

III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Diciembre 2021



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARLOA
ÁREA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
MANCOMUNIDAD UROLA GARAIA UDAL-ELKARTEA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

elhuyar
Aholkularitza





Índice

1. Introducción	4
2. Marco normativo para la igualdad	5
3. Principales conclusiones del diagnóstico de evaluación.....	8
4. Principios rectores del Plan.....	13
5. Garantías del Plan	15
6. Período de vigencia del Plan.....	18
7. Ejes de intervención del Plan	19
8. Objetivos estratégicos del Plan	25
9. Objetivos operativos del Plan	29
10. Plan de acción	33
11. Indicadores de impacto relacionados con el Plan.....	59
12. Estructuras de gestión del Plan.....	63
13. Presupuesto para el desarrollo del Plan.....	72
14. Comunicación del Plan	73
15. Sistema de evaluación del Plan	75

El presente documento recoge el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia.

Ha sido redactado por Elhuyar, a petición de la Mancomunidad de Urola Garaia y en colaboración con su Área de Igualdad.

Este proyecto pretende dar continuidad al trabajo realizado por la Mancomunidad de Urola Garaia durante los últimos años y establecer la estrategia y la hoja de ruta para los próximos.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

1. Introducción

La Mancomunidad de Urola Garaia tiene ya cierto recorrido en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. Muestra de ello son los dos planes anteriores que ha diseñado y desarrollado:

- I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia (2011-2014)
- II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia (2016-2019)

Una vez terminado el período de vigencia del II Plan para la Igualdad, durante el otoño de 2020, el Área de Igualdad de la Mancomunidad hizo un balance del trabajo realizado hasta entonces y de la situación existente y, con las lecciones y conclusiones extraídas, puso en marcha un proceso participativo para el diseño del III Plan para la Igualdad.

En este informe se recoge la estrategia que desarrollará la Mancomunidad de Urola Garaia durante los próximos 6 años en el ámbito de la igualdad. En las páginas siguientes se desgranará dicha estrategia, mediante la definición de principios y garantías, así como mediante el establecimiento de un plan de acción y los marcos de tracción y desarrollo para los próximos años, como son los recursos para el seguimiento y la evaluación.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

5.

2. Marco normativo para la igualdad de mujeres y hombres

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer promulgó el principio de igualdad entre mujeres y hombres. La Asamblea General de la ONU aprobó dicho principio en diciembre de 1979 y el Estado español lo ratificó en 1984. En el artículo 2 de dicha convención los miembros de la ONU se comprometieron a: "Asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica del principio de igualdad".

Por otra parte, desde que entró en vigor el Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio clave para la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus estados miembro.

Asimismo, existe la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del Estado español. Dicha ley desarrolla de manera detallada la regulación de todas las competencias del Estado. Así, en el artículo 21.2 se recoge la obligación de los ayuntamientos de conseguir la igualdad real: "Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas".

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco, haciendo mención a lo dispuesto en la Constitución Española, promulga el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, en el artículo 9.2.d del Estatuto se indica lo siguiente: los poderes públicos "adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales".

De la misma manera, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 2/1988, de 5 de febrero (sobre creación del "Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea"), en cuya exposición de motivos se recoge lo siguiente: "la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de la mujer y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra comunidad son cuestiones que el Parlamento Vasco considera prioritarias" y, asimismo, "este Parlamento asume la tarea de impulsar una acción coordinada" en este ámbito".

Para el desarrollo de la Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado siete planes de acción positiva para las mujeres de la Comunidad Autónoma Vasca. En dichos planes se recogen las directrices básicas de la intervención de las



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

administraciones públicas vascas con respecto a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Por otra parte, está el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, aprobado por Emakunde en junio de 2018. En dicho plan, se han incluido las directrices que deben guiar la actividad de los poderes públicos vascos en la XI Legislatura en el ámbito de la igualdad. Se ha elaborado como resultado de la evolución y los avances que ha habido durante los años en los que han estado vigentes los seis planes anteriores, en el marco que abre la aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE hace suya la necesidad de trabajar siguiendo la línea de la gobernanza para la igualdad, con el objetivo de conseguirla. Esas estrategias tienen un efecto de suma y contribuyen a lograr los objetivos para la igualdad. Concretamente, la base del VII Plan son el *mainstreaming* y la gobernanza. Pero, aparte de eso, también se han incluido otros tres ejes, los cuales recogen los grandes pilares para la intervención en el ámbito de la igualdad: el empoderamiento de las mujeres, la transformación de las economías y la organización social, y la construcción de vidas sin violencia contra las mujeres.

En este momento la apuesta consiste no sólo en reconocer formalmente ese derecho a la igualdad en los textos legales, sino también en garantizar que se aplica de manera efectiva en la práctica, y esa es precisamente la finalidad de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco. Dicha ley plantea algunos mecanismos y medidas concretas para lograr que las administraciones públicas vascas pongan en marcha políticas y actuaciones de mayor impacto, de tal manera que se elimine de la sociedad el fenómeno (tanto estructural como universal) de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En la actualidad, el Parlamento en Vitoria-Gasteiz tiene en sus manos el Proyecto de Ley para la actualización de la Ley 4/2005, para debatirlo y recoger aportaciones. La entrada en vigor del Proyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Eliminación de la Violencia Machista contra las Mujeres traerá consigo un aumento de las obligaciones de las administraciones en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, y permitirá abordar de manera global la violencia machista contra las mujeres.

A nivel territorial, se debe tener en cuenta el III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2020-2023), recientemente aprobado por la Diputación Foral de Gipuzkoa. Sigue la estructura del Plan para la CAE, pero con carácter propio.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

En ese sentido, la Mancomunidad de Urola Garaia ha diseñado y desarrollado dos planes para la igualdad. Por ello, tiene ya cierto recorrido en el campo de la igualdad de mujeres y hombres, que se ha consolidado durante el desarrollo de los dos planes. Ahora, con este tercer plan la Mancomunidad pretende afianzar las bases de las políticas de igualdad para los próximos seis años, centrandó el ámbito de trabajo desde la perspectiva de la igualdad.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

3. Principales conclusiones del diagnóstico de evaluación

Antes de comenzar a profundizar en los pormenores del Plan, es necesario analizar las conclusiones extraídas tras revisar el trabajo realizado durante los últimos cuatro años, para así poder conocer cuáles son las necesidades y comprender el porqué de las acciones planteadas en el Plan. En el documento “Evaluación del II Plan para la Igualdad de Urola Garaia e informe diagnóstico de la situación actual” se identifican algunos nudos en la evolución de las políticas de igualdad en los últimos 5 años en Urola Garaia. Dichos nudos se clasifican a modo de conclusión siguiendo el esquema de cuatro ejes utilizado en el documento anteriormente mencionado y que se corresponden con los 4 ejes del II Plan de Igualdad de Urola Garaia.

Buen Gobierno

El II Plan de Igualdad, exigía un compromiso político y técnico a nivel local y comarcal para garantizar el desarrollo de las políticas de igualdad en la comarca. Es decir, además de ratificar el mandato de los Ayuntamientos a la Mancomunidad, había que responder con corresponsabilidad, reforzar la coordinación política y técnica de las políticas de igualdad de la comarca y construir una arquitectura de género mínima en los Ayuntamientos para el desarrollo de políticas de igualdad.

En 2007 los Ayuntamientos de la comarca de Urola Garaia apostaron por impulsar, desarrollar, seguir y evaluar las políticas de igualdad desde la Mancomunidad de Urola Garaia. Las posibilidades que ofrece este modelo son amplias, pero sus limitaciones quedaron patentes al no haber sido posible lograr la creación de una arquitectura de género fluida en los Ayuntamientos, lo que conllevó una dificultad a la hora de conseguir una coordinación eficaz y continuada con el Área de Igualdad.

El II Plan de Igualdad incluía la definición del modelo de desarrollo de las políticas de igualdad en Urola Garaia y la respuesta conjunta a las necesidades de gestión y coordinación. En la medida en la que ese trabajo conjunto y coordinado no ha sido del todo eficaz, ello mismo ha limitado la potencialidad del II Plan.

En cualquier caso, cada Ayuntamiento en su justa medida, ha ido incorporando progresivamente la estrategia de transversalidad. Falta abordar adecuadamente este camino y avanzar sistemáticamente de forma coordinada. Para ello, y para articular políticas transversales de igualdad a nivel comarcal, es necesario seguir aumentando el grado de corresponsabilidad tanto entre la Mancomunidad, entre la entidad dependiente Uggasa y entre los Ayuntamientos que la integran, así como



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

entre el Área de Igualdad de la comarca y las áreas técnicas de cada Ayuntamiento y Uggasa.

Empoderamiento de las mujeres

La creación de la Casa de las Mujeres ha supuesto un punto de inflexión importante en la comarca. Es un espacio de referencia, aunque esta referencialidad vaya aumentando poco a poco. La Escuela de Empoderamiento también se ha estabilizado y cada año llega a más mujeres. Para liberar el potencial de las estrategias de empoderamiento, se necesitan inversiones en la comarca.

En este análisis se han puesto de manifiesto las limitaciones que el área de Igualdad tiene para incidir en los procesos de empoderamiento de las mujeres de la comarca. Han aflorado dificultades para llegar y/o acercar a colectivos de mujeres como mujeres migradas, con diversidad funcional, jóvenes, pensionistas... Implica tener en cuenta las limitaciones de la infraestructura y en base a ello, diversificar la oferta tanto en contenidos como en espacios. Además, se han identificado importantes déficits tanto en la comunicación, como en la difusión de la oferta.

En lo que a la organización de las mujeres se refiere, el auge que el feminismo ha experimentado en los últimos años ha sido también notable en Urola Garaia, lo que ha permitido que en los últimos años hayan vivido 8s de marzo con mucha participación y muchas mujeres hayan tomado parte en las iniciativas organizadas. Además, el grupo Matraka de Legazpi se ha fortalecido mucho en los últimos años y está muy activo en el municipio.

Los grupos de mujeres y grupos feministas de la comarca se conocen y en cierta medida, intentan coordinarse, aunque tienen un camino por recorrer.

A pesar de que el movimiento feminista está activo y fuerte, esto no ha tenido reflejo en las capacidades y posibilidades de influir, ya que la relación con las instituciones no es muy estrecha y tiene una capacidad de influencia limitada. En este sentido, hay que mencionar que ya se han empezado a trabajar algunas vías de coordinación, aunque la creación de un espacio de participación estable requiere otras condiciones.

Transformación de las economías y de la organización social

En primer lugar, para seguir avanzando como sociedad, es necesario seguir trabajando en la sensibilización para reconocer la importancia de la igualdad desde diferentes sectores y perspectivas y promover una sociedad con valores feministas.

En el ámbito de la coeducación se ha hecho un camino gracias al trabajo realizado en los últimos años que ha servido para sistematizar e interiorizar



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

muchas cosas, valorando las/los agentes de la educación muy positivamente el trabajo realizado. En cualquier caso, en la medida en que la sociedad tiene nuevos retos y la situación de sindemia¹ ha acelerado ciertos riesgos, será necesario adaptar los servicios y programas que se ofrecen a la realidad actual. De hecho, se ha puesto de manifiesto que niñas/os y jóvenes han aprendido, al menos en parte, el discurso políticamente correcto; pero a su vez, tienen dificultades para identificar situaciones de acoso.

Hay que destacar que algunas de las empresas de la comarca, entre otras cosas debido a requisitos legales, están trabajando en los Planes de Igualdad y están haciendo un camino en este ámbito.

Sin embargo, en términos generales, no podemos afirmar que la situación de las mujeres haya mejorado. La crisis socio-sanitaria y económica que vivimos en 2020 ha puesto de manifiesto lo imprescindibles que son las tareas de cuidados y las condiciones en las que se realizan. Este es un gran problema en nuestra sociedad y, por tanto, es también momento para reflexionar sobre las fórmulas para buscar soluciones a esta situación.

Sobre las mujeres que se dedican profesionalmente a los cuidados, cabe destacar que se trata de un ámbito feminizado, precarizado y con dificultades para acceder a la formación que se les exige como requisito para poder trabajar en el sector. Además, muchas de las mujeres que trabajan en este campo son migradas, y debido a la ley de inmigración, las dificultades que viven se agravan más si cabe, ya que tienen serias dificultades para mantenerse en situación regular.

Vidas sin violencia contra las mujeres

La sensibilización se ha trabajado durante años con adolescentes y jóvenes en Urola Garaia, sobre todo en el marco del programa Beldur Barik!. Todas/os las/os agentes han coincidido al afirmar que este programa ha perdido eficacia y ha quedado obsoleto, por lo que son necesarias nuevas fórmulas para dar respuestas efectivas a las situaciones existentes. De hecho, las/os profesionales que trabajan con las/os jóvenes han señalado las dificultades que tienen jóvenes y adolescentes para identificar la violencia, lo cual es muy preocupante.

¹ Sindemia: "Una sindemia es la suma de dos o más epidemias o brotes de enfermedades concurrentes o secuenciales en una población con interacciones biológicas, que exacerban el pronóstico y carga de la enfermedad. El término, que es un neologismo creado con la unión de las palabras sinergia y epidemia, fue acuñado por Merrill Singer a mediados de la década de 1990 y desarrollado en su libro *Introduction to syndemics* de 2009.² Las sindemias suelen ser consecuencia de la inequidad sanitaria, causada por la pobreza, el estrés o la violencia estructural, y son estudiadas por epidemiólogos y antropólogos médicos interesados en la salud pública, la salud comunitaria y los efectos de las condiciones sociales en la salud". (Fuente: <https://es.wikipedia.org/wiki/Sindemia>)



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Se ha puesto de manifiesto la necesidad de trabajar para dar a conocer los diferentes servicios, recursos y oportunidades, ya que en los últimos años no se ha dedicado demasiado tiempo para ello. Se ha incidido sobre todo en la necesidad de trabajar el tema con colectivos concretos, como, por ejemplo, las mujeres mayores.

El protocolo de coordinación para la atención a casos de violencia machista no ha estado activo durante mucho tiempo en el periodo de desarrollo del II. Plan, además, es necesario actualizarlo. Esta brecha de actuación y coordinación ha dificultado el seguimiento de la situación y el trabajo de coordinación entre las distintas instituciones, a pesar de que, en relación a casos concretos, las diferentes instituciones se coordinan periódicamente entre sí.

En este sentido, se han identificado una serie de necesidades: la reactivación de estos espacios formales, la elaboración de un nuevo protocolo, así como el pulir la herramienta de recogida de datos existente, que en la actualidad genera muchas dificultades a las/os profesionales que deben cumplimentarla.

Se ha subrayado que la Casa de las Mujeres tiene un papel importante en este recorrido que deben realizar las mujeres que han sufrido violencia, y que podría tener un papel mayor, aunque para ello habría que trabajar más su referencialidad. De hecho, las mujeres acuden a menudo a la Casa de las Mujeres como un espacio informal y/o no institucional, al que se dirigen con mayor tranquilidad. Además, esto les abre la posibilidad de realizar un proceso de empoderamiento posterior.

En esta línea se ha incidido especialmente en la detección precoz de los casos y en la necesidad de profundizar en los procesos de reparación.

