

III PLAN DE IGUALDAD MANCOMUNADO
Y DE LOS SIETE AYUNTAMIENTOS
QUE COMPONEN LA MANCOMUNIDAD
DE SERVICIOS DE URIBE KOSTA
2019-2023

Diciembre de 2018

‘La finalidad de un plan para la igualdad de mujeres y hombres es orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de la ciudadanía. A través de las políticas públicas de igualdad se han conseguido numerosos avances jurídicos, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres es un claro ejemplo de ello al regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida en la CAE’.

(Emakunde, 2018 VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE).

1.- INTRODUCCIÓN

Este **III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Uribe Kosta 2019-2023** que aquí presentamos es resultado del compromiso que adoptó la Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta (MSUK), al crear en el año 2006 el Servicio de Igualdad mancomunado y que mantiene al impulsar y promover un proceso participativo para la elaboración del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Uribe Kosta.

Durante el año 2018 se ha evaluado el II Plan para la igualdad mancomunado cuya vigencia finalizó en 2017, para conocer hasta qué punto se han cumplido los objetivos planteados en dicho documento y detectar las fortalezas, debilidades, oportunidades y dificultades que se han ido dando en este periodo de tiempo.

El III Plan para la Igualdad va a suponer un gran avance para la elaboración de políticas públicas que persigan con su aplicación una sociedad cada vez más igualitaria, sea cual sea el ámbito de trabajo. Pero para poder diseñar un III Plan para la Igualdad realista y ejecutable en la MSUK, ha sido fundamental y obligatorio, además de realizar una evaluación del II Plan, realizar un diagnóstico de la situación de igualdad y desigualdad de las mujeres y los hombres en los municipios que conforman la Mancomunidad, puesto que este proceso marcará las necesidades y ritmos de cada municipio.

III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Uribe Kosta 2019-2023 se presenta como la herramienta de trabajo que posibilite que las instituciones vayan cumpliendo paulatinamente los objetivos planteados para alcanzar una sociedad y un espacio de trabajo más igualitario.

El plan se desarrolla al amparo de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres el artículo 7 recoge que es a la administración local, a quien en materia de igualdad de mujeres y hombres le corresponde, individualmente o a través de las mancomunidades o cuadrillas de que formen parte, una serie de funciones destinadas a hacer efectiva la aplicación de dicha Ley.

El proceso en su conjunto ha sido participativo y se han tenido en cuenta los ejes de intervención establecidos por el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde**, que son los siguientes:

- **Buen Gobierno.** *El consenso internacional es unánime al afirmar que no es posible avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres si la legislación y las políticas públicas no se traducen en directrices de gobierno, asignaciones presupuestarias, acuerdos institucionales, procedimientos de gestión transparente y sistemas de vigilancia que garanticen el cumplimiento de los compromisos.*

- **Eje I. Empoderamiento de las Mujeres.** *La nueva Agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, buscan cambiar el curso del siglo XXI a través de la eliminación de la*

pobreza, las desigualdades en todos los ámbitos de la vida y la violencia contra las mujeres. No obstante, como señala ONU Mujeres, no se puede acometer ninguna mejora en estos aspectos sin empoderamiento de las mujeres, es decir, el empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres en el mundo.

- **Eje II. Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos.** *La Organización de Naciones Unidas señala que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales es necesario actuar en tres áreas prioritarias: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos.*
- **Eje III. Vidas libres de violencia contra las mujeres.** *La violencia contra las mujeres es una grave violación de los Derechos Humanos. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que mantienen una posición de subordinación con respecto a ellos.*

Además de tener muy presente el VII Plan para la Igualdad de Emakunde y sus ejes, se ha tenido en consideración el **V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia** que establece ámbitos de intervención coincidentes con los ámbitos de intervención que propone Emakunde, y que además tiene como objetivo principal *incidir en los micromachismos, las nuevas masculinidades y la coeducación como medio para la obtención de la Igualdad de Mujeres y Hombres y la erradicación de la violencia contra las Mujeres para reforzar el trabajo ya realizado.*

Los ámbitos de intervención se denominan como sigue:

- **Gobernanza.**
 - Compromiso político
 - Gobernanza y mainstreaming de género
 - Democracia participativa
- **Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres. Tres líneas estratégicas:**
 - Cambio de valores
 - Apoyo al empoderamiento colectivo
 - Apoyo al empoderamiento social y político
- **Organización social corresponsable. Dos líneas estratégicas:**
 - Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo.
 - Conciliación corresponsable
- **Erradicación de la violencia contra las mujeres**
 - Sensibilización y prevención.
 - Detección y atención

2.- MARCO CONCEPTUAL¹

En los últimos años la terminología entorno a la violencia que se ejerce contra las mujeres ha tenido muchas aportaciones y modificaciones. Se ha considerado necesario hacer un desarrollo de los conceptos y términos que se consideran adecuados en estos momentos.

El feminismo nos ha enseñado que nombrar una realidad nos permite hacerla visible. La violencia como parte integral del sistema de desigualdades ha sido y sigue siendo invisibilizada mientras se sobredimensionan los factores personales que operan en el ejercicio de la violencia, es decir, nos han hecho creer que hechos violentos se explican principalmente por causas personales y no por causas sociales. Esta invisibilización ha llevado también a que haya un lenguaje pobre y empobrecido en torno a la violencia que está dirigida específicamente a las mujeres bajo el supuesto de que es un debate menor y no trascendente.

VIOLENCIA MACHISTA

Este será el **concepto marco**, en el que se incluyen todas las formas de violencia en todos los espacios físicos y simbólicos que se ejerzan sobre los cuerpos que rompen los esquemas de género tradicionalmente asignados: intersex, transgénero, transexuales, homosexuales, lésbicos, así como mujeres y hombres que se resisten a reproducir el esquema sexo/género tradicional, entendiéndose que las diversas expresiones de violencia directa que sufren estos cuerpos insumisos se manifiestan desde la infancia y se mantienen a lo largo de su vida adquiriendo distintas formas

VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Con ese nombre se refiere a todas las formas de violencia en todos los espacios que sufren los **cuerpos simbolizados mujer** en el esquema sexo/género tradicional.

Dentro de la violencia machista contra las mujeres se utilizarán los conceptos que se refieren a formas y/ o lugares simbólicos donde ocurre la violencia y que tienen una correlación con conceptos jurídicos:

- **Violencia de género.** Se utilizará violencia de género cuando la violencia machista contra las mujeres sea ejercida en cualquiera de sus formas por la pareja o expareja. Esta definición coincide con la que recoge la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género publicada en el BOE el 29 de Diciembre de 2004: “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de la libertad que se ejerza por parte de los hombres contra las mujeres que hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”

¹ Documento sobre la violencia machista, la terminología utilizada por la Diputación Foral de Gipuzkoa y el análisis que la sustenta.

A fin de reconocer la importancia que tiene la violencia que sufren niñas, niños y adolescentes que crecen con un padre que maltrata a su madre o con una pareja masculina que sin ser su padre biológico maltrata a su madre, se ampliará el concepto víctimas de violencia de género para que abarque también esta realidad. Este concepto incluye a todas y todos los menores que estén a cargo de la mujer que enfrenta la violencia.

- **Violencia Sexual.** Se refiere a comportamientos de carácter sexual no deseado. A fin de integrar los conceptos jurídicos actuales, se distinguirán tres formas que adquiere la violencia sexual:
 - Agresiones sexuales: aquellas que se producen mediando violencia e intimidación.
 - Abusos sexuales: Aquellos que se realizan sin violencia o intimidación. Se incluyen los abusos cometidos sobre mujeres que no pueden prestar conocimiento válido por tener limitada su capacidad volitiva o intelectual.
 - Acoso sexual: comportamientos verbales, no verbales y físicos de índole sexual y no deseados, que se producen en el marco de una relación laboral, docente o similar con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer y/o de crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Violencia machista contra las mujeres intrafamiliar.** La familia es una estructura privilegiada en la reproducción del sistema sexo/género/sexualidad y, por tanto, es un lugar real y simbólico donde se ejerce la violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres. Esta violencia es frecuentemente identificada con la violencia doméstica y así aparece también en la legislación actual. Se utilizará la denominación de violencia machista contra las mujeres intrafamiliar para referirnos a las diversas formas de control, agresión, rechazo, exclusión... que sufren las niñas, adolescentes y mujeres de todas las edades por parte de sus familiares (padre, hermano, abuelo, tíos, etc.).

