

III PLAN DE ACCIÓN

para la igualdad entre mujeres y hombres

Mancomunidad de la Zona de Noáin 2022-2025



Programa de Igualdad de oportunidades

Diru laguntzailea / Subvencionaria:



Nafarroako Berdintasunerako Institutua
Instituto Navarro para la Igualdad

III PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD DE LA ZONA DE NOÁIN 2022-2025.

Elaborado por la Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin [Noáin (Valle de Elorz), Beriáin, Cendea de Galar, Unzué, Valle de Ibargoiti, Monreal, Biurrun-Olcoz y Tiebas-Muruarte de Reta]

Coordinado por el Programa de Igualdad de la Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin.

Asistencia técnica: Anabel Morrás Bartolomé. Amantara. S.Coop.Mad.

*Aprobado en la Asamblea Extraordinaria de la Mancomunidad el 26 de octubre de 2021 y
en los plenos municipales de cada Ayuntamiento.*

ÍNDICE

Presentación	5
Marco Normativo	7
Proceso de elaboración de este Plan	11
Condiciones del Plan	16
Conclusiones de la Evaluación	17
Ámbitos de intervención y líneas de trabajo	22
Ámbito 1. Gobernanza local: igualdad y buen gobierno	23
Ámbito 2. Un territorio seguro para las mujeres	27
Ámbito 3. Un nuevo contrato social para una vida sostenible	30
Ámbito 4. Empoderamiento ciudadano y nuevos valores para la igualdad	33
Modelo de gestión y estructuras	39
Seguimiento y evaluación	45
Participantes en la elaboración de este Plan	46

PRESENTACIÓN

La Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin (en adelante, Mancomunidad SSB), se creó para la prestación de servicios de atención social en los municipios de Beriáin, Biurrún-Olcoz, Cendea de Galar, Ibargoiti, Monreal, Noáin-Valle de Elorz, Tiebas-Muruarte de Reta y Unzué. En el año 2009, además se sumó el Programa de Igualdad e integró entre sus funciones el trabajo para la igualdad de mujeres y hombres en el territorio. En estos 12 años se pueden señalar diferentes momentos clave en los que se han creado estructuras e instrumentos orientados a dotar de estabilidad al servicio y a planificar actuaciones con una mirada global y estratégica que facilite la transformación social de las estructuras que mantienen y reproducen las desigualdades.

Se pueden señalar diversos **HITOS** en la configuración y consolidación del Programa de Igualdad de la Mancomunidad SSB.

2009	Contratación de una agente de igualdad de oportunidades. Creación del Programa de Igualdad de Oportunidades.
2010	Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.
2011	Pacto Comarcal por la Conciliación de la Zona Noáin. I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA ZONA DE NOÁIN
2015	Evaluación del Plan de Igualdad 2011-2014
2016	II PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES MANCOMUNIDAD DE LA ZONA DE NOÁIN. 2017-2020
2021	Evaluación del II Plan de Acción 2017-2020 III PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES MANCOMUNIDAD DE LA ZONA DE NOÁIN 2022-2025

En ese mismo año, **2009**, se procedió a la contratación de una Agente de Igualdad, con el apoyo del Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) del Gobierno de Navarra; y en octubre, se elaboró el Programa de Igualdad de Oportunidades, que incluía actuaciones puestas en marcha desde distintas áreas municipales y de la Mancomunidad SSB.

En el año **2010**, se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la Zona de Noáin, integrada por agentes políticos de los ocho ayuntamientos. En este periodo se decide la elaboración de un Diagnóstico de Igualdad y la adhesión al Programa de Pactos de Conciliación del INAI.

En enero de **2011**, se elaboran el Pacto Comarcal por la Conciliación, y el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Este I Plan se aprobó en marzo de ese año, con una vigencia de dos años, que posteriormente se amplió a cuatro, dado que se valoraba como insuficiente el tiempo propuesto para su desarrollo.

Una vez finalizado, en **2015**, se consideró que era el momento de hacer una evaluación de lo realizado, una evaluación que posibilitase conocer los efectos de las actuaciones y también que permitiese "pulsar" el compromiso de los diferentes agentes en el trabajo para la igualdad. A partir de la información que aportó la evaluación y un proceso de consulta con la población se procedió a la elaboración del II Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de la Zona de Noáin, programado con una vigencia de cuatro años (2017-2020).

El II Plan fue aprobado por la Asamblea de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de la Zona de Noáin y aspiraba a ser el instrumento de las políticas locales para dar cumplimiento y aplicación efectiva de la normativa existente sobre Igualdad entre mujeres y hombres.

En sus primeros meses de desarrollo se elaboró la Guía de Seguimiento y Evaluación que definió el proceso de una evaluación continua, planificada y puesta en marcha desde el inicio de la ejecución del Plan. Durante los 4 años siguientes se recogió la información que permitió elaborar el Informe de Evaluación del II Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de la Zona de Noáin 2017-2020.

A partir de la experiencia de estos cuatro años y del análisis de la información se valoró la vigencia del II Plan y su validez para continuar con su implantación. El Informe de Evaluación, entendido en un proceso de mejora continua, incluyó recomendaciones que aportaban claves para la mejora del II Plan pero manteniendo los planteamientos que le caracterizaban.

MARCO NORMATIVO

El II Plan de Acción 2017-2020 ya hacía referencia a la abundante normativa general en la que se insta a los ayuntamientos a trabajar de manera activa para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres y que se ha ampliado desde su aprobación. Se incluyen a continuación los que constituyen referencia para el III Plan de Acción.

Ámbito Internacional y Europeo.

Las Conferencias de la Mujer de Naciones Unidas, ya desde 1985 (Estrategia de Nairobi) introducían ideas que apuntaban a un enfoque de análisis más global acerca de la situación de las mujeres. Se explicitaba la “*decisión de alentar la plena participación de la mujer en los asuntos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos*”. Pero fue en la **Plataforma de Acción de Pekín (1995)** cuando se explicitó la necesidad de realizar un análisis de género de la organización social en todos sus aspectos y se asumía explícitamente una nueva estrategia para el desarrollo de las políticas para la igualdad: el *mainstreaming* o transversalidad de género, que complementa, no sustituye, la aplicación de medidas específicas para las mujeres.

En el año 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas se acordó por consenso el documento “**Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible**”. Se crea una nueva agenda, a partir de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000, que se compone de 17 objetivos, incluido un objetivo independiente para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y metas con sensibilidad de género en los demás objetivos.

La Igualdad en la **Unión Europea** ha tenido como uno de sus ejes fundamentales de trabajo la igualdad de mujeres y hombres. Así lo pone de manifiesto la numerosa producción de directivas, resoluciones, documentos estratégicos... dirigidos a visibilizar las desigualdades y proponer estrategias de acción; y la creación —en el año 2006— del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**, una agencia europea de apoyo a la labor de los gobiernos e instituciones de la UE en el trabajo para la igualdad.

En la actualidad los marcos que rigen las políticas de la Unión Europea y que deben ser asumidos por los estados miembros son:

- ⇒ La **Carta de la Mujer** (5 marzo 2010). Aprobada por la Comisión Europea para reforzar el compromiso en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea y también en el resto del mundo. Subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas.

La **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** aprobada por la Comisión Europea que presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial **hacia una Europa con mayor igualdad de género** de aquí a 2025. La Estrategia adopta un planteamiento dual de **integración** de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la **interseccionalidad** como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

- ⇒ El **Plan de Acción de la UE sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la acción exterior 2021-2025** (GAP III) tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y preservar los avances alcanzados en esta dirección a lo largo de estos últimos 25 años desde la adopción de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.

El texto sitúa la promoción de la igualdad de género como una prioridad de todas las políticas y acciones exteriores y proporciona una hoja de ruta de trabajo coordinado con las partes interesadas a nivel nacional, regional y multilateral. Asimismo, se refuerzan las medidas de acción en las líneas estratégicas principales, solicitando a las instituciones públicas que actúen como modelos ejemplares en esta defensa de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Ámbito Estatal.

En el año 2007 se aprobó la **Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** que daba respuesta a una exigencia de nuestra Constitución:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan y dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Art. 9.2 de la Constitución Española.

Y también a la demanda de dar apoyo legal a reivindicaciones largamente planteadas, fundamentalmente, por el movimiento feminista.

Se destacan de esta Ley dos aspectos que afectan al diseño de este Plan. Por una parte, la alusión a la dimensión transversal de la igualdad que define estrategias de trabajo; y por otra, la apelación al concurso de todas las administraciones.

Ámbito de la Comunidad Foral.