En base a estas conclusiones, los principales retos identificados en el ámbito de la igualdad en Urola Garaia son los siguientes:

1. Definir, acordar y sistematizar el modelo de actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad, para la creación de una arquitectura institucional clara, dinámica y funcional.
2. Profundizar en la estrategia de la transversalidad de género, incluyendo todo el trabajo que se lleva a cabo tanto en los Ayuntamientos como en la Mancomunidad y en las instituciones dependientes de ella (Uggasa).
3. Construir puentes entre las asociaciones feministas y asociaciones de mujeres de la comarca y las instituciones, y elaborar la agenda para la colaboración.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

4. Trabajar y dotar de contenido la referencialidad de la Casa de las Mujeres en el ámbito del empoderamiento, el establecimiento de redes y la violencia machista.
5. Ampliar y diversificar la oferta de la Escuela de Empoderamiento con respecto tanto a los contenidos como a los espacios.
6. Continuar adaptando a la realidad actual los programas de coeducación y los programas de prevención que se trabajan con niños/niñas y jóvenes.
7. Reconocer el valor social, político y económico de los cuidados. Definir las intervenciones para mejorar las condiciones de vida o la situación de las mujeres que trabajan en el sector de los cuidados y, principalmente, en la economía sumergida.
8. Pensar en las vías de colaboración entre agentes públicos y privados para transitar hacia una organización social corresponsable.
9. Incluir el principio de reparación en la atención a las mujeres víctimas de violencia.
10. Reactivar la mesa de protocolo de coordinación para actuar en los casos de violencia machista y elaborar un nuevo protocolo.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

4. Principios rectores del Plan²

Más allá de acciones y objetivos concretos, el Plan se basa en diversos principios rectores, los cuales resultarán imprescindibles para comprender cómo y en qué dirección se desarrollará el trabajo de los próximos años. En última instancia, serán dichos principios rectores los que conformen la filosofía del Plan y constituyan la base de todas las acciones:

- **Paradigma feminista:** es el feminismo el que guía el III Plan para la Igualdad, incluidas las diversas líneas y dimensiones del pensamiento feminista. En este momento histórico y político la teoría y el movimiento feminista está realizando una gran aportación a la transformación social, que consiste en tomar en cuenta la agenda feminista.
- **Igualdad de oportunidades:** se deberá garantizar que las mujeres y los hombres ejercen de la misma manera los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales. Y se debe garantizar la igualdad de oportunidades, por un lado, en las condiciones iniciales para obtener poder, recursos y beneficios y, por otro, en las condiciones para hacer uso de todo ello y controlarlo de manera adecuada.
- **Interseccionalidad:** como perspectiva para hacer frente a las desigualdades, tiene en cuenta la relación simultánea del género con otros factores de discriminación (raza, clase social, nivel de discapacidad, edad, idioma, orientación sexual, identidad sexual, modelo familiar, y circunstancias personales y sociales). Entendida como estrategia, asocia las bases de la discriminación con el entorno social, político y legal que alimenta esas discriminaciones y el que estructura las experiencias de presión y privilegio.
- **Perspectiva de género:** como análisis y herramienta metodológica, se ha utilizado para poner de manifiesto las desigualdades de género basadas en la dependencia patriarcal. Es decir, ahora se quiere construir una agenda que se sitúe contra la discriminación de las mujeres, ya que ha tenido sistemáticamente en cuenta diferentes necesidades e intereses para hombres y mujeres.
- **Empoderamiento de las mujeres:** además de constituir uno de los ejes del Plan, también es el principio que guía toda la agenda, en la medida en que el empoderamiento de las mujeres es el objetivo, la herramienta

² Las referencias principales se han obtenido del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y del III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

y el proceso. Y se debe considerar de manera integral, incluyendo el empoderamiento personal, colectivo, social y político.

- Reducción de las desigualdades: pese a que este principio va unido a la igualdad de oportunidades, ello traerá consigo considerar las desigualdades por razón de género u otras razones en todos los ámbitos y sectores sociales, así como implementar políticas activas para reducir dichas desigualdades.
- Desarrollo humano sostenible. Agenda 2030: para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, el desarrollo humano pleno debe incluir la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en las políticas sociales, económicas y medioambientales.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

5. Garantías del Plan

A continuación, se recogen los compromisos más importantes para garantizar el desarrollo del Plan. El nivel de cumplimiento de dichas garantías se medirá mediante diversos indicadores durante el período de vigencia del Plan, es decir, serán compromisos medibles y su nivel de cumplimiento guardará relación directa con el éxito del Plan.

- Compromiso político para la igualdad de mujeres y hombres. La Mancomunidad y los ayuntamientos se comprometerán a desarrollar la estrategia de la transversalidad de género (deberán aprobar el compromiso en los plenos municipales). La Mancomunidad seguirá promoviendo las estructuras de coordinación ya existentes y los Ayuntamientos crearán y promoverán estructuras locales.
- Seguir poniendo a disposición de las políticas públicas para la igualdad los recursos necesarios (presupuesto, recursos humanos, recursos técnicos, formación). Seguir garantizando el presupuesto necesario para desarrollar políticas de igualdad, así como los medios necesarios (incluidos los recursos humanos) para desarrollar políticas de igualdad y velar por las condiciones de trabajo de esas personas.
- Corresponsabilizar a las entidades y los departamentos implicados en el Plan. Las acciones recogidas en el eje de la gobernanza para la igualdad tienen vocación para influir en esa dirección. Conseguir la corresponsabilidad de todos los departamentos para la promoción de la igualdad es un proceso: exige cambiar los modos de trabajo (en colaboración), así como la forma de concebir el trabajo propio (entre otros aspectos, haciendo nuestro lo que hasta ahora se consideraba como un tema "de otros"). Esta garantía es una condición indispensable para desarrollar la estrategia de la transversalidad de género y, al mismo tiempo, es también un reto.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

En la siguiente tabla se puede ver con más detalle cada garantía, asociada a algunos objetivos e indicadores. Cada año se realizará un seguimiento de dichos indicadores.

GARANTÍAS	PROYECTOS	INDICADORES
Compromiso político para la igualdad de mujeres y hombres	Como mancomunidad, seguir implicando a los ayuntamientos en la adopción del compromiso para el desarrollo de la estrategia de la transversalidad de género (se deberá aprobar dicho compromiso en la Asamblea y la Comisión Ejecutiva de la Mancomunidad y en los plenos municipales), para lo cual se destinarán los medios necesarios y se aprobarán estructuras de coordinación.	Adopción del compromiso para el desarrollo de la estrategia de la transversalidad de género en los plenos municipales de los 4 ayuntamientos: Sí/No
		Forma y apoyo del compromiso adoptado: tipo de compromiso adoptado (declaración...) y nivel de apoyo recibido (aprobado de forma unánime, votos a favor y en contra)
		Puesta en marcha de estructuras o vías de coordinación para el desarrollo de la estrategia, su carácter (qué tipo de estructuras se han puesto en marcha) y participantes (número, departamentos, personas en función del sexo)
Poner a disposición de las políticas públicas de igualdad los recursos que sean necesarios.	Seguir garantizando el presupuesto necesario para desarrollar políticas de igualdad.	Presupuesto anual de la Mancomunidad para el desarrollo de políticas de igualdad y porcentaje que supone con respecto al presupuesto general
		Medios utilizados para el desarrollo de políticas de igualdad y su carácter (formación, recursos humanos...)
	Seguir garantizando los medios necesarios para el desarrollo de políticas de igualdad y velar por las condiciones de trabajo de dichas personas.	Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo
		Número de sesiones de formación Número de personas que han participado en las sesiones de formación en función del departamento, del ayuntamiento y del sexo



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Corresponsabilidad de los ayuntamientos, los departamentos y las entidades implicadas en el Plan	Las acciones recogidas en el eje de la gobernanza para la igualdad tienen vocación para influir en esa dirección. Conseguir la corresponsabilidad de todos los departamentos para la promoción de la igualdad es un proceso: exige cambiar los modos de trabajo (en colaboración), así como la forma de concebir el trabajo propio (entre otros aspectos, haciendo nuestro lo que hasta ahora se consideraba como un tema "de otros"). Esta garantía es una condición indispensable para desarrollar la estrategia de la transversalidad de género y, al mismo tiempo, es también un reto.	Relación entre el personal con responsabilidad política y técnica del Área de Igualdad y los ayuntamientos
		Número de iniciativas desarrolladas mediante la colaboración o el trabajo en equipo de los diferentes departamentos (por años, departamentos implicados)
		Encuesta bianual para la medición del nivel de corresponsabilidad. El indicador sería la evolución de los resultados recogidos en la encuesta.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

6. Período de vigencia del Plan

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia tiene un período de vigencia de 6 años, que comenzará en 2021 y terminará en 2026.

Se plantea que este III Plan tenga un período de vigencia más largo que los dos anteriores, ya que necesitará más tiempo para desplegar todo su alcance y llevar a cabo los cambios que recoge. Asimismo, con el paso de los años, se ha visto que, al ser un plan a nivel comarcal, se suele necesitar más tiempo para realizar ciertas tareas y comenzar a aplicarlas.

Además de eso, el ritmo de la Mancomunidad encajará mejor en ese período, puesto que el cambio de legislatura tendrá lugar en 2023 y la evaluación intermedia permitirá realizar adaptaciones y alinear, con el programa de los próximos cuatro años, las prioridades de entre las medidas previstas para los próximos años.



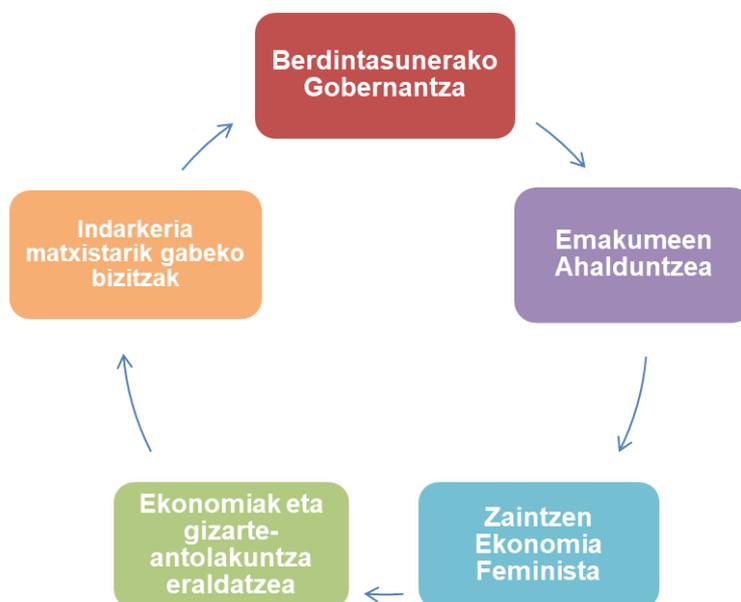
III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

7. Ejes de intervención del Plan

En el III Plan para la Igualdad el eje de la gobernanza para la igualdad tendrá carácter estratégico y pretenderá influir en todo el Plan.

Además de eso, y en coherencia con el camino recorrido hasta ahora y de acuerdo con el VII Plan para la Igualdad de Emakunde, se han definido otros tres ejes: el empoderamiento de las mujeres, la transformación de las economías y la organización social, y la construcción de vidas sin violencia machista.

Además de los ejes habituales, se consideró que en el III Plan de Urola Garaia los cuidados debían ser otra entidad, de manera que contarán con un eje propio. De esa forma, se da al tema la importancia y centralidad que merece y se aborda de manera integral.





III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

A continuación, se desgranarán una a una todas las líneas de trabajo:

Gobernanza para la igualdad

La Mancomunidad de Urola Garaia tiene ya cierto recorrido en la implementación de las políticas de igualdad, pero es el momento de avanzar cualitativamente, en la medida en que el contexto político (el nuevo proyecto de ley sobre igualdad) y social (auge del feminismo) lo permiten. Durante los próximos años se dará prioridad a la estrategia a favor de la gobernanza, cuyo eje será la igualdad. De esta manera, tanto en la Mancomunidad como en los 4 municipios de la comarca se intensificarán las condiciones para continuar avanzando en la estrategia a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

La inclusión de la perspectiva de género en la administración contribuye a mejorar la gobernanza a favor de la igualdad. De hecho, si integramos la perspectiva de género en la actividad cotidiana de la intervención pública, se conseguirá tomar en consideración las diversas situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres de manera sistemática, teniendo en cuenta los puntos de partida tanto de ellas como de ellos.

El desarrollo de la gobernanza a favor de la igualdad implica una responsabilidad compartida, es decir, promover la igualdad no solo es responsabilidad del Área de Igualdad, sino también la de todos los agentes y departamentos implicados. Siempre de la mano del Área de Igualdad, para lo cual se seguirá garantizando la provisión de los recursos técnicos y económicos necesarios.

Para incluir la perspectiva de género en la gobernanza de los ayuntamientos, tanto el personal municipal como el personal técnico de Uggasa deben formarse en igualdad, para conocer las principales brechas de género y diseñar programas teniendo en cuenta los medios para intervenir en ellas.

Seguir garantizando el compromiso político, los recursos suficientes y la corresponsabilidad para el desarrollo del Plan será de capital importancia para implementar el modelo de gobernanza basado en parámetros de igualdad.

Además de eso, desde el punto de vista de la transparencia y la rendición de cuentas pública, será imprescindible evaluar las políticas de igualdad, y deberán generarse las condiciones para ello.

Con todo ello, además de reforzar el compromiso adoptado en pro de la igualdad por la Mancomunidad de Urola Garaia y los 4 ayuntamientos que la conforman, se conseguirá una intervención pública más justa.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Empoderamiento de las mujeres

Para construir una sociedad que estará basada en la igualdad de mujeres y hombres resulta imprescindible influir en el empoderamiento de las mujeres, para así promover su participación y hacer que las mujeres dejen de ser objetos de la historia, la política, la economía y la cultura y se conviertan en sujetos activos de sus propias vidas.

Este eje de intervención, Agenda 2030, se alinearán con los objetivos estratégicos para contar con un modelo social más sostenible, puesto que el empoderamiento de las mujeres es una obligación y una garantía para la transformación social que necesita la sociedad en favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Pese a que durante los últimos años se ha avanzado notablemente en este ámbito, el reto para los próximos años será el de consolidar y estabilizar lo realizado. El reto de los próximos años consistirá en diversificar la oferta y el alcance de la Escuela de Empoderamiento, con el objetivo de que incluya al mayor número posible de mujeres de la comarca, así como en reforzar las intervenciones para que aumente el protagonismo de la Casa de las Mujeres.

Tomando como eje la interseccionalidad, el reto consistirá en trabajar teniendo en cuenta la diversidad de Urola Garaia. En ese sentido, se seguirá este esquema: tomar conciencia de las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres, trabajar las capacidades como mujer y, asumiendo el poder, ser capaz de hacer cambiar la situación.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Economía feminista de los cuidados

Analizar los cuidados desde la economía feminista significa pensar y diseñar el mundo “sacando a la luz todos los trabajos normalmente invisibilizados que están sosteniendo a la vida y que en el sistema capitalista heteropatriarcal permanecen ocultos y están históricamente asociados a las mujeres y la feminidad” (eldiario.es: “Queda bonito hablar de igualdad en el mercado laboral y no plantearse quien lima el váter en casa”, entrevista a Amaia Perez Orozco, 2014). De ese modo, profundizar en la visibilidad y el valor de los cuidados, así como en la corresponsabilidad con respecto a ellos.