- **Acoso sexista en el ámbito laboral.** Definiremos de esta manera los comportamientos basados en los prejuicios hacia las mujeres así como hacia todas las conductas, símbolos, definiciones, palabras o roles identificados y/o relacionados con lo femenino. Puede manifestarse de una forma hostil (legitimando el control social que ejercen los hombres sobre las mujeres) o benevolente (considerando a las mujeres como esposas, madres y objetos románticos que necesitan de los hombres para ser cuidadas y protegidas).
 Cuando estos comportamientos se convierten en una de las condiciones del trabajo, o crean un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante estamos hablando de acoso sexista. Este acoso puede ejercerse directamente por parte de compañeros de trabajo, subordinados o jefes pero también tolerado y sostenido por las políticas de la empresa.

OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

Además de la expresión directa que asumen estas otras formas de violencia machista, existe una intolerancia estructural y simbólica contra estas expresiones de la afectividad y la sexualidad que han sido y siguen siendo ampliamente aceptadas y reproducidas a nivel social, generando un verdadero ambiente de fobia social hacia tres formas más reconocidas de esta violencia

Transfobia: aversión y rechazo hacia los cuerpos intersex, transexuales o transgénero. De manera estructural hay diversas formas de violencia como la patologización médica hasta violencia directa que se puede traducir en agresiones físicas y aislamiento.

Lesbofobia: aversión y rechazo hacia las mujeres que se relacionan afectiva y sexualmente con otras mujeres. La invisibilización del sexo en estas parejas es una de las formas más frecuentes de lesbofobia pero no la única ya que esta forma de violencia machista contra una transgresión de la norma heterosexual se integra con expresiones de la violencia machista contra las mujeres.

Homofobia: aversión y rechazo hacia las hombres que se relacionan afectiva y sexualmente con otros hombres. Esta forma de violencia machista suele ser particularmente agresiva en su manifestación directa por parte de otros hombres además de la carga simbólica de rechazo contra los hombres que desafían la heteronormatividad y cuestionan los fundamentos de la masculinidad tradicional

Violencia intragénero. Este concepto se refiere a la violencia que en sus diferentes formas se produce en el seno de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo/género.

Además de compartir las manifestaciones de maltrato y las formas en que se presenta la violencia de género, a esta expresión se añade el que muchas personas que están en relaciones de pareja lésbicas u homosexuales han decidido no hacerlo público por el estigma y rechazo que aún conlleva esta elección sexual con lo que este hecho puede ser utilizado como forma de control y chantaje de quien está ejerciendo la violencia.

La relativa normalización de las parejas del mismo sexo a partir del matrimonio igualitario ha hecho que hasta ahora esta violencia esté invisibilizada y no se registre como parte de las violencias machistas por lo que se hace necesario profundizar en sus particularidades sin traspasar mecánicamente lo aprendido sobre las relaciones en parejas heterosexuales. Es importante, sin embargo, reconocer que todas y todos los menores que formen parte de los núcleos convivenciales que forman estas parejas, también son víctimas de las dinámicas y secuelas de esta violencia intragénero.

3.- MARCO LEGAL

Actualmente existe una amplia normativa en materia de Igualdad de mujeres y hombres, que recoge las obligaciones tanto de Administraciones públicas como entidades privadas para implantar el principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en su organización.

Esta normativa se materializará a través de herramientas diseñadas para que sirvan de guía y de hoja de ruta en la actuación diaria de las administraciones y entidades facilitando así la inclusión de la perspectiva de género y el cambio de valores necesario para el logro de una sociedad más igualitaria.

En este plan ha tomado como referencia normas de nivel internacional, de ámbito estatal, de ámbito autonómico y de ámbito local. Además, como propone el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE *“la estructura del VII Plan responde a la voluntad de alinear sus objetivos con otros marcos programáticos, en concreto, con los objetivos de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, el compromiso estratégico de la Unión Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019”*. El III Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Uribe Kosta (en adelante MSUK) también tendrá en cuenta estos marcos programáticos.

ONU

El compromiso con la igualdad de esta institución se refleja en la declaración de 1975 como “Año Internacional de la Mujer” y la creación en 1979 de la **CEDAW** (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer). El estado español ratificó la Convención el 16 de diciembre de 1983.

La celebración de **Conferencias mundiales sobre la mujer** (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y, Beijing, 1995), además de sus posteriores sesiones de Beijing+5, Beijing10+ y Beijing+15, todas ellas celebradas en Nueva York en los años 2000, 2005 y 2010 respectivamente. Este recorrido ha servido para impulsar de manera efectiva y sostenible las políticas de igualdad a nivel mundial.

En el año 1993 se aprueba la **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**, en la que se establece una definición de “violencia contra la mujer” y aquellas cuestiones que pueden realizar los Estados para procurar eliminarla.

UNION EUROPEA

La igualdad de mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea. Dentro de la diversa normativa elaborada por la Unión Europea se debe destacar:

Tratado de Ámsterdam. Firmado el 2 de octubre de 1997. En el Tratado se señalaron como objetivos la promoción de la igualdad y la eliminación de desigualdades. Un aspecto relevante es que se recogió el concepto de **mainstreaming** de género, indicando que “En todas las

actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”. En este Tratado también se volvió a incidir en el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. También se autorizó la implantación de acciones positivas, indicando literalmente «Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».

La **Directiva 2002/73/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

La **Directiva 2004/113/CE** de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios y suministros .

La **Directiva 2006/54/CE** referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El **Convenio de Estambul** supone un gran salto cualitativo al convertirse en el primer mecanismo en Europa diseñado para “proteger, prevenir, perseguir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres” que obliga a los estados en todos los niveles de la administración y en todos sus ámbitos competenciales.

Se trata del primer tratado europeo que aborda específicamente la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia sexual, física, psicológica y económica, la mutilación genital y el acoso, que reconoce la violencia machista como una violación de los derechos humanos y que establece estándares mínimos de prevención, protección, persecución penal y servicios, haciendo responsables a los estados miembros que lo ratifiquen en el caso de no responder de manera adecuada. En el estado español entró en vigor en agosto de 2014 (más de tres años después de lo acordado).

Este convenio cuenta con diferentes puntos clave que favorecen la mejora de la respuesta ante la violencia machista de los países que lo ratifiquen. En este sentido, se destacan varios ejes:

- La promoción de la igualdad como vía de erradicación de la violencia (artículos 4 al 6).
- Inclusión de otras formas de violencia machista (artículos 36 al 42).
- La lucha contra la discriminación múltiple (artículo 4).
- La educación como sistema de prevención. El convenio hace gran hincapié en el fortalecimiento del sistema educativo como medio para promover la igualdad y prevenir la violencia. Así, establece en su artículo 14 el compromiso de incluir en los programas de estudios oficiales a todos los niveles de enseñanza la igualdad entre mujeres y hombres, la lucha contra los estereotipos de género y la violencia de género y el respeto mutuo y la integridad personal.
- La obligación de responder ante situaciones de violencia machista independientemente de la denuncia (artículo 18.4).

- La consideración de las y los menores como víctimas directas. Concretamente, el art. 31 compele a tomar “medidas legislativas u otras necesarias para que, en el momento de estipular los derechos de custodia y visita relativos a los hijos (de maltratadores), se tengan en cuenta los incidentes de violencia” y para que “ningún derecho de visita o custodia ponga en peligro los derechos y la seguridad de la víctima y de los niños”
- El derecho a la indemnización de las víctimas (artículo 30).