La Comunidad Foral también ha sido un agente muy activo en el ámbito normativo y legislativo:

- ⇒ En 1995, se creó el **Instituto Navarro de la Mujer** (INAM) como organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia.
- ⇒ En 1996, se constituyó el **Consejo Navarro de la Mujer**, órgano consultivo que se adscribe al Instituto Navarro para la Igualdad y que articula la participación del movimiento asociativo de mujeres de Navarra en el funcionamiento de la Administración de la Comunidad Foral, concretándose su colaboración mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.
- ⇒ La **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** define objetivos y medidas en materia de sensibilización y de participación social y política, que afectan a todos los estamentos de la Administración, tanto políticos como funcionariado, y a la sociedad navarra en su conjunto. Se propone, entre otras medidas, la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.
- ⇒ La **Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente** propone la inclusión en los procedimientos de elaboración de los proyectos de Ley Foral de *"un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo"* (artículos 52.1 y 53.2).
- ⇒ El **I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010**, incorpora medidas que *"aúnan dos estrategias: la transversalidad, que implica promover la integración de la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones; y las acciones positivas o medidas específicas, de carácter temporal, que permiten corregir o contrarrestar las discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales aparentemente neutras. Ambas estrategias son complementarias e imprescindibles"*.
- ⇒ El **Documento de Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra 2011**, pretende dar respuesta a la demanda de *"hacer de la igualdad de oportunidades un elemento de excelencia y calidad de la gestión pública"*. Es aprobado por la Mesa Técnica Interdepartamental –en representación de todos los Departamentos del Gobierno de Navarra–, y propone la creación de las Unidades de Igualdad que se convierten en el instrumento fundamental para garantizar que el principio de igualdad de género esté presente en todos los niveles de la política pública.

- ⇒ La **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres** cuyo objeto es prestar una atención integral a las mujeres que sufren violencia y a sus hijos e hijas, para lo que propone el despliegue de múltiples estrategias: investigación, prevención y sensibilización, detección, atención integral, protección, acceso a la justicia y reparación.
- ⇒ El **Decreto Foral 55/2015, de 12 de agosto, por el que se establece la estructura básica del Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales** señala que el **Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua** queda adscrito a este Departamento y le asigna las competencias en materia de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.
- ⇒ El **Decreto Foral 240/2015, de 30 de septiembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua** asigna a este organismo autónomo competencias relacionadas con las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, y la actuación frente a la violencia de género. En el ejercicio de sus competencias trabaja en las siguientes líneas de actuación: Transversalidad, Participación Social y asociacionismo, Igualdad Social LGTBI, Violencia de Género y Formación.
- ⇒ La **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres** que tiene por objeto promover las condiciones para que el derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra sea real y efectivo en todos los ámbitos y etapas de la vida.

PROCESO DE ELABORACIÓN DE ESTE PLAN

Este plan de trabajo ha sido elaborado de manera participada con diferentes agentes que pueden verse afectados por la implantación de este Plan. Se continuaba con una metodología de trabajo que permitiese recoger las diferentes percepciones, valoraciones y propuestas de personal político, técnico y ciudadano. Con este planteamiento se elaboró el Informe de Evaluación del II Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de la Zona de Noáin 2017-2020 que permitió elaborar juicios y recomendaciones que han sido los mimbres para la elaboración de este III Plan de Acción.

Las y los agentes consultados han sido los siguientes:

PERSONAL POLÍTICO	PERSONAL TÉCNICO		CIUDADANÍA
Asamblea de la Mancomunidad	Programa de Igualdad Áreas municipales de los Ayuntamientos Equipo de Servicios Sociales de Base	Centros educativos: profesorado Centro de Salud: personal sanitario Consortio Zona Media	Miembros de entidades sociales

Se desarrollaron cinco sesiones de trabajo siguiendo criterios funcionales y de territorialidad para facilitar la participación. Fueron los siguientes:



Se organizó el trabajo de campo en las siguientes cuatro fases:

FASE Y CALENDARIO	TAREAS	PRODUCTO
Fase 01. Primera ronda de consultas. Marzo-septiembre 2021	Reuniones de coordinación con la Gerente y Técnica de Igualdad. Sesiones de trabajo con los grupos.	Elaboración del Borrador del Informe de Evaluación.
Fase 02. Segunda ronda de consultas. Septiembre 2021	Reuniones de coordinación con la Gerente y Técnica de Igualdad.	Elaboración del Informe de Evaluación y Borrador del III Plan.
Fase 03. Elaboración del Plan de Acción. Septiembre-octubre 2021	Presentación del Informe de Evaluación y Borrador del III Plan a la Asamblea de la Mancomunidad SSB para su aprobación. Elaboración del documento definitivo del III Plan de Acción.	Documento definitivo del III Plan de Acción.
Fase 04. Comunicación del Plan de acción. Enero 2022	Presentación pública del documento.	Presentación del Documento definitivo del III Plan de Acción.

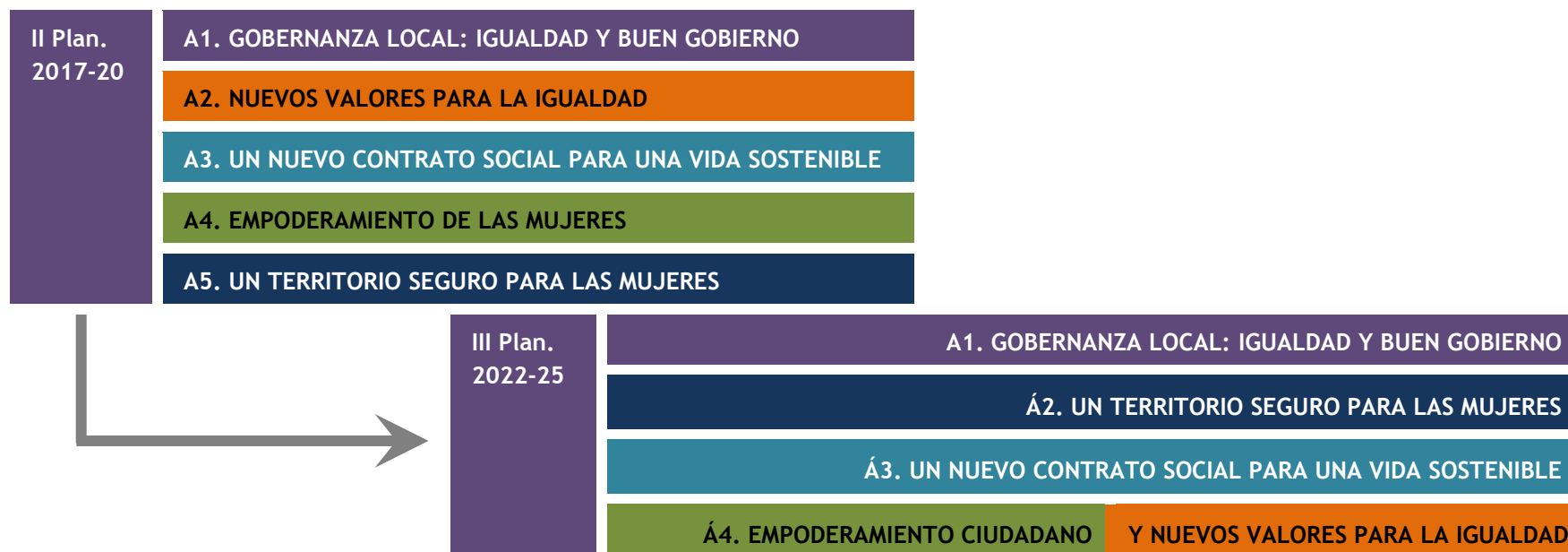
Las **MODIFICACIONES BÁSICAS** que se han incorporado han sido las siguientes:

1. REORGANIZACIÓN DE LOS ÁMBITOS DE TRABAJO.

El II Plan se organizó en 5 ámbitos. Esta estructura partía de las pautas aportadas en el documento "La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales" del Gobierno de Navarra, que propone 4 ámbitos que se ampliaron con la finalidad de dotar de mayor presencia al trabajo dirigido al cambio de valores y que había sido identificada por los grupos consultados como una de las tareas fundamentales en el trabajo para la igualdad.

En este III Plan se propone una reorganización de estos ámbitos con el objetivo de establecer una estructura facilitadora del trabajo de seguimiento y evaluación manteniendo la misma organización definida por el INAI, coadyuvando a la evaluación de los planes de igualdad a nivel foral.

La estructura alternativa que se propone sigue de manera exacta las directrices del citado documento, quedando con la siguiente estructura:



2. AJUSTE DE LÍNEAS DE TRABAJO.

El II Plan de Acción fue un plan de trabajo ambicioso y que pretendía influir en numerosos ámbitos entre los que se incluían el mercado laboral y el medio educativo.

En el caso del empleo se incluía —en el ámbito 3— la "Línea 3. Participación de las empresas en la conciliación y corresponsabilidad" con el objetivo de que el ámbito productivo se constituyera en un espacio que favorezca la corresponsabilidad y la conciliación. Se planificaron acciones dirigidas al impulso de la aplicación de la legislación en materia de igualdad por parte de agentes del ámbito empresarial.

