

# I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2025-2030

**Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Arguedas,  
Valtierra, Milagro, Villafranca y Cadreita.**



MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES DE BASE



## ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL .....	3
2.	INTRODUCCIÓN .....	4
3.	MARCO NORMATIVO .....	5
4.	MARCO CONCEPTUAL .....	10
5.	GESTIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD .....	16
7.	ESTRUCTURA DEL I PLAN DE IGUALDAD .....	23
	ÁMBITO A. Incorporación del enfoque de género en el modelo de gobernanza.....	27
	ÁMBITO B. Municipios libres de violencia de género contra las mujeres. ....	34
	ÁMBITO C. Corresponsabilidad en el avance para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños. ....	43
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD .....	51
9.	LA ELABORACIÓN DE ESTE PLAN .....	56

## 1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

A finales de marzo de 2023 se creó la primera área técnica de igualdad dentro del seno de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de las nobles villas de Arguedas, Valtierra, Milagro, Villafranca y Cadreita.

La decisión estratégica de situarla inserta en este organismo responde a la ambición de los ayuntamientos mancomunados de poder desarrollar de manera eficaz su compromiso con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Este primer Plan de Igualdad expresa la materialización de su voluntad para ajustar el ejercicio de sus competencias y su función de servicio a la ciudadanía desde una perspectiva más igualitaria.

Esto supone un cambio de mirada y un ejercicio de autocrítica para transcender paradigmas normalizados que ocultan un posicionamiento de las mujeres en inferioridad de oportunidades y justifican la perpetuación de discriminaciones directas e indirectas. Una mirada impregnada de la conciencia de la desigualdad histórica que las mujeres viven por el hecho de ser mujeres.

El necesario diseño y ejecución de las políticas de igualdad es asumido por agentes de todo el arco político ya que desarrolla uno de los derechos fundamentales previsto en el artículo 14 de nuestra Constitución.

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

El Diagnóstico de Igualdad presentado en febrero de 2024 pone de manifiesto cómo las condiciones de discriminación que se mantienen a nivel global también tienen su expresión en nuestros territorios. Siendo función de la Mancomunidad de SSB acompañar para comprenderla y enfrentarla en cada uno de los territorios que la componen.

Este documento, al igual que el Diagnóstico, es resultado de un proceso participativo y consensuado de los diferentes agentes sociales y políticos de nuestra zona habiendo sido adaptado al “Itinerario para la planificación de la política de igualdad entre mujeres y hombres en entidades locales de Navarra” elaborado por el INAI.

El **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2025-2030** de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Arguedas, Valtierra, Milagro, Villafranca y Cadreita aspira a ser un instrumento generador de nuevas dinámicas que contribuyan a la transformación de las relaciones de género y a la creación de un espacio de igualdad real entre mujeres y hombres. Un primer Plan que deberá afectar a la vida y prácticas desde todos los ámbitos: político, técnico y ciudadano.

## 2. INTRODUCCIÓN

El **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Arguedas, Cadreita, Milagro, Valtierra y Villafranca** se constituye en el instrumento fundamental para el desarrollo de las políticas de igualdad en el territorio para el periodo 2025-2030 con una duración total de 6 años que es la expresión del compromiso de sus corporaciones locales con el cambio de las estructuras y condiciones que mantienen la desigualdad entre mujeres y hombres.

La Mancomunidad de los Servicios Sociales de Base (MSS) se quiere sumar al esfuerzo colectivo para la creación de un nuevo contrato social que regule las relaciones entre mujeres y hombres. Este compromiso se concreta en la elaboración de un documento que pretende dibujar el horizonte hacia el que caminar y establecer de manera organizada y sistemática el camino a recorrer. Este documento señala los retos que se plantean para la configuración de un territorio feminista, sostenible, abierto a la participación de las mujeres y libre de violencia contra las mujeres.

El año 2023 ha marcado un hito en el trabajo para la igualdad en el territorio. En este año se creó el **Programa de Igualdad de la MSS** con la finalidad de dar un impulso y dotar de organización a las diferentes actuaciones que ya se estaban poniendo en marcha de manera puntual por parte de los ayuntamientos. Los inicios del Programa de Igualdad han venido marcados por la necesidad de conocer cuál es la realidad de las desigualdades de género en sus municipios para poder diseñar una planificación estratégica con una mirada a medio y largo plazo y que integre el cambio de estructuras.

En ese mismo año se elaboró el **Diagnóstico de Igualdad** en los municipios de la MSS con la participación de la comunidad, tanto personal político y técnico como asociaciones y ciudadanía que ha permitido profundizar en el conocimiento de las desigualdades y también conocer las complicidades y alianzas que se pueden configurar para el trabajo orientado a la igualdad. Se abordaron asuntos relativos a la gobernanza local y la transversalidad de género; al cuidado, la corresponsabilidad y la conciliación; el empoderamiento de las mujeres, la participación sociopolítica y el cambio de valores; así como la violencia contra las mujeres. Ha sido un estudio ambicioso orientado a la creación de nuevas estrategias de acción siempre ancladas en el territorio y a las competencias de intervención desde lo local.

Por otra parte, esta intervención da respuesta a los requerimientos de la **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres** que recoge la obligación de las Entidades Locales de Navarra de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias que se traduce en la elaboración de planes de igualdad.

El **I Plan de Igualdad** define ámbitos de intervención, programas y objetivos que deberán provocar cambios en los diferentes espacios en los que se desarrolla la vida y, lo que es más importante, transformar estructuras que puedan estar perpetuando las desigualdades. Se elabora con un espíritu ambicioso —y también realista— de afectar a cómo se están pensando y aplicando las políticas municipales, de generar nuevos valores no sexistas, de crear un nuevo contrato social que regule la atención de los cuidados para una vida sostenible y de construir un territorio seguro para las mujeres.

### 3. MARCO NORMATIVO

La **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres** expresa de manera clara la obligación de las Entidades Locales de Navarra de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias. Se plantea, en la misma, la necesidad de crear **instrumentos** (como los planes u ordenanzas de igualdad) y de promover la incorporación de **personal** (recursos humanos) para garantizar la aplicación de la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas,

*Artículo 12.*

*5. Las Entidades Locales **incorporarán la perspectiva de género** en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y promoverán la incorporación de **personal** para el desarrollo y el ejercicio de las funciones con relación a lo que establece esta ley foral, pudiendo elaborar **ordenanzas de igualdad** que recojan lo establecido en este apartado.*

*6. Las Entidades Locales podrán establecer **planes de igualdad** entre mujeres y hombres en el ámbito de su territorio, y en todo caso, establecerán medidas para remover los obstáculos para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.*

En el contexto internacional se puede destacar cómo ya la **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS** de la Asamblea General de las Naciones Unidas en París (1948) introduce en su preámbulo la idea de la igualdad de derechos de mujeres y hombres. Desde ese momento se han generado numerosas normas, reglamentos y leyes que, como recomendaciones y/o como obligaciones, instan a todas las administraciones a trabajar para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. También desde lo local.

Se señalan a continuación aquellos más relevantes y con vigencia en la actualidad.



### ÁMBITO INTERNACIONAL.

- ▶ Las Conferencias de la Mujer de Naciones Unidas, ya desde 1985 (Estrategia de Nairobi) introducen ideas que apuntan a un enfoque de análisis más global acerca de la situación de las mujeres y que cobraron más fuerza en la Plataforma de Acción de Pekín (1995) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekín+20).



- ▶ 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**" con la creación de una nueva agenda, a partir de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000. Además del enfoque transversal de la igualdad, el Objetivo 5, busca "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

- ▶ La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** de 1979 (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- ▶ La **Convención Internacional de Derechos del Niño y la Niña** (1989).



### ÁMBITO EUROPEO.

La Unión Europea ha tenido como uno de sus ejes fundamentales el trabajo para la igualdad de mujeres y hombres. Así lo pone de manifiesto la numerosa producción de directivas, resoluciones y documentos estratégicos dirigidos a visibilizar las desigualdades y proponer estrategias de acción; así como, la creación —en el año 2006— del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** que se constituye en la agencia europea como 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 afectan a los estados miembros son los siguientes:

- ▶ La **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local** (2006) por la que los gobiernos locales y regionales se comprometen a utilizar sus competencias y a cooperar en favor de una mayor igualdad.





- ▶ La **Carta de la Mujer** (2010) que fue aprobada por la Comisión Europea para reforzar el compromiso en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea y subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas.
- ▶ El **Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica** del año 2011 y ratificado por el Estado Español en 2014.
- ▶ La **Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020-2025** de la Comisión Europea cuyos objetivos fundamentales son: poner fin a la violencia de género; combatir los estereotipos de género; reducir las brechas de género en el mercado de trabajo; lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía; abordar la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres; reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.



## ÁMBITO ESPAÑOL.

Desde la promulgación de la **Constitución Española** en el año 1978 y, en particular, en los últimos 20 años se han proclamado diferentes leyes y normas dirigidas a regular ámbitos que afectan a la desigualdad de mujeres y hombres:

- ▶ La **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- ▶ La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- ▶ La **Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- ▶ La **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.**



- ▶ La Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.



- ▶ El Pacto de Estado contra la violencia de género que fue ratificado por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias en el año 2017.
- ▶ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- ▶ El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▶ La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- ▶ El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 del Instituto de las Mujeres del Gobierno de España.



#### COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.

La Comunidad Foral también se ha constituido en un agente activo en el ámbito normativo y legislativo, siendo pionera en la promulgación de leyes y normas de este ámbito:

- ▶ La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres derogada por la LF 17/2019.
- ▶ La Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista derogada por la LF 14/2015.
- ▶ La Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente que 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.
- ▶ La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- ▶ El III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra de 24 de noviembre de 2017.
- ▶ La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.





- El **Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres a 2022-2027**. Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior. Comunidad Foral de Navarra.

Además se elaboró, en el año 2014, un documento que han orientado y servido de apoyo para la definición de las políticas de igualdad locales y que ha guiado la definición de los ejes de trabajo de este proyecto, y que actualmente se encuentra en proceso de reformulación.

Se ha tenido en cuenta también la información aportada por la técnica de igualdad en relación al nuevo documento ya que está participando en el proceso de reelaboración que se espera culmine a principios del año 2025.

**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** publicado por el Gobierno de Navarra dentro del Programa impulsado por el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad en el año 2014.

**Y el Itinerario para la planificación de las políticas de igualdad de las EELL en Navarra** publicada por el INAI en 2025. Herramienta que aspira a ser la hoja de ruta para impulsar políticas de igualdad y avanzar en materia de la violencia contra las mujeres desde el ámbito municipal.