Se consideran cuidados aquellas actividades que se desarrollan para satisfacer las necesidades de cuidados de las personas y las vidas. Principalmente, las desarrollan las mujeres en dos ámbitos: en casa, sin recibir remuneración, y en el ámbito profesional, y en muchos casos (como por ejemplo las empleadas internas, las que están en situación administrativa irregular,...) con escasa remuneración y en condiciones laborales precarias. Estos trabajos que son imprescindibles quedan a cargo de las mujeres principalmente, y en este sentido, son muchos los estudios, informes, declaraciones e investigaciones que muestran la situación de precariedad, vulnerabilidad e incluso vulneración de derechos humanos muchas de las mujeres que trabajan en este sector sufren cada día, reconociendo los efectos que dicha situación tienen en ellas en todos los ámbitos de sus vidas, pero especialmente en cuanto a acceso a derechos y recursos se refiere.

En muchos casos, esa realidad intersecciona con otras variables como la procedencia, la situación administrativa, la edad, la lengua o la diversidad funcional, entre otras, que deben ser analizadas, visibilizadas e incluidas en las políticas públicas y en el itinerario de recursos y servicios dirigidos a la ciudadanía para garantizar el acceso de todas las personas, especialmente de aquellas con mayores necesidades.

Asimismo, durante los últimos años se ha puesto de manifiesto la necesidad de reflexionar sobre cómo puede la sociedad hacerse cargo de los cuidados y empezar a trabajar para conseguirlo, ya que todas las personas en todos los momentos de la vida necesitan cuidados, de distinta índole e intensidad.

En nuestra sociedad, actualmente existen problemas estructurales para promover la corresponsabilidad de los cuidados, puesto que la responsabilidad de los mismos sigue recayendo sobre las mujeres, tanto en el ámbito profesional como en el no profesional. Se parte de la idea de que uno de los mayores obstáculos que las mujeres enfrentan para el ejercicio de sus derechos, más allá de las desigualdades y la falta de reconocimiento, es la redistribución de los trabajos de cuidados. Del mismo modo, existe una



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

brecha entre las mujeres “autóctonas” y las migradas que vienen a realizar trabajos de cuidados.

Es importante que la Mancomunidad de Urola Garaia y los Ayuntamientos que la conforman cuenten con agentes activos para fomentar el cambio hacia un modelo económico y social que sitúe los cuidados y la vida sostenible en el centro, para reconocer social y económicamente las labores domésticas y las actividades de cuidados que se desarrollan tanto en casa como fuera de ella. Partiendo de ese reconocimiento, se podría avanzar hacia la transformación a nuevos modelos económicos y sociales justos.

En el contexto de la pandemia y posteriormente a ella, será interesante establecer relaciones y vías de colaboración con las asociaciones feministas y las asociaciones de mujeres, siempre teniendo en cuenta la perspectiva interseccional.

Transformación de las economías y la organización social

Para pasar de un modelo social androcéntrico y machista a una sociedad de igualdad, es necesario superar la jerarquía sexual y las desigualdades de género, reforzar otro tipo de valores sociales y construir nuevos modelos de poder. La transformación que responda a este sistema injusto y desequilibrado debería ser una apuesta a favor de una sociedad más progresista y sostenible.

Para garantizar los derechos de todos y todas y poder construir un modelo social más sostenible e igualitario, se debe implicar a todos los agentes sociales, políticos y económicos de la comarca.

En el mercado de trabajo se refleja claramente la desigualdad estructural en función del sexo, la cual queda patente en la brecha salarial entre mujeres y hombres y todas las razones que producen dicha brecha. Por lo tanto, todo ello se debe tener en cuenta la hora de diseñar las acciones y políticas que tengan que ver con el empleo y sean competencia de la Mancomunidad y/o Ayuntamientos; y del mismo modo, será necesario evaluar su impacto. Se pondrá especial atención en el análisis de las tendencias de género que se encuentran en el mercado de trabajo para favorecer la búsqueda de empleo y el emprendimiento, principalmente con respecto a los colectivos de mujeres más vulnerables, para así poder ofrecer respuestas integrales a las necesidades más apremiantes (necesidades prácticas) de las mujeres y sus intereses a largo plazo. En este sentido, resulta imprescindible satisfacer las necesidades básicas de las mujeres para poder seguir avanzando en el resto de los ejes.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Construcción de vidas sin violencia machista

La violencia machista es una de las expresiones más graves de la desigualdad entre mujeres y hombres. No es un problema individual de algunos hombres que recurren a la violencia, sino que es un problema estructural y sistémico, que afecta a todos los ámbitos de la vida y que exige la desaparición del machismo que la sostiene. Para ello, la solución vendrá de la generalización de la igualdad, como valor y objetivo de nuestra sociedad.

En la actualidad, la violencia contra las mujeres ha generado un gran número de actitudes teóricas y explicaciones en todos los ámbitos del conocimiento, las cuales han traído consigo el desarrollo de medidas en el ámbito legal, el psicosocial y el asistencial, entre otros. Mediante el establecimiento de dichas medidas, se pretende ayudar a prevenir, reconocer y eliminar dicha violencia.

Se consideran violencia machista, entre otros, la violencia por parte de la pareja o la expareja, la violencia intrafamiliar, la violencia sexual, la agresión sexual, el tráfico de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital de las mujeres, los matrimonios obligatorios y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la violación o la privación arbitraria de libertad, la tortura, el acoso y la violencia de género, y cualquier otro tipo de violencia que puede menoscabar la dignidad de las mujeres. Todo ello independientemente de si ocurre en el ámbito público o privado. Estos incluyen, por ejemplo, los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario y deportivo, el de las comunicaciones, el del ocio y festivo, y el del entorno virtual.

Será prioritario para la Mancomunidad de Urola Garaia y de los ayuntamientos y las entidades que la conforman, por un lado, continuar implementando políticas y programas de prevención y, por otro, ofrecer atención integral a las mujeres que han sufrido violencia machista y a sus hijos e hijas, para, entre otros aspectos, garantizar la reparación.

Durante los últimos años se ha avanzado considerablemente en el ámbito de la prevención en Urola Garaia. Con respecto a la atención, durante mucho tiempo no ha estado activo el protocolo de actuación ante casos de violencia a nivel interno, por lo que debe actualizarse. El reto de los próximos años consistirá en mejorar las sinergias y la colaboración entre todos los agentes implicados en la gestión, así como una nueva herramienta para la recogida de datos tanto intramunicipales como supramunicipales.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

8. Objetivos estratégicos del Plan

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia incluye 5 ejes y 13 objetivos estratégicos.

Dentro del eje de la gobernanza, se pretende consolidar el compromiso político y técnico para la igualdad, para desarrollar la estrategia de la transversalidad de género y materializar el principio de la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones del poder público, desde el diseño de dichas políticas hasta su evaluación. Para estabilizar el modelo de gobernanza, se necesitará una sistematización y unos espacios para la coordinación y la colaboración. Esa intervención integral supondrá un paso cualitativo en el recorrido a favor de la igualdad realizado hasta la fecha por la Mancomunidad de Urola Garaia y convertirá la intervención pública en más justa.

1. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

1.1. Seguir garantizando la coordinación y colaboración para la igualdad

1.2. Adquirir conocimiento para incluir la perspectiva de género en las políticas a nivel comarcal y municipal

1.3. Incluir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Durante los últimos años la Mancomunidad ha avanzado considerablemente en el ámbito del empoderamiento. Durante los próximos años la Mancomunidad de Urola Garaia deberá hacer frente al reto de consolidar el trabajo realizado y ampliar su alcance. Tomando como eje la interseccionalidad, el reto consistirá en trabajar teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres de la comarca. En ese sentido, se seguirá este esquema: tomar conciencia de las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres, trabajar las competencias como mujer (empoderar) y, asumiendo el poder, ser capaz de hacer cambiar la situación (empoderar).

2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

2.1. Empoderamiento personal, colectivo, social y político

2.2. Promover la participación sociopolítica y la influencia de las mujeres

La Mancomunidad de Urola Garaia pretende fomentar un modelo económico y social que sitúe los cuidados y las vidas sostenibles en el centro, y es un agente activo en dichos cambios. Con ese objetivo promoverá la reflexión para repensar el modelo de cuidados. El primer paso consistirá en reconocer por diferentes medios las labores domésticas y actividades de cuidados que se desarrollan tanto en casa como fuera de ella, para después transformarlas a modelos económicos y sociales que sitúen los cuidados y la sostenibilidad de la vida en el centro.

3. ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

3.1. Poner de relieve socialmente la importancia de las labores de cuidados

3.2. Promover la corresponsabilidad de los cuidados

3.3. Fomentar programas para dignificar las condiciones de vida y laborales de las mujeres que se dedican a las labores de cuidados



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Para seguir garantizando los derechos de todos y todas y poder construir un modelo social más sostenible e igualitario, se debe implicar a todos los agentes sociales, políticos y económicos de los municipios. En el mercado de trabajo se refleja claramente la desigualdad estructural en la función del sexo, la cual queda patente en la brecha salarial entre mujeres y hombres y todas las razones que producen dicha brecha. Por lo tanto, todo ello se debe tener en cuenta la hora de diseñar las acciones y políticas que tengan que ver con el empleo y sean competencia de la Mancomunidad y/o Ayuntamientos; y del mismo modo, será necesario evaluar su impacto. Se pondrá especial atención en el análisis de las tendencias de género que se encuentran en el mercado de trabajo para favorecer la búsqueda de empleo y el emprendimiento, principalmente con respecto a los colectivos de mujeres más vulnerables, para así poder ofrecer respuestas integrales a las necesidades más apremiantes (necesidades prácticas) de las mujeres y sus intereses a largo plazo.³

4. TRANSFORMACIÓN DE LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

Objetivos estratégicos

4.1. Entender la igualdad como un valor para transformar la sociedad y la economía

4.2. Promover la autonomía económica de las mujeres

³ Datos en:

- Informe Evaluación del II Plan de Urola Garaia y Diagnóstico de la situación actual. Páginas 57 y 58
- https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/igual/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf
- https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_emakunde_final_v4.pdf



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

La Mancomunidad de Urola Garaia consolidará y sistematizará las intervenciones realizadas hasta la fecha para lograr construir vidas sin violencia machista. Se prestará atención al ámbito de la prevención, ya que es la estrategia más efectiva para que no se vuelva a producir la violencia machista, por ejemplo, garantizando la reparación de quienes ya la han sufrido. Para garantizar una atención integral en la que las mujeres sean sujeto activo, se deberá reflexionar y diseñar prácticas transformadoras.

5. CONSTRUCCIÓN DE VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

Objetivos estratégicos

5.1. Promover la prevención de la violencia machista

5.2. Continuar mejorando la atención a las personas víctima de violencia machista

5.3. Reparación de las víctimas de la violencia y promoción de procesos de empoderamiento



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

9. Objetivos operativos

Las medidas propuestas para conseguir los objetivos tienen un carácter continuo o puntual. Es decir, algunas medidas contarán con un desarrollo anual y su nivel de cumplimiento irá poco a poco en aumento. Por su parte, otras medidas serán puntuales, de manera que se llevarán a cabo en un año concreto.

En la siguiente tabla se recogen los ejes del Plan y los objetivos estratégicos y operativos definidos en relación con cada uno de esos ejes, para así ofrecer una perspectiva general.

1. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD	
Objetivos estratégicos	Objetivos operativos
1.1. Seguir garantizando la coordinación y colaboración para la igualdad	1.1.1. Reforzar las estructuras existentes para seguir garantizando la coordinación y colaboración de las estructuras de la Mancomunidad, los ayuntamientos y el Área de Igualdad.
	1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, y crear y alimentar estructuras, medios y fórmulas para seguir garantizando la coordinación y colaboración entre los departamentos.
	1.1.3. Promover la interacción con los espacios de coordinación y colaboración interinstitucionales.
1.2. Adquirir conocimiento para incluir la perspectiva de género en las políticas a nivel comarcal y municipal	1.2.1. Aumentar la formación en torno a la incorporación de la perspectiva de género entre el personal técnico municipal, el personal de la Mancomunidad y el personal técnico de Uggasa.
	1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los cargos públicos
1.3. Incluir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo	1.3.1. Incluir la variable del sexo en los impresos, las bases de datos y los registros de la Mancomunidad, de Uggasa y de los ayuntamientos, para así poder recibir los datos segregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.
	1.3.2. Incluir la igualdad en la actuación comunicativa de los ayuntamientos, la Mancomunidad y Uggasa.
	1.3.3. Incluir la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.
	1.3.4. Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
	1.3.5. Incluir el principio de igualdad en la normativa.
	1.3.6. Incluir la perspectiva de género en los presupuestos.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
Objetivos estratégicos	Objetivos operativos
2.1. Promover el empoderamiento personal y colectivo tomando como eje la interseccionalidad	2.1.1. Conseguir que la Casa de las Mujeres se convierta en un espacio donde trabajar el empoderamiento personal y colectivo para todas las mujeres de Urola Garaia.
	2.1.2. Ampliar el alcance de la Escuela de Empoderamiento.
	2.1.3. Reforzar las redes entre las mujeres de la comarca y las personas feministas.
	2.1.4. Realizar una sistematización de todas las personas usuarias que giran en torno a la dinámica de la Casa de las Mujeres, para poder responder mejor a sus necesidades.
	2.1.5. Trabajar la comunicación del trabajo que se realiza, para ampliar el alcance.
2.2. Promover la participación sociopolítica y la influencia de las mujeres	2.2.1. Poner en marcha intervenciones para reforzar las capacidades de organización y la influencia política del movimiento feminista comarcal y de las asociaciones de mujeres.
	2.2.2. Reforzar la red social y comunitaria desde la perspectiva de género.
	2.2.3. Profundizar en vías que influyan en las políticas públicas municipales.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

3. ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	
Objetivos estratégicos	Objetivos operativos
3.1. Poner de relieve socialmente la importancia de las labores de cuidados	3.1.1. Adquirir conocimiento sobre las necesidades de cuidados y el sistema de cuidados.
	3.1.2. Comenzar a avanzar hacia un modelo de cuidados justo y corresponsable, uniendo la reflexión y las prácticas transformadoras.
3.2. Promover la corresponsabilidad de los cuidados	3.2.1. Promover una distribución más justa entre mujeres y hombres, interpelando directamente a los hombres.
	3.2.2. Promover la corresponsabilidad en torno a las medidas de conciliación en las empresas del municipio y crear un contexto para ser corresponsables con los cuidados.
	3.2.3. Repensar y mejorar la oferta de las instituciones públicas (Mancomunidad y ayuntamientos).
3.3. Fomentar programas para dignificar las condiciones laborales y de vida de las mujeres que se dedican a las labores de cuidados	3.3.1. Desarrollar programas para mejorar las condiciones de vida del personal cuidador profesional.
	3.3.2. Mejorar las condiciones de vida del personal cuidador profesional.
	3.3.3. Adoptar medidas para mejorar las condiciones laborales en la contratación de los servicios competencia de la Mancomunidad y de los ayuntamientos.

4. TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL	
Objetivos estratégicos	Objetivos operativos
4.1. Entender la igualdad como un valor para transformar la sociedad y la economía	4.1.1. Desarrollar iniciativas para difundir el discurso feminista entre la ciudadanía, como base hacia un modelo social a favor de la igualdad.
	4.1.2. Trabajar la coeducación de manera coordinada a nivel comarcal.
4.2. Promover la autonomía económica de las mujeres	4.2.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.
	4.2.2. Promover el emprendimiento de las mujeres.
	4.2.3. Aumentar la empleabilidad de las mujeres.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

5. CONSTRUCCIÓN DE VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA	
Objetivos estratégicos	Objetivos operativos
5.1. Promover la prevención de la violencia machista	5.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.
	5.1.2. Aumentar el conocimiento en torno a los recursos.
5.2. Continuar mejorando la detección y atención de casos de violencia machista	5.2.1. Mejorar la detección y el seguimiento de los casos de violencia.
5.3. Reparación de las víctimas de la violencia y promoción de procesos de empoderamiento	5.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) y a todos los niveles: individual, colectiva y pública.
	5.3.2. Ofrecer medios para el empoderamiento.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

10. Plan de acción

A continuación, se recogen las medidas propuestas para desarrollar el III Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Urola Garaia, donde además se indica el año en el que se prevé que se desarrollen, el personal responsable de llevarlas a cabo y los indicadores para su seguimiento.

El plan de acción se ha recogido en una herramienta de Excel, para que resulte útil y no algo estanco. De esta manera, la herramienta permitirá realizar el seguimiento anual, así como consultar el plan de gestión anual de un modo sencillo.



EJE 1: GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

1.1. Coordinación y colaboración para la igualdad										
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
		0	0	0	0	0	0			
		1	2	3	4	5	6			
1.1.1. Reforzar las estructuras existentes para seguir garantizando la coordinación y colaboración de las estructuras de la Mancomunidad, los ayuntamientos y el Área de Igualdad.	Continuar con la actuación habitual de la Comisión de Igualdad, celebrar reuniones mensuales y realizar el seguimiento del desarrollo del Plan y de las políticas de igualdad.	x	x	x	x	x	x	Presidencia de la Comisión Área de Igualdad	Todas y todos los miembros de la Comisión de Igualdad	Frecuencia de la Comisión Número anual de sesiones de la Comisión en las que se ha hecho el seguimiento del Plan
	Crear un espacio para seguir garantizando la coordinación entre el personal responsable de igualdad de los ayuntamientos y del Área de Igualdad, y acordar su funcionamiento.	x	x					Área de Igualdad	Todos los ayuntamientos	Se ha creado un espacio de coordinación: Sí/No Se ha acordado el funcionamiento del espacio de coordinación: Sí/No
	Con carácter anual diseñar el plan operativo de cada ayuntamiento entre el personal técnico responsable de igualdad en los ayuntamientos y el Área de Igualdad, realizar su seguimiento y evaluarlo.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad Personal responsable de los asuntos relacionados con la igualdad de los ayuntamientos	Todos los ayuntamientos	Se han diseñado los planes operativos de forma colaborativa: Sí/No Se ha realizado el seguimiento del plan operativo y se ha evaluado: Sí/No
	Sistematizar la coordinación entre Uggasa y el Área de Igualdad, creando para ello un espacio propio.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad Uggasa	Área de Igualdad Uggasa	Se ha creado un espacio de coordinación: Sí/No Número de reuniones



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

<p>1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, y crear y alimentar estructuras, medios y fórmulas para seguir garantizando la coordinación y colaboración entre los departamentos.</p>	<p>Definir los espacios que cada ayuntamiento creará o utilizará para trabajar aquellos aspectos relacionados con la igualdad y la forma y la frecuencia en que realizará el seguimiento de cada tema.</p>	<p>x</p>						<p>Estructura municipal</p>	<p>Estructura municipal</p>	<p>Cada ayuntamiento ha definido los espacios que utilizará para llevar a cabo el Plan: Sí/No</p>
<p>1.1.3. Promover la interacción con los espacios de coordinación y colaboración interinstitucionales.</p>	<p>Dar continuidad a la participación del personal técnico de igualdad en los foros fuera de la Mancomunidad (red de personal técnico de igualdad de la DFG, Berdinsarea...).</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Área de Igualdad</p>	<p>Personal técnico de todos los ayuntamientos</p>	<p>Se ha sistematizado el método para ofrecer ayuda: Sí/No Número de reuniones</p>
		<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Área de Igualdad</p>	<p>Área de Igualdad</p>	<p>Marco en el que ha participado el Área Frecuencia con la que ha participado Número de reuniones</p>



1.2. Adquirir conocimiento para incluir la perspectiva de género en las políticas a nivel comarcal y municipal											
Objetivos operativos	Acciones	20	21	22	23	24	25	26	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
		1	2	3	4	5	6				
1.2.1. Aumentar la formación en torno a la incorporación de la perspectiva de género entre el personal técnico municipal, el personal de la Mancomunidad y el personal técnico de Uggasa.	Analizar las necesidades de formación del personal técnico municipal y del personal de la Mancomunidad y de Uggasa en el ámbito de la igualdad, y revisarlas durante la evaluación intermedia.		x		x				Área de Igualdad Uggasa Cada ayuntamiento	Mancomunidad y Uggasa Todos los departamentos de los 4 ayuntamientos	Se han identificado las necesidades de formación: Sí/No
	Seguir garantizando que cada ayuntamiento incluye las necesidades detectadas en su plan de formación, en caso necesario recurriendo a la ayuda del Área de Igualdad.		x	x	x	x	x		Cada ayuntamiento	Cada ayuntamiento	Las necesidades de formación identificadas con respecto a la inclusión de la perspectiva de género se han incorporado a los planes de formación de los ayuntamientos: Sí/No (mencionar la realidad de cada ayuntamiento)
1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento del personal de representación municipal.	Organizar sesiones de formación básica para todo el personal de representación municipal y repetirlas cada año profundizando en temas específicos.		x	x	x	x	x		Área de Igualdad	Todo el personal de representación política	Descripción de los temas tratados cada año. Número de participantes en las sesiones, segregados por sexo, partido y ayuntamiento.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

1.3. Incluir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo											
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento	
		0	0	0	0	0	0				
		2	2	2	2	2	2				
		1	2	3	4	5	6				
1.3.1. Incluir la variable del sexo en los impresos, las bases de datos y los registros de la Mancomunidad, de Uggasa y de los ayuntamientos, para así poder recibir los datos segregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.	Analizar los soportes e impresos utilizados para la recogida de datos, para saber en cuáles está incorporada la variable de sexo.		x					Área de Igualdad Uggasa Personal responsable de igualdad en los ayuntamientos	Ayuntamientos Mancomunidad Uggasa	Se ha llevado a cabo el análisis: Sí/No Porcentaje de soportes e impresos que tienen incorporada la variable de sexo	
	Crear un grupo de trabajo para analizar las posibilidades y los obstáculos que hay desde el punto de vista técnico para incorporar la variable de sexo, y decidir cómo se desarrollará el proceso.		x	x				Grupo de trabajo especializado Área de Igualdad	Ayuntamientos Mancomunidad Uggasa	Se ha creado el grupo de trabajo: Sí/No Composición del grupo de trabajo, indicando el sexo, el área y el ámbito de trabajo.	
	De manera progresiva, departamento a departamento o ayuntamiento a ayuntamiento, abordar la incorporación de la variable de sexo.				x	x	x	x	Área de Igualdad	Ayuntamientos Mancomunidad Uggasa	Se ha realizado la planificación para incorporar la variable de sexo: Sí/No
	Seguir garantizando que los datos que se recogen se analizarán progresivamente desde la perspectiva de género. Identificar los indicadores de manera gradual en colaboración con cada departamento y ayudar a realizar el análisis de su evolución. Por ejemplo, cada año se podría plantear con dos departamentos, alternando la colaboración.					x	x	x	Cada ayuntamiento Uggasa Área de Igualdad	Ayuntamientos Mancomunidad Uggasa	Departamentos de cada ayuntamiento en los que se ha llevado a cabo el análisis. Número de departamentos de cada ayuntamiento en los que se han identificado los indicadores.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

1.3.2. Incluir la igualdad en la actuación comunicativa de los ayuntamientos, la Mancomunidad y Uggasa.	Abordar, acordar y aplicar los criterios para una comunicación igualitaria. El documento podría incluir un "checklist", para poder consultar que vamos por buen camino.	x	x				Área de Igualdad	Ayuntamientos Mancomunidad Uggasa	Se han definido los criterios: Sí/No
	Informar de los criterios abordados, para que todos los departamentos y todo el personal empleen criterios unificados.		x				Personal responsable de igualdad de cada ayuntamiento	Departamentos de los ayuntamientos	Describir las intervenciones llevadas a cabo para dar a conocer los criterios
	Informar de los criterios para una comunicación igualitaria y organizar una sesión práctica para formar en su uso, con el objetivo de darse cuenta de la importancia de la comunicación igualitaria.		x		x		Área de Igualdad	Departamento de igualdad de los ayuntamientos	Número de sesiones de formación realizadas. Número de personal técnico participante en las sesiones, segregados por sexo, ayuntamiento y departamento.
	Medir el nivel de cumplimiento de los criterios, para identificar los aspectos desarrollados con éxito y los que requieren una mejora. Posteriormente, compartir el resultado con el resto de departamentos (utilizar la evaluación intermedia y consolidar los indicadores).					x	x	Personal responsable de igualdad de cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
1.3.3. Incluir la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.	Abordar los indicadores concretos para analizar las situaciones y condiciones de mujeres y hombres en los diagnósticos sectoriales.		x	x			Área de Igualdad	Todos los ayuntamientos Mancomunidad Uggasa	Se han concretado los indicadores: Sí/No



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

	Identificar los proyectos previstos para los próximos años en colaboración con los departamentos, y seleccionar aquellos que podrían ser significativos desde la perspectiva de género, para desarrollar el proceso de manera conjunta, incorporando la perspectiva de género desde el principio.		x	x				Área de Igualdad	Todos los departamentos de los ayuntamientos	Se han identificado proyectos estratégicos/significativos: Sí/No Número de proyectos de cada ayuntamiento
	Definir los indicadores concretos en cada departamento, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Recoger la evolución de dichos indicadores y analizar el desarrollo, para identificar posibles cambios y los aspectos de mejora.			x	x			Todos los ayuntamientos	Departamentos de igualdad de todos los ayuntamientos	Se ha realizado un estudio para conocer si los indicadores son efectivos: Sí/No Los indicadores son efectivos para medir el desarrollo: Sí/No
	Analizar los diversos programas con que cuenta Uggasa en colaboración con quienes los desarrollan, para analizar cómo se incorpora la perspectiva de género, y proponer las posibles mejoras.		x					Área de Igualdad	Uggasa	Se ha realizado el análisis de los programas: Sí/No Se han propuesto mejoras: Sí/No Se han incorporado mejoras: Sí/No
	Seguir garantizando la representación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados de concursos y selección.	x	x	x	x	x	x	Mancomunidad Todos los ayuntamientos	Mancomunidad Departamentos de igualdad de todos los ayuntamientos	Porcentaje de jurados en los que se ha garantizado una representación equilibrada
1.3.4. Incorporar cláusulas de igualdad en contratos,	Organizar sesiones de formación dirigidas a todos los departamentos en torno a las posibilidades y obligaciones para incorporar cláusulas sociales en las contrataciones.			x	x			Área de Igualdad	Departamentos que realizan	Se han organizado sesiones de formación: Sí/No Número de personas que han participado en las



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

subvenciones y convenios.									contratos y convenios	sesiones de formación, segregadas por sexo, departamento y ayuntamiento
	Crear un grupo de trabajo con los departamentos transversales y aquellos que realizan contratos importantes, y elaborar un procedimiento para incorporar las cláusulas sociales.			x	x			Área de Igualdad Grupo de trabajo especializado	Departamentos que realizan contratos y convenios	Se ha creado el grupo de trabajo: Sí/No Composición del grupo de trabajo, indicando el sexo, el departamento y el ámbito de trabajo.
	Poner en marcha una dinámica de colaboración para abordar las cláusulas sociales (y las cláusulas de igualdad), para aprender los unos de los otros.				x	x	x	Área de Igualdad	Departamentos que realizan contratos y convenios	Se ha estabilizado la dinámica de colaboración: Sí/No
1.3.5. Incluir el principio de igualdad en la normativa (evaluaciones previas del impacto en función del género).	Llevar a cabo proyectos piloto para realizar análisis de la evaluación previa en función del género en las ordenanzas/normativas y las acciones administrativas de los ayuntamientos. Identificar las normativas y las convocatorias de empleo previstas, y definir en cuáles desarrollar proyectos piloto.					x	Área de Igualdad Personal responsable de los departamentos de igualdad de los ayuntamientos	Todos los ayuntamientos Mancomunidad	Se han previsto normativas y convocatorias de empleo: Sí/No Se ha decidido en cuáles se desarrollarán proyectos piloto: Sí/No Departamentos y ayuntamientos en los que se han desarrollado proyectos piloto	
	Teniendo en cuenta lo aprendido de los proyectos piloto, elaborar el procedimiento para realizar EIGs (establecerlo como obligatorio en el ayuntamiento).					x	Gobiernos municipales	Todos los ayuntamientos	Se ha definido el procedimiento para realizar EIGs: Sí/No Se ha elaborado la normativa para establecerlo como obligación: Sí/No Por ayuntamientos	



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

	Ofrecer formación integral a todos los departamentos municipales, para que sepan cuándo y cómo realizar la EIG.						x		Área de Igualdad	Todos los ayuntamientos	Se han realizado sesiones de formación: Sí/No Número de personas que han participado en las sesiones de formación, segregadas por sexo, departamento y ayuntamiento.
	Empezar con las EIG de manera sistemática y generalizada.						x	x	Ayuntamientos	Todos los ayuntamientos	Se han sistematizado las EIG: Sí/No
1.3.6. Incluir la perspectiva de género en los presupuestos.	Analizar si hasta el momento cada ayuntamiento ha abordado el tema o no, y, en caso afirmativo, cómo lo ha hecho, al tiempo que se reflexiona sobre el punto de partida junto con los departamentos.						x		Área de Igualdad Personal responsable de los departamentos de igualdad de los ayuntamientos	Gobiernos de los ayuntamientos	Se ha llevado a cabo el análisis: Sí/No
	Estudiar las diversas formas y metodologías para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos y definir el modelo para la Mancomunidad de Urola Garaia y los ayuntamientos, en su caso con la ayuda de especialistas.						x	x	Área de Igualdad	Departamentos de igualdad de todos los ayuntamientos	Se ha definido el modelo: Sí/No
	Diseñar y poner en marcha la prueba piloto para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos (en su caso contando con ayuda externa)							x	Área de Igualdad	Gobiernos de los ayuntamientos	Se ha diseñado la prueba piloto: Sí/No Se ha puesto en marcha la prueba piloto: Sí/No