Las competencias en materia de empleo corresponden a la Comunidad Foral aunque en algunas ocasiones sí se desarrollan actuaciones desde los ayuntamientos por iniciativa de los mismos. Esto —en la práctica— complejiza la planificación de las mismas y se ha considerado que —a pesar del interés y pertinencia de estas acciones— no se puede dar respuesta desde este instrumento.

El ámbito 2. Nuevos valores para la igualdad contenía una línea dedicada a "El trabajo para la igualdad con la comunidad educativa" con el objetivo de que se incorporaran nuevos modelos de convivencia para la igualdad en el medio educativo. Se han ejecutado numerosas acciones en esta línea que se considera estratégica y fundamental. Pero en 2021 se ha aprobado el Decreto Foral 72/2021, de 18 de agosto, por el que se regula la coeducación en los centros docentes públicos y privados concertados del sistema educativo de la Comunidad Foral de Navarra que emplaza a los centros educativos a la elaboración de un "Plan de Identidad Coeducadora de los centros educativos" de obligado cumplimiento. Como se expresa en el citado Decreto Ley:

Artículo 1. Objeto. El presente decreto foral tiene por objeto regular la coeducación en los centros docentes públicos y privados concertados no universitarios de la Comunidad Foral de Navarra para alcanzar los objetivos de una educación para la igualdad entre géneros.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. El presente decreto foral se aplicará a todos los centros docentes del sistema educativo no universitario de la Comunidad Foral de Navarra financiados con fondos públicos que imparten alguna de las enseñanzas reguladas en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Esta normativa señala las obligaciones de los centros educativos y su competencia para educar a través de la coeducación, con el profesorado y alumnado. Esta nueva situación define con claridad quiénes son las y los agentes responsables del mismo en los centros educativos. Desde las administraciones locales se seguirá trabajando con el "entorno" coeducativo, fuera de las aulas, en coordinación con los grupos impulsores de los propios centros escolares

3. CAMBIOS EN EL NIVEL DE CONCRECIÓN DE LAS ACCIONES.

En el año 2016, durante la elaboración del II Plan de Acción se optó por un diseño que concretase cada una de las actuaciones. En cada caso se incluía el formato, el contenido y la población destinataria. Se tomó esta decisión desde la convicción de que un plan de trabajo debe precisar de manera clara y concreta qué se va a ejecutar, cómo se va a hacer y a quién se va a dirigir. Pero la experiencia de estos cuatro años, en los que se han dado tantos cambios ajenos al desarrollo del Plan y a los que ha sido preciso adaptarse con rapidez ha puesto de manifiesto la complejidad de planificar a cuatro años vista. Se opta —en este III Plan de Acción— por plantear las actuaciones en términos más amplios pero de manera que se constituyan en una guía para la acción y que posibiliten su evaluabilidad.

Se han definido los objetivos de cada uno de los ámbitos y las líneas de trabajo en las que se concreta. Además, para cada una de ellas, se determinan estrategias y acciones, así como entidades responsables e implicadas en su ejecución.

CONDICIONES DEL PLAN

Este Plan, desde el inicio, se ha entendido como la expresión de una apuesta fuerte por parte de la Mancomunidad SSB y de la voluntad de reforzar los mecanismos y estrategias de trabajo para la igualdad. Se manifiestan una serie de condiciones que deben ser satisfechas para el buen desarrollo de este Plan y que han orientado el diseño y planificación de todas sus acciones y estructuras de gestión:

CONDICIONES	IMPLICACIONES/CONSECUENCIAS
COMPROMISO POLÍTICO	que sea expresión de un compromiso real de trabajo para la igualdad por parte de las corporaciones locales, y que por tanto, se sienta de obligado cumplimiento.
TRANSVERSALIDAD	que sea transversal, es decir, que afecte e implique a las diferentes áreas de la administración local.
PROACTIVIDAD	que se tenga la capacidad de crear nuevas maneras de hacer para la construcción de una sociedad igualitaria, y de afectar a las diferentes caras de las desigualdades.
TRANSFORMACIÓN DE ESTRUCTURAS	que sea transformador de las situaciones y estructuras que generan y perpetúan las desigualdades.
METAS COMUNES	que permita unificar criterios y crear sinergias con intervenciones desde diferentes ámbitos dirigidos a objetivos compartidos.
PARTICIPACIÓN	que incluya mecanismos que faciliten la participación de diferentes agentes: políticos, técnicos y ciudadanía en todas las fases de su desarrollo.
DIVERSIDAD	que incluya estrategias y acciones que faciliten la participación de toda la población, teniendo en cuenta las diversidades: edad, sexo, opción sexual, origen, nivel cultural y socioeconómico, disponibilidad horaria, capacidad funcional...
ADAPTACIÓN AL TERRITORIO	que responda a las necesidades, demandas y posibilidades de agentes del territorio de la Mancomunidad SSB.
FLEXIBILIDAD	que se acompañe de mecanismos para responder con flexibilidad a propuestas y/o nuevas necesidades.
REALISMO	que sea realista, y responda a la disponibilidad y competencias de la Mancomunidad SSB.
UTILIDAD	que sea útil para el personal técnico y las asociaciones aportando claves teóricas y metodológicas.

CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

CONTEXTO POLÍTICO DEL II PLAN

Desde la Mancomunidad SSB, como órgano de gobierno local, se ha dado respuesta a los requerimientos legales y a la demanda social para la puesta en marcha de políticas de igualdad tanto a través de este II Plan como de otros instrumentos citados en este Informe, pero se presenta como tarea pendiente la asunción –por parte de las y los responsables políticos– de la igualdad como un eje de trabajo que debe afectar a toda la acción municipal. La implicación del personal político ha provocado cambios, como los relacionados con la creación de estructuras para la igualdad, el esfuerzo por hacer un uso inclusivo del lenguaje o para lograr la paridad en los diferentes órganos de representación, así como la presencia en celebraciones públicas para la igualdad como el 8 de marzo o el 25 de noviembre; pero no se percibe un interés real en remover estructuras para una auténtica superación del patriarcado que ha penetrado y se expresa en todas las producciones sociales.

EL II PLAN DE IGUALDAD

Este documento se elaboró con la finalidad de constituirse en la guía del trabajo para la igualdad en sus cuatro años de vigencia. Ha resultado una herramienta útil para el desarrollo de las políticas de igualdad en el territorio de la Mancomunidad SSB. Ha sido el punto de partida para las programaciones anuales del Programa de Igualdad y para poder proponer acciones en clave de proceso y orientadas a objetivos comunes.

Se valora como adaptado a la realidad de los diferentes territorios aunque excesivamente ambicioso, tanto en su programación como en su sistema de evaluación. La asignación de recursos no ha permitido cumplir las previsiones tal como se había estimado.

RECURSOS HUMANOS

Este II Plan de Acción ha sido desarrollado casi en exclusiva por el Programa de Igualdad, y en ocasiones en coordinación con áreas municipales u otras entidades. No ha sido asumido por los ayuntamientos como una competencia propia sino que ha sido delegado en el Programa de Igualdad de la Mancomunidad SSB.

ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN

La Mesa de Trabajo para la Igualdad fue la estructura creada para garantizar el desarrollo y seguimiento del II Plan. Se han mantenido las reuniones tal como estaba previsto, pero se puede concluir que han presentado dificultades para mantener una asiduidad periódica y que llegase a consolidarse para dar respuesta a las funciones para las que fue creada.

Por una parte, la participación ha sido limitada. Algunos municipios no han llegado a participar en las reuniones, siendo el municipio de Noáin el que ha tenido una mayor presencia y de manera puntual Beriáin y Galar; y por otra parte, sigue pendiente el reto de crear un espacio colectivo de reflexión y aprendizaje.

A pesar de conocer la diversidad de municipios que integran la Mancomunidad SSB no se han logrado crear estructuras estables de participación que se adapten a las diferentes características y configuraciones de los ayuntamientos.

LAS ACCIONES DEL II PLAN

El Plan preveía la ejecución de 115 actuaciones de las que se han ejecutado 54, que suponen un 47,0% del total.

Si consideramos las previstas en cada uno de los años de ejecución la suma de actuaciones que se incluían en el Plan era de 323, de las que se han desarrollado 148.

