

El presente Informe tiene carácter descriptivo y mide el avance anual y el grado de ejecución del primer año en vigor del plan de igualdad de la Mancomunidad de servicios sociales de base de Arguedas, Valtierra, Milagro, Villafranca y Cadreita.

# Informe de seguimiento del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2025-2030)

Análisis técnico de seguimiento de ejecución.

---

Área de Igualdad de la Mssb AVMVC. 31\_12\_2025

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. METODOLOGÍA.....	2
3. EJECUCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO.....	5
ÁMBITO A. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA..	5
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN: A.1.</b> Organización y estructuras para la igualdad .....	6
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN: A.2.</b> Capacitación al personal político, trabajadoras y trabajadores municipales de los ayuntamientos y mss.....	8
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN: A.3.</b> Canales de comunicación de las políticas y acciones de igualdad.....	11
4. EJECUCIÓN DEL EJE OPERATIVO .....	11
ÁMBITO B. MUNICIPIOS LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES.....	12
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN B1.</b> Conocimiento, sensibilización y prevención sobre la realidad de la violencia contra las mujeres en el territorio. ....	12
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN B2.</b> Atención a las mujeres y menores supervivientes de violencia de género. ....	16
ÁMBITO C. CORRESPONSABILIDAD EN EL AVANCE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES, NIÑAS Y NIÑOS. ....	17
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN C1.</b> Participación equitativa de mujeres y hombres en las diferentes tareas de la vida diaria, especialmente en las relacionadas con los cuidados.....	17
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN C2.</b> Comunidades corresponsables.....	18
5. CONCLUSIONES .....	19
6. RECOMENDACIONES .....	20
7. OTROS DATOS DE INTERÉS .....	21

# 1. INTRODUCCIÓN

La elaboración del presente informe de seguimiento, se realiza en cumplimiento de lo establecido en el Primer Plan de Igualdad de la Mancomunidad de servicios sociales de base de las localidades de Arguedas, Valtierra, Milagro, Villafranca y Cadreita, a partir de ahora *PPI* de la *MSSB*. En el cual, se determina la obligatoriedad de efectuar un seguimiento periódico de la implementación de sus acciones. Este procedimiento constituye un mecanismo fundamental para verificar su grado de ejecución y evaluar la eficacia de las medidas previstas.

De igual modo, este proceso de seguimiento se alinea con el marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que exige a las entidades locales la evaluación sistemática y la justificación del avance de sus políticas públicas en esta materia. Siendo además un ejercicio del principio de transparencia, el cual se configura como un componente esencial en su gestión, garantizando la rendición de cuentas, la trazabilidad de las actuaciones y la toma de decisiones basada en evidencias.

Siendo el área de igualdad de la MSSB, quien asume la función técnica de elaboración del presente documento. En coordinación con la mesa de trabajo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, creada en el seno de esta entidad local, dentro del ejercicio de sus propias competencias.

El presente informe tiene como objetivo **analizar el grado de desarrollo, ejecución y cumplimiento** de las acciones previstas en el Primer Plan de Igualdad durante el periodo 2025. Fijando el punto de partida del proceso de transversalización del principio de igualdad en las políticas locales, la creación del área de igualdad datada a finales de marzo del 2023, con la contratación de personal técnico y especializado para la consecución de este propósito. Este análisis permite identificar avances, dificultades, necesidades emergentes y posibles áreas de mejora, contribuyendo a la toma de decisiones informadas y a la mejora continua de las políticas de igualdad en el territorio de la Mancomunidad.

## 2. METODOLOGÍA

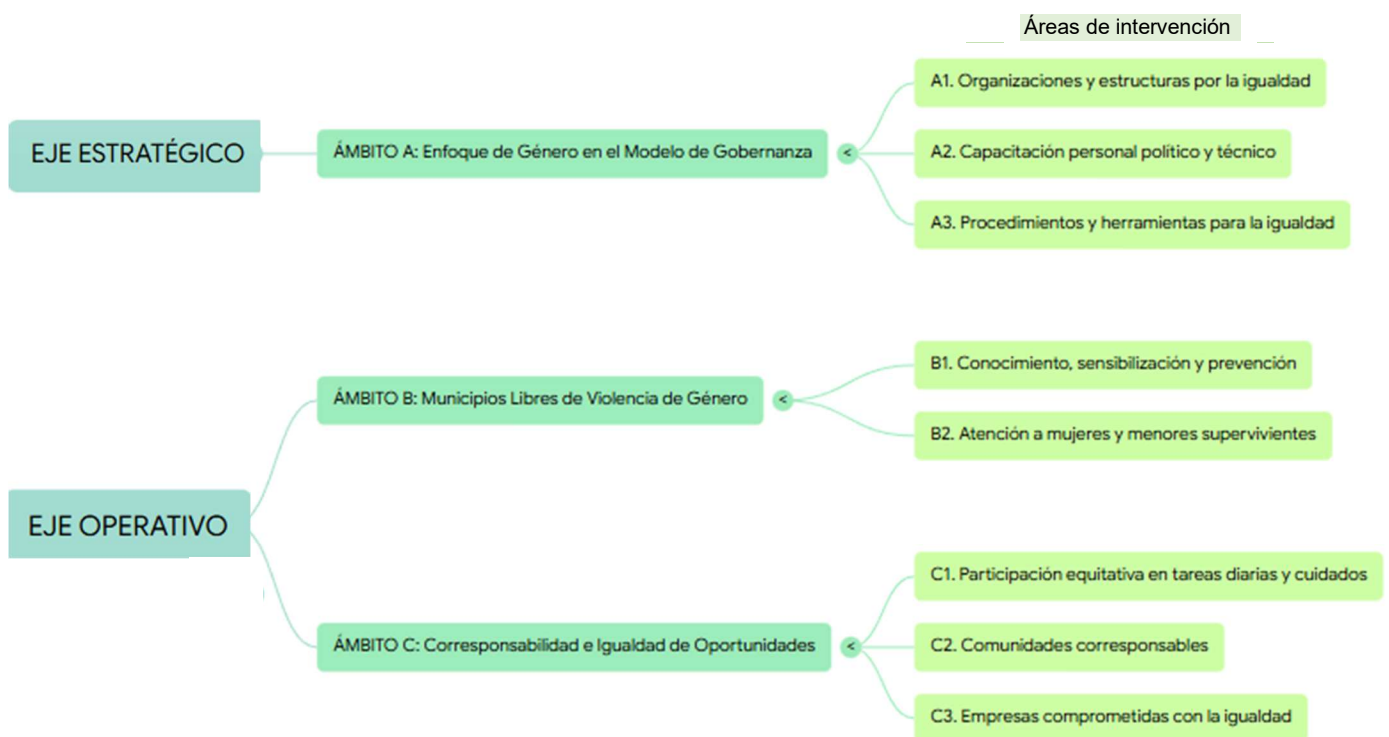
Para la elaboración del informe se ha aplicado una metodología de seguimiento técnico basada en:

1. **Revisión documental**, incluyendo el propio Plan de Igualdad, actas, registros internos y documentación generada durante su implementación. Así como las herramientas y normativa marco enunciada en el PPI.
2. **Recopilación de información técnica**, mediante consultas y entrevistas con personal profesional y responsable de las acciones. Estudio de memorias coordinadas de la programación de asociaciones de mujeres locales y del área de igualdad.
3. **Análisis de datos desagregados por sexo, de carácter tanto a nivel cualitativo y cuantitativo** del grado de ejecución de cada acción prevista en el Plan.

4. **Identificación de avances y dificultades**, así como de factores facilitadores y obstáculos encontrados durante el periodo de seguimiento.
5. **Formulación de recomendaciones**, orientadas a la mejora de la implementación y la planificación futura.

### 3. ESTRUCTURA DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA MSSB

Debido a la complejidad de la estructura del PPI de la MSSB (2025-2030), se ha tenido por conveniente incluir este apartado con la finalidad de facilitar a quienes lo lean, una visión que aporte mayor sencillez.



Las áreas de intervención se distribuyen en 20 Programas, a desarrollar a través de 84 acciones, ejecutables dentro de un periodo de vigencia de **5 años**.

El año 2025, primer año de vigencia, contempla la ejecución de **31 acciones**. Las cuales son principalmente; tareas fundacionales o de "puesta en marcha" como la creación de estructuras orgánicas de desarrollo o coordinación, y acciones con vocación periódica durante el periodo 2025-2030. Representando el **36.9%** de todas las acciones previstas en la totalidad del PPI.

A continuación, se presenta su distribución por Ámbito junto con una breve descripción de las tareas clave.

ÁMBITO	Acciones programadas	Tareas Clave
ÁMBITO A (Gobernanza)	14 acciones	Creación de la Mesa de Igualdad y Grupos de Trabajo Municipales; elaboración de documentos de compromiso y planificación formativa; incorporación estructura orgánica del área de igualdad. Se incorpora acción A.1.1.4 prevista 2028.
ÁMBITO B (Violencia de Género contra las mujeres)	13 acciones	Creación de la Mesa para la coordinación de actuaciones en materia de violencia; elaboración de protocolos locales (coordinación y agresiones sexistas); inicio del registro unificado y campañas de sensibilización continua.
ÁMBITO C (Corresponsabilidad)	4 acciones	Lanzamiento de la jornada anual sobre los cuidados; consolidación de recursos públicos de conciliación; difusión de subvenciones del INAI; ejecución, seguimiento y evaluación del Pacto por los Cuidados de la MSS.
TOTAL	32 acciones	Se cuantifican acciones realizadas de manera anticipada, a pesar de que su programación se prevé para otros años.

## 4. EJECUCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO

Para el correcto seguimiento, iniciaremos el análisis de ejecución del eje Estratégico. El cual desarrolla el primero de los ÁMBITOS (A), en el que se aborda la incorporación del enfoque de género en el modelo de gobernanza.

Este ámbito se distribuye en tres ÁREAS de intervención (A1, A2 y A3).

La primera (A1) es relativa la organización y desarrollo de estructuras para la igualdad. En ella se prevé a realización del programa centrado en el compromiso político con la igualdad y contempla la ejecución de **ocho acciones**<sup>1</sup>.

En la segunda ÁREA (A2) se aborda la capacitación de las personas que componen la institución. En esta se prevé un único programa A12 en el que se trabajan **tres acciones** de realización periódica anual hasta el 2028.

Por último, en el ÁREA de intervención (A3) se desarrollan los procedimientos y herramientas para la igualdad y prevé **tres acciones** para el 2025 dentro de su tercer programa A33 de realización periódica hasta el 2030.

Por lo tanto, en este eje, se contempla un Total de **catorce acciones** para 2025. De las cuales se han realizado un total de **once acciones**, siendo necesaria el desarrollo de los grupos de trabajo municipales para realizarlas restantes.

### ÁMBITO A. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA

Este ámbito se ajusta a la línea primera del PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA. Se distribuye en tres áreas de intervención, Incorporación de enfoque de género, capacitación y canales de comunicación.

Cada área recoge un programa. En el primero se prevén 8 acciones, en el segundo y tercero tres respectivamente. Suponiendo un total de **catorce acciones** de las cuales se han realizado con éxito **once**.

---

<sup>1</sup> Es necesario aclarar que se ha contabilizado la acción A1.1.4 inicialmente prevista para el 2028.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN: A.1. Organización y estructuras para la igualdad

### Programa A1.1. compromiso con la igualdad compartido, real y efectivo.

Se fija como **OBJETIVO** que representantes políticos se apropien de un compromiso compartido, real y efectivo para el desarrollo de una cultura de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de las corporaciones locales y Mssb.

