBri informazioa eskatzea, Eusko Jaurlaritzaren Zure Taldekoak Gara zerbitzuaren berri emateko.

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
Isabel Tejado Moreno	Borrokaldiko hautatzailea

- **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
M. ^a Pilar Sanchez	Euskal federazioko lehendakariordea eta diruzaina
Margarita Luengos	Zuzendaritza batzordea
Ainhoa Garnika	Club Urreta Galdakao entrenatzailea eta zuzendaria
Sehwa Kim	Arabako federazioko lehendakaria eta zuzendaritza batzordea
M. ^a Mar Pérez	Hautatzaile teknikoa
Raisa Valín	Zuzendaritza batzordea
Isabel Tejado.	Borrokaldiko hautatzailea eta berdintasun arduraduna

- **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.