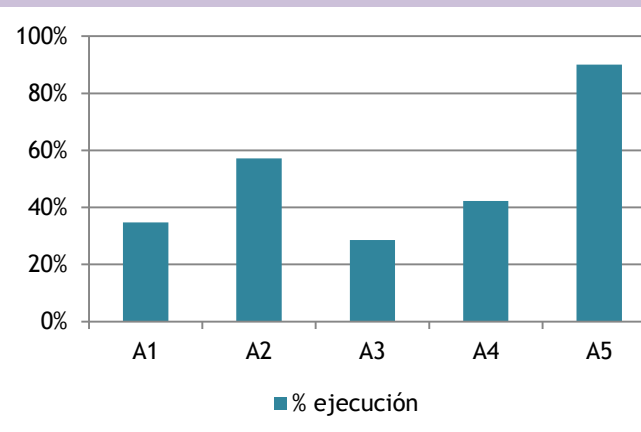
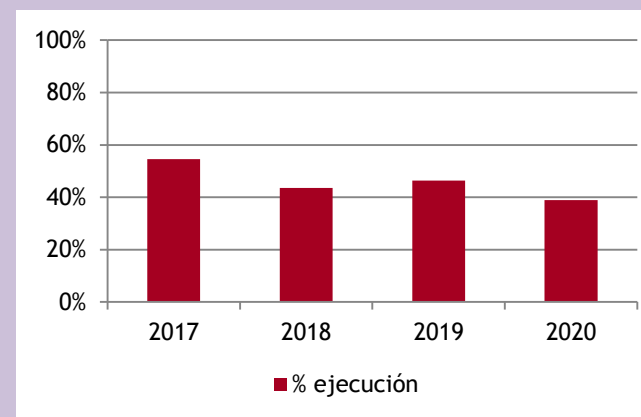
Para la valoración de estos datos es preciso tener en cuenta el efecto que la pandemia del coronavirus y el decreto del Estado de Alarma en el año 2020 ha tenido en el nivel de ejecución.

El nivel de ejecución en cada uno de los años ha sido el siguiente:

AÑO	% EJECUCIÓN
2017	54,5%
2018	43,5%
2019	46,4%
2020	37,7%

El nivel de ejecución en cada uno de los ámbitos ha sido el siguiente:

ÁMBITO	% EJECUCIÓN
A1. Gobernanza local: igualdad y buen gobierno	34,78%
A2. Nuevos valores para la igualdad	57,14%
A3. Un nuevo contrato social para una vida sostenible	28,57%
A4. Empoderamiento de las mujeres	42,3%
A5. Un territorio seguro para las mujeres	90,0%



Se han desarrollado un total de 7 acciones nuevas:

ÁMBITO	Nº ACCIONES NUEVAS
A1. Gobernanza local: igualdad y buen gobierno	1
A3. Un nuevo contrato social para una vida sostenible	2
A4. Empoderamiento de las mujeres	1
A5. Un territorio seguro para las mujeres	3
TOTAL	7

Los niveles de ejecución no son los esperados excepto en el ámbito en el que se aborda la violencia contra las mujeres. Se han cuantificado 63 actuaciones que no han podido programarse en estos cuatro años. Las razones que se argumentan son diversas:

- La escasa implicación del personal técnico de los diferentes ayuntamientos que no han asumido la responsabilidad en la programación y desarrollo de actuaciones.
- La falta de tiempo por parte del Programa de Igualdad para la programación de nuevas acciones con áreas municipales en ámbitos en los que no existía una experiencia previa de coordinación.
- La concepción del Programa de Igualdad como un recurso que se limita a la planificación de actividades a demanda de los municipios o entidades sociales y en momentos clave, que limita sus posibilidades de un trabajo más reflexivo y con impacto estratégico en las políticas locales.
- Los criterios para el establecimiento de las medidas incluidas en el II Plan. Se manejó un doble criterio de necesidad y posibilidad. Se partía del convencimiento de que a lo largo de los cuatro años se podrían dar las condiciones

Los Planes de Igualdad se elaboran con la finalidad última de generar cambios por ello es pertinente preguntarse para qué ha servido este Plan, qué cambios –de los propuestos– se han provocado.

CAMBIOS EN LA GOBERNANZA LOCAL: IGUALDAD Y BUEN GOBIERNO

- Creación de la Mesa de Trabajo para la Igualdad.
- Consolidación de procesos de coordinación municipales y supramunicipales.
- Capacitación de personal político y técnico en comunicación, micromachismos, violencia hacia las mujeres, perspectiva de género en las áreas de intervención de las entidades locales, contratos públicos, subvenciones, convenios y conciertos; y ámbito deportivo.
- Avances en la aplicación de estrategias para la aplicación de la perspectiva de género en la acción municipal: uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones, contratación de mujeres en los Ayuntamientos, elaboración de un Protocolo de acoso en el Área de Deportes, modificación de las ordenanzas para el trabajo interno o la mejora de la información de recursos en la web municipal.

CAMBIOS EN LOS VALORES PARA LA IGUALDAD

- Percepción de una mayor sensibilización y creación de un clima propicio para el trabajo en este ámbito.
- Integración del trabajo para la igualdad en las programaciones de los centros educativos por iniciativa de los centros.
- Incremento de las demandas al Programa de Igualdad de coordinación y apoyo por parte de los centros educativos.
- Una mayor sensibilización, sobre todo entre las chicas jóvenes, que han incorporado planteamientos feministas en su forma de interpretar la vida y de vivir.
- Algunos grupos de población sienten saturación del discurso de la igualdad y feminista sin llegar a cuestionar las implicaciones de cambio personal que suponen.

CAMBIOS PARA NUEVO CONTRATO SOCIAL PARA UNA VIDA SOSTENIBLE

- Respuesta positiva a las necesidades de conciliación familiares a través del "Recurso de Conciliación Mancomunado" ya consolidado.

CAMBIOS EN EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.

- Reconocimiento de los saberes y habilidades de las mujeres y de su posición y relevancia en todos los ámbitos.
- Cambios en los hábitos de autocuidado de las mujeres.

CAMBIOS PARA UN TERRITORIO SEGURO PARA LAS MUJERES

- Mayor sensibilización y rechazo a la violencia contra las mujeres de la población general y de la comunidad educativa.
- Conocimiento de los procesos de la violencia contra las mujeres por parte de las mujeres participantes acciones
- Elaboración de herramientas que permiten organizar la respuesta institucional ante este tipo de violencia y orientadas a la mejora de la atención de las mujeres supervivientes:
 - Protocolo local de respuesta política y ciudadana frente a las agresiones sexistas.
 - Elaboración del Diagnóstico de violencia contra las mujeres para la elaboración de propuestas y diseño de un protocolo de actuación den la Mancomunidad SSB.
 - Protocolo de actuación interna para la atención a mujeres víctimas de violencias de género. Mancomunidad SSB.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE TRABAJO

El III Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de la Zona de Noáin 2022-2025 se estructura en 4 ámbitos de intervención y 11 líneas de trabajo:

ÁMBITOS	LÍNEAS DE TRABAJO
A1. GOBERNANZA LOCAL: IGUALDAD Y BUEN GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> L1. Desarrollo de estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad. L2. Capacitación de agentes políticos y técnicos de la administración local. L3. Creación de procedimientos de trabajo y administrativos para la transversalidad de género.
A2. UN TERRITORIO SEGURO PARA LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> L1. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género. L2. Concienciación sobre la violencia contra las mujeres.
A3. UN NUEVO CONTRATO SOCIAL PARA UNA VIDA SOSTENIBLE	<ul style="list-style-type: none"> L1. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado. L2. Servicios de calidad para un cuidado de calidad.
A4. EMPODERAMIENTO CIUDADANO Y NUEVOS VALORES PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> L1. Dando valor a las contribuciones de las mujeres a la construcción social. L2. Participación de las mujeres como agentes de cambio social. L3. Hábitos saludables para una vida de calidad. L4. Situando el trabajo para la igualdad en el centro de la agenda social.

ÁMBITO 1. GOBERNANZA LOCAL: IGUALDAD Y BUEN GOBIERNO

Objetivos:

- ⇒ Que la administración local disponga de estructuras que garanticen la participación de diversos agentes en el desarrollo de este Plan.
- ⇒ Que el personal político y técnico de la administración local incorpore el análisis de género en sus prácticas.
- ⇒ Que los procedimientos de la administración local incorporen la perspectiva de género.

Línea 1. Desarrollo de estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad.

Línea 2. Capacitación de agentes políticos y técnicos de la administración local.

Línea 3. Creación de procedimientos de trabajo y administrativos para la transversalidad de la igualdad de género.