Compromiso estratégico de la Unión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. La Comisión Europea establece las siguientes áreas prioritarias en su programa de trabajo, en cada una de las áreas de prioritarias se concretan acciones clave:

- aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres;
- reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
- promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- combatir la violencia machista contra las mujeres y proteger y apoyar a las víctimas;
- promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

AMBITO ESTATAL

En el ámbito estatal, se ha desarrollado en los últimos años un marco legislativo que, respondiendo a los requerimientos internacionales:

La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género destacó por la definición que estableció sobre la violencia de género. Dispone de 5 títulos (Medidas de sensibilización, prevención y detección; Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género; Tutela Institucional; Tutela Penal; y Tutela Judicial), mediante los que procuró establecer un marco amplio para la lucha contra la violencia de género.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres resultó clave por la definición que estableció sobre conceptos clave como el principio de igualdad de trato, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo, las acciones positivas... Además, estableció en diferentes artículos cuestiones que tienen implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas y el sector privado. Vinculado a este último colectivo cabe mencionar el Título IV (El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades), en el que se señalan aspectos como la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, la elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas privadas; o las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

AMBITO DE LA CAE

La **Ley 4/2005**, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres recogió el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en nuestra comunidad. Dicha ley establece ocho principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. El artículo 7, recoge que es a la **administración local**, a quien en materia de igualdad de mujeres y hombres le corresponde, individualmente o a través de las mancomunidades o cuadrillas de que formen parte, una serie de funciones destinadas a hacer efectiva la aplicación de dicha Ley.

AMBITO LOCAL

Ordenanza reguladora de políticas de igualdad de mujeres y hombres de la Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta. La Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta, consciente del valor de este instrumento normativo, pretende seguir avanzando y consolidando las políticas públicas municipales impulsadas para combatir cualquier tipo de discriminación contra las mujeres y promocionar el derecho a la igualdad de mujeres y hombres de sus municipios. Con ella, entiende que contribuye a la justicia social, la sostenibilidad social y a la mejora de la calidad de vida de todas y todos los habitantes de los siete municipios que componen la Mancomunidad de Servicios Uribe Kosta.

El Artículo 12. Planificación, seguimiento y evaluación, apartado 4 recoge que “ Será el Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres quien diseñe e impulse el Plan para la Igualdad, así como las tareas encaminadas a su seguimiento y evaluación, siempre bajo las instrucciones de la Presidencia de la Mancomunidad. Todas las áreas lo implementarán a través de sus programaciones anuales, y se encargarán de su seguimiento, pudiendo contar con el asesoramiento del Servicio para la Igualdad de Mujeres y Hombres.”

Además de la Ordenanza mancomunada los municipios que integran la MSUK, Gorliz, Plentzia, Barrika, Urduliz, Sopela y Lemoiz, han elaborado su propia **Ordenanza Municipal** que regula desde la perspectiva de género la actuación de sus ayuntamientos.

Protocolo de coordinación en materia de violencia contra las mujeres en la Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta es otra herramienta de ámbito local que regula la coordinación entre agentes de intervención en violencia machista contra las mujeres y que posibilita reforzar el III eje de este plan Vidas Libres de Violencia contra las mujeres.

4.- OBJETIVOS

Los objetivos de este plan son los siguientes:

1. Diseñar un III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres que establezca acciones a nivel de mancomunidad y acciones a nivel municipal.
2. Posibilitar la sensibilización del personal técnico y político sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en el quehacer diario.
3. Posibilitar la sensibilización de la población en general sobre la necesidad de abordar un cambio de valores, dando valor a la labor realizada históricamente por las mujeres, tales como el cuidado y mantenimiento de las vidas, y visibilizando las necesidades de éstas.
4. Posibilitar la sensibilización de los hombres sobre su responsabilidad en las tareas del hogar, en el cuidado de los seres queridos, así como en la lucha contra la violencia machista desde la importancia de la ética del cuidado y los derechos humanos.
5. Reforzar las redes con el tejido social, Consejo de Igualdad y con las vecinas de los municipios, para posibilitar el seguimiento de las políticas locales, así como para colaborar en la sensibilización en contra de la violencia machista.
6. Crear y/o mantener estructuras que permitan la ejecución del III Plan.

5.- METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la elaboración de este plan se ha basado en la participación del personal político y técnico, así como de la ciudadanía, ya que sin la participación del público objeto del III Plan para la Igualdad de la MSUK no hubiera sido posible obtener el documento que aquí presentamos. Durante el mismo se ha buscado que todas las vecinas y vecinos de la comarca hayan tenido al menos la posibilidad de intervenir en la elaboración del diagnóstico previo necesario y obligatorio del cual ha resultado este plan. Para ello, se difundió un cuestionario de opinión online mediante whatsapp, email y páginas webs de Ayuntamientos y Mancomunidad para conocer la percepción de vecinos y vecinas en materia de igualdad.

Además de la participación de la ciudadanía a través del cuestionario de opinión, se han aprovechado las estructuras creadas para poder recoger necesidades existentes en la actualidad y valoraciones sobre lo realizado hasta este momento.

La **Comisión política** ha sido una de las fuentes de información. Se han aprovechado las reuniones de la Comisión para que pudieran hacer sus aportaciones y valoraciones al diagnóstico y plan puesto en marcha y propuestas de futuro para incluir en el III Plan para materializarlas a través de acciones.

En cuanto a la participación del **personal técnico**, por un lado, las secretarías de cada Ayuntamiento han participado mediante entrevistas en profundidad y por otro lado, se han formado grupos de discusión con personal técnico de diferentes departamentos.

Por último, el **Consejo de Mujeres y Hombres de Uribe-Kosta** ha tenido la oportunidad de participar con sus aportaciones y valoraciones, en reuniones convocadas durante las diferentes fases del proceso.

Las personas implicadas y las que han participado activamente en la elaboración del diagnóstico y plan, han tenido la oportunidad de comprobar que sus aportaciones han sido valoradas, recogidas y/o respondidas. De esta manera, se ha dado forma y contenido al proceso de aprendizaje y sensibilización que ha supuesto este proceso, fomentando la reflexión de mujeres y hombres entorno a la igualdad en sus vidas, en su pueblo, en sus relaciones, etc., y al mismo tiempo, este proceso ha facilitado herramientas a las mujeres para su propio proceso de empoderamiento individual y colectivo.

Mediante esta metodología, ha sido posible recoger las impresiones y necesidades de diferentes agentes políticos, técnicos y sociales, y se ha podido confeccionar un diagnóstico que describe detalladamente la situación real de las mujeres y hombres en todos los ámbitos, lo que ha favorecido la realización de un III Plan con unos objetivos realistas y unas acciones ejecutables.

6.- PROCESO DE TRABAJO

Tras una primera reunión inicial con la técnica de igualdad se inició el proceso que se detalla a continuación. El primer objetivo de esta reunión fue definir el proceso de trabajo y analizar las acciones que se habían realizado hasta la fecha y cuáles no. El segundo objetivo era consensuar las personas participantes en el equipo impulsor, que finalmente fueron las siguientes: **Concejala Delegada de la MSUK, Técnica de Igualdad y representante del Consejo de Mujeres de UK.**

Tras esta primera toma de contacto, se convocó al equipo impulsor donde se presentó el cronograma para la realización del diagnóstico-evaluación y diseño del III Plan, la metodología a utilizar, así como para definir estrategias y cauces de participación.

Cabe señalar que las funciones de dicho equipo impulsor han sido las siguientes:

- Colaborar en la búsqueda de información y aportar datos e ideas a la evaluación, diagnóstico y futuro III Plan.
- Consensuar y tomar decisiones.
- Colaborar en la socialización de los resultados y en la difusión de las convocatorias de participación.
- Hacer un seguimiento de todas las fases del proceso.

El proceso de trabajo para la evaluación- diagnóstico y elaboración de III Plan se ha dividido en dos bloques. El primero ha sido el relativo a la evaluación del II Plan para la Igualdad de la Mancomunidad y el consiguiente diagnóstico de situación de igualdad y desigualdad; el segundo bloque se ha centrado en la elaboración del III Plan para la Igualdad.

El grueso de la evaluación y el diagnóstico se ha realizado mediante las entrevistas personales y personalizadas con personal de secretarías, cuyo objetivo perseguía realizar una foto general de la situación de igualdad y desigualdad de cada uno de los ayuntamientos y de la MSUK.