Este marco normativo condiciona las obligaciones de las administraciones locales que deben atender a los requerimientos legales. La atención a las desigualdades entre mujeres y hombres ocupa un lugar destacado en la

legislación ya que se ha interpretado como una situación que afecta a los **derechos humanos** y a la que necesariamente hay que dar respuesta en un estado que aspira a la mejora de su sistema democrático.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

Los **PRINCIPIOS ORIENTADORES** son el punto de partida, son “nuestros principios” y deben guiar y “orientar” cada una de las intervenciones que se planifiquen dentro del Plan, tanto las dirigidas a la ciudadanía como las que se regulen para la gestión del Plan. Van más allá de una declaración de intenciones.

### PRINCIPIOS ORIENTADORES

1. Feminismo, empoderamiento y derechos humanos.
2. Gestión coordinada y cooperada de las competencias.
3. Diversidad e interseccionalidad.
4. Transparencia y participación.
5. Compromiso político para la igualdad.
6. Una guía de trabajo práctica, útil y concreta.

Los principios concretan el posicionamiento político ante la igualdad entre mujeres y hombres y los feminismos; también cómo se entiende el papel de la ciudadanía en el diseño y desarrollo de las políticas públicas de igualdad; y, en suma, cómo queremos que sea nuestro I Plan de Igualdad.

El Plan ha de contar como referencia principal el feminismo y los derechos humanos en su concepción más abierta, positiva y compartida favoreciendo una igualdad de oportunidades que garantice una libertad real de todas las personas. Dentro del feminismo, se entienden los procesos de empoderamiento, como “sentirse con poder”, que han de estar presentes en todo el desarrollo del Plan y no sólo como actuaciones concretas dentro de un ámbito determinado.

## FEMINISMO, EMPODERAMIENTO Y DERECHOS HUMANOS.

Como principio básico se propone visibilizar y dar valor al reconocimiento de la Igualdad de Género como Derecho Humano fundamental y las aportaciones de la Teoría Feminista.

Entendemos el **feminismo** como la “*lucha por la equidad de género y por el reconocimiento de las mujeres como personas físicas y sujetos de derecho*” según expresa ONU Mujeres, que nos aporta una de las claves más importantes que permite explicar y comprender las causas de las desigualdades y la discriminación de género.

El feminismo está estrechamente ligado al reconocimiento de la **igualdad de género** como **derecho fundamental** y uno de los principios para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible, tal y como se establece en el Objetivo 5 de la Agencia para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: “*lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*”.

El feminismo no puede entenderse sin el **empoderamiento** de las mujeres como estrategia metodológica de intervención orientada a superar los procesos discriminatorios a los que están sujetas.

Incluir empoderamiento como principio implica revisar el origen del término que “*incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de “poder para” —por ejemplo el reconocimiento de propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder, y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de ese reconocimiento— y no en el sentido de poder sobre otras personas*”<sup>1</sup>.

Se trata por tanto de huir de actuaciones “sedantes” del malestar de las mujeres o meros parches y, por el contrario, de **dar poder** para avanzar en los cambios estructurales en la sociedad y las comunidades.

En este mismo sentido, el empoderamiento se ha definido como el “*proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado*”<sup>2</sup>. Se incluye también a los hombres como sujetos susceptibles de iniciar procesos de empoderamiento en aquellos ámbitos de la vida en los que no han sido objeto de socialización como los cuidados, lo doméstico y los aspectos emocionales y relacionales de sus vidas.

<sup>1</sup> Extraído de Presupuestos públicos en clave de género, Emakunde (Emakumearen Euskal Erakundea / Instituto Vasco de la Mujer), 2006.

<sup>2</sup> Extraído de INSTRAW basado en IDRC 1998.

Los diferentes ámbitos competenciales y de funciones de los agentes implicados en el desarrollo del Plan de Igualdad (Mancomunidad y Ayuntamientos) requiere de una actuación conjunta y complementaria.

### GESTIÓN COORDINADA Y COOPERADA DE LAS COMPETENCIAS.

Las funciones y competencias de la MSS y de los Ayuntamientos en materia de igualdad entre mujeres y hombres difieren por razón de ámbito y funciones, por lo que se hace necesaria la **acción coordinada** para garantizar una gestión respetuosa.

El presente Plan de Igualdad resulta del ejercicio del artículo 12 de la LF 17/2019 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el que se prevé en su apartado 6 que: *“Las Entidades Locales podrán establecer planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de su territorio, y en todo caso, establecerán medidas para remover los obstáculos para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres”*.

Si bien las acciones que pretenden remover los obstáculos detectados en el Diagnóstico requieren de un ejercicio de las competencias coordinadas de las entidades locales que conforman la MSS en virtud del artículo 12.8 de la misma ley: *“Las Entidades Locales, en aplicación al principio general de colaboración, coordinación y cooperación establecido en esta Ley Foral, se coordinarán para favorecer el desarrollo de las funciones establecidas en la misma”*.

Las acciones propuestas que se extralimiten del ámbito competencial de la MSS han de ser debidamente **aceptadas por los Ayuntamientos**. El presente documento es un instrumento de recomendación, quedando condicionadas a los recursos disponibles por cada entidad.

La MSS agrupa a cinco municipios diversos, pero con **retos comunes** en el trabajo para la igualdad. Es preciso afrontarlos como una tarea compartida para la que se sumen esfuerzos y entender que lo que ocurre en un municipio afecta a la globalidad de la MSS.

La diversidad ha de concebirse como un elemento positivo y enriquecedor que no reproduzca y/o genere desigualdades entre mujeres y hombres en cuyo caso han de proponerse objetivos y actuaciones específicas para su abordaje desde un enfoque interseccional.

El Plan ha de contar con sistemas de información transparentes de la planificación, ejecución y resultados a disposición de todas las personas implicadas; así como con estructuras que creen mecanismos que faciliten la participación de las personas destinatarias.

Todas deben convertirse en partes activas de las políticas de igualdad y del proceso de desarrollo del Plan.

## DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD.

Las realidades sociales, sus problemas y necesidades son diversos y complejos. Es responsabilidad de la acción política incorporar una mirada que contemple las **múltiples variables** que atraviesan a cada persona y cómo éstas condicionan los procesos de discriminación.

A pesar de compartir un marco común con una educación y procesos de socialización de una sociedad androcéntrica donde a mujeres y hombres se les transmite una idea tradicional y estereotipada de los géneros, existen multitud de variables que hacen que esos procesos de socialización no tengan las mismas consecuencias para todas las personas.

De esta manera, encontramos una gran diversidad dentro de los grupos de mujeres o de los hombres, niñas o niños. Los itinerarios personales se configuran no sólo a partir de la asunción del género, sino que el contexto de origen, la familia, el eje rural-urbano, las capacidades funcionales, las condiciones sociales y económicas y un largo etcétera configuran una sociedad diversa que requiere de un abordaje desde un **enfoque interseccional**.

## TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN.

Un Plan de Igualdad aumenta su efectividad cuanto mayor sea el consenso generado en torno a él y a sus objetivos. De la misma manera en la que fue diseñado y realizado el proceso de diagnóstico, el Plan de Igualdad cuenta con **mecanismos y estructuras participativas** en las que diferentes agentes sociales pueden tener voz en los diferentes procesos de su desarrollo: diagnóstico (2023), diseño (momento actual), programación anual, implantación de medidas, seguimiento y evaluación.

Cuando hablamos de participación hay que tener en cuenta la **cooperación institucional** necesaria para el buen desarrollo del Plan implementando diferentes estrategias de coordinación, colaboración y trabajo conjunto entre las organizaciones representantes de la ciudadanía a diferentes niveles como son la propia MSS, los Ayuntamientos y las entidades sociales del territorio, aunque no solo. También con otras organizaciones gubernamentales como la Administración Foral de Navarra, la Federación de Municipios y Concejos o la propia Administración General del Estado a través de sus diferentes estructuras y programas en materia de igualdad.

Habrà que dar cabida al ejercicio de una plena **ciudadanía**. Para ello es necesario considerar a las mujeres y los hombres no como meros receptores de las actuaciones desarrolladas desde el Plan sino como agentes activos en los procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación, ya sea a nivel individual o colectivo a través del tejido social.

Una ciudadanía con “poder” para incidir en la vida social, cultural y económica del territorio.

El Plan es la concreción del compromiso de los Ayuntamientos de la MSS con el trabajo para la igualdad entendida como una cuestión que afecta a toda la población del territorio en su conjunto, sin fronteras municipales, y para la que es preciso dotar de partida económicas propias.

### COMPROMISO POLÍTICO PARA LA IGUALDAD.

El compromiso político con la igualdad es una condición indispensable para la implantación de la estrategia para la igualdad en el ejercicio de las competencias locales, la elaboración del correspondiente Plan y su desarrollo. Éste ha de expresarse en un **documento ad hoc** y ha de constituir la base para inspirar el desarrollo de la política para la igualdad entre mujeres y hombres. El hecho de ser un Plan de Igualdad de una Mancomunidad que engloba a diferentes municipios hace que cada uno de ellos (y la propia MSS) haya de plasmar su compromiso en **documentos singulares** que respeten los ritmos y particularidades de cada localidad en relación al desarrollo de las políticas de igualdad locales pero de manera homogénea y en consonancia con el espíritu y los principios del presente Plan de Igualdad.

Dicho **documento** incluiría los siguientes contenidos:

- A nivel estructural, los **órganos y figuras** existentes para el desarrollo de las políticas de igualdad tanto a nivel político: persona de referencia con responsabilidad política en igualdad, concejalías, comisiones informativas o grupos de trabajo, mesas, etc.; como a nivel técnico / profesional: personal específico especializado. Además, se ha de especificar la dependencia orgánico-funcional de las personas con responsabilidad técnica que deberá ser de la de mayor peso político de cada entidad (Alcaldía en el caso de los Ayuntamientos y Presidencia en el de la Mancomunidad).
- A nivel presupuestario, especificación de las **fuentes de financiación** de las que se servirán para la puesta en marcha de las diferentes acciones entre las que se encuentran, además de la financiación propia y diferenciada para la igualdad, las procedentes de la Comunidad Foral de Navarra y el Pacto de Estado contra la violencia de Género, entre otras.
- A nivel procedimental, la **voluntad de incorporar cambios** en las “maneras” de hacer política e integrar el análisis de género en toda la acción municipal, tanto en su planificación como en la ejecución. Ésta requiere, a su vez, una clara voluntad de participar en la formación necesaria para aumentar la sensibilización y el conocimiento de las principales normas y herramientas para la igualdad.
- A nivel operativo, la **adhesión** al presente Plan de Igualdad y las obligaciones que implica y el reconocimiento de competencias a la MSS para el acompañamiento y asesoramiento a los Ayuntamientos.