Línea 1. Desarrollo de estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Fortalecimiento de las estructuras de coordinación dirigidas al trabajo para la igualdad y el seguimiento de este Plan.	Dinamización de la Mesa de Trabajo para la Igualdad, constituida por personal político, técnico municipal, profesorado, personal sanitario y representantes de asociaciones y colectivos de los municipios de la Mancomunidad SSB.	Miembros Asamblea Programa de Igualdad (MANC) Programa Comunitario (MANC) Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Consortio de Zona Media Centros educativos y de Salud Asociaciones y colectivos
	Designación de una persona referente en el trabajo para la igualdad en cada Ayuntamiento.	Alcaldía/Concejalía de todos los municipios
Establecimiento formal de mecanismos de coordinación con agentes del territorio.	Elaboración de protocolos de coordinación con las áreas municipales de los ayuntamientos, con el Consortio de Desarrollo de Zona Media y con la Mancomunidad de Servicios Administrativos de Izaga, en su caso.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Consortio de Zona Media Mancomunidad Izaga
Fomento de las relaciones interinstitucionales en relación a las políticas de Igualdad.	Participación en Redes de Igualdad interinstitucionales garantizando los recursos económicos y técnicos necesarios: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Red de agentes de igualdad de oportunidades de las entidades locales de Navarra. ▪ Grupo territorial de Agentes de igualdad en zonas rurales de Navarra. ▪ Red de entidades Locales por la igualdad, INAI u otras que puedan surgir con diferentes organismos durante la vigencia del Plan. 	Programa Igualdad (MANC)

Línea 2. Capacitación de agentes políticos y técnicos de la administración local.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
<p>Fortalecimiento de la línea de capacitación con la elaboración de un Plan de Formación en Igualdad para el personal político y técnico de la Mancomunidad SSB y los Ayuntamientos.</p>	<p>Itinerario formativo dirigido a personal político y técnico de los Ayuntamientos y entidades públicas, con diferentes formatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Píldoras formativas: acciones formativas breves. ▪ Acciones formativas de nivel avanzado. <p>y sobre diferentes contenidos, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis de políticas y estrategias para la transversalización: ▪ Inclusión de cláusulas para la igualdad en contrataciones, subvenciones y convenios. ▪ Integración de la perspectiva de género en informes, presupuestos, estadísticas y recogida de datos de la Mancomunidad SSB y los Ayuntamientos. ▪ Uso no sexista de lenguaje e imágenes. ▪ Violencia contra las mujeres. ▪ Estrategias de trabajo con grupos poblaciones específicos. 	<p>Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB</p> <p><u>Implicadas:</u> Áreas municipales</p>

Línea 3. Creación de procedimientos de trabajo y administrativos para la transversalidad de género.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Inclusión de la perspectiva de género en los planes y programas municipales.	Seguimiento de la incorporación de la transversalidad y la aplicación de la perspectiva de género en los planes y/o programas municipales.	Áreas municipales Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB
Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de los procedimientos municipales.	Elaboración de informes y presupuestos con impacto de género en las distintas áreas municipales.	Áreas municipales Programa Igualdad (MANC)
	Seguimiento de la inclusión de cláusulas de género en las contrataciones, subvenciones y convenios que se ejecutan en los Ayuntamientos y la Mancomunidad SSB.	Mancomunidad SSB
	Seguimiento de la aplicación de los contenidos trabajados en la acción formativa sobre uso no sexista de lenguaje e imágenes dirigida a personal municipal.	
	Apoyo para la inclusión del uso no sexista del lenguaje e imágenes en los documentos de uso interno y de comunicaciones hacia la ciudadanía.	
Seguimiento de las directrices para la recogida de datos desagregados por sexo y la inclusión de indicadores de género en las herramientas municipales.		
Integración de la perspectiva de género en la concesión de premios por parte de los ayuntamientos.	Elaboración y distribución a las áreas municipales, asociaciones y colectivos de un documento que incluya pautas –desde la perspectiva de género– para los procedimientos y constitución de los jurados.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos
Diseño de un Plan de Comunicación del III Plan de Acción.	Desarrollo de acciones informativas dirigidas a representantes políticos, personal técnico, agentes sociales, asociaciones y población general.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales
	Información en las agendas municipales, boletines, redes sociales, buzono... de los ayuntamientos de las acciones de este Plan y todas las que se organicen dirigidas a la igualdad.	
Actualización de la información sobre las desigualdades en el territorio de la Mancomunidad SSB.	Elaboración de estudios, diagnósticos o investigaciones que caractericen la situación y permitan identificar y visibilizar las necesidades para el logro de la igualdad.	Programa Igualdad (MANC)

ÁMBITO 2. UN TERRITORIO SEGURO PARA LAS MUJERES

Objetivos:

- ⇒ Qué se garantice la asistencia a mujeres víctimas de violencia de género con la coordinación de los servicios públicos.
- ⇒ Que el territorio de la Mancomunidad SSB sea un espacio seguro para las mujeres en el que se identifique la desigualdad como causa de la violencia contra las mujeres.

Línea 1. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Línea 2. Concienciación sobre la violencia contra las mujeres.

Línea 1. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Desarrollo del Protocolo de actuación interna para la atención de la violencia contra las mujeres en los municipios de la Mancomunidad SSB.	<p>Dinamización y seguimiento del Protocolo de actuación interna para la atención de la violencia contra las mujeres en los municipios de la Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin 2020.</p> <hr/> <p>Incorporación al Protocolo de otras y otros agentes del territorio: centros de salud, centros educativos, personal técnico municipal, policial, etc.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p> <p>Comisión de Violencia contra las mujeres del SSB Noáin (Mancomunidad SSB)</p>
Garantía a mujeres en situación de violencia de género información y/o acceso a todos los servicios públicos de los gobiernos locales y supralocales.	Coordinación con las áreas municipales y la Mancomunidad SSB para la priorización de mujeres víctimas de violencia de género en el acceso a los recursos dirigidos a la ciudadanía.	<p>Programa Igualdad (MANC)</p> <p>Mancomunidad SSB</p> <p>Áreas municipales</p>
Mejora de la respuesta a las necesidades expresadas por las mujeres supervivientes de la violencia contra las mujeres.	Desarrollo de actuaciones de apoyo para la recuperación de las mujeres víctimas de las violencias machistas (Proyecto de intervención con mujeres supervivientes "Entre nosotras" y similares).	Programa Igualdad (MANC)

Línea 2. Concienciación sobre la violencia contra las mujeres.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Capacitación y sensibilización para el rechazo de la violencia contra las mujeres.	Desarrollo de actuaciones de formación y sensibilización dirigidas a personal político, técnico y ciudadanía en general en colaboración con los Ayuntamientos, asociaciones y colectivos.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos
Elaboración de campañas gráficas que faciliten la comprensión de la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres.	Campañas de cartelería y/o materiales frente a las desigualdades, agresiones y la violencia contra las mujeres (25 de noviembre, fiestas y otras fechas significativas).	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales <u>Implicados:</u> Asociaciones y colectivos
Impulso del Protocolo local de respuesta política y ciudadana frente a las agresiones sexistas.	Dinamización y seguimiento del Protocolo local de respuesta política y ciudadana frente a las agresiones sexistas.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos
Fortalecimiento de los recursos de las mujeres para defenderse frente a las agresiones sexistas.	Cursos de autodefensa feminista dirigidos a mujeres de distintas edades.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales
Eliminación de los lugares y espacios no seguros para las mujeres en el territorio.	Elaboración de un Mapa de puntos críticos de manera participada con las mujeres.	Programa Igualdad (MANC) <u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos

ÁMBITO 3. UN NUEVO CONTRATO SOCIAL PARA UNA VIDA SOSTENIBLE

Objetivos:

- ⇒ Que las tareas de cuidado se consideren como un valor ineludible para el sostenimiento de la vida.
- ⇒ Que se genere un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado y domésticas, en el que los hombres asuman mayores responsabilidades.
- ⇒ Que los servicios de cuidado puedan dar respuestas de calidad, especialmente a las personas en situación de necesidad.

Línea 1. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado.

Línea 2. Servicios de calidad para un cuidado de calidad.

Línea 1. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Visibilización de la importancia de las tareas de cuidado para el sostenimiento de la vida.	Campañas gráficas sobre las buenas prácticas en los cuidados y para la asunción de compromisos en el cambio de modelos de la organización familiar y a su visibilización.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales
	Desarrollo de acciones de sensibilización (juegos, cine forum, etc.) sobre los cuidados dirigidas a menores y población adulta.	
Impulso del Pacto Local por los Cuidados en el marco de la política foral	Constitución de la Mesa de Pacto Local por los Cuidados.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales
	Acciones formativas e informativas en el marco del Pacto Local por los Cuidados.	<u>Implicadas:</u> Empresas y sindicatos Asociaciones y colectivos

Línea2. Servicios de calidad para un cuidado de calidad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Difusión de los servicios de cuidado de menores y mayores dependientes.	Difusión de los recursos existentes para el cuidado de menores durante periodos vacacionales, a través de diversos canales: papel, redes sociales, web, etc.	Mancomunidad SSB Áreas municipales
Ampliación y adaptación de cobertura y flexibilidad de los servicios.	Ampliación y adaptación de horarios de la Jubiloteca, Ludoteca, escuelas infantiles municipales, centros educativos, etc.	Mancomunidad SSB Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Centros educativos
Implantación de medidas de apoyo a las personas cuidadoras.	<p>Talleres sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades para el cuidado de mayores dependientes. ▪ Gestión emocional dirigidos a personas cuidadoras de mayores dependientes <p>Organización de actividades de respiro para mujeres, especialmente aquellas que ejercen labores de cuidado y acompañamiento a menores y mayores dependientes.</p>	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB Áreas municipales

ÁMBITO 4. EMPODERAMIENTO CIUDADANO Y NUEVOS VALORES PARA LA IGUALDAD

Objetivos:

- ⇒ Que se reconozca el papel de las mujeres y la contribución del feminismo en la construcción de una sociedad igualitaria.
- ⇒ Que las mujeres participen en mayor medida en la vida asociativa.
- ⇒ Que las mujeres incorporen hábitos de cuidado para una vida mejor.
- ⇒ Que la población esté más capacitada para identificar los estereotipos y prejuicios que dificultan el avance en igualdad.
- ⇒ Que la población conozca y aprehenda estrategias para la lucha contra la desigualdad en su entorno cotidiano.