EJE 2: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

2.1. Promover el empoderamiento personal y colectivo tomando como eje la interseccionalidad										
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados/as	Indicadores de seguimiento
		0	0	0	0	0	0			
		1	2	3	4	5	6			
2.1.1. Conseguir que la Casa de las Mujeres se convierta en un espacio donde trabajar el empoderamiento personal y colectivo para todas las mujeres de Urola Garaia.	Reflexionar en torno al funcionamiento de la Casa de las Mujeres junto con las personas usuarias y los agentes.	x						Área de Igualdad		Se ha reflexionado: Sí/No Número de personas usuarias y/o agentes que han participado en la reflexión.
	Seguir dotando de contenido a la Casa de las Mujeres, basándose en las propuestas obtenidas de las conclusiones de la reflexión y de los foros creados con las mujeres de la comarca.	x	x	x	x	x		Área de Igualdad		Se han aplicado las propuestas: Sí/No Número de cambios o iniciativas nuevas aplicadas.
	Reforzar la dinámica de la Casa de las Mujeres y, para extender el servicio, seguir garantizando los medios técnicos y económicos suficientes.	x	x	x	x	x	x	Comisión de Igualdad		Ha habido cambios en el horario: Sí/No Se ha fijado el Servicio de Atención: Sí/No Se ha aumentado el presupuesto para la Casa de las Mujeres: Sí/No



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

2.1.2. Ampliar el alcance de la Escuela de Empoderamiento.	Diversificar la oferta de la Escuela de Empoderamiento, tanto en relación con los contenidos como geográficamente, para que llegue a todos los municipios de Urola Garaia.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Se ha diversificado la oferta: Sí/No Número de cursos por municipio en los que se han organizado cursos de la Escuela de Empoderamiento Horarios de los cursos organizados Tipo de cursos organizados
	Mediante los cursos de la Escuela de Empoderamiento, promover redes entre aquellas mujeres que pueden tener intereses comunes.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Grupos autónomos de mujeres surgidos a través de la Escuela de Empoderamiento Número de mujeres que se reúnen en la Casa de las Mujeres.
	Continuar realizando la valoración de la Escuela de Empoderamiento con las mujeres y seguir reuniendo propuestas de mejora.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Se ha realización la sesión de valoración: Sí/No Número de mujeres que han participado en la valoración (porcentaje de todas las personas participantes de la Escuela de Empoderamiento)
2.1.3. Reforzar las redes entre las mujeres de la comarca y las personas feministas.	Favorecer y promover el conocimiento mutuo y las redes entre las asociaciones de mujeres, el movimiento feminista comarcal y las personas implicadas en el tema de la comarca.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Número de iniciativas organizadas conjuntamente por las asociaciones de mujeres y el movimiento



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

									feminista comarcal de la comarca
2.1.4. Realizar una sistematización de todas las personas usuarias que giran en torno a la dinámica de la Casa de las Mujeres, para poder responder mejor a sus necesidades.	Crear una base de datos o sistema que sistematice todas las personas usuarias y todos los servicios de la Casa, lo que permitiría realizar un análisis de los datos y un seguimiento de las trayectorias de las mujeres.	x	x					Área de Igualdad	Se ha creado una base de datos: Sí/No Se lleva un registro: Sí/No
	Realizar el seguimiento del perfil de las mujeres que participan en la Escuela de Empoderamiento y analizar si aumenta el alcance, prestando especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.			x	x	x	x	Área de Igualdad	Se realiza un seguimiento de las variables de origen, edad, diversidad funcional, etc.: Sí/No Los perfiles de las mujeres son más variados: Sí/No
2.1.5. Trabajar la comunicación del trabajo que se realiza, para ampliar el alcance	Buscar nuevas vías para dar a conocer el trabajo que desarrolla el Área de Igualdad.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Nuevas vías utilizadas para la comunicación Descripción de los medios En el caso de las publicaciones, número de ejemplares



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

2.2. Promover la participación sociopolítica y la influencia de las mujeres											
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento	
		0	0	0	0	0	0				
		1	2	3	4	5	6				
2.2.1. Poner en marcha intervenciones para reforzar las capacidades de organización y la influencia política del movimiento feminista comarcal y de las asociaciones de mujeres.	Prestar apoyo al movimiento feminista comarcal, al movimiento asociativo de mujeres y a las asociaciones con un compromiso especial a favor de la igualdad, por su visibilidad y reconocimiento como agentes del cambio social.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Comisión de Igualdad Ayuntamientos	Número de iniciativas apoyadas por la Mancomunidad o los ayuntamientos.	
	Otorgar ayuda económica, material y técnica al movimiento feminista comarcal, al movimiento asociativo comarcal de las mujeres y a las asociaciones comarcales con un compromiso especial a favor de la igualdad, para que puedan desarrollar su programa de manera autónoma.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Comisión de Igualdad Ayuntamientos	Se ha otorgado ayuda económica: Sí/No Cantidad y tipo de ayuda económica Descripción de la ayuda material	
2.2.2. Reforzar la red social y comunitaria desde la perspectiva de género.	Incorporar los indicadores en la documentación que se exige en el fichero municipal de asociaciones, para recopilar datos sobre el sexo, la participación y el nivel de responsabilidad.		x	x				Departamentos municipales encargados del asociacionismo	Departamentos municipales Departamento de Igualdad	Se han incorporado los indicadores: Sí/No Número de departamentos municipales o de la Mancomunidad que han incorporado los indicadores.	



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

	A través de diversas fórmulas, ofrecer sesiones de formación en torno a la igualdad a las asociaciones locales.								Departamentos municipales encargados del asociacionismo Área de Igualdad		Se han ofrecido sesiones de formación: Sí/No Número de sesiones de formación ofrecidas. Número de asociaciones que han participado en las sesiones de formación.
	Visibilizar y reconocer la actividad de las mujeres a nivel comarcal (deportiva, cultural, histórica...) y, para ello, tratar el tema de manera específica.								Área de Igualdad		Número de iniciativas organizadas para visibilizar la actividad de las mujeres. Temas tratados.
2.2.3. Profundizar en vías que influyan en las políticas públicas municipales.	Realizar un ejercicio para conocer qué son los consejos de igualdad, qué tipos de modelo diferentes existen, etc., a través de una jornada, un análisis de casos profundo...								Área de Igualdad	Comisión de Igualdad	Se ha llevado a cabo el análisis: Sí/No Número de iniciativas realizadas y su tipología. Número de mujeres o agentes que han participado en la reflexión.
	Poner en marcha el proceso para la creación del Consejo de Igualdad								Área de Igualdad	Comisión de Igualdad	Se ha puesto en marcha el proceso: Sí/No Número de personas usuarias y/o agentes que han participado en el proceso.



EJE 3: ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

3.1. Poner de relieve socialmente la importancia de las labores de cuidados											
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados/as	Indicadores de seguimiento	
		0	0	0	0	0	0				
		1	2	3	4	5	6				
3.1.1. Adquirir conocimiento sobre las necesidades de cuidados y el sistema de cuidados.	Reunir y alimentar los estudios desarrollados en la comarca sobre las necesidades de cuidados y los recursos de cuidados, para contar con un punto de partida que nos permita conocer cuál es la realidad actual, teniendo en cuenta la perspectiva interseccional.		x	x				Área de Igualdad	Servicios sociales de los ayuntamientos	Se ha generado un análisis en torno a las necesidades y recursos de cuidados: Sí/No	
3.1.2. Comenzar a avanzar hacia un modelo de cuidados justo y corresponsable, uniendo la reflexión y las prácticas transformadoras.	Analizar los trabajos de investigación y diagnóstico relacionados con el cuidado realizados en la comarca hasta el momento		x					Area de Igualdad		Se ha generado un informe al respecto: Sí/No	
	Elaborar y difundir lecturas en torno a la situación: diagnósticos, encuestas, investigaciones, actualización de datos...			x	x	x	x	Área de Igualdad	Servicios sociales de los ayuntamientos	Se han realizado los análisis: Sí/No Número de análisis realizados.	
	Partiendo de los análisis realizados, diseñar fórmulas innovadoras y transformadoras para transitar hacia un modelo de cuidados justo y corresponsable.			x	x	x	x	Área de Igualdad	Servicios sociales de los ayuntamientos	Se han diseñado iniciativas: Sí/No Se han puesto en marcha iniciativas: Sí/No	



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

3.2. Promover la corresponsabilidad de los cuidados										
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
		0	0	0	0	0	0			
		1	2	3	4	5	6			
3.2.1. Promover una distribución más justa entre mujeres y hombres, interpelando directamente a los hombres.	Llevar a cabo acciones de sensibilización, jornadas, etc. en torno a la situación actual y los proyectos innovadores, para tomar conciencia y ampliar la perspectiva.		x	x	x	x	x	Área de Igualdad		Se han llevado a cabo acciones de sensibilización: Sí/No Número de acciones de sensibilización. Número de personas que han participado en las iniciativas organizadas (segregadas por sexo).
3.2.2. Promover la corresponsabilidad en torno a las medidas de conciliación en las empresas del municipio y crear un contexto para ser corresponsables con los cuidados.	Abrir vías para visibilizar, reconocer y dar a conocer las empresas que aplican medidas de conciliación y corresponsabilidad y pueden considerarse ejemplares.			x				Área de Igualdad	Uggasa	Número de empresas que han respondido al cuestionario para saber si aplican medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número de intervenciones realizadas para el reconocimiento de aquellas empresas que pueden considerarse ejemplares y el carácter de dichas intervenciones.
	Conocer las iniciativas innovadoras del ámbito empresarial y los proyectos supramunicipales y darlos a conocer a las empresas del municipio. Crear un contexto donde las empresas sean corresponsables con los cuidados.				x	x			Área de Igualdad	Uggasa



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

3.2.3. Repensar y mejorar la oferta de las instituciones públicas (Mancomunidad y ayuntamientos).	Teniendo en cuenta las necesidades identificadas en el punto 3.1.2., realizar propuestas y en su caso, incorporar dichas medidas a las nuevas necesidades en los servicios y las ayudas que influyen directa o indirectamente en las labores de cuidados profesionales y no profesionales			x	x			Área de Igualdad	Servicios sociales de los ayuntamientos	Número de adaptaciones identificadas y realizadas. Número de adaptaciones aplicadas. Número de ayuntamientos que han abordado las adaptaciones.
---	---	--	--	---	---	--	--	------------------	---	---

3.3. Fomentar programas para dignificar las condiciones laborales y de vida de las mujeres que se dedican a las labores de cuidados tanto profesional como no profesionalmente

Objetivos operativos	Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
3.3.1. Desarrollar programas para mejorar las condiciones de vida del personal cuidador no profesional	Fomentar el uso de programas de descanso, atención psicológica, formación y ayuda mutua para las personas cuidadoras no profesionales entre las mujeres cuidadoras del pueblo.		x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Servicios sociales de los ayuntamientos	Número de iniciativas/programas organizados para las personas cuidadoras no profesionales. Número de mujeres que participan en programas para las personas cuidadoras no profesionales.
	Reforzar los contenidos en torno a las reflexiones del feminismo y la corresponsabilidad en las actividades dirigidas a las familias de las personas usuarias de los Centros de Día y del Servicio de Atención Domiciliaria para fomentar una distribución más equitativa de las labores de cuidados.		x					Servicios sociales de los ayuntamientos	Área de Igualdad	Número de actividades adaptadas para incorporar estos temas. Número de personas que han participado en dichas actividades (segregadas por sexo).



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

3.3.2. Mejorar las condiciones de vida del personal cuidador profesional en situaciones vulnerables	Apoyar o promover programas de difusión de los derechos laborales de las personas cuidadoras profesionales en situación de vulnerabilidad, prestando especial atención a la situación de las mujeres migrantes.		x	x				Área de Igualdad	Servicios sociales de los ayuntamientos	Número de campañas abordadas.
	Ofrecer un servicio de asesoramiento jurídico	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad Uggasa Lanbide		Se ha ofrecido asesoramiento e información sobre los derechos laborales de las personas cuidadoras: Sí/No Número de personas que han recibido asesoramiento (segregadas por perfil y sexo).
	A través de la Mancomunidad, promover, dirigir y apoyar proyectos de iniciativa social que garanticen los derechos laborales de las personas cuidadoras profesionales en situación de vulnerabilidad				x	x	x	Mancomunidad Área de Igualdad	Asociaciones de personas cuidadoras profesionales	Número de proyectos de iniciativa social que se han fomentado y apoyado.
	A través de Uggasa, continuar desarrollando las labores de mediación para ofrecer cursos de formación para profesionalizar las labores de cuidados en los centros de Formación Profesional, y, en caso de no conseguirlo, ofrecer alternativas para responder a la demanda.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad Uggasa Ayuntamientos		Se han organizado cursos de formación: Sí/No. Número de cursos organizados. Número de personas que han participado (segregadas por sexo). Nivel de satisfacción de las personas participantes.
	Desarrollar acciones de sensibilización para eliminar la figura de la interna, y difundir el discurso feminista desarrollado en las asociaciones de personas cuidadoras y en el movimiento feminista.		x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Uggasa Lanbide Servicios sociales de los ayuntamientos	Número de campañas de información y sensibilización dirigidas a las familias que contratan a mujeres en régimen de interna. Número de acciones de sensibilización organizadas. Número de mujeres en régimen de interna por municipios



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

<p>3.3.3. Adoptar medidas para mejorar las condiciones laborales en la contratación de los servicios competencia de la Mancomunidad y de los ayuntamientos.</p>	<p>Establecer medidas para seguir garantizando condiciones laborales dignas en los pliegos para la contratación del servicio de cuidados domiciliario y de otros servicios de cuidados.</p>		<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>		<p>Servicios sociales de los ayuntamientos Secretarías de los ayuntamientos</p>	<p>Área de Igualdad</p>	<p>Número de contratos abordados. Porcentaje del total de contratos. Número de cláusulas incorporadas.</p>
---	---	--	----------	----------	----------	--	---	-------------------------	--



EJE 4: TRANSFORMACIÓN DE LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

4.1. Entender la igualdad como un valor para transformar la sociedad y la economía										
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
		0	0	0	0	0	0			
		1	2	3	4	5	6			
4.1.1. Desarrollar iniciativas para difundir el discurso feminista entre la ciudadanía, como base hacia un modelo social a favor de la igualdad.	En colaboración con el movimiento feminista comarcal, promover las campañas y las iniciativas de sensibilización desarrolladas en fechas concretas para sensibilizar en torno a la igualdad.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Ayuntamientos	Número de campañas e iniciativas apoyadas. Se han abordado en colaboración con el movimiento feminista comarcal: Sí/No
	Organizar sesiones de formación específicas relacionadas con la igualdad, adaptándolas a las necesidades colectivas específicas: hombres, jóvenes, mayores, familias de personas con necesidades de cuidado...		x	x	x	x	x	Área de Igualdad		Número de iniciativas organizadas. Número de colectivos que se han abordado. Número de personas que han participado en las iniciativas (segregadas por sexo y colectivo).
4.1.2. Continuar trabajando la coeducación de manera coordinada a nivel comarcal.	Seguir garantizando la coordinación con Gaztebidean y con los Servicios de Adolescencia, para conocer y en la medida de lo posible coordinar la labor de coeducación desde la educación no formal.		x	x				Área de Igualdad		Se ha trabajado la coordinación: Sí/No Número de reuniones realizadas para la coordinación. Número de profesionales que han participado (segregadas por municipio).
	Volver a analizar la mesa de coeducación de la comarca (junto con los agentes de educación formal y no formal)		x					Área de Igualdad		Se ha abordado la revisión de la mesa: Sí/No Número de reuniones celebradas por la mesa. Número de agentes que han participado en las reuniones.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