El Plan ha de ser una guía de trabajo práctica y útil que oriente la estrategia de las políticas de igualdad en la Mancomunidad y los Ayuntamientos con una estructura sencilla y compuesta por los diferentes elementos esenciales del mismo: objetivos, acciones, calendario, responsabilidades de ejecución y sistema para su seguimiento y evaluación.

### UNA GUÍA DE TRABAJO PRÁCTICA, ÚTIL Y CONCRETA.

El Plan de Igualdad se concibe como una **guía de trabajo** para el desarrollo de las políticas de igualdad en el territorio de la MSS que resulte de utilidad para el personal político y técnico con responsabilidades en el mismo; así como para la ciudadanía.

La estructura del Plan se organiza en objetivos y actuaciones de manera que sean fácilmente comprensibles, teniendo en cuenta la complejidad de la realidad sobre la que se pretende intervenir y transformar. Dichos objetivos se han definido con la intención de ser realistas pero también ambiciosos y responden a la disponibilidad y competencias de la administración local de la que dependen (la MSS y los Ayuntamientos). Además, cada territorio tiene sus peculiaridades en relación a los recursos públicos con los que cuenta y que pone a disposición del Plan de Igualdad.

Son objetivos claros y concretos que puedan ser **evaluados** una vez finalizada la vigencia del Plan. La definición de objetivos se ha planteado desde un posicionamiento **proactivo** y **estratégico** en relación al futuro deseado.

Se incluye también el **calendario** de aplicación de las diferentes actuaciones y las **responsabilidades** en su ejecución.

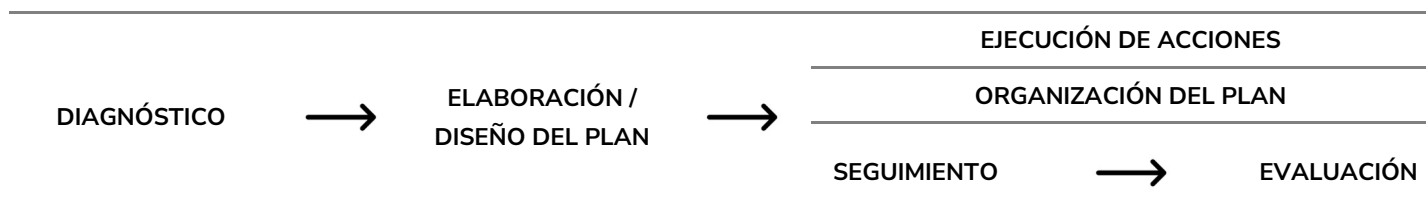
En este sentido, y a pesar de ser una guía de trabajo, ésta no ha de entenderse como un documento rígido y cerrado sino todo lo contrario. El Plan ha de someterse a una constante revisión por parte de las y los diferentes agentes de manera que las propuestas anuales de actuación puedan ir siendo reprogramadas. Esta reprogramación ha de estar al servicio de los objetivos y logros que el Plan pretende y ajustarse a la realidad cambiante, la disposición presupuestaria, la estructura disponible al servicio del Plan, etc.

Se ha pretendido dotar al proceso de trabajo de la suficiente **flexibilidad** para ser **adaptado** a los diferentes contextos en los que se van a implantar las diferentes actuaciones y a la población destinataria a la que irán dirigidas.

Estos principios guían el diseño, desarrollo y evaluación del I Plan de Igualdad que concreta las políticas locales de igualdad para el periodo 2025-2030 poniendo en marcha un proceso de trabajo que deberá ser acompañado de la necesaria dotación de recursos económicos y humanos. La administración local se siente interpelada para asumir y dar respuesta al

compromiso explícito con la igualdad desde un papel protagonista. No hay administración más cercana que la local y más en el caso de pequeños municipios. Desde esta posición, se puede pulsar de manera más certera cuáles son aquellos asuntos que preocupan a la ciudadanía y cuáles las estrategias más eficientes para abordarlos. La cercanía con la población es un valor que debe revertir en políticas de igualdad de calidad.

## 5. GESTIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD



La elaboración del Plan ha seguido un orden lógico iniciándose con el Diagnóstico de Igualdad y que debe continuar con un Plan que explícite los diferentes mecanismos y actuaciones para su desarrollo, seguimiento y evaluación.

### ¿QUÉ ES NECESARIO PARA UN BUEN DESARROLLO DEL PLAN?

Los objetivos reflejan los cambios que se esperan conseguir con la aplicación del Plan y las acciones aquello que se va a hacer para lograrlo, pero si esto es importante e imprescindible también lo es definir cómo nos vamos a organizar para que el Plan dé una respuesta adecuada a la finalidad para la que fue creado.

Para la puesta en marcha de las actuaciones propuestas en el Plan de Igualdad y el logro de los objetivos es necesario contar, además de con las

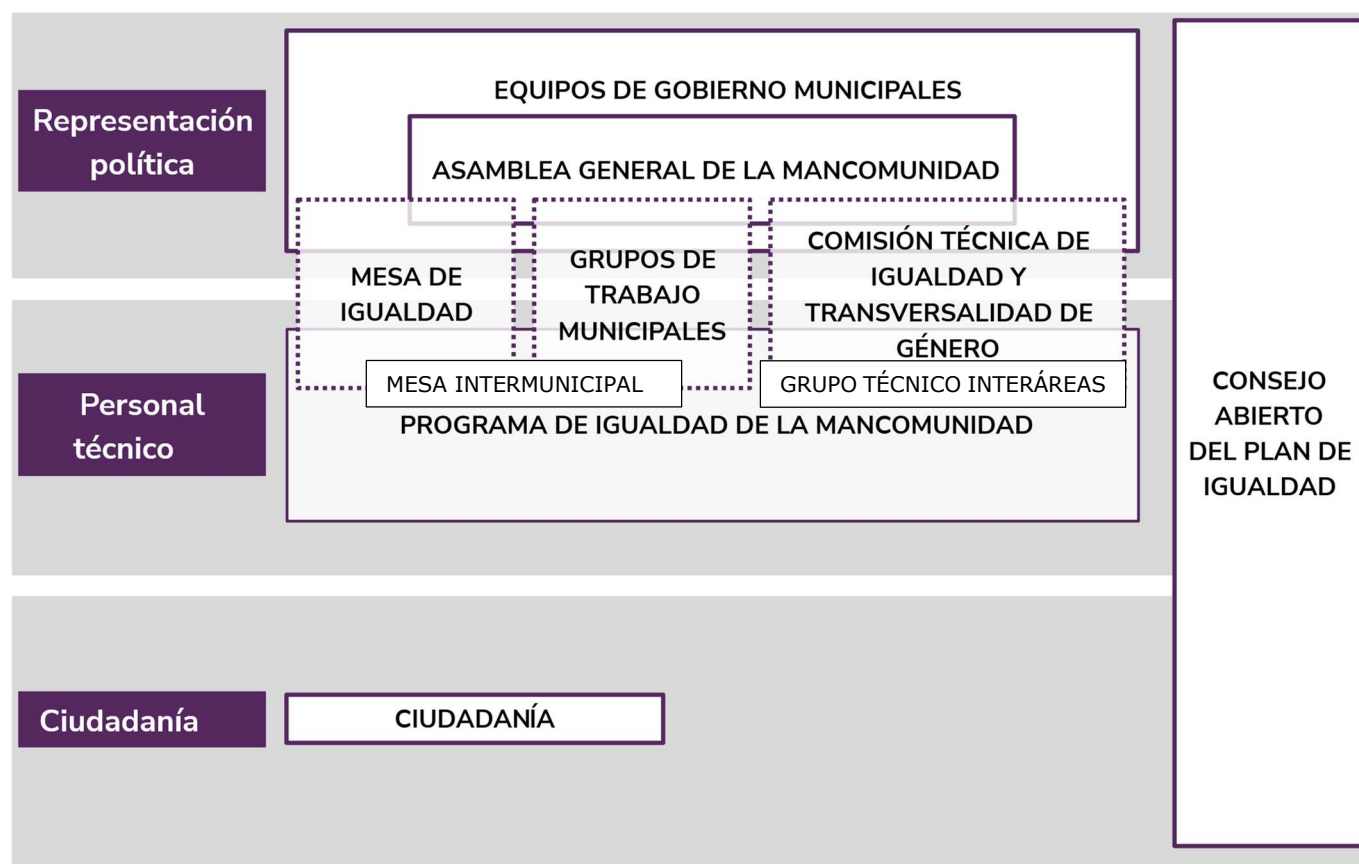
y los agentes responsables de su ejecución, con otros órganos que la garanticen permitiendo introducir las modificaciones oportunas que mejoren su desarrollo durante el periodo de vigencia del mismo.

Dichos órganos han de ser de diversa **competencia política, técnica y ciudadana**, y cada uno de ellos con diferentes niveles de implicación, participación y responsabilidad. De esta manera se ha de garantizar el flujo de información necesario para el seguimiento y evaluación de las actuaciones y sus objetivos, la rendición de cuentas a la ciudadanía, la coordinación entre las y los agentes responsables de la puesta en marcha del Plan y la implementación de los ajustes necesarios para enriquecerlo.

Cada una de las estructuras deberá definir su regulación interna y normas de funcionamiento (secretaría, cargos, funciones, calendario de reuniones, elaboración de actas, etc.).