Línea 1. Dando valor a las contribuciones de las mujeres a la construcción social.

Línea 2. Participación de las mujeres como agentes de cambio social.

Línea 3. Hábitos saludables para una vida de calidad.

Línea 4. Situando el trabajo para la igualdad en el centro de la agenda social.

Línea 1. Dando valor a las contribuciones de las mujeres a la construcción social.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Impulso del feminismo en las bibliotecas públicas del territorio.	Mantenimiento y consolidación de las secciones sobre feminismo en las bibliotecas municipales (ensayos, literatura, cuentos...) de Beriáin y Noáin.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales
	Encuentros con mujeres creadoras y escritoras dirigidos a la población general.	<u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos.
Difusión, intercambio y revalorización de las contribuciones y los saberes de las mujeres.	Actividades orientadas a la recuperación de saberes y la visibilización de las contribuciones de mujeres, dirigido a población general, en colaboración con asociaciones y otros colectivos.	Programa Igualdad (MANC) <u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos.
Puesta en valor del papel fundamental de las mujeres rurales en la comunidad.	Celebración del 15 de octubre "Día internacional de las mujeres rurales" en el marco del trabajo del "Grupo Territorial".	Programa Igualdad (MANC) <u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos.
Promoción de la presencia de nombres de mujeres en la denominación de calles, plazas, edificios o salas de uso público.	Asignación de nombres de mujeres a espacios de nueva creación.	Áreas municipales

Línea 2. Participación de las mujeres como agentes de cambio social.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Fortalecimiento de la participación de las mujeres como herramienta de cambio social y personal.	<p>Coordinación con asociaciones o colectivos de mujeres y mixtas que trabajen para la igualdad y/o feministas del territorio para el intercambio de información y la organización conjunta de actividades y la organización de encuentros.</p> <hr/> <p>Acciones formativas y de sensibilización dirigidas al empoderamiento de las mujeres, a la mejora de su autonomía y a la ampliación de sus competencias para la vida cotidiana.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos...</p>
Incorporación de la igualdad en las asociaciones, como elemento transversal en sus acciones tanto internas como externas.	<p>Asesoramiento y apoyo para la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de las asociaciones.</p> <hr/> <p>Difusión de las actividades de este Plan y de las organizadas por las asociaciones a través de diferentes estrategias (correo electrónico, Facebook, WhatsApp, web de la Mancomunidad SSB...)</p> <hr/> <p>Inclusión de criterios de igualdad en los baremos de concesión de subvenciones a las asociaciones.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Participación) <u>Implicadas:</u> Asociaciones</p>

Línea 3. Hábitos saludables para una vida de calidad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
<p>Incorporación de hábitos saludables para una vida mejor, incorporando acciones dirigidas a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad: migrantes, expresas, gitanas, con diversidad funcional...</p>	<p>Talleres de bienestar emocional, autocuidado, imagen corporal, salud, deporte, etc. dirigidos a mujeres.</p> <hr/> <p>Trabajo en coordinación con agentes del ámbito de la salud para el desarrollo de iniciativas conjuntas y/o el asesoramiento en el desarrollo de acciones de salud y género.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Centros de Salud Asociaciones y colectivos</p>
<p>Promoción de la práctica deportiva entre las mujeres.</p>	<p>Creación y/o apoyo a grupos de mujeres en los municipios para desarrollar actividad física y deportiva en todos los municipios de la Mancomunidad SSB.</p> <hr/> <p>Apoyo y asesoramiento en incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los espacios deportivos de los municipios y sus actuaciones.</p> <hr/> <p>Visibilización y reconocimiento a deportistas y equipos deportivos de mujeres.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales</p>

Línea 4. Situando el trabajo para la igualdad en el centro de la agenda social.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Sensibilización sobre la igualdad como tema de interés social y retos pendientes desde el feminismo.	Diseño —de forma participada con ayuntamientos y entidades sociales— de las campañas de sensibilización en torno al día 8 de marzo.	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB
	Difusión de las acciones para la igualdad que se desarrollan en el territorio para potenciar la participación a través de artículos de análisis y reflexión sobre igualdad en las revistas y redes sociales locales a lo largo de todo el año elaborado con colaboraciones externas.	Áreas municipales
Sensibilización dirigida a la reflexión sobre los modelos y estereotipos sexistas en el medio familiar.	Acciones formativas dirigidas a madres y padres que incluyan un análisis crítico del sistema de socialización y los estereotipos sexistas (juguetes, material escolar, vestuario, imagen, etc.)	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales
Reflexión en torno a la igualdad y la presencia de las mujeres creadoras en la vida cultural de los municipios.	Clubs de Lectura crítica y encuentros de mujeres creadoras.	Programa Igualdad (MANC)
	Inclusión de elementos para la reflexión sobre las múltiples caras de la desigualdad en la programación cultural de los municipios: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programación de obras teatrales y espectáculos musicales, exposiciones. ▪ Concursos (fotográfico, letras, dibujo, videos, etc.). ▪ Cine -Forum. ▪ Cuentacuentos no sexistas para población infantil. 	Áreas municipales (Cultura, Juventud)
Sensibilización sobre relaciones de convivencia igualitaria entre las y los jóvenes.	Actuaciones para la reflexión sobre modelos de convivencia igualitaria, sexualidades, educación emocional, etc. dirigidos a población joven en el marco de las actividades de los centros jóvenes y otros espacios de ocio, en coordinación con áreas y asociaciones juveniles.	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Asociaciones

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades
Creación de espacios de igualdad y aprendizaje de relaciones no violentas e igualitarias para chicas y chicos.	Talleres sobre relaciones con buenos tratos, identificación de micromachismos, cuestionamiento de privilegios masculinos, estrategias para la detección de actitudes y comportamientos de maltrato y desigualdad dirigidos a jóvenes.	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB Áreas municipales <u>Implicadas:</u> Asociaciones y colectivos
Formación dirigida a hombres sobre nuevas masculinidades.	Talleres de encuentro y reflexión sobre el buen trato y para la detección de actitudes y comportamientos de maltrato y desigualdad dirigidos a hombres.	Programa Igualdad (MANC)
Impulso de la presencia de las mujeres y de comportamientos igualitarios en la organización y desarrollo de las fiestas de los municipios.	<p>Consolidación del Protocolo: Pautas de Actuación Institucional ante agresiones sexistas en espacios festivos en los municipios de la Mancomunidad SSB.</p> <hr/> <p>Elaboración y distribución de un protocolo de prevención de la violencia machista para asociaciones y establecimientos de hostelería.</p> <hr/> <p>Trabajo con las asociaciones sobre criterios para incorporar una mirada de género en las actividades que se planifican en las fiestas.</p> <hr/> <p>Realización de campañas informativas dirigidas a la población joven orientada a la prevención de agresiones sexuales en actos festivos.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p> <p>Áreas municipales</p> <p><u>Implicadas:</u></p> <p>Asociaciones y colectivos</p>