Otro elemento clave han sido los grupos de discusión realizados en primer lugar con la comunidad de profesionales de servicios sociales y agentes que intervienen en mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres. Por otro lado, se realizaron un segundo grupo de discusión con personal técnico de cultura y euskera, un tercer grupo con responsables políticos de todos los municipios que conforman la Mancomunidad. Y, finalmente, se realizó un grupo de discusión con el Consejo de Mujeres Andra Barriak que permitió dar voz a las mujeres de la mancomunidad.

Una vez obtenidos los resultados y conclusiones que ha proporcionado el diagnóstico-evaluación se ha elaborado el **III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Uribe Kosta 2019-2023**.

En un primer momento se ha redactado un plan de acciones, que ha surgido a partir del diagnóstico – evaluación del II. Plan para la igualdad, junto con las aportaciones de la Técnica de Igualdad. Esta propuesta se ha llevado a la comisión política, así como al personal técnico que ha intervenido en el proceso y finalmente al Consejo de Mujeres.

El III. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la MSUK resultante del consenso del personal político, técnico y ciudadanía se presenta a continuación siguiendo los ejes que marca el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE elaborado por Emakunde.

7.- PLAN DE ACCIONES

BUEN GOBIERNO.

La implicación del grupo de personas que hacen política será necesaria y fundamental para ejecutar este plan para la igualdad. El Buen Gobierno resultará de adquirir compromisos que vayan desde la implicación personal reconociendo que la capacitación personal y colectiva para adquirir la perspectiva de género y el cambio de valores es eje fundamental a la hora de tener como objetivo el Buen Gobierno. Por otro lado, también será necesario para el cambio real, cumplir la legislación en materia de igualdad, apostar por unos presupuestos con perspectiva de género, así como destinar una mayor partida presupuestaria para la ejecución de acciones como para dar estabilidad y durabilidad a una necesaria Unidad Multidisciplinar de Igualdad.

'El consenso internacional es unánime al afirmar que no es posible avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres si la legislación y las políticas públicas no se traducen en directrices de gobierno, asignaciones presupuestarias, acuerdos institucionales, procedimientos de gestión transparente y sistemas de vigilancia que garanticen el cumplimiento de los compromisos' Emakunde, 2018 VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

PROGRAMA I. COMPROMISO POLÍTICO				
BG. 1 Objetivo 1. Impulsar el cumplimiento de la normativa específica en materia de igualdad				
Acuerdo CI 8/12/2015 ² . Normas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres				
Acuerdo CI 21/7/2016 ³ . Apartado 1. Normas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres..				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
BG.1.1 Crear e Impulsar la mesa de coordinación técnica para el seguimiento del III Plan.	Igualdad	Nº de reuniones anuales de la mesa de coordinación	2019-2023	0,00 €
BG.1.2 Fomentar el cumplimiento de las Ordenanzas Municipales.	Igualdad	Nº de artículos implantados por	2019-2023	0,00 €

² Acuerdo de 18 de diciembre de 2015 de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres relativo al fortalecimiento del marco jurídico en materia de igualdad de mujeres y hombres.

³ Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la igualdad de mujeres y hombres por que se adoptan una serie de compromisos a partir de los resultados de la evaluación correspondiente a 2015 sobre el cumplimiento, desarrollo y aplicación de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres

		ordenanza.		
BG.1.3 Impulsar la aprobación y puesta en marcha de la ordenanza de Igualdad en los Municipios donde no se haya aprobado.	Igualdad, Secretaría y Alcaldías	Nº de ordenanzas aprobadas en los municipios de la Mancomunidad.	2020	0,00 €
BG.1.4 Incrementar el número de informes de impacto en función del género en Ordenanzas, Urbanismo y Ofertas de empleo público.	Igualdad y Secretarías	Nº de informes de impacto de género realizados	2019-2023	0,00 €
BG.1.5 Incrementar el porcentaje de normativa que incluye medidas para promover la igualdad.	Igualdad y Secretaría	Nº de normas de igualdad aprobadas	2020-2023	0,00 €

<p>BG. 2 Objetivo 2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad Ley 4/2005 Artículo 14. Presupuestos de las administraciones autonómica, foral y local. Acuerdo CI 21/7/2016. Apartado 2. Presupuesto destinado a las políticas de igualdad Ley 4/2005 Artículo 19 Evaluación previa del impacto en función del género</p>				
BG.2.1. Incrementar presupuestos específicos para la igualdad en todos los Ayuntamientos y Mancomunidad.	Igualdad y Alcaldía y Secretaría Intervención	Incremento porcentual del presupuesto de igualdad anual en Aytos. y MSUK	2019-2023	0,00 €
BG.2.2 Creación de partida presupuestaria para atención y asesoramiento a mujeres o a familiares de esta que hayan enfrentado violencia machista	Servicios Sociales e Igualdad	Nº de personas asesoradas desglosado por sexo	2020	10.000,00 €
BG.2.3 Analizar los recursos necesarios en cada una de las áreas para desarrollar políticas de igualdad y dar respuesta a dichas necesidades.	Igualdad y todas las áreas	Nº de recursos necesarios detectados	2019-2023	0,00 €
BG.2.4 Promover la igualdad en la concesión de subvenciones a entidades y asociaciones (deportivas, sociales, culturales, festivas...) incluyendo criterios de género y realizando una valoración y seguimiento de los mismos.	Igualdad, Secretarías, Intervención, Cultura y Deporte	Nº de subvenciones realizadas; nº de asociaciones que piden subvención; nº de mujeres y hombres que reciben subvención; nº de	2019-2023	0,00 €

		critérios de igualdad incluidos en las convocatorias de subvenciones.		
--	--	---	--	--

Seguir el procedimiento DIRECTRICES PARA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO, aprobadas en la Plenaria de la Mancomunidad en 2019.

BG. 3 Objetivo 3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación				
Ley 4/2005. Artículo 15 apartados 1, 2 y 3. Planes para la igualdad de mujeres y hombres del Gobierno Vasco y sus departamentos, diputaciones forales y ayuntamientos. Ley 4/2005.. Artículo 11 Unidades para la igualdad de mujeres y hombres RDL 5/2015⁴. Disposición adicional séptima. Planes de igualdad de las Administraciones Públicas.				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
BG.3.1 Poner en marcha el III. Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de la MSUK	Igualdad	Fecha de inicio de puesta en marcha.	2019	0,00 €
BG.3.2 Socialización del III. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la MSUK.	Igualdad	Nº de medios de difusión en que aparece el plan; nº de formatos en que se difunde; nº de encuentros realizados para difundir el plan.	2019	0,00 €
BG.3.3 Socializar el III. Plan de Igualdad de mujeres y hombres al personal político y técnico.	Igualdad	Nº de áreas a las que se informa; nº de reuniones para informar; nº de personal técnico desagregado por sexo que participa en la	2019-2020	0,00 €

⁴ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

		socialización del plan.		
BG.3.4 Realizar el seguimiento del III. Plan en las reuniones de la Comisión Política anualmente.	Igualdad	Nº de reuniones de seguimiento de la Comisión política anuales; Nº de asistentes desagregado por sexo.	2019-2023	0,00 €
BG.3.5 Realizar Planes Operativos Anuales municipales y comarcales para ejecutar el III. Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de la MSUK.	Igualdad	Nº de planes operativos anuales por municipio y por Mancomunidad.	2019-2023	0,00 €
BG.3.6 Planificar e implantar un sistema de evaluación del Plan anual y general.	Igualdad y todas las áreas	Nº de sistemas de evaluación implantados.	2019-2023	0,00 €
BG.3.7 Realizar en el año previo a la finalización del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la MSUK (2025) un diagnóstico y evaluación, que dará como resultado el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la MSUK.	Igualdad	Nº de diagnóstico y evaluaciones realizadas	2023	35.000,00€
BG.3.9 Mantener el servicio de Igualdad de la Mancomunidad.	Presidencia y Plenaria	Mantenimiento del servicio de Igualdad	2019-2023	200.000,00€
BG.3.10 Estudiar la mejora de la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad y reforzar el área con apoyo administrativo	Presidencia y Plenaria	Nº de personas que trabaja en el área de igualdad; nº de mejoras realizadas	2019-2023	0,00 €

PROGRAMA II. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	
BG.4 Objetivo 1. Formar en materia de igualdad a todo el personal de la Mancomunidad y Ayuntamientos, incluido el personal político. Ley 4/2005. Artículo 17.1 Formación básica, progresiva y permanente en igualdad al personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Ley 4/2005. Artículo 17.2 Planes de formación en materia de igualdad.	