RESPONSABILIDAD		
POLÍTICA	TÉCNICA	CIUDADANA
Equipos de Gobierno Municipales	Técnica de Igualdad de la Mancomunidad	
Asamblea General de la Mancomunidad	Grupos de trabajo municipales	Consejo Abierto del Plan de Igualdad
Mesa de Igualdad	Comisión Técnica de Igualdad y Transversalidad de Género	Ciudadanía



RESPONSABILIDAD POLÍTICA		
ESTRUCTURAS	COMPOSICIÓN	FUNCIONES
<b>EQUIPOS DE GOBIERNO MUNICIPALES</b>	Equipos de Gobierno de los cinco municipios pertenecientes a la MSS.	<p>Declaración de apoyo y adhesión al I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la MSS.</p> <p>Aprobación de cuantas medidas contempladas en el I Plan de Igualdad requieran de la ratificación de los gobiernos municipales.</p> <p>Seguimiento del cumplimiento del I Plan de Igualdad.</p> <p>Participación en espacios formativos para la incorporación del principio de igualdad en la política local.</p> <p>Ejecución de acciones del I Plan de Igualdad.</p>
<b>ASAMBLEA GENERAL DE LA MANCOMUNIDAD</b>	15 representantes políticas y políticos (3 de cada municipio) elegidas en Pleno de las cinco Corporaciones Locales de la MSS.	<p>Aprobación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la MSS.</p> <p>Creación de las condiciones necesarias para el desarrollo, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.</p> <p>Supervisión del cumplimiento del I Plan de Igualdad.</p> <p>Elaboración de propuestas y mejoras.</p> <p>Ejecución de acciones del I Plan de Igualdad.</p>

RESPONSABILIDAD POLÍTICA-TÉCNICA		
ESTRUCTURAS	COMPOSICIÓN	FUNCIONES
<b>MESA DE IGUALDAD</b>	<p>Una representación política por cada una de las Corporaciones Locales, nombrada dentro de la Asamblea general de la MSSB, y con responsabilidad en materia de Igualdad, si fuera posible.</p> <p>Presidencia de la Asamblea general.</p> <p>Técnica de Igualdad de la MSS (con funciones de asesoramiento).</p>	<p>Liderazgo en la aplicación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres y la coordinación necesaria a nivel político.</p> <p>Adquisición de las competencias necesarias para el impulso y coordinación en el desarrollo, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.</p> <p>Representación del área de igualdad y ser canal de comunicación a diferentes grupos de interés de los objetivos y resultados del I Plan de Igualdad.</p> <p>Asesoramiento al resto del personal político orientado a aumentar la viabilidad del I Plan de Igualdad y la transversalización del enfoque de género en la entidad local.</p> <p>Dotación de recursos económicos y humanos necesarios para la promoción de las áreas de igualdad (municipales y mancomunada) y que éstas puedan desarrollar sus funciones adecuadamente.</p> <p>Coordinación con el personal técnico de las áreas de igualdad.</p> <p>Cumplimiento de los compromisos adquiridos en el I Plan de Igualdad.</p> <p>Seguimiento anual del desarrollo del I Plan de Igualdad.</p> <p>Propuesta anual de mejoras en la planificación de las acciones y la gestión.</p> <p>Ejecución de acciones del I Plan de Igualdad dentro de las competencias de la MSSb.</p>

GRUPOS DE TRABAJO MUNICIPALES	<p>Personal político miembro de las Comisiones o Grupos de trabajo municipales.</p> <p>Técnica de Igualdad de la MSS.</p>	<p>Apoyo a la planificación anual de las actuaciones del I Plan de Igualdad.</p> <p>Seguimiento del desarrollo de las actuaciones.</p> <p>Propuesta anual de mejoras en la planificación de las acciones y la gestión.</p> <p>Ejecución de acciones del I Plan de Igualdad.</p>
	<p>Se recomienda la configuración de <b>grupos de trabajo</b> (de cada entidad local) constituidos por la Técnica de Igualdad de la MSS y las siguientes estructuras:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arguedas: Comisión de Servicios Sociales, Educación, Sanidad, Mayores e Igualdad.</li> <li>2. Cadreita: Comisión Informativa de Igualdad.</li> <li>3. Milagro: Grupo de Trabajo de Derechos Sociales, Igualdad y Salud.</li> <li>4. Valtierra: Comisión de Juventud, Igualdad, Participación Ciudadana, Seguridad Ciudadana, Bienestar Social y Medios de Comunicación.</li> <li>5. Villafranca: Comisión Informativa Permanente de Educación, Derechos Sociales, Integración e Igualdad.</li> <li>6. MSS. Grupo de trabajo de igualdad, conformado con al menos dos de las personas con responsabilidad técnica, con interés y formación en materia de igualdad.</li> </ol>	
COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	<p>Técnica de Igualdad de la MSS.</p> <p>Coordinador de Servicios Sociales de la MSS.</p> <p>Dos personas trabajadoras y/o representantes políticos con responsabilidad en la coordinación de programas o equipos de trabajo de cada uno de los municipios y de la MSSb.</p>	<p>Aportación de información de las acciones de las que son responsables para la realización del seguimiento y evaluación.</p> <p>Participación en los espacios de formación continua sobre igualdad y transversalidad de género.</p>
MESA INTERMUNICIPAL	<p>Mesa para la igualdad MSSb.</p> <p>Grupos de trabajos municipales</p>	<p>Espacio de encuentro para abordar cuestiones competenciales conjuntas entre ayuntamientos y mancomunidades.</p>
GRUPO TÉCNICO INTERÁREAS MSSb	<p>Técnica de igualdad</p> <p>Al menos tres profesionales técnicos de los distintos programas que se realizan en la MSSb.</p>	<p>Grupo de trabajo de igualdad, conformado con al menos dos de las personas con responsabilidad técnica, interés y formación en materia de igualdad. 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. En dicho grupo estará representado personal técnico de todas las áreas municipales</p>

RESPONSABILIDAD TÉCNICA		
ESTRUCTURAS	COMPOSICIÓN	FUNCIONES
ÁREA DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD	Técnica de Igualdad de la MSS.	<p>Impulso y coordinación para la elaboración, desarrollo, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.</p> <p>Asesoramiento, colaboración y coordinación con todas las áreas municipales y programas de la MSS para el impulso de medidas, programas y acciones incluidos en el I Plan de Igualdad.</p> <p>Coordinación y gestión de programas de trabajo y ejecución de aquellas actuaciones de igualdad que son responsabilidad exclusiva del área de igualdad.</p> <p>Identificación de áreas críticas, proposición de correcciones o medidas de adaptación y mejoras en la planificación de las acciones y la gestión.</p> <p>Establecimiento de cauces de participación efectivos, asesoramiento y coordinación con el tejido asociativo o grupos de interés en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Participación en los espacios de formación continua sobre igualdad y transversalidad de género.</p>

RESPONSABILIDAD CIUDADANA		
ESTRUCTURAS	COMPOSICIÓN	FUNCIONES
CONSEJO ABIERTO DEL PLAN DE IGUALDAD	<p>Representantes de asociaciones y colectivos sociales de la MSS.</p> <p>Representantes de los Grupos políticos de la oposición de cada una de las cinco Corporaciones Locales con un máximo de 2 por municipio.</p> <p>Ciudadanía de los municipios de la MSS.</p>	<p>Identificación de necesidades y generación de propuestas de trabajo en el marco del I Plan de Igualdad.</p> <p>Seguimiento y control del desarrollo del I Plan de Igualdad.</p> <p>Colaboración en la ejecución de acciones del I Plan de Igualdad.</p>
CIUDADANÍA	<p>Ciudadanía que participa en las acciones del I Plan de Igualdad.</p>	<p>Participación en las actuaciones de las que es destinataria.</p> <p>Aportación de información para el seguimiento y evaluación de las acciones en las que participan.</p>

## 7. ESTRUCTURA DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Arguedas, Cadreita, Milagro, Valtierra y Villafranca se estructura en dos ejes:

### EJE ESTRATÉGICO



Se parte de la convicción de que la asunción, por parte de todo el personal municipal, del principio orientador de la igualdad de género garantizará la aplicación de un modelo de gobernanza equitativo y unos servicios igualitarios dirigidos a fomentar el empoderamiento de las mujeres y las niñas y la participación de los hombres en la paulatina eliminación de las discriminaciones por sexo y género. De esta manera, todos los Ayuntamientos en su conjunto, se convertirá en promotores de igualdad y generadores de iniciativas que incidan en dicha realidad desde cada uno de sus ámbitos de actuación con el acompañamiento de la MSS.

Este tipo de actuaciones implica llevar a cabo una labor de sensibilización, capacitación e interacción entre las personas responsables del diseño de los programas y servicios municipales. Del mismo modo y paralelamente este mismo trabajo se enfoca para dar participación y capacidad de intervenir a la sociedad civil. Se basa en el acercamiento a su espacio de trabajo o de voluntariado, el análisis de sus prácticas y de los materiales generados o de las barreras identificadas. En definitiva, se basa en la escucha, el diagnóstico común y la construcción de propuestas basadas en necesidades reales.

Los programas de este eje se dirigen a los principales espacios en los que se ha señalado una mayor presencia de desigualdades especificando en ocasiones cuestiones que pudieran afectar a un menor número de mujeres aunque no por ello sean menos prioritarias; y también a aquellas que son susceptibles de abordar desde las competencias municipales.

### EJE OPERATIVO



Es importante destacar un hecho que puede afectar al desarrollo del Plan. El Eje estratégico tiene entre sus objetivos la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal y la consecuente puesta en marcha de actuaciones que den respuesta a este objetivo. Esto supondrá la planificación y desarrollo de nuevas actuaciones que podrán ser incorporadas en los ámbitos de intervención que se incluyen en el Eje operativo. De esta manera, en el marco de este I Plan se ejecutarán nuevas actuaciones que ampliarán las previstas e incluso se podrán incorporar ámbitos que en el momento de elaboración de este documento no se han incluido y que podrán tener un mayor impacto en la vida de la ciudadanía.

Como resultado, se obtendrá una perspectiva que bascula de forma permanente entre la visión estratégica a medio y largo plazo y la visión práctica que da respuesta a los retos y situaciones detectadas en lo inmediato. Una y la otra son inseparables.

Los programas y acciones propuestos son el resultado de un exhaustivo análisis de la información y las demandas formuladas por los ayuntamientos, programas del MSS, entidades y personas participantes.



Cada uno de los ejes se organiza en los siguiente ámbitos y programas:

EJE ESTRATÉGICO		EJE OPERATIVO			
ÁMBITO A. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA		ÁMBITO B. MUNICIPIOS LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES		ÁMBITO C. CORRESPONSABILIDAD EN EL AVANCE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES, NIÑAS Y NIÑOS	
ÁREAS	Programas	ÁREAS	Programas	ÁREAS	Programas
A1. Organizacio- nes y estructuras por la igualdad.	A1.1. Compromiso con la igualdad compartido, real y efectivo.	B1. Conocimiento, sensibilización y prevención sobre la realidad de la violencia contra las mujeres en el territorio.	B1.1. Conocimiento, sensibilización y prevención.	C1. Participación equitativa de mu- jeres y hombres en las diferentes ta- reas de la vida dia- ria, especialmente en las relacionadas con los cuidados.	C1.1 Organización de los tiempos.
	A1.2. Equipos de gobiernos sin sesgos de género.		B1.2. Información sobre recursos de emergencia y atención.		C1.2. Sensibilización sobre el valor de los cuidados.
A2. Capacitación al personal polí- tico, trabajadoras y trabajadores municipales de los ayuntamientos y MSS.	A2.1. Sensibilización y capacitación para la incorporación del enfoque de género en la actividad municipal.		B1.3. Compromiso de la ciudadanía.		C2. Comunidades corresponsables.
			B1.4. Relaciones igualitarias en población infantojuvenil.	C2.1. Recursos de conciliación.	
A3. Procedimien- tos y herramientas para la igualdad.	A3.1. Gestión de personal con criterios de igualdad.	B2. Atención a las mujeres y menores supervivientes de violencia de género.	B2.1. Capacitación para la detección.	C3. Empresas comprometidas con la igualdad.	C2.2. Apoyo a colectivos ciudadanos.
	A3.2. Procedimientos, técnicas y herramientas para la igualdad.		B2.2. Conocimiento de recursos y coordinación.		C2.3. Sensibilización sobre desigualdad laboral.
	A3.3. Canales de comunicación de las políticas y acciones de igualdad.		B2.3. Seguimiento y garantías de protección.		C3.1. Herramientas de igualdad para las empresas.