4.2. Entender la igualdad como un valor para transformar la sociedad y la economía

Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
		0	0	0	0	0	0			
		1	2	3	4	5	6			
4.2.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.	Junto con los agentes sociales, analizar e identificar los perfiles y las necesidades de las mujeres en riesgo de pobreza o exclusión social.			x	x			Servicios sociales de los ayuntamientos Área de Igualdad		Se ha realizado el análisis: Sí/No Número de ayuntamientos que han participado en el análisis.
	Ofrecer recursos para responder a las necesidades identificadas y, en caso necesario, crear programas o tareas específicas.				x	x	x	Servicios sociales de los ayuntamientos Área de Igualdad		Número de nuevas iniciativas puestas en marcha para responder a las necesidades.
	Medir la satisfacción con los recursos y las respuestas que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y poner en marcha proyectos para mejorar los recursos o servicios.					x		Servicios sociales de los ayuntamientos Área de Igualdad		Se ha medido la satisfacción: Sí/No Número de mujeres que han participado en dicho ejercicio. Número de medidas adoptadas para mejorar los recursos o servicios.
4.2.2. Promover el emprendimiento de las mujeres.	Incorporar la perspectiva de género en los programas de emprendimiento de nuestra competencia y realizar el seguimiento del trabajo realizado, mediante la evaluación del impacto generado.	x	x	x	x	x	x	Uggasa Lanbide		Se ha realizado el ejercicio para incorporar la perspectiva de género: Sí/No Se ha realizado el seguimiento del trabajo: Sí/No Se ha evaluado el impacto: Sí/No



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

	Promover programas de mentoría para mujeres en los programas de emprendimiento.	x	x	x	x	x	x	Uggasa Lanbide		Se han diseñado programas de mentoría: Sí/No Se han organizado programas de mentoría: Sí/No Número de participantes.
4.2.3. Aumentar la empleabilidad de las mujeres.	Incorporar la perspectiva de género en todos los análisis sobre el empleo, para contar con una imagen lo más cercana posible de la realidad.	x	x	x	x	x	x	Uggasa Lanbide		Número de análisis en los que se ha incorporado la perspectiva de género.
	Incorporar la perspectiva de género en las actividades que se desarrollan para promover el empleo y realizar un seguimiento específico de las trayectorias de las mujeres.	x	x	x	x	x	x	Uggasa Lanbide		Número de actividades que incorporan la perspectiva de género. Número de mujeres que participan en dichas actividades.
	Tener en cuenta la conciliación en los cursos organizados para promover el acceso al empleo, para que las mujeres con responsabilidades de cuidados también puedan participar.	x	x	x	x	x	x	Uggasa Lanbide		Número de cursos que tienen en cuenta la conciliación. Número de personas con responsabilidades de cuidados de entre las personas que participan en dichos cursos (segregadas por sexo).



EJE 5: CONSTRUCCIÓN DE VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

5.1. Promover la prevención de la violencia machista										
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
		0	0	0	0	0	0			
		1	2	3	4	5	6			
5.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.	Llevar a cabo iniciativas y campañas de sensibilización de la ciudadanía en torno a la violencia machista.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Ayuntamientos	Número de iniciativas organizadas. En caso de poder medirse, número de personas que han participado en las iniciativas (segregadas por sexo y colectivo).
	Revisar los programas de prevención generales que se desarrollan en las escuelas, realizar la reflexión en torno a ellos y adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades, para que resulten más efectivas.	x	x	x				Área de Igualdad		Se ha revisado el programa: Sí/No Se ha adaptado el programa: Sí/No
5.1.2. Aumentar el conocimiento en torno a los recursos.	Cada año informar a la ciudadanía en general y a las mujeres de manera concreta sobre los medios y recursos con que cuenta el ayuntamiento y el resto de entidades para hacer frente a la violencia machista. Por ejemplo, se difundirá la guía de recursos y servicios en marcha y, en caso necesario, crear más recursos y soportes.		x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Servicios sociales de los ayuntamientos	Número de medidas adoptadas para informar sobre los recursos.



5.2. Continuar mejorando la detección y atención de casos de violencia machista										
Objetivos operativos	Acciones	2	2	2	2	2	2	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
		0	0	0	0	0	0			
		1	2	3	4	5	6			
5.2.1. Mejorar la detección y el seguimiento de los casos de violencia.	Mejorar los mecanismos de coordinación entre los agentes de la mesa de seguimiento.	x	x	x	x	x	x	Área de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional.	Número de reuniones de la mesa de seguimiento. Número de agentes que han participado en las reuniones.
	Analizar el protocolo de coordinación interinstitucional y diseñar el nuevo, implicando a todos los agentes en el proceso y así creando un ambiente de colaboración.		x	x				Área de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional.	Se ha revisado el protocolo de coordinación: Sí/No Se ha llevado a cabo la adaptación: Sí/No
	En la mesa de seguimiento, analizar y adaptar el sistema utilizado para recopilar información de las mujeres.		x	x				Área de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional.	Se ha analizado el sistema: Sí/No Se han llevado a cabo las adaptaciones: Sí/No Número de agentes que han participado en el registro.
	Ofrecer formación a todo el personal que interviene en el proceso de atención, para prestar la atención adecuada ante casos de violencia machista, a través del programa "Jabetuz" de Emakunde o de sesiones específicas.				x	x	x		Área de Igualdad Ayuntamientos	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

	Medir el nivel de satisfacción de las mujeres atendidas a través de la evaluación del protocolo.							x	Área de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional.	Se ha evaluado el protocolo: Sí/No. Número de mujeres que han participado en la evaluación.
--	--	--	--	--	--	--	--	---	------------------	--	--

5.3. Reparación de las víctimas de la violencia y promoción de procesos de empoderamiento

Objetivos operativos	Acciones	20	21	22	23	24	25	26	Personal responsable	Agentes implicados	Indicadores de seguimiento
		1	2	3	4	5	6				
5.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) y a todos los niveles: individual, colectiva y pública.	Ofrecer los recursos con que cuenta la Mancomunidad y los ayuntamientos a las mujeres que han vivido estos procesos: viviendas municipales, subvenciones, asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico... (algunos de ellos pueden desarrollarse en colaboración con la Casa de las Mujeres)		x	x	x	x	x		Área de Igualdad Todos los ayuntamientos		Número de recursos que ofrecen los ayuntamientos y la Mancomunidad. Número de mujeres que han utilizado dichos recursos.
	Construir una red ciudadana en colaboración con el movimiento feminista comarcal					x	x	x	Área de Igualdad	Todos los ayuntamientos	Número de agentes/mujeres que han participado en el proceso para la creación de la red. Se ha creado la red: Sí/No
	En colaboración con las mujeres, diseñar y reparar las iniciativas para la reparación social y pública.			x			x		Área de Igualdad	Todos los ayuntamientos	Número de iniciativas organizadas para la reparación social. Se han organizado en colaboración con las mujeres o el movimiento feminista comarcal: Sí/No



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

	En coordinación con el movimiento feminista comarcal, activar el protocolo de respuesta pública cuando ocurre algún caso sonado de violencia machista o agresión en la comarca.	x	x	x	x	x	x	Todos los ayuntamientos	Área de Igualdad	Se ha activado el protocolo de respuesta pública ante algún caso: Sí/No Se ha trabajado de manera coordinada con el movimiento feminista comarcal: Sí/No
5.3.2. Ofrecer medios para el empoderamiento.	Crear un espacio colectivo liderado por mujeres y dirigido a la reparación (podría realizarse en colaboración con la Casa de las Mujeres).		x	x	x	x	x	Área de Igualdad		Se han creado espacios para la reparación: Sí/No Número de mujeres que participan en ellos. Nivel de satisfacción de las mujeres.



11. Indicadores de impacto relacionados con el Plan

Es importante contar con el Plan para la Igualdad y desarrollarlo, pero igual de importante que medir el nivel de satisfacción (o quizá más) es medir el impacto que se está consiguiendo con el trabajo que se está realizando. Para ello, teniendo en cuenta las acciones propuestas en el Plan, se han concretado varios indicadores de impacto para medir si en cada objetivo se está avanzando o no.

He aquí la lista de indicadores de impacto. La herramienta de Excel permitirá realizar su seguimiento.

OBJETIVOS	INDICADORES DE IMPACTO
1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, y crear y alimentar estructuras, medios y fórmulas para seguir garantizando la coordinación y colaboración entre los departamentos.	Descripción de las estructuras, medios y fórmulas creadas en los ayuntamientos para seguir garantizando la coordinación y la colaboración
	Número de reuniones de las estructuras de coordinación y número de ayuntamientos municipales que han participado en ellas.
1.2.1. Aumentar la formación en torno a la incorporación de la perspectiva de género entre el personal técnico municipal, el personal de la Mancomunidad y el personal técnico de Uggasa.	Porcentaje de cursos incluidos en los planes de los ayuntamientos que están relacionados con la formación en torno a la incorporación de la transversalidad de género
	Número de personas que han participado en las sesiones de formación (por departamento) y nivel de satisfacción.
1.3.4. Incorporar cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Porcentaje de contratos en los que se han incorporado cláusulas de igualdad
	Número de departamentos en los que se han incorporado cláusulas.
1.3.5. Incluir el principio de igualdad en la normativa (estudios de la evaluación previa en función del género).	Número de EIGs, clasificadas en función del ayuntamiento o entidad y del departamento.
	Se ha definido el modelo: Sí/No



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

1.3.6. Incluir la perspectiva de género en los presupuestos.	Número de iniciativas piloto puestas en marcha.
2.1.1. Conseguir que la Casa de las Mujeres se convierta en un espacio donde trabajar el empoderamiento personal y colectivo para todas las mujeres de Urola Garaia.	Características de los medios técnicos y económicos Número de mujeres y agentes que participan en la dinámica de la Casa de las Mujeres.
2.1.3. Reforzar las redes entre las mujeres de la comarca y las personas feministas.	Se han construido redes: Sí/No
	Número de mujeres que se concentran en dichas redes y nivel de diversidad (en función del origen, la edad, la diversidad funcional...)
	Número de iniciativas desarrolladas en colaboración entre los el movimiento feminsita comarcal y las asociaciones de mujeres comarcales
2.2.1. Poner en marcha intervenciones para reforzar las capacidades de organización y la influencia política del movimiento feminista comarcal y de las asociaciones de mujeres..	Cuantificar la ayuda económica, material y técnica
2.2.3. Profundizar en vías que influyan en las políticas públicas municipales.	Se ha puesto en marcha el proceso para la creación del Consejo de Igualdad: Sí/No
	Número de personas o agentes implicados/as en el proceso de reflexión para la creación del Consejo de Igualdad.
3.1.2. Comenzar a avanzar hacia un modelo de cuidados justo y corresponsable, uniendo la reflexión y las prácticas transformadoras.	Número de proyectos innovadores definidos.
	Número de proyectos innovadores puestos en marcha.
3.2.3. Repensar y mejorar la oferta de las instituciones públicas (Mancomunidad y ayuntamientos).	Número y tipo de intervenciones definidas e implementadas para mejorar la oferta.
	Número de personas participantes en o receptoras de dichas intervenciones, segregadas en función del sexo (en los casos en que es posible cuantificarlas).



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

<p>3.3.2. Mejorar las condiciones de vida del personal cuidador profesional.</p>	<p>Número de proyectos sociales puestos en marcha o apoyados y su carácter. Número de personas receptoras de dichas iniciativas, segregadas en función del sexo.</p>
<p>3.3.3. Adoptar medidas para mejorar las condiciones laborales en la contratación de los servicios competencia de la Mancomunidad y de los ayuntamientos.</p>	<p>Número de contratos en los que se han adaptado los pliegos.</p>
<p>4.1.1. Desarrollar iniciativas para difundir el discurso feminista entre la ciudadanía, como base hacia un modelo social a favor de la igualdad.</p>	<p>Número de iniciativas generadas y desarrolladas y su carácter</p>
<p>4.1.2. Trabajar la coeducación de manera coordinada a nivel comarcal.</p>	<p>Dinámica de la mesa de coeducación: número de reuniones y número de agentes que participan. Proyectos diseñados y puestos en marcha a raíz de dichas dinámicas.</p>
<p>4.2.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.</p>	<p>Evolución de la tasa de pobreza a nivel comarcal Analizar los indicadores de Uggasa</p>
<p>4.2.3. Aumentar la empleabilidad de las mujeres.</p>	<p>Evolución de la tasa de desempleo y de la tasa de ocupación en la comarca Analizar los indicadores de Uggasa</p>
<p>5.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</p>	<p>Medir el alcance de los nuevos programas de prevención: a cuántos niños y niñas y jóvenes alcanza... Evolución de los indicadores de evaluación de los programas</p>
<p>5.2.1. Mejorar la detección y el seguimiento de los casos de violencia.</p>	<p>Nivel de sistematización del protocolo de coordinación Número de reuniones y número de agentes que participan en la mesa de coordinación.</p>



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

5.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) y a todos los niveles: individual, colectiva y pública.	Carácter de la red ciudadana, nivel de diversidad...
	Número de iniciativas organizadas para abordar la reparación.
5.3.2. Ofrecer medios para el empoderamiento.	Se han definido y puesto en marcha los espacios colectivos para la reparación: Sí/No
	Número de mujeres que participan en dichos espacios y nivel de diversidad
	Nivel de satisfacción de quienes participan en dichos espacios.



12. Estructuras de gestión del Plan

Para garantizar el adecuado desarrollo del III Plan para la Igualdad en Urola Garaia, el ayuntamiento creará y pondrá en marcha las estructuras de coordinación necesarias, de acuerdo con los principios generales recogidos en el artículo 3 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres: “Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos”.

El III Plan para la Igualdad en Urola Garaia se abordará desde la perspectiva de la transversalidad, es decir, serán tanto la Mancomunidad como Uggasa (compuesta por los ayuntamientos de Urretxu, Zumarraga, Ezkio-Itsaso y Legazpi) quienes asuman el compromiso a favor de la igualdad de mujeres y hombres, gestionen las medidas, etc.

Para implementar la transversalidad, será imprescindible la corresponsabilidad y la implicación de todas y todos los agentes en el desarrollo del Plan. De hecho, es necesario el trabajo y la implicación no solo del Área de Igualdad, sino también del personal técnico de otras instituciones, puesto que el Plan afecta a muchos ámbitos distintos, y trabajar de manera transversal será más efectivo para obtener un impacto significativo.