Acuerdo CI 21/7/2016. Apartado 3. Formación.				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
BG 4.1.1. Formación personal político en teoría de género y violencia machista al inicio de la legislatura.	Igualdad	Nº de formaciones realizadas; nº de asistentes desagregado por sexo	2020	10.000,00 €
BG 4.1.2. Facilitar formación específica para el personal de Servicios Sociales.	Igualdad y Servicios Sociales	Nº de formaciones realizadas; nº de asistentes desagregado por sexo	2020-2023	6.000,00 €
BG 4.1.3. Facilitar formación a personal de secretaría-intervención y/o TAGs para ampliar conocimientos sobre lo que supone la aplicación de la Ley 4/2005.	Igualdad y Secretarías e Intervención y TAG's de diferentes áreas	Nº de formaciones realizadas, nº de asistentes desagregado por sexo.	2020-2023	10.000,00 €
BG 4.1.4. Incluir la perspectiva de género en la programación de las fiestas municipales y subvenciones dirigidas a la organización de festejos (lenguaje e imágenes inclusivas, selección de orquestas, prohibición de cosificación de las mujeres...). Iniciar la creación de un Observatorio por las fiestas igualitarias en los municipios de Uribe Kosta.	Cultura y Fiestas	Nº de subvenciones con criterios de igualdad; nº de programas festivos con perspectiva de género; nº de festejos o actos con perspectiva de género; Creación del propio Observatorio	2020-2023	42.000,00 €

BG.5 Objetivo 1. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. Ley 4/2005. Artículo 16. Adecuación de las estadísticas y estudios.				
	Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
BG.5.1.1 Incrementar el número de documentos que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal.	Todas las Áreas	Nº de documentos con variable sexo modificados o de nueva creación.	2019-2023	0,00 €
BG.5.1.2 Incrementar el número de documentos que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información.	Todas las Áreas	Nº de documentos con variable sexo modificados o de nueva creación.	2019-2023	0,00 €
BG.5.1.3 Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción al empleo público en la Mancomunidad y en los Ayuntamientos.	Secretarías	Nº de procesos selectivos realizados; nº de contenidos de igualdad en los procesos selectivos.	2019-2023	0,00 €
BG.6 Objetivo 2. Incorporar la igualdad en la comunicación directa e indirecta con la ciudadanía Ley 4/2005. Artículo 18. 4. Uso no sexista de todo tipo de lenguaje. Ley 4/2005. Artículo 26. Medios de comunicación social y publicidad				
BG.6.2.1 Formación al personal técnico y político en un uso no sexista del lenguaje en euskera y castellano.	Igualdad	Nº de formaciones realizadas; nº de formaciones por idioma; nº de asistentes desagregado por sexo.	2020	3.000,00,€
BG.6.2.2 Incrementar el porcentaje de documentos publicados (bandos y comunicaciones oficiales) en los que se hace un uso no sexista del lenguaje tanto en castellano como en euskera.	Todas la áreas	Nº de documentos publicados; nº de documentos publicados haciendo uso no sexista del lenguaje.	2019-2023	0,00 €
BG.6.2.3 Incrementar el número de contenidos de la web de la Mancomunidad y Ayuntamientos que se hagan un uso no sexista del	Todas las áreas	Nº de contenidos publicados en la web; nº de	2019-2023	0,00 €

lenguaje y uso inclusivo de imágenes.		publicaciones con uso no sexista de de lenguaje y uso inclusivo de imágenes.		
BG.6.2.4 Facilitar documentos/formularios estándar con lenguaje inclusivo para todos los ayuntamientos y Mancomunidad (permiso de obras, padrón, solicitudes, instancias etc.).	Igualdad	Nº de documentos estándar modificados o de nueva creación con lenguaje	2019-2023	0,00 €
BG.6.2.5 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados en la Mancomunidad y Ayuntamientos.	Secretaría	Nivel de accesibilidad a documentos de igualdad	2019-2023	0,00 €

BG.7 Objetivo 3. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios Ley 4/2005. Artículo 17.3. Experiencia y/o capacitación del personal técnico de igualdad. Ley 4/2005. Artículo 20. 4.a) Cláusula de prioridad a las mujeres en procesos selectivos. Ley 4/2005. Artículo 17.4 Temarios de los procesos de selección				
.	Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
BG.7.3.1 Incluir cláusulas para la igualdad en licitaciones, contratos que se firmen en la Mancomunidad y Ayuntamientos así como en subvenciones y convenios	Secretarías y TAG's	Nº de licitaciones y contratos realizados; nº de cláusulas para la igualdad incluidas.	2019-2023	0,00 €

PROGRAMA IV. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

BG 8 Objetivo 1. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad. Ley 4/2005. Artículo 12. Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley 4/2005. Artículo 13. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.					
BG.8.1.1 Mantener la Comisión Política Informativa de igualdad a nivel comarcal y de cada ayuntamiento para hacer un seguimiento del III Plan para la Igualdad.	Alcaldías y Presidencia	Nº de reuniones de seguimiento; nº asistentes desagregado por sexo	2019-2023	0,00 €	
BG.8.1.2 Mantener e impulsar la Comisión Técnica Interdepartamental mancomunada.	Igualdad	Nº de reuniones de seguimiento; nº de asistentes desagregados por sexo y por departamento.	2019-2023	0,00 €	
BG.8.1.3 Impulsar y mantener la Comisión Técnica Interinstitucional con personal de secretaría/intervención y/o TAGs de los 8 Ayuntamientos de la MSUK.	Igualdad	Nº de reuniones de seguimiento; nº de asistentes desagregado por sexo y por Ayto.	2019-2023	0,00 €	
BG.8.1.4 Impulsar y mantener la Comisión Intermunicipal técnica de Cultura y Deporte	Igualdad	Nº de reuniones de seguimiento; nº de aytos participantes; nº de asistentes desagregado por sexo.	2019-2023	0,00 €	
BG.8.1.5 Impulsar una Comisión coeducativa a nivel comarcal con los centros educativos.	Igualdad	Nº de reuniones realizadas; nº de Centros educativos participantes; nº asistentes desagregado por sexo	2020-2023	0,00 €	
BG.8.1.6 Continuar participando en la red de técnicas de Igualdad Berdinsarea y otros espacios de reunión con distintas Instituciones.	Igualdad	Nº de reuniones a las que se asiste; nº de espacios a los que se asiste.	2019-2023	0,00 €	

PROGRAMA V. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA				
BG. 9 Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta. Ley 4/2005. Artículo 24.5. Participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo. Ley 4/2005. Artículo 23. Disposición general participación sociopolítica .				
	Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
BG.9.1.1 Fomentar una participación equilibrada en cuanto al sexo en los jurados de concursos o tribunales de cualquier índole en la y sus municipios	Igualdad y todas las áreas	Nº de concursos realizados; nº de tribunales organizados; nº de personas que componen los tribunales desagregado por sexo.	2019-2023	0,00 €
BG.9.1.2 Impulsar la participación y colaboración con el Consejo de Mujeres Andra Barriak.	Igualdad	Nº de reuniones realizadas; nº de mujeres asistentes.	2019-2023	40.000,00 €

EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Diferentes programas y legislaciones reconocen, recomiendan y regulan el empoderamiento individual, colectivo, social y político de las mujeres. A lo largo de las últimas décadas el empoderamiento de las mujeres y niñas ha sido eje principal y fundamental en las políticas de igualdad. Como señala la ONU, no habrá ninguna mejora en la calidad de vida de las mujeres en ningún ámbito de sus vidas sin empoderamiento.

Las mujeres a través de sus procesos de empoderamiento personal, es decir, romper con los mandatos de género en los que han sido educadas, principalmente para ser sujetas de su vida y tomar sus propias decisiones sobre sus vidas, toman consciencia de sus intereses y derechos como ciudadanas y deciden implicarse en la participación social y política, pasando así al empoderamiento colectivo para trabajar la transformación social.

La Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres es una garantía para que el apoyo público a los procesos de empoderamiento tengan legitimidad y autoridad.

PROGRAMA I. APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES				
Objetivo 1. Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo				
	Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Exposiciones de autoría femenina (ámbito cultural, deportivo, político...)	Cultura e Igualdad	Nº de exposiciones realizadas; nº de exposiciones de autoría femenina.	2019-2023	0,00 €
2. Visibilizar en mayor medida a las mujeres en todos los ámbitos sociales de la MSUK y en los medios de comunicación de la comarca. (Radio, TV local etc).	Igualdad	Nº de acciones de visibilización de mujeres por ámbito social.	2019-2023	0,00 €
3. Visibilizar a mujeres deportistas para establecer referentes y fomentar la práctica deportiva entre las mujeres.	Igualdad y Deporte	Nº de mujeres referentes deportivos visibilizadas.	2019-2023	0,00 €

Objetivo 2. Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.				
	Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Mantener e impulsar la Escuela de Empoderamiento Lilagune	Igualdad	Nº de actividades realizadas en la Escuela de Empoderamiento Lilagune.	2019-2023	56.000,00
2. Promover entre los niños y niñas prácticas deportivas de manera paritaria.	Igualdad	Nº de prácticas deportivas promovidas de manera paritaria; nº de niños y niñas participantes.	2019-2023	0,00 €
3. Trabajar conjuntamente con clubes deportivos para impulsar la creación de equipos femeninos y promover la práctica paritaria de niñas y niños	Igualdad	Nº de clubes existentes en la Mancomunidad; nº de equipos femeninos creados; nº de prácticas paritarias promovidas	2019-2023	6.000,00 €

PROGRAMA 2. APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES				
	Áreas responsables			
	Año de ejecución			
Objetivo 1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos de la MSUK				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Incrementar el número de asociaciones de mujeres y mujeres a título personal que participan en el Consejo para la Igualdad de Mujeres UK Andra Barriak	Igualdad	Nº de asociaciones participantes; nº de mujeres no asociadas participantes	2019-2023	0,00 €

2. Acompañar y asesorar a los movimientos sociales y asociaciones culturales en la planificación de actividades con perspectiva de género.	Igualdad	Nº de asociaciones existentes en la mancomunidad; nº de asesoramientos realizados	2019-2023	0,00 €
--	----------	---	-----------	--------

Objetivo 2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Reducir las brechas de género en el deporte, en todas las modalidades y disciplinas, incrementando la participación de las mujeres.	Deporte e Igualdad	Nº de acciones promovidas para disminuir las brechas de género en el deporte	2019-2023	0,00 €
2. Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en recursos de aprendizaje, de ocio, en el arte, en la cultura y en las fiestas.	Cultura y Fiestas e Igualdad	Nº de acciones realizadas para promover la participación y reducir la brecha de género.	2019-2023	0,00 €
3. Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político de la MSUK.	Igualdad	Nº de mujeres participantes en actividades sociales y políticas.	2019-2023	0,00 €
4. Estudiar alternativas de transporte comunitario para facilitar y favorecer la movilidad geográfica entre los pueblos, y para disminuir la sensación de aislamiento que sufre parte de la población de las localidades más rurales, en especial, las mujeres.	Urbanismo y Medio Ambiente	Nº de medios de transporte interpueblos; nº de mujeres usuarias de transporte público; nº de alternativas al transporte comunitario implantadas	2019-2023	0,00 €

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

Los trabajos de cuidados son aquellas actividades que desarrollamos para satisfacer las necesidades de cuidados. Hasta ahora, la satisfacción de las necesidades humanas básicas de cuidados han recaído de forma natural en las mujeres. Este eje propone transformar esa idea patriarcal del cuidado a través de la transformación de las economías, mediante el trabajo decente para las mujeres y unas políticas sociales con perspectiva de género, entre otras acciones. La economía feminista de los cuidados profundiza en la visibilidad y valor de los cuidados así como en cómo se debe de apoyar la corresponsabilidad.

PROGRAMA 1: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA					
Objetivo 1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.					
		Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Fomentar que los contenidos de los medios de comunicación y campañas impulsadas por otras áreas una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas		Todas las Áreas	Nº de campañas impulsadas por otras áreas; nº de contenidos con perspectiva de género.	2019-2023	0,00 €

Objetivo 2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.					
1. Acompañar y asesorar a los centros educativos en la incorporación de la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas, así como en el desarrollo de los Planes de coeducación.		Igualdad	Nº de Centros educativos con planes coeducativos; nº de asesoramientos realizados.	2019-2023	0,00 €
2. En colaboración con los centros educativos, animar a padres y madres		Igualdad	Nº de campañas realizadas;	2019-2023	3.000,00

que rompen con moldes estereotipados a participar en las aulas para establecer nuevos referentes. Campaña		nº de padres y madres participantes.		
3. Acompañar e impulsar Comisiones de coeducación y/o planes de coeducación en los centros escolares	Igualdad	Nº de comisiones constituidas	2019-2023	0,00 €
4. Incluir la perspectiva de género en los pliegos de contratación dirigidos al monitorado de udalekus, ludotekas, gaztelekus etc.	Igualdad, Juventud y Secretarías	Nº de pliegos de contratación realizados con perspectiva de género.	2019-2023	0,00 €

PROGRAMA 2. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.				
Objetivo 1. Impulsar la autonomía económica de las mujeres desde la MSUK				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Colaborar con Behargintza para realizar campañas de sensibilización con el objetivo de fomentar que las mujeres se apunten a bolsas de trabajo “masculinizados” y viceversa	Igualdad	Nº de campañas realizadas	2019-2023	0,00 €

PROGRAMA 3: LA ECONOMIA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS				
Objetivo 1. Visibilizar y valorar la labor de cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida mediante campañas de sensibilización				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Impulso para la creación de grupos de hombres feministas que funcionen como motor referente para otros hombres.	Igualdad	Nº de grupos de hombres creados; nº de hombres participantes.	2021-2023	15.000,00 €

Objetivo 2. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.					
1.	Establecer una partida económica dirigida al servicio de guardería para ofertar dicha posibilidad en todas las actividades organizadas desde cualquier área.	Todas las áreas	Establecimiento de partida.	2019-2023	0,00 €
2.	Colaborar con Behargintza en el diseño de campañas dirigidas a empresas ubicadas en la Mancomunidad para que tomen medidas dirigidas a incorporar prácticas igualitarias dentro de sus propias entidades, así como a fomentar que los hombres se acojan a medidas de conciliación.	Igualdad y Behargintza	Nº de campañas realizadas	2021	0,00 €

EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La norma de ámbito europeo que se conoce como Convenio de Estambul reconoce que *la violencia contra la mujer es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre, privando así a la mujer de su emancipación, y que la naturaleza estructural de la violencia contra la mujer está basada en el género, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales cruciales por los que se mantiene a las mujeres en una posición de subordinación con respecto a los hombres.*

En el articulado del convenio, concretamente en su art. 7, propone que *las partes adoptarán medidas legislativas y de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en ámbito de aplicación del convenio* como son violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzoso, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del “ honor” y las mutilaciones genitales , además apunta *que constituyen un violación grave de los derechos humanos de las mujeres y niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad de mujeres y hombres.*

Siguiendo el artículo 7, en su apartado 3 dice que las medidas tomadas para erradicar la violencia contra las *mujeres implicarán a todos los actores pertinentes como las agencias gubernamentales, los parlamentos y las autoridades nacionales, regionales y locales, las instituciones nacionales de derechos humanos y las organizaciones de la sociedad civil.*

PROGRAMA 1. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN				
Ley 4/2005. CAPÍTULO VII. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Sección 1ª. Investigación, prevención y formación				
Objetivo 1. Reducir la violencia estructural y cultural.				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Fortalecer o crear procesos con agentes sociales de los municipios para elaborar estrategias que combatan las agresiones machistas en los entornos festivos.	Igualdad, Fiestas y Cultura	Nº de procesos creados o impulsados; Nº de agentes sociales participantes desagregados por sexo	2019-2023	40.000,00 €
2. Impulsar y dar continuidad a la iniciativa Beldur Barik entre la población joven.	Igualdad	Nº de participantes desagregado por sexo	2019-2023	50.000,00 €