En cada uno de los ejes se definen los diferentes elementos:

ÁMBITOS	ÁREA	PROGRAMAS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABILIDADES	CALENDARIO
Organizan el Plan en bloques coherentes de contenido.	Organizan cada uno de los ámbitos en diferentes líneas de intervención con una secuencia lógica en su desarrollo.	Los programas conforman las estrategias específicas dentro de cada área de intervención.	Se definen objetivos para cada uno de los programas que deberán servir de orientación a todas las actuaciones que se incluyen.	Expresan de manera clara y concreta qué se va a hacer y a quién se dirige cada una de ellas.	Se definen las y los agentes que asumen la responsabilidad de la ejecución y evaluación de cada una de las acciones.	Se establece el calendario de ejecución como una estimación.

El I Plan de Igualdad se concreta en **3** ámbitos, **8** áreas, **20** programas y **84** acciones.

En las páginas siguientes se detallan los PROGRAMAS y ACCIONES para cada uno de los ejes y ámbitos del Plan. Así mismo se concretan las

RESPONSABILIDADES de su ejecución y evaluación y una previsión de CALENDARIO.

Como introducción de cada uno de los ejes se apunta un breve párrafo con ideas clave extraídas de los procesos previos y que han inspirado el diseño de este I Plan de Igualdad.

## ÁMBITO A. Incorporación del enfoque de género en el modelo de gobernanza.

Las administraciones públicas, y en especial la administración local, tienen una importante **responsabilidad en el trabajo para la igualdad** entre mujeres y hombres. Su fin último es crear un contexto que dé satisfacción a las necesidades de la ciudadanía con una perspectiva de eliminación de desigualdades y discriminaciones.

Estas administraciones, al igual que cualquier otra organización social y a pesar de que formalmente esté reconocida su “imparcialidad” o “neutralidad”, están sujetas a **prácticas coherentes con una sociedad patriarcal**. Neutralizar estas “inercias” requiere, en primer lugar, la **identificación** de aquellas **prácticas** que, de manera indirecta, pueden estar contribuyendo a

**mantener o incrementar las desigualdades** y que empapan toda acción política.

Así, la **incorporación del enfoque de género y su transversalización** en toda la **gestión de la administración pública** se convierte en una **herramienta eficaz** para promover una igualdad real para mujeres y hombres.

Para la delimitación de los objetivos y acciones a desarrollar en este ámbito se ha tenido en cuenta la información recogida en el Informe DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES de la MSS. A continuación se muestran las ideas clave:

### COMPROMISO POR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- ▶ Tanto la Mancomunidad como los Ayuntamientos que la conforman han expresado de manera tácita su **compromiso** con el trabajo para la igualdad y así se refleja tanto en la reciente creación del servicio de igualdad de la Mancomunidad, la agenda política llevada a cabo por los diferentes Ayuntamientos, el desarrollo de actuaciones de las diferentes administraciones locales o el actual impulso con la realización del Diagnóstico y el diseño del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad.
- ▶ La expresión de dicho compromiso ha sido **desigual** a lo largo de los últimos años entre los diferentes Ayuntamientos debido a, entre otras causas, la ausencia de una política común que se pretende subsanar el plan de igualdad. Por otro lado, las actuaciones en materia de igualdad han estado caracterizadas, en su mayoría, por incidir en aspectos como la sensibilización a la población o la atención a las diferentes manifestaciones de la desigualdad aunque desde servicios o recursos específicos. En este sentido, la transversalización de la perspectiva de género en toda la actividad o la armonización de las estructuras de gestión municipales para la igualdad y de la mancomunidad siguen siendo un reto actual.
- ▶ El personal político ha expresado **motivación en profundizar y formarse** para hacer efectiva, desde cualquier ámbito de actuación, la transversalización del enfoque de género. Sin embargo, las plantillas que conforman las distintas administraciones no lo valoraban como un aspecto relacionado directamente con el ejercicio de sus puestos de trabajo.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En la esfera política se mantiene, con alguna excepción, la paridad de los cargos electos de <b>los Ayuntamientos</b> aunque con una clara segregación horizontal en la asignación de responsabilidades en base a las materias de las diferentes áreas (feminizadas o masculinizadas). En el caso de las plantillas municipales, éstas están ocupadas mayoritariamente por hombres con una ligera brecha de género a favor de los hombres en el caso de la ocupación de puestos de funcionariado.</li> <li>▶ Como consecuencia de la segregación laboral por sexo, los cargos políticos de <b>la Mancomunidad</b> están mayoritariamente ocupados por mujeres, así como la plantilla que gestiona un ámbito claramente feminizado (los servicios sociales e igualdad).</li> <li>▶ La falta de <b>formación</b> en materia de igualdad hace que sigan estando presentes algunas prácticas machistas como la asignación de tareas y funciones laborales en consonancia con los estereotipos de género o el ejercicio de estilos de liderazgo.</li> </ul>
--	---

A continuación se describen los programas, objetivos, acciones, responsabilidades y calendario de cada uno de los programas.

ÁMBITO A	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS
INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MODELO DE GOBERNANZA	A1. Organizaciones y estructuras por la igualdad.	A1.1. Compromiso con la igualdad compartido, real y efectivo. A1.2. Equipos de gobiernos sin sesgos de género.
	A2. Capacitación al personal político, trabajadoras y trabajadores municipales de los ayuntamientos y MSS.	A2.1. Sensibilización y capacitación para la incorporación del enfoque de género en la actividad municipal.
	A3. Procedimientos y herramientas para la igualdad.	A3.1. Gestión de personal con criterios de igualdad. A3.2. Procedimientos, técnicas y herramientas para la igualdad. A3.3. Canales de comunicación de las políticas y acciones de igualdad.

## Área de intervención A1. Organizaciones y estructuras para la igualdad.

### PROGRAMA A1.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD COMPARTIDO, REAL Y EFECTIVO.

**OBJETIVO A1.1.** Que todas y todos los 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 la MSS.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
A1.1.1. Elaboración de <b>documento marco de compromiso por la igualdad</b> , adhesión al Plan de Igualdad para las entidades locales y MSS.	Asamblea MSS	2025
A1.1.2. Reactivación de la actual <b>Mesa de Igualdad</b> y ampliación de su composición con la participación de las Alcaldías y el asesoramiento de la Técnica de Igualdad de la MSS, así como dotación de un reglamento de funcionamiento.	Asamblea MSS	2025
A1.1.3. Constitución de los <b>Grupos de Trabajo Municipales</b> .	Mesa MSS	2025
A1.1.4. Creación de la <b>Comisión Técnica de Igualdad y Transversalidad de Género</b> 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".	Asamblea MSS Corporaciones Locales Programa Igualdad MSS	2028
A1.1.5. Creación del <b>Consejo Abierto del Plan de Igualdad</b> conformado por colectivos sociales de los municipios, grupos políticos de la oposición de los respectivos municipios, peñas juveniles y ciudadanía.	Asamblea MSS Programa Igualdad MSS	2025
A1.1.6. Mantenimiento de la contratación de la figura de <b>Técnica de Igualdad</b> e incorporación del puesto en la Plantilla Orgánica de la MSS.	Asamblea MSS	2025-2030
A1.1.7. Creación de una <b>sección específica de igualdad</b> dentro de la página web de la MSS con contenidos del <b>I Plan de Igualdad</b> y otros temas relacionados.	Coordinación MSS	2025
A1.1.8. Realización de un <b>boletín periódico</b> 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 MSS	2025-2030

PROGRAMA A1.2. EQUIPOS DE GOBIERNOS SIN SESGOS DE GÉNERO.		
<b>OBJETIVO A1.2.</b> Que las estructuras de gobierno (composición, nivel de responsabilidad y asignación de áreas) de las que serán responsables los equipos de gobierno estén libres de sesgos y estereotipos de género y mantengan coherencia entre ellas.		
ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
A1.2.1. <b>Análisis de las diferentes estructuras específicas para la igualdad</b> (comisiones, grupos de trabajo) que existen en los Ayuntamientos y valoración de las posibilidades de homogeneizarlas / uniformizarlas de manera que permita una mayor coordinación de las actuaciones, agendas políticas y ritmos.	Grupos de Trabajo Municipales Programa Igualdad MSS	2026
A1.2.2. Elaboración de un documento de recomendaciones para los partidos políticos con criterios para un <b>reparto equilibrado de responsabilidades políticas</b> .	Mesa de Igualdad	2026
A1.2.3. <b>Publicación</b> en la web de la MSS de los nombramientos de cargos políticos de los Ayuntamientos y MSS y <b>seguimiento</b> del cumplimiento del criterio de paridad.	Programa Igualdad MSS Responsable de actualización de contenidos de la web de la MSS	2026

## Área de intervención A2. 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.

**OBJETIVO A2.1.** Que el personal político y técnico que desempeña su labor en el territorio esté sensibilizado en materia de igualdad y capacitado para incorporar transversalmente la perspectiva de género en su trabajo.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
A2.1.1. Distribución periódica a través de mails y publicación en la sección de igualdad la web de la MSS de la <b>oferta de acciones formativas</b> planificadas desde la MSS y otros organismos públicos: INAP, Ministerio de Derechos Sociales, INAI, FNMC y FEMP.	Programa Igualdad MSS	2025-2030
A2.1.2. Elaboración de un documento que recoja las <b>necesidades formativas de todo el personal de los Ayuntamientos y MSS</b> en materia de aplicación del enfoque o transversalidad de género.	Mesa de Igualdad	2025 y 2028
A2.1.3. Elaboración de un <b>Plan de formación trianual</b> que dé respuesta a las necesidades formativas recogidas en los Ayuntamientos y MSS.	Mesa de Igualdad	2025 y 2028

## Área de intervención A3. Procedimientos y herramientas para la igualdad.

### PROGRAMA A3.1. GESTIÓN DE PERSONAL CON CRITERIOS DE IGUALDAD.

**OBJETIVO A3.1.** Que la gestión de personal de los Ayuntamientos y la MSS incorporen criterios de igualdad para la eliminación de cualquier posible discriminación.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
A3.1.1. Elaboración de un <b>Plan de Igualdad Interno</b> en la MSS con anexos específicos de medidas de igualdad de obligado cumplimiento para los Ayuntamientos.	Asamblea MSS Programa Igualdad MSS	2029-2030