En este programa, de las **8 acciones** previstas para el 2025, se han concluido con éxito **seis acciones**. Además, en base a la reconfiguración orgánica del área, se han iniciado los pasos necesarios para la creación de la comisión técnica para la igualdad, prevista para 2028, con la mesa interáreas dentro de la Mssb.

#### **A1.1.1. Elaboración de documento marco de compromiso por la igualdad y estrategia de Adhesión al Plan de Igualdad para los ayuntamientos. (2025)**

El PPI aprobado por asamblea de la Mssb, se encuentra en disposición de los distintos Ayuntamientos para su adhesión a través de su aprobación por pleno.

Además, se encuentra elaborado y aprobado el documento marco que recoge el **compromiso político** por la igualdad de las entidades locales interesadas. Quedando pendiente la simplificación de su contenido a petición de la Mesa de trabajo de la MSSB. El cual, tras su modificación, se procederá a la apertura para su firma y aprobación por los órganos plenarios a principios de 2026. Su finalidad es dotar a las EELL de un marco de actuación con validez y eficacia jurídica, que fundamente la elaboración y desarrollo de las políticas locales para la igualdad entre mujeres y hombres. Asentando así la base de la implantación de un modelo de gobernanza avanzada de igualdad en las EELL.

#### **A1.1.2. Reactivación de la actual Mesa de Igualdad Mssb. (2025)**

Para el cumplimiento de este apartado se han desarrollado dos medidas diferenciadas.

Por una parte, se ha procedido a la **adaptación** de la composición de la Mesa de trabajo para la igualdad, a partir de ahora la *Mesa*, a lo dispuesto en los artículos 17 y 18 de los Estatutos de la Mssb. En los que se establece que las personas integrantes de la Comisión Permanente, órgano designado como la Mesa y con competencias en materias de igualdad dentro de la MSSB, deben pertenecer a la Junta General previa designación por los plenos municipales (Acta de la Comisión Extraordinaria de 6 de marzo de 2025). Siendo su constitución, uno de los requisitos previstos en las bases de la subvención del INAI 2024<sup>2</sup> para la contratación de la figura profesional de agente de igualdad.

---

<sup>2</sup> RESOLUCIÓN 213E/2024, de 3 de mayo, de la directora gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones del Instituto Navarro para la Igualdad a entidades locales de Navarra, para desarrollar en el año 2024 proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres. Base 3ª.4. –Contar con un grupo técnico interáreas municipales, o con el compromiso firme de constituirlo durante el periodo subvencionable, para asegurar la integración efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todas las áreas de trabajo de la entidad local.

Por otro lado, se ha elaborado un documento que **regula el funcionamiento** de la Mesa de Trabajo para la Igualdad, el cual ha sido aprobado en sesión ordinaria de la Mesa el 18 de diciembre de 2025.

#### **A1.1.3. Constitución de los Grupos de Trabajo Municipales. (2025)**

Se ha elaborado una propuesta para los municipios, donde se recogen las **recomendaciones de la configuración** de los grupos de trabajo, **funciones, funcionamiento** y propuesta de **calendarización** de sesiones. Aspectos los cuales serán consensuados y adaptados a cada realidad. Además, se ha elaborado una **propuesta de estrategia de trabajo y coordinación** del área de igualdad a los distintos ayuntamientos, aprobada por la Mesa (Acta de 18\_12\_25). Siendo prevista la finalización de la constitución formal para primer trimestre del 2026.

#### **A1.1.4. Creación de la Comisión Técnica de Igualdad y Transversalidad de Género compuesta por trabajadoras, trabajadores y personal político con responsabilidad en la dirección de equipos de trabajo de acuerdo a las indicaciones de composición establecidas en el apartado de “Gestión del I Plan de Igualdad”. (2028)**

- *Grupo de trabajo de igualdad, conformado con al menos dos de las personas con responsabilidad técnica, interés y formación en materia de igualdad.*

Si bien, esta medida se calendariza en el año 2028, en el año el curso se ha concluido la fase inicial, con la constitución formal del **Grupo Técnico Interáreas<sup>3</sup>**, para asegurar la integración efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todas las áreas de trabajo de la Mssb. En dicho grupo estará representado personal técnico de los principales programas según acta la creación 27\_10\_25.

#### **A1.1.5. Creación del Consejo Abierto del Plan de Igualdad conformado por colectivos sociales de los municipios. (2025)**

Se ha iniciado su puesta en marcha. Se ha propuesto desde las asociaciones con mayor vinculación con el área de igualdad, como las asociaciones locales de mujeres. Quedando pendiente la formalización, elaboración de documento que contenga las Funciones y creación de un documento para facilitar la inscripción de las personas representantes para la constitución del consejo.

#### **A1.1.6. Mantenimiento de la contratación de la figura de Técnica de Igualdad e incorporación del puesto en la Plantilla Orgánica de la MSS. (2025/2026)**

Actualmente, el mantenimiento de la contratación de la figura técnica de igualdad se realiza mediante renovaciones de contrato temporales. Esta figura profesional se ha incorporado a la

---

En dicho grupo deberá estar representado personal técnico de todas las áreas municipales, y deberá fijarse su calendario de sesiones.

<sup>3</sup> RESOLUCIÓN 64E/2025, de 18 de febrero, de la directora gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones en concurrencia competitiva "Subvenciones a entidades locales de Navarra para fomentar la contratación, consolidación, y apoyo al mantenimiento del personal técnico de agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la ayuda a su financiación



plantilla orgánica de la Mancomunidad de acuerdo a la plantilla provisional publicada (Acta de la asamblea de 21\_11\_25).

#### **A1.1.7. Creación de una sección específica de igualdad dentro de la página web de la Mssb con contenidos del I Plan de Igualdad y otros temas relacionados. (2025)**

Medida instaurada<sup>4</sup> en cumplimiento del principio de transparencia y la voluntad de compartir recursos a la ciudadanía.