Objetivo 2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.					
1. Utilizar los medios tecnológicos y redes sociales disponibles a nivel municipal o Mancomunado como vía de difusión de talleres, charlas, cursos y campañas realizadas desde el área de igualdad.	Igualdad y centro informático	Nº de medios tecnológicos y redes sociales utilizados para la difusión.	2019-2023	0,00 €	
2. Incluir en la programación de la Escuela de empoderamiento Lilagune cursos relacionados con temáticas transversales entorno a la igualdad y al abordaje multidisciplinar de la violencia machista.	Igualdad	Nº de cursos realizados sobre igualdad y violencia machista.	2019-2023	15.000,00 €	
3. Coordinar con las asociaciones de mujeres con conocimiento y experiencia en la materia, las actividades que organicen para concienciar y formar a la ciudadanía sobre violencia machista, incluyéndolas en el marco del presente Plan.	Igualdad	Nº de reuniones de coordinación realizadas	2019-2023	0,00 €	
4. Ofrecer cursos de teoría feminista y masculinidades para hombres.	Igualdad	Nº de cursos realizados	2023	6.000,00 €	

Objetivo 3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.					
	Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto	
1. Formación para la detección de violencia machista, a personas que trabajan en la organización de fiestas populares, como la Comisión de Fiestas, Txosna Batzordea etc	Igualdad Cultura y Fiestas	Nº de formaciones realizadas; nº de asistentes desagregado por sexo.	2020-2023	10.000,00	
2. Formación para la detección de violencia machista contra las mujeres a asociaciones de mujeres y Consejo de Mujeres Andra Barriak	Igualdad	Nº de formaciones realizadas; nº de mujeres asistentes	2022	3.000,00	
3. Formación dirigida a hombres sobre violencia machista e igualdad	Igualdad	Nº de formaciones	2023	3.000,00	

		realizadas; nº de hombres asistentes		
4. Adecuar las campañas del 8 de marzo (Día de las Mujeres), 26 de abril (Día de la visibilidad lésbica) 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIQ+ fobia) 28 de junio (Día Internacional de los colectivos LGTBI+), contemplando la violencia machista de manera transversal en el diseño de las mismas.	Igualdad	Nº de campañas realizadas	2019-2023	20.000,00
5. Ofrecer formación a chicas y chicos jóvenes para reflexionar y hablar sobre temas actuales en torno a la estrategia BeldurBarik.	Igualdad	Nº de formaciones realizadas; nº de asistentes desagregado por sexo.	2019-2023	40.000,00 €
6. Dar mayor presencia en los contenidos de intervención en aula a la prevención de la violencia machista.	Igualdad	Nº de contenidos incluidos.	2019-2023	15.000,00 €

PROGRAMA 2. DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO				
Ley 4/2005. CAPÍTULO VII. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Sección 2ª. Atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales				
Objetivo 1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Adaptar a la nueva normativa en materia de violencia, ratificar y	Igualdad,	Firma y puesta en marcha del	2020	7.000,00 €

poner en marcha el II. Protocolo de actuación interinstitucional ante casos de violencia machista contra las mujeres.	Presidencias y Alcaldías	II Protocolo.		
2. Hacer una evaluación conjunta de la atención ofrecida en los diferentes servicios que intervienen en el protocolo.	Igualdad	Nº de evaluaciones realizadas	2023	20.000,00 €
3. Difundir el Protocolo de coordinación interinstitucional actualizado entre los servicios implicados.	Igualdad	Nº reuniones de difusión realizadas	2019-2020	0,00 €
4. Evaluar la implementación del protocolo y modificarlo si fuese necesario.	Igualdad	Nº de evaluaciones realizadas; nº de modificaciones realizadas	2023	12.000,00
5. Identificar los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad y sus necesidades de atención.	Servicios Sociales	Nº de colectivos identificados; nº de necesidades detectadas	2019-2023	0,00 €
6. Eliminar las barreras idiomáticas y de otro tipo que puedan condicionar el acceso a la información y la atención integral.	Igualdad y Servicios Sociales	Nº de recursos utilizados	2020-2023	5.000,00 €

Objetivo 2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.				
	Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Impulsar y acompañar la creación de un grupo de mujeres sobrevivientes de violencia machista contra las mujeres trabajando para el empoderamiento permanente.	Igualdad y Servicios Sociales	Nº de grupos creados; nº de mujeres participantes	2020-2023	20.000,00
Objetivo3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño.				
1. Incluir en la asesoría jurídica el asesoramiento a sobrevivientes de violencia machista contra las mujeres.	Servicios Sociales	Nº de asesoramientos jurídicos; nº de mujeres asesoradas	2019-2023	0,00 €

<p>2. Incluir en la asesoría jurídica ofrecida a mujeres sobrevivientes de violencia machista contra las mujeres información sobre procesos de indemnización y reparación.</p>	<p>Servicios Sociales</p>	<p>Nº de asesoramientos jurídicos; nº de mujeres asesoradas</p>	<p>2019-2023</p>	<p>10.000,00 €</p>
--	---------------------------	---	------------------	--------------------

PROGRAMA 3. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL					
Ley 4/2005. CAPÍTULO VII. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES					
Sección 2ª. Atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales					
II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.					
Objetivo 1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres en la MSUK.					
		Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1.	Invitar a mujeres particulares, de las asociaciones y de diferentes organizaciones de los municipios a iniciar procesos participativos ante la violencia machista contra las mujeres.	Igualdad	Nº de procesos iniciados; nº de asociaciones u organizaciones; nº de mujeres participantes	2019-2023	0,00 €
2.	Coordinar los llamamientos realizados a la ciudadanía a las concentraciones de denuncia y reivindicación entorno al 25N, 8M, 26A, 17M, 28J cuando se trate de la violencia machista.	Igualdad	Nº de reuniones de coordinación	2019-2023	0,00 €
3.	Identificar un lugar para la memoria de mujeres que han enfrentado violencia machista contra las mujeres en UK.	Igualdad	Nº de lugares para la memoria identificados.	2019-2023	40.000,00
4.	Realizar las evaluaciones periódicas oportunas de las acciones contempladas en el Plan para conocer la consecución de los objetivos y rediseñar aquellas que sean necesarias.	Igualdad y las áreas implicadas	Nº de evaluaciones realizadas	2019-2023	0,00 €

Objetivo 2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.				
	Áreas responsables	Indicadores de evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia machista contra las mujeres ocurridos en la Mancomunidad y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia.	Servicios Sociales y Policías Locales	Nº de sistemas de recogida implantados; nº de mejoras realizadas	2019-2023	0,00 €
2. Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia en las formaciones al personal técnico y político	Igualdad	Nº de formaciones realizadas	2020-2023	10.000,00 €
3. Garantizar que la formación de las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia machista contra las mujeres sea permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad.	Presidencia	Nº de formaciones realizadas	2019-2023	0,00 €

Objetivo 3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia machista contra las mujeres				
	Áreas responsables	Indicadores de Evaluación	Año de ejecución	Presupuesto
1. Organizar campañas anuales de sensibilización para la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Violencia contra las mujeres. Encuentro de Mujeres Uribe Kosta	Igualdad	Nº de campañas realizadas	2019-2023	40.000,00 €
2. Adecuar las campañas del 8 de marzo, 28 de junio etc. al presente Plan, contemplando la violencia machista de manera transversal.	Igualdad	Nº de campañas realizadas; nº de contenidos de las campañas.	2019-2023	0,00 €

