

2023-2026



AURKIBIDEA

1.	Sarrera.....	3
2.	Planaren prozesua eta metodologia.....	4
2.1	Prozesuaren deskribapena	4
2.2	Metodologia.....	5
3.	Berdintasun plana.....	6
	Berdintasun planaren helburuen eta ekintzen laburpena.....	7
3.1	Barne kudeaketa.....	9
3.1.1	Kudeaketa eta gobernuia	9
3.2	Kirol kudeaketa	11
3.2.1	Kirola, balioak eta ahalduntzea	11
3.2.2	Baliabideen antolaketa erantzunkidea	12
3.2.3	Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea.....	13
4.	Jarraipen eta ebaluazio sistema.....	14
4.1	Antolaketa.....	14
4.2	Prozesuak: jarraipena, ebaluazioa eta eguneratzea	15
4.3	Adierazleak.....	15

1. SARRERA

Txosten honek Herri Kirol 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 lankidetzak. 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.

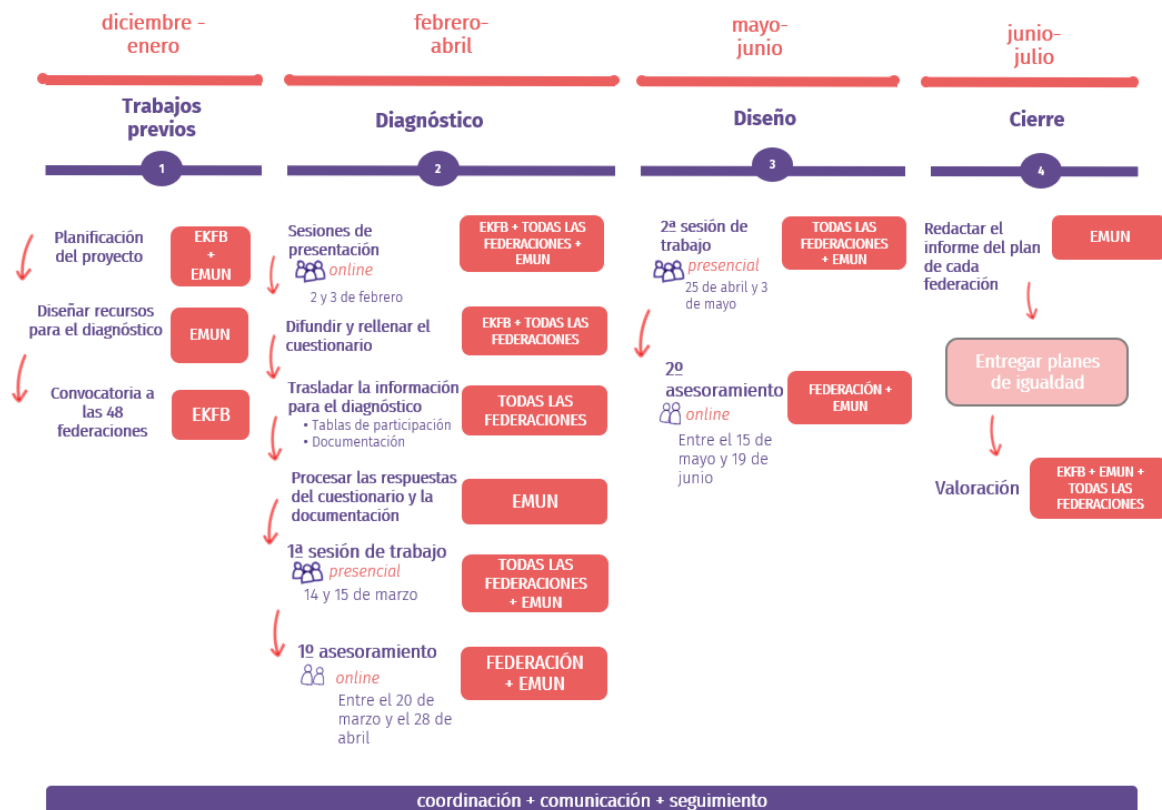
Prozesua egiteko Emun Aholkulariak kooperatibaren laguntza teknikoa izan da. Prozesua 44 Euskal Federaziotan egin da, 2023ko urtarritetik uztaile bitarte. Era berean, esparru metodologikoa kirol federazioetan berdintasun diagnostikoak eta planak egiteko gida erreferentziatza hartuta definitu da (Eusko 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 Estrategia](#)n 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 lanildoak 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 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

Herri kirol Federazioan azken urteetan berdintasuna sustatzeko plana abian jarri da, baina ez dago gaiaz arduratzeko pertsonarik izendatuta. Berriki hasiko da bat ardura horretan eta Berdintasun Batzorde bat ere abian jartzea aurreikusten da. Halere, zenbait ekintza abiatu dira, hala nola, komunikazio euskarrietan hizkera inklusiboa erabiltzea edo emakumeentzako lehiaketak antolatzea.

Berdintasun-plan honek jarraipena ematen dio egiten ari den lanari, eta, horregatik, kontuan hartu behar da Federazioak zenbait ekintza egin dituela ibilbide horretan, eta ekintza horiek finkatu egin direla, eta, ondorioz, ez direla 2023-2026 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

- Emakumeen parte hartzea sustatzea modalitate guztietan.
- Dokumentuetan eta komunikabideekiko harremanetan berdintasunean oinarritutako hizkera erabiltzea.
- Baliabideak modu orekatuan erabiltzea.
- Epaile gizon zein emakumeek dieta berdinak jasotzea.