### PROGRAMA A3.2. PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD.

**OBJETIVO A3.2.** Que se faciliten, desde la MSS, procedimientos, técnicas y herramientas para hacer efectivo el enfoque de género en la gestión de las corporaciones locales del territorio así como de los programas de la MSS.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
A3.2.1. <b>Análisis de género</b> de cada uno de los programas, procedimientos y herramientas de gestión de la MSS.	Programa Igualdad MSS	2026
A3.2.2. Reuniones de trabajo para la <b>integración de la perspectiva de género</b> en la gestión local y centrada en las personas y sus necesidades reales.	Programa Igualdad MSS	2027
A3.2.3. Incorporación de <b>indicadores de pobreza desde una perspectiva de género</b> por parte de <b>Servicios Sociales</b> para su aplicación en los procesos de planificación del área.	Coordinación MSS	2028
A3.2.4. Incorporación de <b>sistemas de recogida de información</b> por parte de las áreas municipales y de la MSS sobre el uso que hacen niñas y niños, mujeres y hombres de los servicios y recursos dirigidos a la ciudadanía.	Plantilla MSS Programa Igualdad MSS	2027
A3.2.5. Incorporación de medidas tendentes a <b>corregir desequilibrios y reducir las brechas en la participación</b> de niñas y niños, mujeres y hombres en el uso de los servicios y recursos dirigidos a la ciudadanía.	Plantillas MSS	2028



PROGRAMA A3.3. CANALES DE COMUNICACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y ACCIONES DE IGUALDAD.			
<b>OBJETIVO A3.3.</b> Que todas y todos los miembros de las corporaciones locales y de la MSS y sus plantillas de personal dispongan de cauces y canales para la información permanente de las políticas de igualdad desarrolladas en el territorio.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
A3.3.1.	<b>Difusión periódica</b> 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.	Programa Igualdad MSS	2025-2030
A3.3.2.	<b>Actualización permanente</b> de contenidos de la sección específica de igualdad de la página web de la MSS.	Programa Igualdad MSS Responsable de contenidos de la web de la MSS	2025-2030
A3.3.3.	<b>Recomendación de contenidos</b> en la sección específica de igualdad de las páginas web de los Ayuntamientos.	Programa Igualdad MSS Responsable de contenidos de la web de los Ayuntamientos	2025-2030

## ÁMBITO B. Municipios libres de violencia de género contra las mujeres.

La violencia contra las mujeres es la **máxima expresión de la desigualdad** en nuestras sociedades. Ésta tiene **múltiples caras** siendo la más grave y visible el asesinato pero no menos importantes son otras manifestaciones silenciosas y ocultas que sostienen la primera. Abordar la erradicación de la violencia contra las mujeres es una tarea compleja, requiere de la participación de múltiples agentes, de la complicidad de la sociedad en su conjunto, de una clara identificación de esta realidad y el reconocimiento de sus diversas manifestaciones. Para poder avanzar en este cometido es imprescindible identificar el **punto de partida** en el que nos encontramos para emprender así actuaciones precisas que provoquen cambios reales. Desde las entidades locales como la MSS los márgenes de actuación son limitados

ya que los principales recursos y servicios puestos a disposición pertenecen a otras administraciones. Por otro lado, al ser, las administraciones locales, las más cercanas a la ciudadanía están en la posición más adecuada para ejercer funciones de detección de posibles casos y derivación a los recursos adecuados. Para ello es necesario, entre otros, aumentar el conocimiento de la incidencia de casos y denuncias efectuadas en el territorio.

Para la delimitación de los objetivos y acciones a desarrollar en este ámbito se ha tenido en cuenta la información recogida en el Informe DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES de la MSS. A continuación se muestran las ideas clave:

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Las <b>denuncias por violencia de género</b> han sido variables a lo largo de los últimos años y no hay correlación entre el número de estas y el tamaño del municipio. Las situaciones de maltrato que denuncian las mujeres víctimas se refieren a violencia física y psicológica en un alto porcentaje. La mayoría de las denuncias se han cursado contra la pareja o expareja y una de cada diez contra un familiar. Más de una quinta parte de las <b>órdenes de protección</b> son <b>quebrantadas por el agresor</b>.</li> <li>▶ Ha habido un incremento de <b>mujeres supervivientes atendidas</b> por el Servicio de atención integral y especializado para las víctimas de violencia contra las mujeres del Gobierno de Navarra-EAIV Tudela Zona Valtierra. No existe un perfil específico de mujeres atendidas, con rangos de edad desde los 16 hasta más de 65 años aunque la franja más frecuente es la situada entre los 30 y 49 años seguido de mujeres entre 18 y 29 años, son mayoritariamente de origen nacional, tienen responsabilidades familiares, cuentan con un nivel de estudios diverso, más de la mitad están empleadas y la violencia psicológica está presente en la mayoría de los casos.</li> </ul>
RECURSOS DE ATENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los recursos de acogida para las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres del Gobierno de Navarra han dado cobertura a <b>siete mujeres</b> de los municipios de la MSS.</li> <li>▶ En la Comunidad Foral de Navarra existe una amplia red de recursos para la atención a las mujeres y menores víctimas de violencia contra las mujeres dependientes del Gobierno de España, Ministerio del Interior, Gobierno de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad, Administraciones Locales y otras entidades. Se hace necesaria, por tanto, una importante labor de coordinación entre los diferentes recursos.</li> </ul>

IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y RESPUESTA ANTE LA MISMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La violencia contra las mujeres se ha instalado en el discurso político y social visibilizando su incidencia y, sobre todo, el impacto negativo en la vida de las mujeres y las y los menores.</li> <li>▶ Uno de los efectos perversos de esta mayor visibilización ha sido la aparición de informaciones falaces y negacionistas de la violencia y que malinterpretan el feminismo y sus logros.</li> <li>▶ Se reconocen e identifican las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, incluida la violencia vicaria y el ejercicio de control sutil sobre la vida de las mujeres como la limitación de la vida social, los juicios a su vestuario o el uso de las tecnologías de comunicación.</li> <li>▶ El ideal del amor romántico crea expectativas irreales y es uno de los causantes de la violencia en la pareja. Este ideal provoca</li> </ul>	<p>la aceptación, normalización, justificación o tolerancia de comportamientos claramente abusivos y ofensivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se expresa un desconocimiento generalizado de porqué las mujeres encuentran tantos obstáculos para abandonar una situación que las somete aunque si se verbalizan algunos posibles motivos.</li> <li>▶ El conocimiento de los recursos de atención es muy limitado y la población no parece asumir su responsabilidad para actuar ante casos de violencia contra las mujeres.</li> <li>▶ Se ha activado un discurso de la existencia de denuncias falsas que da credibilidad a bulos que circulan por los medios de comunicación y que no se corresponden con la realidad.</li> </ul>
--	--	--

A continuación se describen los programas, objetivos, acciones, responsabilidades y calendario de cada uno de los programas.

ÁMBITO B	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS
MUNICIPIOS LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES	B1. Conocimiento, sensibilización y prevención sobre la realidad de la violencia contra las mujeres en el territorio.	<p>B1.1. Conocimiento, sensibilización y prevención.</p> <p>B1.2. Información sobre recursos de emergencia y atención.</p> <p>B1.3. Compromiso de la ciudadanía.</p> <p>B1.4. Relaciones igualitarias en población infantojuvenil.</p>
	B2. Atención a las mujeres y menores supervivientes de violencia de género.	<p>B2.1. Capacitación para la detección.</p> <p>B2.2. Conocimiento de recursos y coordinación.</p> <p>B2.3. Seguimiento y garantías de protección.</p>

## 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.

**OBJETIVO B1.1.** 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.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
B1.1.1. Mantenimiento de un <b>registro unificado en la MSS</b> el que se integre toda la información de los diferentes servicios de violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.	Programa Igualdad MSS Servicios Sociales MSS	2025-2030
B1.1.2. <b>Campañas</b> informativas en soportes físicos y digitales a la población con información sobre las <b>denuncias por violencia de género en la MSS</b> y otros datos vinculados a su <b>incidencia</b> en el territorio.	Programa Igualdad MSS Servicios Sociales MSS	2026 y 2029
B1.1.3. Campañas de sensibilización en soportes físicos y digitales sobre las <b>causas y clases de la violencia contra las mujeres y en concreto de género, sus manifestaciones</b> (incluidos los micromachismos) <b>y su impacto</b> en las mujeres.	Programa Igualdad MSS	2027 y 2030
B1.1.4. Campañas específicas de sensibilización sobre la existencia de violencia de género invisibilizada como la <b>violencia sexual, la ejercida sobre mujeres mayores o con diversidad funcional, el matrimonio a edad temprana o el destierro en las mujeres gitanas</b> .	Programa Igualdad MSS	2026, 2028 y 2030
B1.1.5. Realización de una <b>jornada anual en torno al 25 de noviembre</b> 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.	Mesa de Igualdad Grupos de Trabajo Municipales	2025-2030
B1.1.6. Creación de <b>mecanismos</b> para que las actuaciones en los espacios festivos garanticen el respeto de las mujeres y se desarrollan desde valores de igualdad.	Programa Igualdad MSS Grupos de Trabajo Municipales	2025-2030
B1.1.7. Realización de <b>otras actuaciones de sensibilización</b> (charlas, conferencias, obras de teatro, scape rooms, concursos, etc.) que den a conocer la realidad de la violencia contra las mujeres.	Programa Igualdad MSS Áreas de Cultura, Infancia y Juventud de los Ayuntamientos	2025-2030

PROGRAMA B1.1. CONOCIMIENTO, SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.		
<b>OBJETIVO B1.1.</b> 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.		
ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
B1.1.8. Campañas de sensibilización dirigida a la <b>población masculina</b> sobre las diferentes formas de <b>ejercicio del poder sobre las mujeres</b> y modelos alternativos de ejercer una <b>masculinidad más empática, respetuosa, igualitaria y libre de sesgos machistas</b> .	Programa Igualdad MSS	2025, 2027 y 2029
B1.1.9. Elaboración de un <b>Mapa de Puntos Críticos</b> (de percepción de inseguridad por parte de las mujeres) en los municipios de forma participada y con propuestas de implantación de mejoras.	Programa Igualdad MSS Áreas de Urbanismo de los Ayuntamientos	2027
B1.1.10. Reuniones periódicas programadas con el <b>sector emergente feminista y asociaciones de mujeres</b> para el liderazgo de los <b>puntos violeta en espacios festivos</b> así como propiciar las condiciones necesarias para que ejerzan su derecho de promoción de la eliminación de la violencia contra la mujer.	Programa Igualdad MSS	2026-2030