#### **A1.1.8 Realización de un boletín periódico y difusión a la población de lo que se está ejecutando en el marco del I Plan de Igualdad, de las programaciones anuales y de los avances y retos pendientes en materia de igualdad de oportunidades en cada municipio. Programa Igualdad Mssb. (2025-2030).**

Se da cumplimiento a través del apartado Actualidad de la Web de la MSSB. Sedesocial.es.

Si bien se recomienda desarrollar vías de promoción de suscripción al servicio de información. Así como fijar indicadores para posibilitar la evaluación del interés de la información difundida, configurar prioridades en contenido, y optimizar un procedimiento de comunicación efectivo tanto para ciudadanía como para personal de las EELL.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN: A.2. Capacitación al personal político, trabajadoras y trabajadores municipales de los ayuntamientos y mss.**

#### **Programa A2.1. Sensibilización y capacitación para la incorporación del enfoque de género en la actividad municipal.**

El área fija como **OBJETIVO** que el personal político y técnico que desempeña su labor, esté sensibilizado en materia de igualdad y capacitado para incorporar transversalmente la perspectiva de género en su trabajo.

En este programa, de las **3 acciones** previstas para el 2025, las cuales se encuentran completadas.

#### **A2.1.1 Distribución periódica a través de mails y publicación en la sección de igualdad la web de la Mssb de la oferta de acciones formativas planificadas desde la Mssb y otros organismos públicos. (2025/2030)**

La difusión de la oferta de acciones formativas se realiza fundamentalmente a través de correo electrónico a los correos corporativos en el caso del personal de la mancomunidad y del correo genérico de los Ayuntamientos.

---

<sup>4</sup> Ver en web sedesocial.es

En concreto se han difundido tres acciones formativas vía online organizadas por la FNMC y ocho acciones formativas presenciales fomentadas por el área de igualdad de la Mssb. Habiendo obtenido los siguientes resultados de participación.

**Formativas FNMC personal técnico y profesionales de la MSSB y Ayuntamientos:**

Curso igualdad básico y violencia <b>2025</b> : lo realizan 2 mujeres y una de la Mssb y otra del ayuntamiento de Cadreita.
Curso de lenguaje inclusivo; 1 mujer trabajadora de la Mssb
Curso Clausulas Lesmes <b>2025</b> : lo realiza una mujer empleada del ayuntamiento de Milagro.
<b>Total 2025: lo realizan cuatro mujeres trabajadoras</b>

**Formación de la FNMC para personal electo de los ayuntamientos:**

Curso igualdad básico y violencia <b>2025</b> : 0
<b>Total 2025: lo realizan 0</b>

**Formacion presencial promovida Programa Incorporación social en coordinación con el área de igualdad a “Empleo social protegido” (2 acciones formativas)**

el programa de inserción social y dentro del E.S.P. (Empleo social protegido), en colaboración con el área de igualdad en con se han realizado dos sesiones formativas presenciales:

*Sesión 1\_ formativa Finanzas, bienestar e igualdad, para el personal del empleo social protegido.*

*Fecha:* viernes 29 de agosto, *Horario:* 10:00. Centro Cívico Cadreita. *Participantes:* 13 participantes, siendo 11 mujeres y 2 hombres.

*Sesión formativa 2\_ Introducción a la Violencia de género.* *Fecha:* viernes 29 de agosto. *Horario:*

12:30 Centro Cívico Cadreita. *Participantes:* 13 participantes, 1 hombres.

**Formación presencial a Personal técnico de la MSSB (3 acciones formativas)**

Se han realizado las siguientes a Acciones formativas Planificadas por el área de igualdad de la Mssb presenciales:

1. Prácticas que transforman. Consistente en dar herramientas de Acompañamiento a mujeres supervivientes de Violencia de Género y sexual: de las cuales participaron Trabajadoras sociales del centro de salud más personal profesional de la mancomunidad. Participando un total de 15 personas todas mujeres.

2. Interseccionalidad mujer racializada (etnia gitana); dicha participación se hizo extensiva a las figuras de promoción escolar junto personal de la Mssb. 22 personas siendo dos hombres.
3. Talleres fomento de autocuidado: Personal profesional de la Mssb para profesionales del SAD (servicio de atención al domicilio) y personal técnico con la participación de 15 mujeres.

#### **Formación presencial a Personal político de los Ayuntamientos (3 acciones formativas)**

1. Incorporación perspectiva de género: Herramientas básicas para la igualdad Arguedas: 7 personas de Arguedas
2. Incorporación perspectiva de género: Herramientas básicas para la igualdad Valtierra: 10 personas 8 de Valtierra y dos mujeres de Villafranca
3. Incorporación perspectiva de género: Herramientas básicas para la igualdad Milagro: 5 personas 4 de milagro y 1 hombre de Villafranca

Se ve **recomendable** diseñar un procedimiento de comunicación eficaz para llegar a mayor número de personas disminuyendo las incidencias. Sobre todo, para formación *on line* para personal político y profesional. Para ello se entiende que es necesario que los grupos de trabajo de cada ayuntamiento indiquen sus preferencias.

#### **A2.1.2. Elaboración de un documento que recoja las necesidades formativas de todo el personal de los Ayuntamientos y Mssb en materia de aplicación del enfoque o transversalidad de género. (2025 y 2028)**

Las necesidades formativas del personal de las EELL se han determinado en base al momento inicial de implantación enfoque de género, sin haber sido requerido análisis diagnóstico expreso.

#### **A2.1.3. Elaboración de un Plan de formación trianual que dé respuesta a las necesidades formativas recogidas en los Ayuntamientos y Mssb. (2025 y 2028)**

Se ha desarrollado propuesta formativa anual tanto a personal electo como a profesional de las EELL, con una mayor acogida en modalidad presencial que telemática.

Viéndose **recomendable** trabajar esta acción en los grupos de trabajo municipales para determinar los términos en que se concreta el compromiso político de cada Ayuntamiento, y fijar tanto el contenido como la duración de las acciones formativas a medio plazo.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN: A.3. Canales de comunicación de las políticas y acciones de igualdad

En este apartado encontramos el desarrollo inicial de procedimientos y herramientas para la igualdad y prevé **tres acciones** para el 2025 dentro de su único programa.