Para conseguir los objetivos que se pretenden alcanzar a través del Plan, serán necesarias diversas áreas de trabajo o estructuras. Cada una de ellas tendrá unas funciones y tareas específicas. Dichas estructuras las promoverá y coordinará el Área de Igualdad de la Mancomunidad. Son cinco las estructuras principales que se proponen para el desarrollo:

1. Área de Igualdad de la Mancomunidad
2. Comisión Comarcal de Igualdad
3. Comisión Técnica de Igualdad de la comarca
4. Comisión Ejecutiva de la Mancomunidad
5. Movimiento feminista comarcal, asociaciones de mujeres y el foro de mujeres usuarias de la Casa de las Mujeres

Asimismo, cada ayuntamiento creará sus propias estructuras de coordinación interna, con el objetivo de convertirlas en espacios efectivos para el diseño, seguimiento y evaluación de los planes operativos anuales.

A continuación, se recogen las estructuras propuestas y su composición y funciones.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

El principal responsable del desarrollo del Plan será el Área de Igualdad. Será quien realice el seguimiento más exhaustivo del Plan, quien desarrolle los planes de gestión y evaluaciones anuales, etc.

El Área de Igualdad es autónomo, se ubica en la Casa de las Mujeres y, desde 2018, cuenta con dos personas técnicas especializadas en igualdad a jornada completa. Ambas tienen un nivel de formación de 150 horas y cuentan con experiencia en el ámbito de la igualdad. Dichas personas se han contratado a través de Uggasa, aunque prestan servicio a la Mancomunidad.

1. ÁREA DE IGUALDAD

Garantizar el desarrollo y seguimiento coherente y coordinado del III Plan para la Igualdad.

Participantes

- - Técnicas de igualdad

Funciones

-Técnica de igualdad

Colaborar en el diseño de la programación o planificación comarcal en materia de igualdad.

2. Impulsar medidas específicas de acción positiva para los Ayuntamientos que conforman Mancomunidad.

3. Asesorar y colaborar con los departamentos y demás entes y órganos locales y comarcales en materia de igualdad de mujeres y hombres siguiendo los criterios comunes definidos para Mancomunidad.

4. Colaborar en la elaboración de propuestas para la creación y/o adecuación de programas, servicios específicos, programas y recursos tendentes a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los municipios de Mancomunidad.

5. Identificar las posibles situaciones de discriminación existentes en Urola Garaia y diseño e impulso de medidas para su erradicación.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

6. Apoyar el diseño e implementación de acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres tanto dirigidas a las estructuras técnicas y políticas de cada Ayuntamiento, a las entidades comarcales y a la ciudadanía de Urola Garaia.
7. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas, procesos de participación y acciones de Mancomunidad, Ayuntamientos y entes comarcales.
8. Apoyar en la colaboración con entidades públicas y privadas.
9. Colaborar en el fomento del empoderamiento de las mujeres
10. Desarrollar, realizar el seguimiento y evaluar el II Plan de igualdad
11. Dinamizar los grupos de mujeres de la comarca.
12. Asesorar al personal técnico municipal en la ejecución de las acciones aprobadas en el II Plan Comarcal de Igualdad y que están asignadas a sus áreas o servicios

-Coordinadora Área de Igualdad:

- Diseñar la programación o planificación comarcal en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
2. Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva para los Ayuntamientos que conforman Mancomunidad.
 3. Asesorar y colaborar con los departamentos y demás entes y órganos locales y comarcales en materia de igualdad de mujeres y hombres estableciendo criterios comunes para Mancomunidad.
 4. Elaborar propuestas para la creación y/o adecuación de programas, servicios específicos, programas y recursos tendentes a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los municipios de Mancomunidad.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

5. Identificar las posibles situaciones de discriminación existentes en Urola Garaia y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
6. Diseñar e implementar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres tanto dirigidas a las estructuras técnicas y políticas de cada Ayuntamiento, a las entidades comarcales y a la ciudadanía de Urola Garaia.
7. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas, procesos de participación y acciones de Mancomunidad, Ayuntamientos y entes comarcales.
8. Establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
9. Impulsar espacios y procesos para fomentar el empoderamiento de las mujeres.
10. Desarrollar, realizar el seguimiento y evaluar del Plan de igualdad
11. Dinamizar la Comisión Comarcal de igualdad
12. Planificar y coordinar la dinamización los grupos de mujeres de la comarca

Funcionamiento

- Este espacio celebra reuniones de coordinación cada semana.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Con respecto a la coordinación política, se mantendrá la estructura que ha estado en marcha hasta ahora para hacer el seguimiento del Plan, concretamente la Comisión de Igualdad.

Pese a que la Comisión de Igualdad continuará celebrando reuniones cada mes, se reunirá al menos dos veces al año para hacer un seguimiento exhaustivo del Plan: a principios de año y a mediados. Asimismo, en el resto de reuniones ordinarias hará un seguimiento del nivel de desarrollo de las acciones del Plan.

2.COMISIÓN DE IGUALDAD

Hacer el seguimiento del III Plan para la Igualdad.

Participantes

- Responsables políticos/as de la Mancomunidad y de los ayuntamientos
- Responsables técnicos/as de igualdad de los ayuntamientos
- Dinamizados por el Área de Igualdad.

Funciones

- Elaborar los criterios para diseñar los planes de intervención anuales.
- Garantizar los presupuestos.
- Hacer un seguimiento de las políticas de igualdad.
- Garantizar la interlocución entre la Mancomunidad y los ayuntamientos

Funcionamiento

- Dos veces al año organizará sesiones específicas relacionadas con el Plan.
- Una vez al mes



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Aunque hasta ahora no ha estado en marcha, la Comisión Técnica para garantizar la coordinación interdepartamental será necesaria para el Plan se desarrolle de manera adecuada y coordinada. Esta estructura será nueva, y su principal objetivo en el marco del Plan consistirá en seguir garantizando la coordinación entre los ayuntamientos y el Área de Igualdad.

3. COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD

Garantizar el desarrollo técnico coherente y coordinado del III Plan para la Igualdad en los ayuntamientos y hacer su seguimiento.

Participantes

- Responsables de igualdad de los ayuntamientos
- Técnicas del Área de Igualdad

Funciones

- Participar en el proceso para diseñar el Plan para la Igualdad de la comarca.
- Participar en el diseño de los planes de intervención anuales para cada ayuntamiento.
- Realizar el seguimiento y la evaluación continua del plan de intervención anual y asumir el liderazgo en su implementación en su ayuntamiento.

Funcionamiento

- Se definirá la frecuencia de las reuniones.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

La Comisión Ejecutiva de la Mancomunidad es el órgano que tiene el poder decisorio en cuanto a las acciones a llevar a cabo desde los órganos Mancomunados. Por lo que es una estructura necesaria a la hora de poder desarrollar el plan.

4.COMISIÓN EJECUTIVA DE LA MANCOMUNIDAD Aprobar y promover el del III Plan para la Igualdad y los medios necesarios

Participantes

- Presidencia,
- 3 vicepresidencias
- 7 vocales nombrados por los Ayuntamientos;
- secretaría e intervención

Funciones

- Propone para su aprobación, en Asamblea, el III Plan comarcal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Aprueba la planificación anual en materia de igualdad e informa a la Asamblea al respecto.
- Aprueba la propuesta presupuestaria anual en materia de igualdad para su aprobación, en su caso, en la Asamblea de Mancomunidad.
- Hace el seguimiento anual del desarrollo de la política de igualdad y de la evaluación de la misma.

Funcionamiento

- Una vez al mes se reúne de manera general



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Aparte de ello, se propone la creación de un foro para que las mujeres de la comarca y las y los miembros del movimiento feminista comarcal y de las asociaciones comarcales de mujeres influyan y participen en las políticas de igualdad.

Aunque el funcionamiento de esta estructura aún no se ha definido y se debe acordar, deberá reunirse 3-4 veces al año para cumplir las funciones que se le han designado. No obstante, en función de las necesidades, se puede valorar la posibilidad de reunirse con más frecuencia.

5. MOVIMIENTO FEMINISTA COMARCAL, ASOCIACIONES DE MUJERES COMARCALES Y EL FORO DE MUJERES USUARIAS DE LA CASA DE LAS MUJERES

Realizar el seguimiento y las aportaciones al desarrollo del III Plan para la Igualdad.

Participantes

- Representantes de las asociaciones de mujeres.
- Miembros del movimiento feminista.
- Usuarias de la Casa de las Mujeres.
- Todas las mujeres interesadas en el tema.
- Dinamizados por el Área de Igualdad

Funciones

- Construir acuerdos para gestionar los principales retos del año.
- Establecer las bases para la interlocución con la Mancomunidad y los ayuntamientos.
- Diseñar la oferta para la Escuela de Empoderamiento.
- Realizar el seguimiento y la evaluación de la planificación anual

Funcionamiento

- Se reunirá 3-4 veces al año.
- Para realizar el seguimiento del desarrollo y nivel de avance del Plan en tres momentos: a principios de año, para analizar la planificación del nuevo año; a mediados, para realizar el seguimiento del desarrollo y nivel de avance; y a finales de año, para realizar la valoración anual.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

Asimismo, el Área de Igualdad trabajará codo con codo con las personas responsables de igualdad de los ayuntamientos y con cualquier otra persona técnica que así lo solicite. Dicha relación se abordará de manera específica durante el desarrollo del Plan.

Las estructuras mencionadas se han creado o se crearán específicamente para realizar el seguimiento del III Plan para la Igualdad en Urola Garaia y de las políticas de igualdad. No obstante, el propio Área de Igualdad continuará participando también en otros espacios de coordinación más allá de la Mancomunidad. Entre ellos están BERDINSAREA, los espacios promovidos por la Diputación Foral de Gipuzkoa...

Además de esos grupos de trabajo, durante estos seis años se puede valorar la creación de grupos de trabajo específicos para abordar de manera concreta o puntual los temas que se plantean en el Plan. Algunos de ellos, como todos los mencionados anteriormente, serán constantes y se mantendrán durante todo el período de vigencia del Plan. Otros, por el contrario, se crearán para momentos puntuales y podrán desaparecer una vez abordado el tema en cuestión. Al fin y al cabo, serán espacios provisionales de coordinación, que se crearán para llevar a cabo alguna acción específica.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

13. Presupuesto para el desarrollo del Plan

El presupuesto previsto por el Área de Igualdad para el ejercicio 2021 asciende a 256.180 €. Dicho presupuesto permitirá el desarrollo de las acciones recogidas en el Plan. De esa manera, tal y como se prevé en el plan de acción, el presupuesto dirigido al Área de Igualdad aumentará año tras año, lo que permitirá contar con recursos de trabajo más adecuados. Por otra parte, debe mencionarse que es posible que en algunos años el Plan exija un presupuesto mayor, en función de las acciones por abordar; por lo tanto, también deberá tenerse en cuenta dicho aspecto a la hora de concretar los presupuestos.

Por otra parte, tal y como se recoge en el propio Plan, el resto de departamentos y agentes (como son los ayuntamientos) deberá prever un presupuesto para poder desarrollar las acciones que les corresponden en el Plan.



14. Comunicación del Plan

La comunicación es una de las claves para el éxito del Plan para la Igualdad. La comunicación es necesaria para informar sobre los propósitos a la ciudadanía y a los y las agentes, así como para lograr su participación activa e implicación en el desarrollo del Plan.

Por ello, durante el período de vigencia del Plan para la Igualdad se prevé abordar el plan de comunicación acordado. En él se recogerán los mensajes, medios y recursos que deben socializarse durante el desarrollo del Plan.

Durante el desarrollo del Plan habrá tres momentos de comunicación importantes:

1. Comunicación inicial:

Una vez aprobado el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se informará sobre ello a la Mancomunidad, a los ayuntamientos de la comarca, a Uggasa y a la ciudadanía de la comarca:

- a todo el personal de la Mancomunidad, de los ayuntamientos y de Uggasa y, especialmente, al personal con responsabilidades en el desarrollo de las acciones del Plan:
 - Se deberán crear espacios para exponer las características del Plan.
 - Se enviará el informe del Plan a todo el personal municipal.
 - Se les enviará el soporte para socializar el Plan.
- A todo el personal de representación política:
 - Se organizará una sesión de trabajo para profundizar en la planificación específica para exponer de manera más exhaustiva las características del Plan.
 - Se enviará el informe del Plan a todo el personal de representación política.
- A todas y todos los agentes del movimiento feminista comarcal y a todas las asociaciones de mujeres comarcales:
 - Se les enviará el informe del Plan.
- A la ciudadanía:
 - A través de una nota de prensa se informará a la ciudadanía sobre el final del proceso y el período de vigencia del nuevo Plan.
 - Se creará un soporte para informar sobre las principales características del Plan para su difusión a través de las redes



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

sociales y los medios de la Mancomunidad, los ayuntamientos y el Área de Igualdad.

- El Plan se incluirá en los sitios web de la Casa de las Mujeres y de los ayuntamientos, para que esté accesible en todo momento para la ciudadanía.
- En caso de que alguien quisiera o necesitase más información, podrá dirigirse al Área de Igualdad.

2. Durante los años de desarrollo del Plan para la Igualdad

- A nivel de Mancomunidad:
 - Se informará sobre el Plan a todo el personal.
- A nivel de ayuntamiento:
 - Se informará sobre los planes operativos anuales al personal técnico municipal.
- A la ciudadanía: Algunas acciones relacionadas con el Plan exigen un mayor trabajo de comunicación que otras, en la medida en que necesitarán la participación o la implicación de la ciudadanía. Se deberá ir adaptando a cada caso.
 - Se dispondrá de información actualizada sobre el Plan en los sitios web de la Casa de las Mujeres y de los ayuntamientos; también se utilizarán las redes sociales, principalmente para dar a conocer acciones puntuales.
 - Se realizará el seguimiento del Plan en la Comisión de Igualdad, y se abordarán sus pormenores de manera específica en las reuniones.

3. Comunicación del final del Plan

Una vez desarrollado en su totalidad el III Plan para la Igualdad, se difundirá información sobre los resultados relacionados con la evaluación a la Mancomunidad, a los ayuntamientos de la Comarca y a todos los municipios.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

15. Sistema de evaluación del Plan

La evaluación es un proceso fundamental para conocer el nivel de cumplimiento del Plan y el impacto de las iniciativas puestas en marcha. En ese sentido, la Mancomunidad de Urola Garaia realizará tres tipos de evaluación bajo la supervisión del Área de Igualdad: la correspondiente al nivel de cumplimiento, la relacionada con los resultados y la del impacto.

Una vez establecido el sistema de evaluación, se pondrán cumplir los siguientes objetivos:

- Conocer los resultados de la aplicación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia.
- Detectar los problemas relacionados con las medidas del Plan y el proceso de recogida de datos.
- Identificar los factores que han posibilitado o favorecido las políticas de igualdad.
- Conocer el impacto de la estrategia de la transversalidad de género en el funcionamiento interno del ayuntamiento y las políticas de igualdad que han podido influir en el pueblo y en la ciudadanía.

15.1. Planes de gestión anuales

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia se dispondrá y desarrollará a través de planes de gestión anuales.