3. Impulsar un proceso con agentes sociales de la Mancomunidad para elaborar estrategias que combatan las agresiones machistas en los entornos festivos. Jai Stand, Beldur Barik Gunea	Igualdad	Nº de procesos impulsados; nº de agentes sociales participantes; nº de estrategias elaboradas.	2019-2023	37.000,00€
4. Coordinar con las asociaciones de mujeres con conocimiento y experiencia en la materia las actividades que organicen para concienciar y formar a la ciudadanía sobre violencia machista con las mujeres.	Igualdad	Nº de coordinaciones; nº de asociaciones participantes	2019-2023	0,00 €
5. Impulsar la iniciativa BeldurBarik entre la población joven.	Igualdad	Nº de campañas de impulso	2019-2023	30.000,00
6. Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores.	Igualdad	Nº de personas comprometidas desagregado por sexo	2019-2023	0,00 €
7. Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres, evitando la revictimización por exposición mediática	Igualdad y todas las áreas	Nº de imágenes y contenidos mediáticos analizados y eliminados	2019-2023	0,00 €
8. Mejorar el tratamiento informativo de la violencia machista contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres agentes activos en su lucha	Igualdad	Nº de mejoras realizadas	2019-2023	0,00 €
9. Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia machista contra las	Igualdad	Nº de programas realizados; nº de hombres participantes	2019-2023	0,00 €

mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos				
10. Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia.	Igualdad	Nivel de sensibilización detectado en mujeres y hombres participantes en actividades	2022	6.000,00

8.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN

Un plan para la igualdad es realmente efectivo si se realiza un seguimiento y una evaluación continua de la implementación de las acciones aprobadas. El III Plan de MSUK recoge medidas para un plazo de cuatro años. Dada la situación de cambio de legislatura que se prevé para mayo del año 2019 y dando tiempo a que se constituya las nuevas corporaciones, se puede pronosticar que este plan se empezará a implantar en la segunda mitad del año 2019. Es conveniente realizar planes operativos anuales que recojan tan solo las acciones aprobadas para un período concreto de 12 meses. (no tendría que ir con el año natural, la responsable del área decidirá si se ciñe al año natural o no).

Cada acción recoge unos indicadores de evaluación, lo que servirá para al finalizar cada año, hacer una evaluación de los planes operativos. De esta forma, el servicio de igualdad podrá tomar decisiones más acertadas teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las acciones, y facilitará enormemente la evaluación final del III Plan al finalizar el período de vigencia.

Con todo, una correcta evaluación constaría de las siguientes partes:

- **Evaluación continua:** de cada una de las acciones a medida que se vayan desarrollando, teniendo en cuenta los indicadores de evaluación, y la evaluación cualitativa del área responsable.
- **Evaluaciones parciales:** evaluaciones a final de año de los planes operativos anuales. Si se ha hecho un correcto seguimiento y evaluación continua, la evaluación parcial recogerá esos datos, y enumerará las acciones que no se han desarrollado y se tratará de explicar por qué.
- **Evaluación final:** una vez transcurrido los cuatro años, la evaluación final consistirá en recopilar las evaluaciones parciales y hacer una memoria cuantitativa y cualitativa.

ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Se mantiene el equipo impulsor creado desde el inicio de la elaboración del diagnóstico previo a la redacción del III Plan para la Igualdad, con el objetivo de que exista una estructura de impulso que promueva la aplicación y cumplimiento de los planes operativos. Dicho equipo tractor estará formado por:

- Concejala Delegada de la MSUK
- Técnica de Igualdad
- Representante del Consejo de Mujeres de UK.

Las funciones de la estructura de impulso serán las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los planes operativos anuales, aportando y buscando la información necesaria para ello.
- Consensuar y tomar decisiones.
- Hacer un seguimiento de la implicación de las áreas responsables de las distintas acciones recogidas en el Plan.
- Recoger y compartir las necesidades y dificultades detectadas para mejorar o modificar los planes operativos.
- Compartir ideas de mejora
- Ser interlocutora de los agentes implicados en la implementación del Plan.

Por otro lado, se mantienen las estructuras existentes, entre cuyas funciones también estará el seguimiento del III Plan para la Igualdad. Dichas estructuras son las siguientes:

Comisión Informativa de SSB e Igualdad. Compuesta por las concejalías responsables del área de igualdad de los 7 municipios de la Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta y la técnica de igualdad y la coordinadora de los Servicios Sociales de Base. Se reunirán en sesión ordinaria una vez al año. Las funciones de dicha Comisión son las siguientes:

- Emitir dictamen previo sobre los asuntos de las áreas de SSB e Igualdad que han de ser sometidos al Pleno de la Corporación.
- Informar y debatir sobre temas propuestos por la Presidencia de la Comisión.
- Controlar las tareas de gobierno y gestión de dichas áreas mediante preguntas e interpelaciones a la Presidencia de la Comisión.
- Debatir las líneas de actuación de Plan para la Igualdad vigente en la Mancomunidad.

Comisión Técnica Interdepartamental. Compuesta por representantes de cada una de las áreas técnicas de la Mancomunidad de Servicios de Uribe Kosta. Se reunirán en sesión ordinaria una vez al semestre. Las funciones de dicha Comisión Técnica serán las siguientes:

- a) Implementar las actuaciones del plan anual de las políticas de igualdad dentro de su área de actuación.
- b) Evaluar las acciones realizadas en el plan anual, con lo que la Comisión Técnica Interdepartamental deberá emitir un informe anual de las actuaciones llevadas a cabo.

- c) Constituir un foro de intercambio y comunicación desde el que se traten los temas de actuaciones de las políticas de igualdad.
- d) Servir de órgano de interlocución entre los siete ayuntamientos que componen la mancomunidad, así también como la MSUK en la materia que compete, así como de espacio de puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias entre los distintos ayuntamientos y la MSUK de forma que se optimice la gestión y los resultados de las políticas de igualdad.
- e) Elaborar propuestas y establecer directrices en esta materia para la coordinación de las intervenciones y actuaciones de los diferentes ayuntamientos y la MSUK.
- f) Impulsar y coordinar la aplicación efectiva por parte de los ayuntamientos que componen la mancomunidad y la MSUK de los planes de igualdad de mujeres y hombres y otras normativas que estén en vigor en la MSUK y los siete ayuntamientos, y su cumplimiento, así como colaborar con las entidades y órganos responsables en cada caso de su aplicación.
- g) Cuales quiera otras que les sean encomendadas

Consejo de Mujeres de la MSUK Andra Barriak. Compuesta por representantes de todas las asociaciones de mujeres de la Mancomunidad, así como por mujeres a título individual, y la técnica de igualdad. Las funciones de dicha Comisión son las siguientes:

1. Constituirse en foro de debate, discusión y encuentro de las asociaciones de mujeres y mujeres de la Mancomunidad y potenciar que sus aportaciones se transmitan y repercutan sobre el conjunto de las mujeres y hombres de la Mancomunidad.
2. Promover medidas y formular sugerencias a la Administración, mediante la realización de estudios, emisión de informes u otros medios, por propia iniciativa o cuando le sea solicitado.
3. Potenciar la participación de las mujeres en los asuntos locales y mancomunados.
4. Impulsar la colaboración, cooperación e intercambio entre asociaciones de mujeres y organizaciones, ya sean públicas o privadas, locales, provinciales, autonómicas, estatales e internacionales que desarrollen actuaciones para el empoderamiento de las mujeres, promoción de la igualdad de mujeres y hombres y desarrollo de la cultura de participación democrática.
5. Recoger y canalizar a los órganos competentes cuantas denuncias de conductas discriminatorias, debidamente fundamentadas, lleguen al conocimiento del Consejo, siempre que éstas violen el principio de igualdad o denigren a las mujeres.
6. Defender los derechos de las mujeres y difundir los valores de la igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo.
7. Participar en la elaboración, aprobación y seguimiento de los programas y **planes que se desarrollen** o se vayan en desarrollar en el área de igualdad conjuntamente con el Servicio mancomunado de Igualdad.
8. Ser escuchado antes de la aprobación y en el seguimiento de las líneas de actuación generales y prioritarias concretadas en la política presupuestaria general, para todas las áreas de la Mancomunidad y antes de la elaboración y aprobación de los programas anuales en desarrollo.

9. El servicio mancomunado competente en políticas de igualdad deberá prever en su presupuesto de gastos una dotación anual destinada a financiar actividades programadas por el Consejo.

10. Informar a la ciudadanía de los municipios de la mancomunidad sobre sus actuaciones, así como realizar actividades de sensibilización y prestar asesoramiento en aquellas cuestiones que sean competencia del Consejo.