### Programa A3.3. Canales de comunicación de las políticas y acciones de igualdad.

Este programa fija como **OBJETIVO** Que todas y todos los miembros de las corporaciones locales y de la Mssb y sus plantillas de personal dispongan de cauces y canales para la información permanente de las políticas de igualdad desarrolladas en el territorio.

En este programa, de las **3 acciones** previstas para el 2025, se han concluido con **éxito 2**. Siendo la causa fundamental de no realización de las 2 previstas, es la necesidad de establecimiento de las mesas de trabajo para la igualdad municipales.

#### **A3.3.1 Difusión periódica de las acciones del I Plan de Igualdad desarrolladas y planificadas a todas las personas que forman parte de las corporaciones locales a través de envíos por mail. (2025/2030)**

Si bien estas acciones se enmarcan dentro de las sesiones ordinarias de la Mesa, se ve necesaria la elaboración de un plan de comunicación efectivo elaborado en coordinación con las mesas municipales.

#### **A3.3.2 Actualización permanente de contenidos de la sección específica de igualdad de la página web de la MSS. (2025/2030)**

Se ha incorporado sección en la web de la Mssb.

#### **A3.3.3 Recomendación de contenidos en la sección específica de igualdad de las páginas web de los Ayuntamientos. (2025/2030)**

Pendiente de desarrollo orgánico municipal del área de igualdad.

## 5. EJECUCIÓN DEL EJE OPERATIVO

Continuamos por el seguimiento de ejecución del eje Operativo. El cual desarrolla dos ÁMBITOS (B y C). Los cuales contemplan medidas destinadas a conseguir municipios libres de violencia y comunidades corresponsables.

Para este año 2025, en el ÁMBITO B se prevén DOS ÁREAS DE INTERVENCIÓN. Una relativa al Conocimiento sensibilización y prevención sobre la realidad de la violencia contra la mujer. Que contienen dos programas; conocimiento y sensibilización y el segundo relativo al compromiso de la ciudadanía. Con un total trece **acciones y realiza ocho**.

En relación al Ámbito C, se prevén tres áreas de intervención con tres programas cada uno de ellas, y un total de **cuatro acciones** de las cuales se han realizado **tres**.

Por lo tanto, en este eje, se contempla un Total de **diecisiete** acciones, de las cuales se entienden por realizadas **once acciones**.

## ÁMBITO B. MUNICIPIOS LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES.

En este ámbito se aborda la línea tercera del PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA, Poner fin a la violencia contra las mujeres. Y para ellos se desarrollan dos áreas de intervención, centradas en sensibilización y atención.

La primera área de intervención B1, contienen DOS PROGRAMAS con **diez acciones**, habiéndose realizado **seis**. En la segunda área de intervención B2, se contiene un único PROGRAMA con **cuatro acciones**, de las cuales se han realizado **dos**. Ámbito B: total **catorce acciones** y realizas **ocho**.

### ÁREA DE INTERVENCIÓN B1. Conocimiento, sensibilización y prevención sobre la realidad de la violencia contra las mujeres en el territorio.

#### Programa B1.1. Conocimiento, sensibilización y prevención.

Este programa fija como **OBJETIVO** que la población disponga de información sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en el territorio, sus causas estructurales, cómo operan los mecanismos de maltrato y el impacto que tienen en las mujeres evitando su culpabilización, incluidas aquellas conductas de desigualdad que generalmente están invisibilizadas y normalizadas.

En este programa, de las **diez acciones** previstas para el 2025, se han concluido con éxito **seis**.

#### **B.1.1 Mantenimiento de un registro unificado en la MSS el que se integre toda la información de los diferentes servicios de violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones. (2025/2030)**

La dificultad operativa de la creación de un registro unificado ha ce que se consideren inviable la presente medida. Se opta por la Adaptación de gestiona y análisis de programa Sissna.

Se **recomienda** la necesidad de Revisión de procedimiento de recepción derivación y seguimiento de casos VG tanto de mujeres y sus descendientes y su necesidad de incorporarlo al protocolo de coordinación. Así como garantizar los accesos de la figura técnica de igualdad da las herramientas de gestión (gestiona, Sissna y gestión de Atenpro).

#### **B.1.1.2 Campañas informativas en soportes físicos y digitales a la población con información sobre las denuncias por violencia de género en la Mssb y otros datos vinculados a su incidencia en el territorio. (2026 y 2029)**

Si bien esta acción se prevé fuera del periodo 2025, se han realizado acciones de divulgación.

La información relativa a denuncias depende del INAI, que en la actualidad no dispone de la posibilidad de facilitar dichos datos de manera periódica, tal y como se venía realizando. No obstante, se ha solicitado esta información de forma expresa, y los datos obtenidos han sido incorporados a la evaluación de situación para la elaboración del Protocolo de Coordinación de Actuación frente a situaciones de violencia contra las mujeres y sus descendientes.

#### **B.1.1.3 Campañas de sensibilización en soportes físicos y digitales sobre las causas y clases de la violencia contra las mujeres y en concreto de género, sus manifestaciones (incluidos los micromachismos) y su impacto en las mujeres. (2027 y 2030)**

Si bien esta acción se prevé su realización fuera del periodo del año 2025, se realizan campañas lideradas por el grupo de técnicas de igualdad que representan a las entidades locales para al s que trabaja. Este grupo elabora Campañas dentro de las principales efemérides de la Red y FNMC principales y otras de interés para las localidades:

1. 8 de Marzo “ Día internacional de la mujer”
2. 15 de Octubre Mujer rural: “mujer rural en el centro de las políticas públicas”
3. 25 de Noviembre “violencia digital, impacto real”

Desde la Mssb se han desarrollado las siguientes campañas;

4. Fiestas patronales: DÍA DE LA MUJER
5. Videos elaborados en el marco de pacto por los cuidados.

Desde el INAI se fomenta;

1. 17 de Mayo contra la LGTBIFOBIA

Se **Recomienda** la creación de indicadores que permitan su seguimiento, así como determinar la atribución de su gestión al órgano en cada localidad.