MODELO DE GESTIÓN Y ESTRUCTURAS

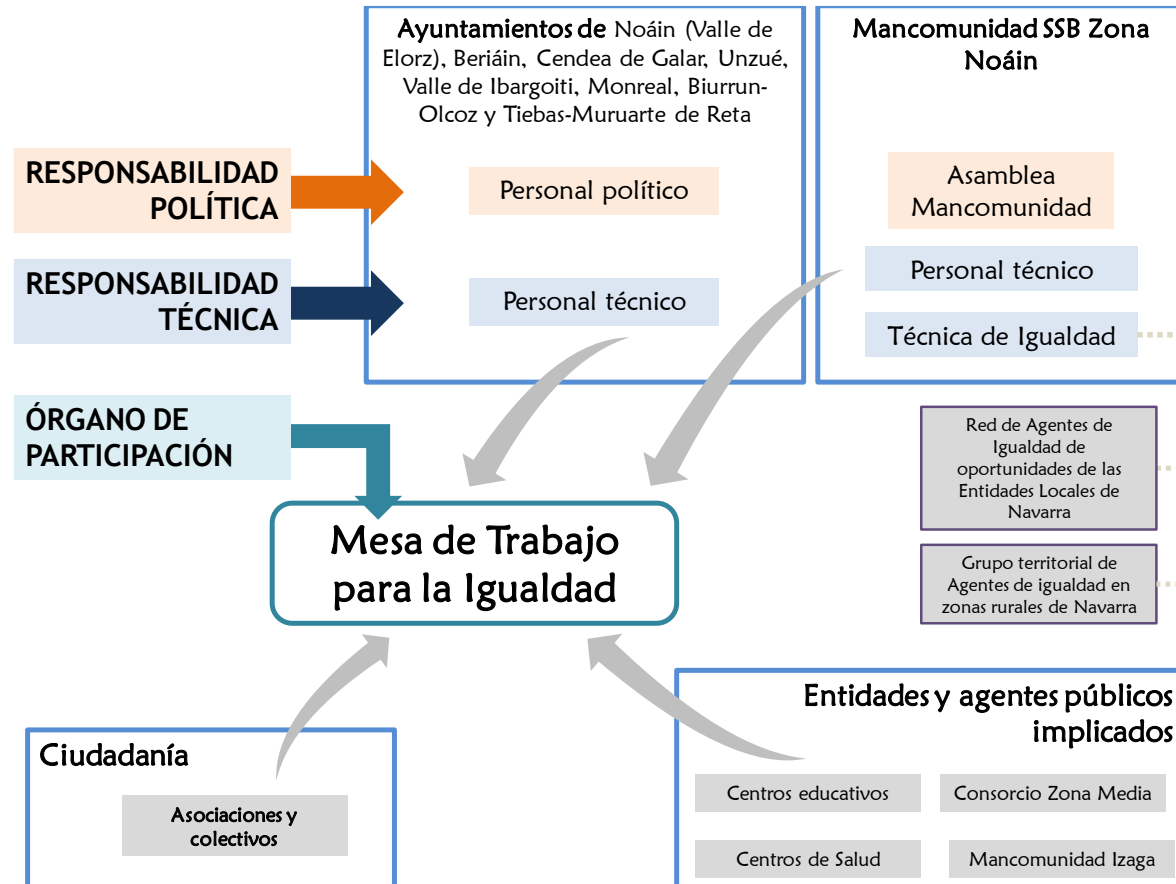
Estructuras de gestión.

El III Plan de Acción precisa de una organización y estructura de gestión que garantice su desarrollo, seguimiento y evaluación. La edición anterior definía agentes, funciones y procedimientos. La experiencia de cuatro años nos permite aplicar mejoras que podrán contribuir a un mejor cumplimiento de las funciones definidas en cada caso.

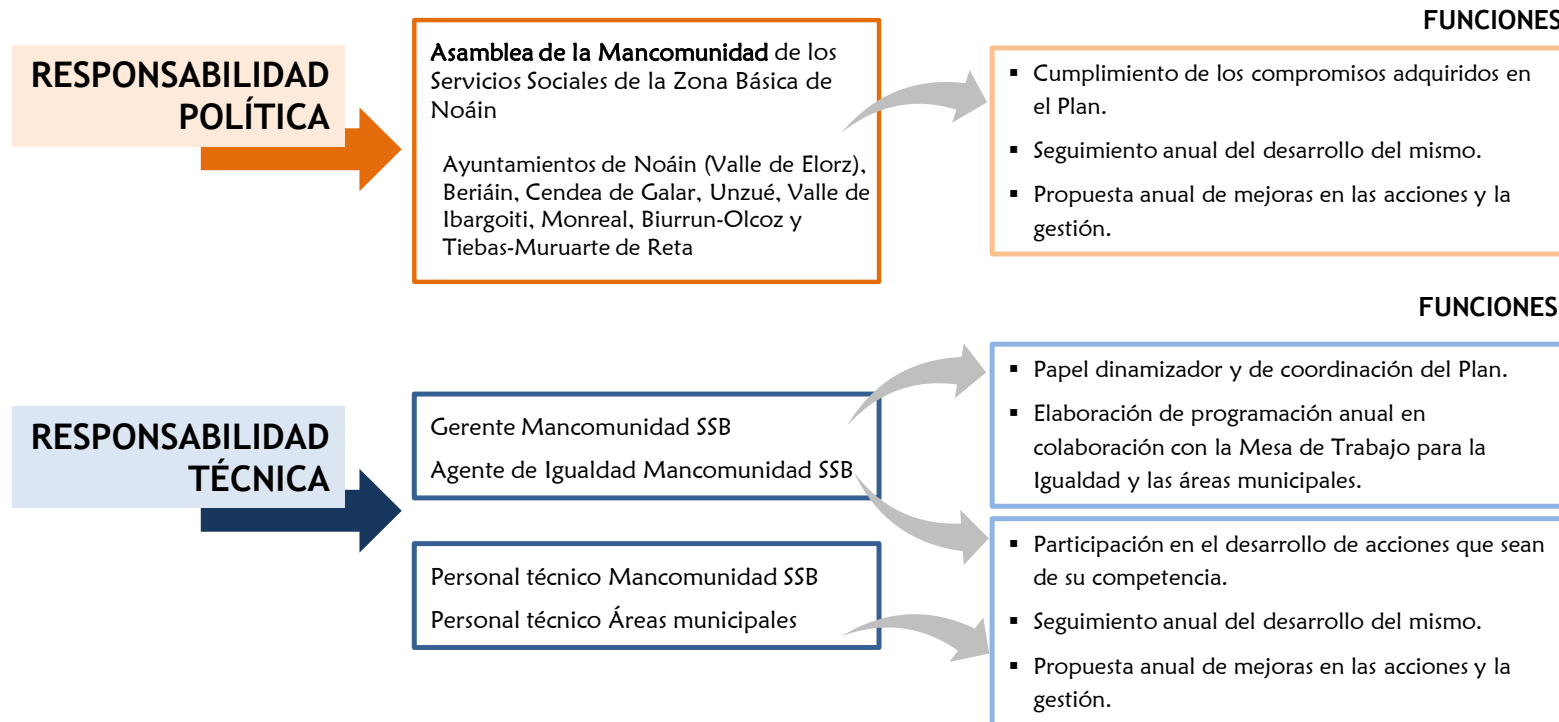
Un Plan de estas características supone la concurrencia y el trabajo coordinado de múltiples agentes que generan una compleja red de relaciones. Es un Plan dinamizado por el Programa de Igualdad de la Mancomunidad SSB, que se concibe como la guía de trabajo para todas las corporaciones locales. Es preciso reforzar la colaboración e implicación de los diferentes Ayuntamientos y sus áreas municipales si se pretende que esta intervención tenga un impacto real y genere nuevas dinámicas y formas de entender la política con una mirada feminista.

En el año 2017 se creó la **Mesa de Trabajo para la Igualdad** que se ha configurado como el espacio de trabajo, coordinación e intercambio de información privilegiado para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan y que podrá cumplir sus funciones con la participación de personal político y técnico, así como de la ciudadanía a través de representantes de asociaciones y colectivos.

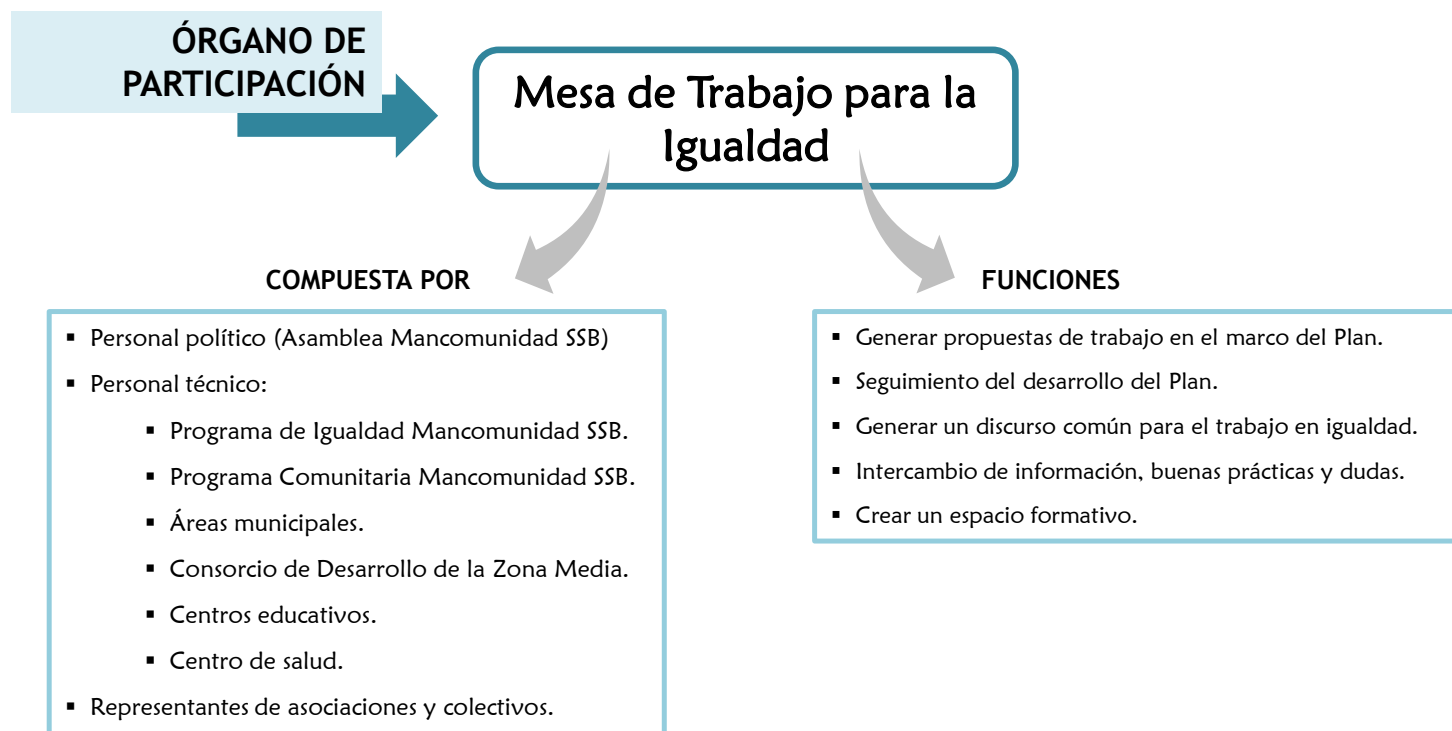
El mapa de agentes que se dibuja es el siguiente:



Las las y los **agentes responsables** de la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan mantienen sus funciones tal como se definieron en la edición anterior y se recoge a continuación:



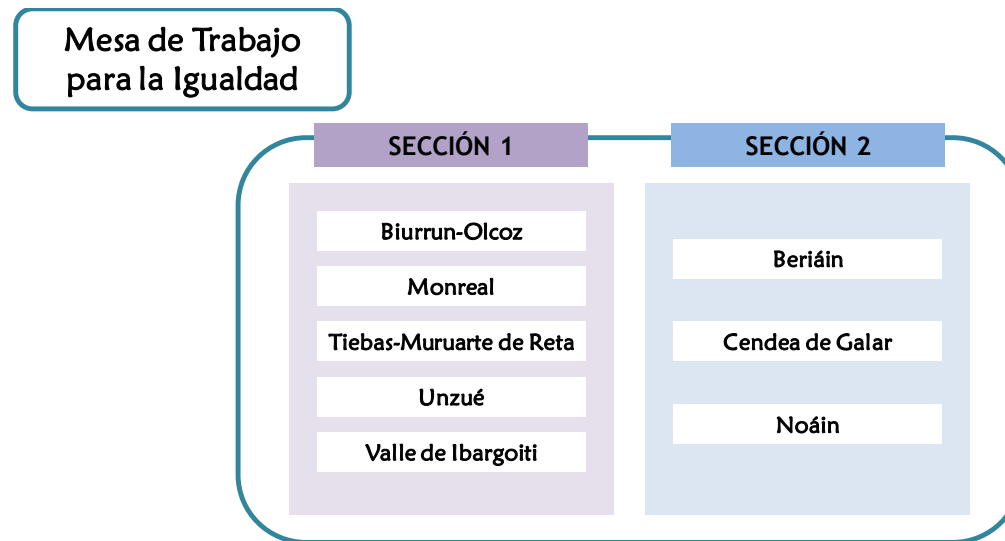
La **Mesa de Trabajo para la Igualdad** se amplía, respecto al Plan anterior, con la participación de personal político, que serán fundamentalmente quienes forman parte de la Asamblea de la Mancomunidad SSB. El siguiente gráfico detalla su composición y funciones:



Las y los **representantes de asociaciones y colectivos** del territorio como miembros constituyentes de la Mesa de Trabajo para la Igualdad tienen un papel fundamental para el desarrollo y gestión de este Plan. Sus **funciones** se concretan en el seguimiento del desarrollo del mismo y en la generación de propuestas de trabajo en el marco del Plan.

Tras el desarrollo de la evaluación se han expresado ideas de mejora para que esta estructura pueda dar respuesta más adecuadamente a las funciones que tiene asignadas. Esta Mesa de Trabajo constituye el órgano de participación clave para el desarrollo de un Plan de estas características y, en este nuevo periodo, se expresa la voluntad de darle un impulso.

Se mantiene la Mesa de Trabajo para la Igualdad organizada en dos secciones. Cada una agrupa a los municipios atendiendo al criterio del tamaño del municipio. En la Mancomunidad SSB se pueden identificar municipios con señaladas diferencias de población que conllevan una muy diferente organización de sus ayuntamientos. Se muestra a continuación cómo quedan configuradas cada una de las secciones:



La organización de esta estructura seguirá el siguiente procedimiento:

- ↪ Se convocarán dos reuniones anuales para cada una de las secciones (mayo-junio y octubre-noviembre), variando en cada caso el lugar de celebración.
- ↪ Anualmente se convocará una reunión en la que participarán todas las y los miembros de la Mesa de Trabajo para la Igualdad, alternando el lugar de celebración.

Para facilitar la asistencia y la conciliación real se contemplará la posibilidad de efectuar las reuniones en modalidad online.

La Técnica de Igualdad es la figura que ejerce un papel dinamizador y de correa de transmisión entre ambas secciones y es la profesional que convoca las reuniones.

Desarrollo del Plan.

Este II Plan de Acción integra el trabajo de la Mancomunidad SSB y de los 8 Ayuntamientos que la constituyen. Esta guía para la acción define las responsabilidades en cada una de las actuaciones, así como, agentes implicados en el desarrollo de las mismas:

- Las y los agentes responsables son aquellos que asumen responsabilidad en la ejecución de las acciones y que pertenecen –en todos los casos– a las entidades locales, ya sean Ayuntamiento o Mancomunidad SSB.
- Las y los agentes implicados son aquellos cuya participación es fundamental para el desarrollo de las acciones, pero no se reconoce una responsabilidad directa en su ejecución.

Se han incluido los siguientes agentes:

AGENTES RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS	
Programa de Igualdad de la Mancomunidad SSB Personal técnico de la Mancomunidad SSB Áreas municipales de los 8 municipios de la Mancomunidad SSB	Consorcio de Desarrollo de la Zona Media de Navarra Mancomunidad de Servicios Administrativos de Izaga Centros educativos, a través del grupo impulsor de coeducación Centro de Salud	Asociaciones y colectivos Empresas y sindicatos

El II Plan de Acción 2017-2020 incluía un calendario en el que se detallaban las previsiones de ejecución para los cuatro años de vigencia del Plan. Además, anualmente, desde el Programa de Igualdad se elaboraba una Programación Anual, a partir del Plan de Acción y adaptándola según necesidades y posibilidades de ejecución. En esta ocasión se opta por no incluir una previsión de fechas de ejecución que serán concretadas anualmente por parte del Programa de Igualdad de la Mancomunidad SSB y la Mesa de Trabajo para la Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación se comprenden —en este marco— como una herramienta de mejora de las intervenciones públicas y de utilidad para dar respuesta al compromiso de transparencia con la ciudadanía.

Se propone el desarrollo de una evaluación continua, planificada y puesta en marcha desde el inicio, con los siguientes objetivos:

OBJETIVOS DE EVALUACIÓN

- ⇒ Conocer el nivel de ejecución del III Plan.
- ⇒ Identificar en qué medida se han conseguido los cambios previstos.
- ⇒ Identificar los procesos de trabajo y los logros que han generado.
- ⇒ Rendir cuentas a la ciudadanía de los compromisos adquiridos con la aprobación del III Plan.
- ⇒ Detectar propuestas de mejora para futuras intervenciones.

El objeto de evaluación será el III Plan de Acción, y para dar respuesta de manera clara a los objetivos la evaluación se podrá concretar en:

OBJETOS DE EVALUACIÓN

- ⇒ Evaluación de resultados: que nos informe de los logros conseguidos.
- ⇒ Evaluación de procesos: que nos informe de lo que se ha ejecutado, del funcionamiento de las estructuras de gestión y de los mecanismos de coordinación.

Se elaborarán **Informes Anuales de Seguimiento**, de carácter descriptivo a partir de una recogida de información cuantitativa y cualitativa que permita detectar posibles elementos de mejora que puedan ser incorporados en el proceso de trabajo de este Plan.

Al finalizar el período de vigencia del Plan, se elaborará un **Informe Final** que sistematizará toda la información y recomendaciones emitidas en los Informes Anuales. Además este documento deberá incluir interpretaciones y juicios fundamentados sobre los elementos evaluados.

PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DE ESTE PLAN

En la elaboración de este III Plan han participado de manera activa las y los siguientes agentes:

- ⇒ Responsables políticos/as de las entidades locales y gerente de la Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin.
- ⇒ Técnica de Igualdad de la Mancomunidad SSB Noáin.
- ⇒ Personal Técnico de la Mancomunidad SSB Noáin.
- ⇒ Responsables técnicas/os de las entidades locales de la Mancomunidad SSB Noáin.
- ⇒ Técnica del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media de Navarra.
- ⇒ Profesionales sanitarios y personal docente de los distintos municipios de la Mancomunidad SSB Noáin.
- ⇒ Miembros de asociaciones y colectivos.