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	1
	Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	1
	Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	3
	Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko).	6
	Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.	3
	Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.	7
Kirola, balioak, ahalduntzea	Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea.	6
	Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea.	0
	Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan.	0
Baliabideen antolaketa erantzukidea	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea.	3
	Baliabide pertsonalek eta materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	1
Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea	Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea.	1
	Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea.	6

39 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 kontratadunak 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.	Pixkana-pixkana emakume gehiago sartzea hautagaien zerrendetan.				
Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea.	Online bilerak egiteko aukera eskaintzea (operatiboak eta ez luzeegiak), parte hartzea errazteko.				
Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...).	Jasotzen diren eta pertsonen edo kolektiboen erreferentzia egiten dieten informazio guztietan sexu aldagaia txertatzen jarraitzea.				
	Jasotako datuetan genero ikuspegia txertatuz egiten diren analisien emaitzak interpretatzea: batzarrean balantzea emakume-gizonen parte hartzeaz.				
	Federazioko langilea prestatzea, komunikazioetan hizkuntza ez-sexista erabil dadin.				
Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko).	Federazioko langileei gidak ematea, komunikazioetan hizkuntza ez-sexista erabil dadin.				
	Federazioaren errealitatera egokitutako komunikazio irizpideak sortzea.				

	Federazioaren komunikazio euskarri, kanal eta material guztiak berrikustea, irudien eta hizkuntzaren erabilera sexista zuzentzeko eta hizkuntza hori saihesteko.				
	Komunikazioetan, argitalpenetan, hedabideei emandako arretan, memorietan, kartelgintzan, etab. erreferente femeninoak erabiltzea, era kontzientean.				
	Webgunea berrikustea: hizkuntza, ikonografia, irudien erabilera, modalitate maskulinoak eta femeninoak eskaintzeko modua... berrikustea.				
	Webgunean berdintasunaren gaiak lantzeko espazio bat sortzea.				
Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea.	EKFBk edo Eusko Jaurlaritzak antolatutako prestakuntzetan parte hartzen jarraitzea: berdintasun batzordeko kideak formatzeko baliatzea.				
	Informazio pilulak/sentsibilizazioa sortzea eta klubun/federatuen artean zabaltzea.				
	Federazioaren zuzendaritzan eta kudeaketan dabiltzanei genero berdintasunari buruzko prestakuntza ematea (Federazioak berak eskaintzea).				
Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea.	Federazioak berdintasunarekin duen konpromisoa lantzea eta publiko egitea.				
	Berdintasunaz arduratuko den pertsona bat izendatzen jarraitzea.				
	Berdintasunaren aldeko lana bultzatzeko batzorde bat sortzea.				
	Plana inplementatzea eta jarraipena egitea				
	Aurrekontuan berdintasuneko ekintzetarako berariazko kontu sail bat sartzea.				
	EKFBk eta Eusko Jaurlaritzak berdintasuna sustatzeko sortutako guneetan parte hartzea.				
	Martxoaren 8ko –Emakumearen Eguna– eta azaroaren 25eko –Emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako eguna– kanpaina instituzionaletan laguntzea eta egun horietan egindako lehiaketak gaia ikusarazteko aprobetxatzea.				

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.	Emakumeak saretzeko lan ildoak ireki: elkar ezagutu, esperientziak trukatu...				
	Emakumeen posta zerrenda osatu eta bidalketa berezitua prestatu horiek ahalduntzeko.				
	Arabian emakumeek duten parte hartze altuagoaren arrazoiak aztertu, ikaspenak atera eta aldeko faktore horiek baliatzen saiatu.				
	Lizentzietan dagoen emakume kopuru txikiak zer eragiten duen aztertu, horri buruz hausnartu eta neurri zuzentzaileak proposatu.				
	Emakumezko erreferenteak sortu				
	Emakumeentzako berariazko saioak antolatu federaziotik, ahalduntzerako.				

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, 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.	Modalitate berean ematen diren sarietan berdintasun ekonomikoa bermatu gizonen eta emakumeen diziplinen artean.				
	Esleipen ekonomiko parekidearekin jarraitu.				
	Epaileen dietarako irizpideak mantendu (gizonek eta emakumeek berdin kobratzen jarraitzea).				
Baliabide materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.	Baliabideen banaketa orekatuarekin jarraitu.				

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.	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.				
Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea.	Erreferentziazko pertsona bat izaten jarraitzea, sexu jazarpeneko eta/edo jazarpen sexistako kasuei heltzeko. Federazioarekin zerikusia duten pertsona guztien artean zabaltzea.				
	EKFBk edo Eusko Jaurlaritzak emandako prestakuntzetan parte hartzea.				
	Sexu jazarpen eta/edo jazarpen sexisten salaketak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko jardute protokolo bat osatzea: eskatu eredua EKFBri				
	Protokoloa federazioarekin zerikusia duten pertsona guztien artean zabaltzea: mailinga, webgunea, bilerak... Eta QR kode bat erabiltzea, hainbat espaziotan ikusgai eta eskuragarri izateko. ...				
	Salaketa kanal bat jartzea eta ezagutaraztea.				
	Eusko Jaurlaritzaren “Zure Taldekoak Gara” zerbitzua ezagutarazteko webgunean dauden baliabideak baliatu (gehiago sakondu nahi izanez gero, EKFBri informazioa eskatu).				

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.

Izena eta abizena	Kargua
Nerea Sorondo	Zuzendaritza kidea

- **Berdintasun Batzordea¹:**
 - o Zereginak eta erantzukizunak banatzeko foroa izango da.
 - o Etengabeko jarraipena Batzordeak egingo du, eta sei hilean behin deituko da.
 - o Berdintasun arduradunak materiala prestatuko du eta batzordea dinamizatuko du.

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.

¹ Berdintasun Batzordea txostena egiteko momentuan eratze bidean zegoen. Behin eratuta, kideen izenak txostenean txertatuko dira.

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.