#### **B.1.1.5 Realización de una jornada anual en torno al 25 de noviembre de manera rotatoria en los diferentes municipios de la MSS dirigida a la población en general sobre violencia contra las mujeres y centrada en diferentes manifestaciones de la violencia como la mutilación genital femenina, la trata con fines de explotación sexual, día de la niña, etc. y con los materiales de la Comunidad Foral de Navarra. (2025/2030)**

Falta medios económicos

**B.1.16 Creación de mecanismos para que las actuaciones en los espacios festivos garanticen el respeto de las mujeres y se desarrollan desde valores de igualdad. (2025/2030)**

- **Voy y vengo:** reparto de folletos informativos sobre recursos contra violencia mujer para juventud elaborados por el INAI Y CAIVS.
- **Campaña fiestas día de la mujer:** incorporación de cartel en programación de fiestas patronales de las localidades, dotando contenido al día de la mujer. También se repartió cartelería y pegatinas en locales de ocio por ESP y por las corporaciones municipales y asociaciones de mujeres.
- **Puntos informativo en fiestas:** los puntos violetas en las localidades son liderados por las asociaciones de mujeres

**B1.1.7 Realización de otras actuaciones de sensibilización (charlas, conferencias, obras de teatro, escape rooms, concursos, etc.) que den a conocer la realidad de la violencia contra las mujeres. (2025/2030)**

Las dos vías fundamentales de ejercicio de esta Acción son;

- A) Acciones lideradas por los ayuntamientos a través de la financiación derivada de fondos de pacto de estado. Resolución de 18 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, de transferencias para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las entidades locales en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género para el ejercicio 2025. Previsión de implantación de seguimiento para el 2026.
- B) Acciones lideradas por las asociaciones de mujeres locales con fondos principalmente provenientes por fondos de Gobierno de Navarra a través de las subvenciones del INAI. Se indica la Programación coordinada con el área de igualdad.

Datos	8 M	Fiestas Patronales	15 O	25N	Presupuesto
Asociación De Mujeres De Cadreita <b>La Ribera</b>		Punto Violeta			487
Asociación De Mujeres De Arguedas <b>La Sierra.</b>	Teatro	Punto Violeta	Narrativa feminista	Charla Mujer Superviviente	3.047
Asociación De Mujeres De Valtierra <b>La Torraza</b>		Punto Violeta			487

Asociación De Mujeres De Milagro <b>Las Cerezas</b>	Monólogo	Punto Violeta		Charla Mujer Superviviente	1.348
Asociación De Mujeres De Villafranca <b>Asmuvi</b>		Punto Violeta	Escape Room + Cine	Teatro	3.500

Se incorpora como **recomendación** presentar la fecha correspondiente a EFEMÉRIDES a los ayuntamientos, así como la presentación de las propuestas de programaciones anuales de las asociaciones, en esta materia, a principio de año para que no compitan con la propias organizadas por la EELL, y conseguir otorgar un papel prioritario en su realización.

#### **B1.1.8 Campañas de sensibilización dirigida a la población masculina sobre las diferentes formas de ejercicio del poder sobre las mujeres y modelos alternativos de ejercer una masculinidad más empática, respetuosa, igualitaria y libre de sesgos machistas. (2025, 2027 y 2029)**

Falta recursos económicos

### Programa B1.3. Compromiso de la ciudadanía

Se fija como **OBJETIVO** que la población de la MSSB aumente su compromiso e implicación activa con la erradicación de la violencia contra las mujeres.

En este programa, de **una acción** previstas para el 2025, la cual se ha concluido con **éxito**. Siendo la causa fundamental de no realización de las 2 previstas, es la necesidad de establecimiento de recursos económicos suficientes.

#### **B1.3.1. Campañas de sensibilización sobre la violencia de género como asunto colectivo en la que todas las personas a título individual asuman su compromiso en la solución.**

Esta acción se abordó en la creación del Videos “Si lo escuchas también te afecta” financiado por la línea de subvención del INAI pacto cuidados”. Disponible en la web y canal de YouTube de la Mssb.

[https://www.youtube.com/watch?v=rZyp5GB\\_0Dg](https://www.youtube.com/watch?v=rZyp5GB_0Dg)

### Programa B1.4 Relaciones igualitarias en población infanto juvenil

Su objetivo es que la población infantil y juvenil sea capaz de construir relaciones basadas en la igualdad y prevé **dos acciones** las cuales no se han realizado por falta de recursos económicos.



#### **B1.4.3 Talleres de relaciones de buen trato e identificación de la violencia contra las mujeres dirigido a personal técnico y docente que trabaja con población infanto juvenil. (2025/2030)**

Falta de recursos económicos.

#### **B1.4.4 talleres de educación sexual y análisis crítico de la pornografía y prostitución dirigido a población joven y familias. (2025/2030)**

Esta línea de trabajo se venía cubriendo con el programa financiado por gobierno de Navarra en su línea de salud. Si bien el presupuesto no permite su realización se trasladará los grupos municipales.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN B2. Atención a las mujeres y menores supervivientes de violencia de género.**

#### **Programa B2.2. Conocimiento de recursos y coordinación.**

Se fija como **OBJETIVO** que todas y todos los agentes implicados en la atención directa o indirecta a mujeres y menores supervivientes de violencia de género conozcan los recursos de atención disponibles y los canales de coordinación entre ellos.

En este programa, de las **cuatro acciones** previstas para el 2025, se han concluido con **éxito dos**. Siendo la causa fundamental de no realización la necesidad de establecimiento de las mesas de trabajo para la igualdad municipales y la necesidad de incorporar mayor operatividad a las herramientas desarrolladas.