PROGRAMA B1.2. INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS DE EMERGENCIA Y ATENCIÓN.			
OBJETIVO B1.2. Que la población de la MMS disponga de información actualizada sobre los servicios de emergencia y de atención a la violencia contra las mujeres.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
B1.2.1.	Creación, dentro de la sección de igualdad de la <b>web de la MSS</b> , de un <b>apartado</b> con los diferentes <b>recursos y servicios de atención</b> a las mujeres víctimas de violencia de género existentes en el territorio.	Programa Igualdad MSS Responsable de contenidos web de la MSS	2026
B1.2.2.	Elaboración y distribución a todas las dependencias de las administraciones locales para su publicación en espacios visibles por parte de la ciudadanía de <b>carteles</b> con los <b>recursos y servicios de atención</b> a las mujeres víctimas de violencia de género existentes en el territorio.	Programa Igualdad MSS	2026 y 2029
B1.2.3.	Elaboración y distribución de <b>folletos informativos</b> dirigidos a la población en general con los <b>recursos y servicios de atención</b> a las mujeres víctimas de violencia de género existentes en el territorio.	Programa Igualdad Servicios Sociales MSS	2026

PROGRAMA B1.3. COMPROMISO DE LA CIUDADANÍA.			
OBJETIVO B1.3. Que la población de la MMS aumente su compromiso e implicación activa con la erradicación de la violencia contra las mujeres.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
B1.3.1.	Campañas de sensibilización sobre la <b>violencia de género como asunto colectivo</b> en la que todas las personas a título individual asuman su compromiso en la solución.	Programa Igualdad MSS	2025, 2027 y 2029
B1.3.2.	Campañas específicas dirigidas a la <b>población masculina</b> para la disminución de la <b>complicidad silenciosa (y manifiesta)</b> ante las diferentes expresiones de la violencia de género.	Programa Igualdad MSS	2026, 2028 y 2030

PROGRAMA B1.4. RELACIONES IGUALITARIAS EN POBLACIÓN INFANTOJUVENIL.			
OBJETIVO B1.4. Que la población infantil y juvenil sea capaz de construir unas relaciones basadas en la igualdad de oportunidades y más justas, con la especial complicidad de los varones.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
B1.4.1.	Creación de una <b>Red de Puntos Violeta estables</b> para la sensibilización en materia de agresiones sexuales con presencia en todos los municipios y los espacios de ocio y festejos locales con la participación de los colectivos sociales (especialmente Peñas Juveniles) y comercios del territorio.	Programa Igualdad MSS y Asociaciones locales de Mujeres	2027
B1.4.2.	Talleres sobre los <b>mitos del amor romántico</b> y fomento de las <b>relaciones de buen trato</b> dirigidos a población joven.	Programa Igualdad MSS Áreas de Juventud de los Ayuntamientos	2026 y 2028
B1.4.3.	Talleres de <b>relaciones de buen trato e identificación de la violencia contra las mujeres</b> dirigido a personal técnico y docente que trabaja con población infantojuvenil.	Programa Igualdad MSS Áreas de Infancia, Educación y Deportes de los Ayuntamientos	2025-2030
B1.4.4.	Talleres de educación sexual y <b>análisis crítico de la pornografía y la prostitución</b> dirigidos a población joven y madres y padres.	Programa Igualdad MSS Áreas de Infancia, Educación y Deportes de los Ayuntamientos APYMAS	2025-2030
B1.4.5.	Talleres de prevención de los <b>trastornos alimenticios</b> y abordaje de la cosificación e hipersexualización dirigidos a chicas jóvenes.	Programa Igualdad MSS APYMAS	2026-2030

## Área de intervención B2. Atención a las mujeres y menores supervivientes de violencia de género.

### PROGRAMA B2.1. CAPACITACIÓN PARA LA DETECCIÓN.

**OBJETIVO B2.1.** Que las trabajadoras y trabajadores de los Ayuntamientos y la MSS estén capacitados para la detección de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres: violencia en la pareja o expareja, violencia sexual, matrimonio a edad temprana y destierro en las mujeres gitanas.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
B2.1.1. Talleres de sensibilización y capacitación para la <b>detección de situaciones de violencia de género</b> en todas sus manifestaciones (especialmente los matrimonios forzados y el destierro de mujeres gitanas) dirigidas a todo el personal de atención a la ciudadanía de los Ayuntamientos y la MSS.	Programa Igualdad MSS Áreas de atención a la ciudadanía de los Ayuntamientos	2026 y 2029
B2.1.2. Elaboración de un <b>Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo</b> de aplicación en los entornos laborales de los Ayuntamientos y Mancomunidad incluido en el Plan de Igualdad Interno.	Asamblea MSS Ayuntamientos Programa Igualdad MSS	2027
B2.1.3. Elaboración de un <b>Protocolo de actuación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+</b> de acuerdo al artículo 32 de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio con anexos específicos adaptados a la realidad de los Ayuntamientos.	Programa Igualdad MSS	2030
B2.1.4. <b>Formación a la policía municipal</b> sobre primera atención a víctimas de violencia contra la mujer para incrementar su conocimiento y evitar la doble victimización.	Ayuntamientos Programa Igualdad MSS	2026



PROGRAMA B2.2. CONOCIMIENTO DE RECURSOS Y COORDINACIÓN.			
OBJETIVO B2.2. 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.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
B2.2.1.	Creación de la <b>Mesa para la coordinación de actuaciones en materia de violencia contra las mujeres</b> entre los y las agentes locales implicadas (Policía Foral, Guardia Civil, EAIV, Ayuntamientos, Mancomunidad, Centros de Educación Infantil y Juvenil y Consultorios Médicos).	Mesa de Igualdad	2025
B2.2.2.	Elaboración de un <b>Protocolo local de coordinación y actuación</b> con todos los agentes implicados en materia de detección, derivación y atención a mujeres y menores supervivientes de violencia de género contra las mujeres.	Mesa de Igualdad	2025
B2.2.3.	<b>Difusión del Protocolo local</b> de coordinación y actuación a todos los agentes con responsabilidad en detección y derivación de mujeres y menores supervivientes de violencia de género contra las mujeres.	Mesa de Igualdad	2027 y 2029
B2.2.4.	<b>Elaboración de un Protocolo local de la Mancomunidad para la prevención y atención de agresiones sexistas y lgtfóbicas</b> en espacios festivos de acuerdo a las directrices y asesoramiento del INAI / NABI.	Programa Igualdad MSS Servicios Sociales MSS Ayuntamientos	2025
B2.2.5.	<b>Anexo de adhesión al Protocolo local de la Mancomunidad para la prevención y atención de agresiones sexistas y lgtfóbicas</b> de acuerdo a las directrices y asesoramiento del INAI / NABI por los ayuntamientos.	Programa Igualdad MSS Servicios Sociales MSS Ayuntamientos	2025

PROGRAMA B2.3. SEGUIMIENTO Y GARANTÍAS DE PROTECCIÓN.			
<b>OBJETIVO B2.3.</b> Que la MSS sea capaz de detectar “fallas” y/o “cuellos de botella” en la participación de mujeres supervivientes de violencia de género en los recursos potencialmente dirigidos a cubrir necesidades de apoyo social y tareas de crianza y desarrollar estrategias para solventarlas.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
B2.3.1.	<b>Derivación</b> de mujeres que han denunciado situaciones de violencia de género a <b>cursos / talleres de auto-ayuda existentes</b> en el territorio.	Servicios Sociales MSS	2027 y 2030
B2.3.2.	Creación de un <b>sistema de seguimiento de mujeres que han denunciado</b> situaciones de violencia de género para la detección de desviaciones sobre el itinerario establecido en el protocolo de actuación y dificultades en el uso de servicios y recursos.	Servicios Sociales MSS	2026-2030
B2.3.3.	Creación de un <b>sistema de seguimiento de situaciones en las que se ha detectado la presencia de violencia contra las mujeres</b> que permita desplegar actuaciones que garanticen la protección de la mujer y las y los menores.	Servicios Sociales MSS	2026-2030

## ÁMBITO C. Corresponsabilidad en el avance para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños.

La presencia de desigualdades y la ausencia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres viene determinada por la presencia de **valores patriarcales, estereotipos y roles de género** en la que participan todos los agentes sociales de nuestra sociedad. La **división sexual del trabajo** y la **diferente valoración** que éste tiene en las diversas facetas de la vida se encuentran en el centro de las discriminaciones a las que, fundamentalmente, están sujetas las mujeres. Los cambios dirigidos a revertir esta realidad dependen de una **participación activa y corresponsable** de todos y todas las agentes que forman parte de las sociedades y comunidades: mujeres, hombres, agentes políticos, entidades sociales, empresas, etc. La corresponsabilidad se convierte de esta manera en la palanca de cambio para

generar condiciones que garanticen una **igualdad real para mujeres y hombres, niñas y niños**.

También se trata de hacer frente a una de las cuestiones que más nos encontramos en la práctica como es la dificultad de identificar las desigualdades *de facto* en las realidades cotidianas. Es preciso trabajar para la concienciación sobre la existencia de desigualdad rompiendo los espejismos de la igualdad que se mantienen y reproducen en muchos grupos sociales.

