**GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO EKINTZA PLAN ESTRATEGIKOA FINANTZATZEKO PROPOSAMEN TEKNIKOA**

**1.- Justifikazioa eta espero den inpaktua.**

1.1.- Deskribatu erakundeak genero berdintasunaren arloan aldez aurretik egindako lana eta ekimenak, bai antolaeran eta arlo estrategikoan eta teknikoan, bai emakumeen mugimenduarekiko edo mugimendu feministarekiko aliantzetan.

|  |
| --- |
|  |

1.2.- Justifikazioa: azaldu, labur, genero-berdintasunaren alde antolaketa-aldaketako prozesuaren finantzaketa eskatzeko arrazoiak.

|  |
| --- |
|  |

1.3.- Azaldu prozesua amaitu ondoren, erakundean a priori espero diren helburuak eta aurrerapenak.

1.4.- Deskribatu erakunde eskatzaileak prozesua gizarteratzeko, bai erakundearen barruan bai haren ingurunean, abian jarriko duen komunikazio estrategia.

**2.- Genero-Diagnostiko partehartzailea.**

2.1.- Aurkeztu, labur, Genero-Diagnostiko partehartzailean garrantzitsutzat hartzen den informazioa, 40/2018 Dekretuak, martxoaren 27koa, zeinaren bidez arautzen baitira genero-berdintasunaren aldeko antolaketa.aldaketako prozesuak bultzatzeko lankidetza.erakundeei eman beharreko laguntzak, zehaztutako zortzi alorretan (Politikak; Berdintasunaren alde aurretik egindako lan ibilbidea; Antolaketa kultura; Lanaren barne prozesuak; Erabakiak hartzea; Komunikazioa eta ikaskuntza; Pertsonak kudeatzea; Jarrerak).

|  |
| --- |
|  |

2.2.- Zer metodologia erabili ziren hura egiteko? Azpimarratu bereziki metodologia parte hartzaileak.

|  |
| --- |
|  |

2.3.- Nola lortu ziren erakundeko langileen partaidetza kuota handiak diagnostikoa egiteko prozesuan?

|  |
| --- |
|  |

**3.- Metodologia parte hartzailea.**

3.1.- Azaldu Genero Berdintasunaren Aldeko Ekintza Plan Estrategikoa prestatzeko prozesuan erabiliko den metodologia eta abian jarriko diren neurriak. Bereziki argudiatuko da haien izaera parte hartzailea.

|  |
| --- |
|  |

3.2.- Justifikatu nola mantendu nahi diren erakundearen partaidetza kuotak Berdintasunaren Aldeko Ekintza Plan Estrategikoa egiteko fasean, lehendik aipatutako metodologia erabilita. Azaldu prozesuan parte hartzeko erakundean dauden konpromisoak, nola termino kuantitatiboetan hala kualitatiboetan.

|  |
| --- |
|  |

**4.- Genero egiturak.**

4.1.- Deskribatu erakundean prozesuan erreferente izango den pertsonaren esperientzia eta haren prestakuntza berdintasunean, generoan eta garapenean, eta genero zeharkakotasunean, horretarako beharrezkotzat jotzen den dokumentazioa aurkezten.

|  |
| --- |
|  |

4.2.- Deskribatu erakundearen barruan prozesua bultzatuko duen genero taldearen eraketa. Taldeak erakundeko arlo guztiak ordezkatu beharko ditu.

|  |
| --- |
|  |

4.3.- Deskribatu pertsona erreferentearen, genero taldearen eta prozesuan parte hartuko duten erakundeko langileen eginkizunen liberazio sistema espezifikoa eta zehatza (ordu kopurua, erantzukizunak).

|  |
| --- |
|  |

**5.- Justifikatu Plana egiteko proposatutako kanpo-laguntza egiten duen pertsonaren edo pertsonen egokitasuna, horretarako beharrezkotzat jotzen den dokumentazioa aurkezten.**

|  |
| --- |
|  |

**6.- Laneko plana.**

6.1.- Nola bermatu nahi da, aurreikusitako laneko planaren bidez, genero berdintasunaren alde jasotako ekintzak orientatuta egotea diagnostikoan hautemandako genero desberdintasunak ezabatzera, genero zeharkakotasuna garatzera eta erakundeko emakumeen ahalduntzera?

|  |
| --- |
|  |

6.2.- Zehaztu proposamena aurrera eramateko beharko diren langileak, baliabide teknikoak eta materialak.

|  |
| --- |
|  |

6.3.- Kronograma: deskribatu, ahalik eta xehetasun gehien emanez, Ekintza Plana egiteko prozesuan aurreikusitako jarduerak.

|  |
| --- |
|  |

**7.- Jarraipen sistema.**

Azaldu zer jarraipen mekanismo aurreikusten diren prozesuan ezarritako helburuak lortzen ari direla bermatzeko.

|  |
| --- |
|  |