##### **B2.2.1. Creación de la Mesa para la coordinación de actuaciones en materia de violencia contra las mujeres entre los y las agentes locales implicadas.(2025)**

Pendiente de revisión del protocolo de coordinación de las actuaciones en materia de violencia.

##### **B2.2.2. Elaboración de un Protocolo local de coordinación y actuación con todos los agentes implicados en materia de detección, derivación y atención a mujeres y menores supervivientes de violencia de género contra las mujeres. (2025)**

Borrador presentado en memorias (INAI). Pendiente de revisión del protocolo de coordinación de las actuaciones en materia de violencia.

##### **B2.2.4 Elaboración de un Protocolo local de la Mancomunidad para la prevención y atención de agresiones sexistas y lgtfóbicas en espacios festivos de acuerdo a las directrices y asesoramiento del INAI. (2025)**

Falta de recursos económicos suficientes.

#### **B2.2.5. Anexo de adhesión al Protocolo local de la Mancomunidad para la prevención y atención de agresiones sexistas y lgtfóbicas de acuerdo a las directrices y asesoramiento del INAI por los ayuntamientos. (2025)**

Pendiente desarrollo y adaptación de medida.

### **ÁMBITO C. CORRESPONSABILIDAD EN EL AVANCE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES, NIÑAS Y NIÑOS.**

Este ámbito se ajusta a la línea dos y cuatro del PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NAVARRA. Se plantean un total de tres programas: Sensibilización sobre el valor de los cuidados, con una acción, recursos de conciliación con dos acciones y apoyo a colectivos ciudadanos con una acción con un total de **cuatro acciones** de las cuales se han realizado con éxito **tres**.

**ÁREA DE INTERVENCIÓN C1.** Participación equitativa de mujeres y hombres en las diferentes tareas de la vida diaria, especialmente en las relacionadas con los cuidados.

Se contemplan un programa centrado en la sensibilización sobre el valor de los cuidados con **una acción** la cual ha sido realizada.

#### **Programa C1.2. Sensibilización sobre el valor de los cuidados.**

Se fija como **OBJETIVO** que la población de los municipios de la Mssb aumente su sensibilización sobre el valor de los cuidados para el sostenimiento de la vida, especialmente la población masculina.

En este programa, de **una acción** previstas para el 2025, la cual se ha podido realizar con modificaciones por falta de presupuesto.

**C1.2.1. Realización de jornada, feria o muestra de los cuidados anual dirigida a la ciudadanía y con la participación de los colectivos sociales en torno al 29 de octubre (Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo) de forma rotatoria en los diferentes municipios de la Mancomunidad. (2025/2030)**

El 4 de abril de 2025 se realizó en Cadreita la Presentación del trabajo realizado con motivo del pacto por los cuidados firmado en 2024. En concreto este evento acogió la presentación de varios videos cuyo objetivo común es introducir la perspectiva de los cuidados, fomentando comunidades que cuiden de manera sostenible. (proyecto el cuidado nos une).

En el video “Experimento social” se pretende visibilizar el coste vital que soportan las persona cuidadoras principales y su insostenibilidad. Destacando que este papel es protagonizado principalmente por mujeres: <https://www.youtube.com/watch?v=xz22liPw554>

En el video “Estereotipos de género” se pretende visibilizar que los estereotipos y mandatos de género imperantes en la sociedad pueden llevarnos a valoraciones de las situaciones erróneas: <https://www.youtube.com/watch?v=4Su7AgQFEv4>

Además de realizarse jornada formativa de una duración aproximada de hora y media, donde se introdujo la perspectiva feminista en el ámbito de los cuidados.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN C2. Comunidades corresponsables.

Se contemplan **dos programas** distintos con un total de **cuatro acciones** de las cuales se entienden por **realizadas tres**.

### Programa C2.1. Recursos de conciliación.

Se fija como **OBJETIVO** que las diferentes entidades presentes en el territorio de la MSS, Ayuntamientos y colectivos sociales aumenten sus recursos y medidas dirigidas a cubrir las necesidades reales de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y los cuidados

En este programa, de las **dos acciones** previstas para el 2025 y se han podido realizar **una** de las dos. Siendo causa de impedimento la necesidad de establecimiento de las mesas de trabajo para la igualdad municipales.

#### **C2.1.1. Consolidación y ampliación de los recursos públicos municipales. (2025/2030)**

Esta medida, afecta principalmente a competencias municipales (necesidades de conciliación y flexibilización de los criterios de admisión permitiendo la inscripción durante todo el año: servicio de madrugadoras/es en las escuelas, plazas en los servicios gratuitos de 0 a 3 años, ludotecas, comedores escolares, etc.). Por lo que es necesaria la mesa de trabajo municipal.

Si se ha incorporado aspectos con perspectiva de género en la gestión de las escuelas de verano, competencia de la Mssb.

#### **C2.1.6. Ejecución, seguimiento y evaluación del Pacto por los cuidados de la Mssb. (2025/2028)**

Incorporado a la memoria de la subvención de proyectos del INAI.

### Programa C2.2. Apoyo a colectivos ciudadanos.

Se fija como **OBJETIVO** que la ciudadanía cuente con recursos, servicios y apoyo específicos desde la MSSB para la creación de grupos y/o colectivos feministas, estructuras de coordinación entre entidades sociales que trabajen por la igualdad e incorporación el enfoque de género en la gestión de todos los colectivos y entidades sociales.

En este programa, de **una acción** previstas para el 2025, se han concluido la cual se ha concluido con **éxito**.

#### C2.2.4. Difusión de las subvenciones. (2025/2030)

Las subvenciones del interés son derivadas a agentes sociales interés, asociaciones y empresas. Siendo principalmente líneas de financiación autonómica y estatal.

## 6. CONCLUSIONES

El **Eje Estratégico** contempla un total de **catorce acciones para el año 2025** (incluida una acción incorporada a este periodo), de las cuales **once han sido ejecutadas**. La no realización del resto está vinculada, principalmente, a la necesidad de culminar la constitución de los grupos de trabajo municipales.