- En cada año en que esté vigente el Plan se elaborará un plan de gestión anual, para poder definir los objetivos y las medidas que deberán tenerse en cuenta. Esas programaciones las abordará el Área de Igualdad y las contrastará con el resto de agentes implicados/as. En cada plan se establece el año en que se llevará cabo cada acción; no obstante, los planes anuales facilitarán el seguimiento y permitirán adaptarse a las necesidades del momento. Asimismo, ese plan de gestión se trabajará de manera específica con cada agente. Es decir, cada ayuntamiento tiene su propio ritmo, realidad y modo de funcionamiento, por lo que resulta imprescindible a principios de año diseñar junto las personas responsables de igualdad un plan de gestión que se adapte a cada ayuntamiento, para facilitar que cada ayuntamiento trabaje de manera autónoma.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

- Al principio de cada año, el Área de Igualdad redactará la memoria correspondiente al plan de gestión desarrollado el año anterior, para lo cual empleará la información facilitada tanto por los ayuntamientos como por Uggasa.
- Los informes de las memorias anuales se presentarán en las comisiones y espacios de seguimiento del Plan.

15.2. Seguimiento

Para poder realizar el seguimiento del III Plan para la Igualdad en Urola Garaia, se ha elaborado una herramienta de Excel, para facilitar el seguimiento al personal técnico de igualdad.

El documento de Excel se divide en cuatro páginas o apartados: la visión general del Plan, las garantías del Plan, el propio Plan en general y los indicadores de impacto.

El primer apartado permitirá obtener una visión general del Plan, es decir, el planteamiento general y sus características generales.

UROLA GARAIAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA



Planaren esku-hartze eremuak eta programak:

BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA	EMAKUMEEN AHALDUNTZA	ZAINTZA-LANEN EKONOMIA FEMINISTA	EKONOMIAK ETA GIZARTE-ARTOKOMISITZA ERALDATZE	INOMBERDIA MATXISTARRIK GABEKO IBOTZAK
3 HELBURU ESTRATEGIKO	2 HELBURU ESTRATEGIKO	3 HELBURU ESTRATEGIKO	2 HELBURU ESTRATEGIKO	3 HELBURU ESTRATEGIKO

BERDINTASUNERAKO GOBERNANTZA	1.1. BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA 1.2. ESKULDE-MAILAKO ZEIN UDALETAKO POLITIKETAN GENERO-KUSPEGIA TXERATATZEKO EZAGUTZA BEREGANATZE 1.3. LAN-PROZEDURETAN GENERO-KUSPEGIA TXERTATZE
------------------------------	--

EMAKUMEEN AHALDUNTZA	2.1. AHALDUNTZE PERTSONALA ETA KOLEKTIBO SUSTATZE INTERSEKSIONALITATEA ARDATZ HARTU 2.2. EMAKUMEEN PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKO ETA ERAGINA SUSTATZE
----------------------	---

ZAINTZA-LANEN EKONOMIA FEMINISTA	3.1. ZAINTZA-LANIK SOZIALKI BALIOAN JARTZE 3.2. ZAINTZAREN ERANTZUNKIDETASUNA SUSTATZE 3.3. ZAINTZA LANETAN ARI DIREN EMAKUMEEN LAN-ETA BIZI-BALDINTZAK DIBERTZIKO PROGRAMAK BULTATZE
----------------------------------	---

EKONOMIAK ETA GIZARTE	4.1. BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BALIO
-----------------------	---



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

En la segunda ficha o apartado se recogen las garantías del Plan, así como los indicadores para el seguimiento de su nivel de cumplimiento.

BERMEAK	EGITASMOAK	ADIERAZLEAK	Urretxu	Zumarraga	Legazpi	Ezkio-Itsaso	UGGASA
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromiso politikoa	Udal-Ekarte gisa, bai eta Udalek genero-zeharlerotasunaren estrategia garatzeko konpromisoa hartzea (konpromisoa onartu Udal-Ekarterako Batzarde eragilean eta Udalbatzetan), horietarako beharrezko bitartekoak bideratu eta koordinazio-egiturak onartuz.	4 Udaletako Udalbatzetan genero-zeharlerotasunaren estrategia garatzeko konpromisoa hartu izana - Bai/ez Onartutako konpromisoaren forma eta babesa: zer eratako konpromisoa hartu da (adierazpena...) eta zenbateko babesa izan duen (ahobatez onartua, aldeko/kontrako botoak) Estrategia garatzeko koordinazio-egiturak edo koordinatze bideak martxan jarri izana, horien izaera (zer eratako egiturak jarri diren martxan) eta partaideak (kopurua, sailak, pertsonak sexurean arabera)					
Beharrezkoak diren baliabideak (aurrekontua, giza-baliabideak, baliabide teknikoak eta trebakuntza) berdintasunerako politikak publikoekin esku jartzea.	Berdintasun politikak garatzeko beharrezko aurrekontua bermatzea. Berdintasun politikak garatzeko beharrezko bitartekoak bermatzea, pertsona horien lan-baldintzak zainduz.	Berdintasun politikak garatzeko Udal-Ekarterako urteko aurrekontu kopurua eta aurrekontu osoarekiko zer % den Berdintasun politikak garatzeko erabilitako bitartekoak Bitartekoen izaera: trebakuntza, giza-baliabideak... Lan-baldintzekiko asebetetze-malla Trebakuntza-saioen kopurua Trebakuntza-saioretan parte-hartu duten pertsona kopurua sailaren, udalaren eta sexurean arabera					
Planean inplikaturako Udal, sailen eta erakundearen erantzukidetasuna.	Berdintasunerako gobeintzaren ardatzean jasotako ekintzek norabide horietan eragiteko bokazioa dute. Berdintasuna sustatzeko sail guztien erantzukidetasuna hartzea prozesu bat da: lan egiteko moduak aldatzea eskatzen du (elkarlanean) eta norberaren lana ulertzeko moduak ere aldatzea (orain arte "besteek" gainzatu hartu izan ditugunak geure eginez...). Berme hau ezinbesteko baldintza da genero-zeharlerotasunaren estrategia garatzeko eta, aldi berean, errotika bat ere bada.	Berdintasun Sailaren eta Udaletako arduradun politiko eta teknikoek arteko harremana Sail ezberdinen arteko lankidetzak/elkarlanaren bidez garatutako ekimen kopurua (urteka, inplikaturako sailak) Ei urterik behin erantzukidetasun-malla neurtzeko inkesta. Inkestan jasotako emaitzen eboluzioa litzateke adierazlea.					

En el tercer apartado se pueden observar los detalles del Plan: todas las acciones detalladas, el año en que se debe desarrollar cada una, la persona responsable, etc. Asimismo, este apartado permite realizar un seguimiento anual del nivel de satisfacción de las acciones y recoger lo que se ha hecho cada año y lo que no. De esta manera, se irá recogiendo el nivel de satisfacción anual de las acciones y comentarios en torno a ello, lo que permitirá realizar un seguimiento exhaustivo.

UROLA GARAIAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA

ARDATZAK	HELBURU ESTRATEGIKOAK	HELBURU OPERATIBOAK	EKINTZAK	URTEAK						ARDURADUNA(K)	INPLIKATURAK O ERAGILEAK	JARRAIPEN-ADIERAZLEAK	HELBURU GAKOIA	Betezte-maila 2021	Azalpena
				2021	2022	2023	2024	2025	2026						
1.1. BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA	1.1.1. Mankomunitateko egituren, Udalen eta Berdintasun sailaren arteko koordinazioa eta elkarlana bermatzeko, beharrezko egiturak sortzea eta erakundetzea.	Berdintasun Batzardearen ohiko jardunarekin jarraitu, hilero bilerak egin eta Planaren garapenera zehin berdintasun politikari sormendua eginez. Udaleko berdintasun arduradunaren eta Berdintasun sailaren artean koordinazioa bermatzeko espazio bat sortu eta funtzionamendua adostu. Udaletan berdintasunaren arduradun teknikoaren eta Berdintasun sailaren artean urteko Udal bakoitzaren Plan operatiboa diseinatu, hori sormendua egin eta ebaluatu.	x	x	x	x	x	x	Batzordeko Lehendakaria Berdintasun Saila	Berdintasun Batzordeko partaide guztiak	Batzordearen maiztasuna Planaren jarraipena lortu den Batzorde kopurua urtean		Egin da		
			x	x	x	x	x	x	Berdintasun Saila	Udal guztiak	Koordinaziorako espazioa sortu da. Bai/Ez Koordinaziorako gunearen funtzionamendua adostu da. Bai/Ez Plan Operatiboa elkarlanean diseinatu dira. Bai/Ez Plan Operatiboaren jarraipena eta ebaluatu da. Bai/Ez		Erdizka egin da		
			x	x	x	x	x	x	Berdintasun Saila Uggasa	Udal guztiak	Koordinaziorako gunea sortu da. Bai/Ez		Ez da egin		
			x	x	x	x	x	x	Berdintasun Saila Uggasa	Udal guztiak	Koordinaziorako gunea sortu da. Bai/Ez				
1.2. ESKUALDE-MAILAKO ZEIN UDALETAKO POLITIKETAN GENERO-IKUSPEGIA	1.1.2. Udaletan berdintasun politikak aurrera eramala, sailen arteko koordinazioa eta elkarlana bermatzeko, egiturak, bitartekoak eta formak sortzea eta elkarlana bermatzeko. 1.1.3. Erakunde arteko koordinazioa eta elkarlenerako guneekin hartu-erama sustatzea.	Udal bakoitzak berdintasunarekin lotutako laniketa, egiteko sortu eta erabiltzeko espazioak zein izango diren eta gain sormendua nola eta zein maiztasunetan egingo diren zehaztu. Udaleko teknikoaren eta Mankomunitateko berdintasun sailko teknikoaren arteko zuzuki erabilgarri beharrezko baliabideak puntualean laguntza eman edota zalarizak, argitzen jarraitu. Berdintasun teknikariak mankomunitatez gaindikatu forotan parte hartzen jarraitu (GFAla berdintasun teknikariaren sarea, Berdintasun...).	x						Udal bakoitzaren Gobernu-Batzordea	Udal bakoitzaren Gobernu-Batzordea	Udal bakoitzak. Plana lantzeko baliabideak dituen guneen definizioa egin du. Bai/Ez				
			x	x	x	x	x	x	Berdintasun Saila	Udal guztiak eta teknikoak	Laguntza eskaintzeko metodoa sistematizatu da. Bai/Ez				
1.2.1. Genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza eragozteko udal-teknikari eta Udal-Ekarterako langile eta Uggasako teknikariaren artean.	1.2.2. Genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza eragozteko udal-teknikari eta Udal-Ekarterako langile eta Uggasako teknikariaren artean.	Udal-teknikari, mankomunitateko langileak eta Uggasako langileak, berdintasunaren alorrean dituzten trebakuntza-beharrik zein diren aztertuz, txeriko eboluzioa egitean erabiltzeko. Identifikatu diren behar horiek udal bakoitzak bere trebakuntza planaren berrakidetzaren berrakidetzaren bidez beharrezko baliabideak bermatzeko. Berdintasun sailaren laguntzarekin.	x	x	x	x	x	x	Berdintasun Saila Uggasa	Udal bakoitzak	Udal bakoitzak. Plana lantzeko baliabideak dituen guneen definizioa egin du. Bai/Ez				
			x	x	x	x	x	x	Udal bakoitzak	Udal bakoitzak	Genero-ikuspegia txertatzeko aldera identifikatu diren trebakuntza-beharrik Udaletako trebakuntza planaren berrakidetzaren bidez. Bai/Ez (Udal bakoitzaren erantzukidetasun jarri)				



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

El seguimiento de los indicadores de impacto se podrá hacer a través del cuarto apartado. Para ello, siempre teniendo en cuenta las acciones concretas, se han identificado algunos indicadores de impacto que se relacionan con cada objetivo, para poder medir la influencia que está teniendo el trabajo que se está desarrollando.

HELBURU-GAKOEN INPAKTU-ADIERAZLEEN TAULA		2021						
HELBURUAK	INPAKTU-ADIERAZLEAK	Urrebu	Zumarraga	Legazpi	Ezkio-Itsaso	Udal-Elikartea	UGGASA	Urr
1.1.2. Udaletan berdintasun politikak aurrera eramatea, sailen arteko koordinazioa eta elkarlana bermatzeko, egiturak, bitartekoak eta formulak sortzea eta elikatzea.	Koordinazioa eta elkarlana bermatzeko Udaletan sortu diren egiturak, bitartekoak eta formulen deskribapena							
	Koordinazio-egituren bilera-kopurua eta horietan parte hartu duten udal-sail kopurua.							
1.2.1. Genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza areagotzea udal-teknikari eta Udal-Elikarteko langile eta Uggasako teknikarien artean.	Udaletako trebakuntza-planetan, genero-zeharlerrotasuna txertatzeko trebakuntzarekin zerikusia duten ikastaroen %							
	Trebakuntza horietan parte hartu duten pertsona-kopurua (saika) eta gogobetetze-maila.							
1.3.4. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.	Berdintasunerako klausulak txertatu diren kontratuen %							
	Klausulak txertatu dituen sail-kopurua.							
1.3.5. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea (Generoaren Araberako Aurretzako Ebaluazioaren azterketak)	GEAEa kopurua, Udalaren/Erakundearen eta sailaren arabera sailkatuta.							
	Eredua definitu da: Bai/Ez							
1.3.6. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.								
	Martxan jarritako ekimen-pilotu kopurua							

Será principalmente el Área de Igualdad el que alimente la herramienta; no obstante, lo más adecuado sería que tanto los ayuntamientos como Uggasa completaran el nivel de satisfacción de las acciones que les competen. Para realizar ese seguimiento podrían utilizarse los espacios creados para la coordinación.

Toda esa información resultará útil para nutrir los informes de las memorias mencionadas anteriormente.



III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Urola Garaia

15.3. Evaluación

Puesto que el período de vigencia del Plan será de 6 años, se realizará una evaluación intermedia en el año 2023, coincidiendo con el cambio de legislatura, y una evaluación final a finales de 2026.

- Para realizar las evaluaciones se empleará la información recogida a través de las memorias anuales, la herramienta de seguimiento y las estructuras de coordinación y gestión.
- Para poder llevar a cabo la evaluación del Plan (y el nuevo diagnóstico de la posible situación), se concretarán entrevistas en profundidad con algunas y algunos agentes clave para completar con información cualitativa los indicadores recogidos previamente.
- Con miras a la evaluación se propondrán diversas sesiones de trabajo con la ciudadanía, el personal técnico municipal, el personal técnico de Uggasa, el personal con representación política y cualesquiera otras y otros agentes que se consideren necesarios, para poder contar con la toda la pluralidad de puntos de vista.

Estos serán los criterios generales para la evaluación:

- Impacto: Medir la influencia del Plan y los cambios que ha generado sobre la Mancomunidad, dentro de los ayuntamientos, en el seno de Uggasa y en la ciudadanía de la comarca.
- Eficacia: Nivel de satisfacción de los retos y objetivos del Plan y nivel de desarrollo de las medidas.
- Alcance: Número de personas beneficiarias del Plan y nivel y calidad de la participación obtenida en su desarrollo.
- Ejecución: nivel de cumplimiento del cronograma establecido y adecuación del presupuesto asignado al Plan.
- Calidad: Calidad de los datos y de la información recogida durante el seguimiento y la evaluación del Plan.