Por su parte, el **Eje Operativo** prevé un total de **dieciocho acciones**, de las cuales **once se consideran realizadas**.

En conjunto, durante el ejercicio 2025 se han ejecutado **22 de las 32 acciones previstas**, lo que supone un **grado de cumplimiento significativo en la primera anualidad** del Primer Plan de Igualdad de la Mancomunidad. Las principales causas que han impedido la ejecución del resto de acciones han sido la **limitación de recursos presupuestarios** y la **ausencia de estructuras orgánicas municipales consolidadas** para la gestión de competencias propias.

Estos datos evidencian que, durante el periodo evaluado, se han producido **avances relevantes en la implementación del Plan**, entre los que destacan:

- Un grado de ejecución significativo en la primera anualidad del Plan.
- Un mayor nivel de avance en el **Eje Estratégico**, con la consolidación de estructuras básicas de gobernanza, capacitación y comunicación en materia de igualdad.
- Avances relevantes en el **Eje Operativo**, especialmente en las áreas de sensibilización y corresponsabilidad, si bien condicionados por la disponibilidad presupuestaria y la falta de estructuras municipales consolidadas.
- La creación y fortalecimiento de **estructuras institucionales de igualdad** (Mesa de Igualdad, grupo técnico interáreas y área de igualdad), que constituyen un logro clave del periodo evaluado.
- La **formación y sensibilización del personal técnico y político** como línea prioritaria de actuación, con una mayor participación en modalidades presenciales.

Siendo las principales **causas de no realización** de las acciones previstas;

- **Insuficiencia de recursos económicos**, que ha limitado la ejecución de determinadas acciones, especialmente en los ámbitos de sensibilización, prevención y elaboración de protocolos.

- **Falta de estructuras orgánicas municipales consolidadas** en materia de igualdad, lo que ha impedido el desarrollo de acciones dependientes de la competencia directa de los ayuntamientos.
- **Retraso en la constitución de los grupos de trabajo municipales**, necesarios para la planificación, coordinación y ejecución de diversas medidas previstas.
- **Dependencia de información y recursos externos** (INAI y otros organismos), que ha condicionado la implementación de algunas actuaciones.
- **Limitaciones operativas y técnicas**, derivadas de la fase inicial de implantación del Plan y de la necesidad de ajustar procedimientos y herramientas de gestión.

No obstante, se identifican **áreas de mejora**, tales como el refuerzo de la participación ciudadana, la optimización de la difusión pública de las desigualdades detectadas y la consolidación de mecanismos de seguimiento más sistemáticos, junto con una mayor dotación de recursos presupuestarios.

En conjunto, el **Plan de Igualdad se encuentra en una fase de implantación y consolidación**, mostrando avances relevantes y ofreciendo una base sólida para la continuidad y mejora de las políticas de igualdad en los próximos periodos.

## 7. RECOMENDACIONES

- Comunicaciones: se hace necesario establecer un protocolo de comunicaciones para asegurar una difusión de la información efectiva.
- Recuperar los programas de salud financiados por gobierno de Navarra dentro de la programación anual de cada Ayuntamiento siempre que los presupuestos municipales lo permitan.
- Promover que el gasto de los fondos de Pacto de estado se ajuste a la guía de buenas prácticas del ministerio de igualdad y sirvan de apoyo a la materialización de compromiso para la igualdad y su planificación anual.
- **Se recomienda** la creación de indicadores que permitan el seguimiento de la planificación anual en los ayuntamientos, así como de las propuestas el área de igualdad de la Mssb (campañas etc.) así como determinar la atribución de su gestión al órgano en cada localidad.
- Elaborar informes de seguimiento de la realización de comisiones informativas, así como otras acciones de coordinación con sus respectivos ayuntamientos.
- Se ve **recomendable** diseñar un procedimiento de comunicación eficaz para llegar a mayor número de personas disminuyendo las incidencias. Sobre todo, para formación *on line* para personal político y profesional.
- Se incorpora como **recomendación** presentar la fecha correspondiente a EFEMÉRIDES a los ayuntamientos, así como la presentación de las propuestas de programaciones anuales de las asociaciones, en esta materia, a principio de año para que no compitan con la propias organizadas por la EELL, y conseguir otorgar un papel prioritario en su realización.

## 8. OTROS DATOS DE INTERÉS:

### Guía de seguimiento:

Se ha desarrollado previamente la Guía de Seguimiento y Evaluación, conforme al apartado 8 del PPI, con el objetivo de garantizar rendición de cuentas, transparencia y mejora de procesos. El informe resultante está disponible en la web de la Mancomunidad, en la sección de herramientas del Programa de Igualdad, y se enviará al personal de las entidades locales.

### Red de Municipios por la Igualdad:

Dentro del Programa de Actuaciones 2025 de la FNMC, se impulsa la creación de una Red de Entidades Locales por la Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia machista. Su definición estatutaria y reglamentaria se realizará mediante un grupo de trabajo formado por la FNMC, el INAI y otras técnicas de igualdad de entidades locales. La Mancomunidad participa en el proceso de forma no presencial por decisión de la mesa con justificación de su decisión por motivos presupuestarios.

### Reconocimientos 2025:

- **Premio AFAMMER:** La Mancomunidad de Servicios Sociales de Base recibió este galardón por su compromiso con la igualdad y la erradicación de la violencia de género en el medio rural, fortaleciendo redes de atención cercanas y transformadoras en Arguedas, Valtierra, Milagro, Villafranca y Cadreita. Entrega: 15 de octubre de 2025, Marcilla.
- **Premio Meninas 2025:** Otorgado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, este premio reconoce a la Red de Técnicas de Igualdad de Entidades Locales de Navarra por su labor en políticas locales de igualdad, asesoramiento, sensibilización y gestión de recursos para mujeres en contextos de violencia. La Red coordina las actividades de las técnicas de igualdad y participa en la creación de la Red de Entidades Locales por la Igualdad y contra la violencia machista.