Para la delimitación de los objetivos y acciones a desarrollar en este ámbito se ha tenido en cuenta la información recogida en el Informe DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES de la MSS. A continuación se muestran las ideas clave:

SE MANTIENEN VALORES, ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Las desigualdades entre mujeres y hombres atraviesan todos los espacios y contextos: ámbito laboral, espacio doméstico y de cuidados, participación social, relaciones...</li> <li>▶ Los roles y estereotipos sexistas siguen determinando diferentes papeles que se asignan desde los primeros años de vida. La ausencia de referentes supone un freno para que, niñas y niños, chicas y chicos, inicien caminos diferentes a los establecidos.</li> <li>▶ Se identifican obstáculos o barreras que pueden estar dificultando la transformación necesaria para el logro de la igualdad: Integración de la perspectiva de género en las administraciones públicas; la escasa difusión de buenas prácticas con perspectiva de género; la penetración del machismo en toda la población; la escasa valoración de los logros de las mujeres, entre otros.</li> </ul>
DESEQUILIBRIOS EN EL USO DE LOS TIEMPOS DE MUJERES Y HOMBRES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Las mujeres siguen estando más presentes en el desempeño de las tareas de cuidado y con una menor disposición de tiempos para otras actividades como el trabajo remunerado y actividades de tiempo libre.</li> <li>▶ La participación de mujeres y hombres en el mercado laboral en los cinco municipios de la MSS sigue los mismos patrones que en la CFN y en el resto del Estado: más hombres como población activa y empleada y más mujeres en situación de desempleo.</li> <li>▶ Se identifica brecha salarial en los cinco municipios, aunque es notablemente inferior a la de la Comunidad Foral de Navarra.</li> </ul>

LOS CUIDADOS COMO EJE CENTRAL DE LAS POLÍTICAS LOCALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En febrero de 2024 la Mancomunidad SSB se ha adherido al Programa Pactos por los Cuidados del Instituto Navarro para la Igualdad para la elaboración de un documento estratégico como hoja de ruta para poner los cuidados en el centro de la organización social y económica.</li> <li>▶ En 2023 el Ayuntamiento de Villafranca firmó el Pacto por los Cuidados que se ha concretado en la elaboración del proyecto “Mapa de Cuidados de Villafranca-Información y recursos” en el que se ha hecho una recopilación de los recursos de cuidados existentes.</li> </ul>
RECURSOS PÚBLICOS PARA LA CONCILIACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La MSS y los Ayuntamientos han asumido su responsabilidad en el apoyo a las tareas de cuidados (de menores y mayores dependientes) que pueden facilitar la organización familiar con la creación de diferentes servicios como: Escuelas Infantiles Municipales para la atención de niñas y niños de 0-3 años y de otros recursos de conciliación como ludotecas, puntos de encuentro o Escuelas de Verano.</li> <li>▶ El Servicio Atención a Domicilio (SAD) dirigido a personas con limitaciones para la cobertura de las necesidades básicas en su medio habitual y la disposición de plazas concertadas en centros residenciales para mayores.</li> </ul>
DIFERENTE IMPACTO DE LA MOVILIDAD Y EL URBANISMO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La organización de la movilidad y las diferentes alternativas de transporte tienen un impacto diferente en la vida de las mujeres y hombres.</li> <li>▶ Las mujeres son usuarias mayoritarias del servicio público de transporte ante la menor disponibilidad de vehículo privado y esto se configura como un obstáculo para la participación en el ámbito laboral y de formación para el empleo.</li> </ul>
MUJERES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La condición y posición de las mujeres las coloca en desventaja ante las situaciones de exclusión social.</li> <li>▶ La precariedad laboral, la monomarentalidad o las pensiones más bajas provocan situaciones de pobreza extrema en las mujeres en mayor medida que en los hombres.</li> </ul>

A continuación se describen los programas, objetivos, acciones, responsabilidades y calendario de cada uno de los programas.

ÁMBITO C	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS
<b>CORRESPONSABILIDAD EN EL AVANCE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES, NIÑAS Y NIÑOS</b>	C1. Participación equitativa de mujeres y hombres en las diferentes tareas de la vida diaria, especialmente en las relacionadas con los cuidados.	C1.1 Organización de los tiempos. C1.2. Sensibilización sobre el valor de los cuidados. C1.3. Compromiso de los hombres con la igualdad.
	C2. Comunidades corresponsables.	C2.1. Recursos de conciliación. C2.2. Apoyo a colectivos ciudadanos. C2.3. Sensibilización sobre desigualdad laboral.
	C3. Empresas comprometidas con la igualdad.	C3.1. Herramientas de igualdad para las empresas.

## 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.

### PROGRAMA C1.1. ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS.

**OBJETIVO C1.1.** Que la población de los municipios de la MSS aumente su conocimiento sobre las brechas en la dedicación de tiempos a las tareas de cuidados, domésticas, de ocio y participación social de mujeres y hombres.

ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
C1.1.1.	Difusión a la población de <b>aplicaciones digitales</b> en la sección de Igualdad de la web de la MSS sobre el uso de los tiempos que mujeres y hombres dedican a las tareas de cuidado ("Me toca" del Instituto de las Mujeres).	Programa Igualdad MSS	2028
C1.1.2.	Proyecto de " <b>toma de conciencia</b> " de los usos de los tiempos de mujeres y hombres y elaboración de <b>materiales de difusión</b> : conformación de grupos de trabajo-debate (a partir del uso de la aplicación), elaboración de conclusiones y difusión a la población (calendarios, carteles, agendas, etc.).	Programa Igualdad MSS	2027
C1.1.3.	Análisis de la oferta de <b>actividades extraescolares</b> (tipo de actividad, participación, soportes de difusión, canales, etc.) e incorporación del <b>enfoque de género</b> en las mismas (municipales y organizadas por las APYMAS).	Programa Igualdad MSS	2026

PROGRAMA C1.2. SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL VALOR DE LOS CUIDADOS.			
<b>OBJETIVO C1.2.</b> Que la población de los municipios de la MSS aumente su sensibilización sobre el valor de los cuidados para el sostenimiento de la vida, especialmente la población masculina.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
C1.2.1.	Realización de <b>jornada, feria o muestra de los cuidados</b> 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.	Programa Igualdad MSS Grupo de trabajo Pacto por los Cuidados	2025-2030
C1.2.2.	<b>Campañas</b> de sensibilización sobre el <b>valor de los cuidados</b> dirigido a la población en general y, de manera específica, a población masculina destacando su contribución al desarrollo y aprendizaje personal.	Programa Igualdad MSS	2027 y 2030
C1.2.3.	<b>Talleres sobre autocuidados</b> dirigidos a la población en general y, con prioridad, a personas que realizan tareas de cuidado en el entorno familiar.	Programa Igualdad MSS	2026 y 2028

PROGRAMA C1.3. COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD.			
<b>OBJETIVO C1.3.</b> Que los hombres adultos y la población joven en general valoren el trabajo feminista como justo y beneficioso para chicas y chicos, mujeres y hombres.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
C1.3.1.	Campañas de sensibilización dirigida a los hombres que den valor al trabajo del <b>movimiento feminista</b> y vincularlo con <b>la justicia, los derechos humanos y el desarrollo de las comunidades y personas.</b>	Programa Igualdad MSS	2027
C1.3.2.	Acciones de <b>sensibilización a movimientos asociativos con la mirada en el fomento del incremento de</b> participación masculina en las mismas.	Programa Igualdad MSS	2026 y 2028
C1.3.3.	Taller de <b>masculinidades diversas</b> dirigido a población joven masculina.	Programa Igualdad MSS	2026, 2028 y 2030

## Área de intervención C2. Comunidades corresponsables.

### PROGRAMA C2.1. RECURSOS DE CONCILIACIÓN.

**OBJETIVO C2.1.** 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.

ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
C2.1.1. <b>Consolidación y ampliación de los recursos públicos municipales</b> que directa o indirectamente cubran 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.	Ayuntamientos	2025-2030
C2.1.2. <b>Revisión de las coberturas</b> de las prestaciones del Servicio de Ayuda a Domicilio y estudio de su posible ampliación.	Mesa técnica interáreas MMS Programa Autovalimiento MSS	2026-2030
C2.1.3. <b>Estudio</b> sobre los itinerarios, horarios y frecuencia del <b>Transporte Interurbano de Navarra (NBUS)</b> y traslado a la administración responsable de su gestión (Gobierno de Navarra) para adecuarlos a las necesidades reales de la población, especialmente de mujeres como principales usuarias y/o análisis de posibles ayudas del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible que puedan dar respuesta a las necesidades detectadas.	Programa Igualdad MSS	2026
C2.1.4. Creación y/o difusión de <b>nuevos servicios de movilidad colectiva</b> como taxis a demanda, sistemas de vehículos compartidos (carsharing), bolsas de itinerarios a compartir, etc.	Programa Igualdad MSS Ayuntamientos	2027
C2.1.5. Elaboración y difusión de una <b>Guía de recursos y servicios municipales y asociativos</b> para el cuidado de personas dependientes.	Programa Igualdad MSS	2026
C2.1.6. <b>Ejecución, seguimiento y evaluación del Pacto por los cuidados</b> de la MSS (adhesión el 21 de febrero de 2024) en el marco del Programa Pactos por los Cuidados del Instituto Navarro para la Igualdad.	Programa Igualdad MSS	2025-2028
C2.1.7. Creación y/o mantenimiento de un <b>servicio de comedores sociales y servicio de catering a domicilio</b> para garantizar la calidad de la alimentación de las personas mayores y su permanencia en el domicilio.	Asamblea MSS Ayuntamientos	2027
C2.1.8. Análisis de las <b>condiciones laborales y dispositivos de autocuidado</b> de las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio y de la MSS para la implantación de mejoras relacionadas con la salud laboral.	Asamblea MSS	2026

PROGRAMA C2.2. APOYO A COLECTIVOS CIUDADANOS.		
<b>OBJETIVO C2.2.</b> Que la ciudadanía cuente con recursos, servicios y apoyo específicos desde la MSS 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.		
ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
C2.2.1. Generación de un <b>espacio interno de reflexión y aprendizaje</b> en el seno del Consejo Abierto del Plan de Igualdad orientado al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y entidades que lo componen y fortaleciendo su papel consultivo y colaborador en la ejecución de las acciones del I Plan de Igualdad.	Programa Igualdad MSS	2026-2030
C2.2.2. Talleres formativos de <b>liderazgo y empoderamiento femenino</b> en los colectivos sociales, especialmente en aquellos en las que exista infrarrepresentación en sus órganos de representación y espacios de toma de decisiones.	Programa Igualdad MSS	2027 y 2029
C2.2.3. Servicio de <b>asesoramiento</b> a los colectivos sociales para la <b>incorporación de la perspectiva de género</b> en la gestión de su actividad.	Programa Igualdad MSS	2026-2030
C2.2.4. <b>Difusión de las subvenciones</b> del INAI / NABI en la sección de igualdad de la web de la Mancomunidad dirigidas a asociaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos para fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso de las primeras a espacios de toma de decisiones.	Programa Igualdad MSS	2025-2030



PROGRAMA C2.3. SENSIBILIZACIÓN SOBRE DESIGUALDAD LABORAL.			
<b>OBJETIVO C2.3.</b> Que la población de la MSS aumente su sensibilización sobre las desigualdades en el mercado laboral, las principales brechas entre mujeres y hombres relacionadas con el empleo en la zona y aumente su sensibilización para corregirlas.			
ACCIONES		RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
C2.3.1.	<b>Difusión</b> actualizada en la web de la Mancomunidad (Programa de Empleo) de la <b>situación del mercado laboral</b> en el territorio incluyendo datos desagregados por sexo.	Programa Incorporación Social MSS Responsable de contenidos de la web de la MSS	2026
C2.3.2.	<b>“Jornada del Empleo sin Género”</b> anual dirigida a romper los estereotipos sexistas en los diferentes sectores productivos [con actividades que rompan con los roles de género, se muestren profesiones y/o puestos no estereotipados, igualdad y talento, responsabilidad social corporativa e igualdad de oportunidades, estrategias para la reducción de la brecha salarial, etc.].	Programa Igualdad MSS	2026-2030

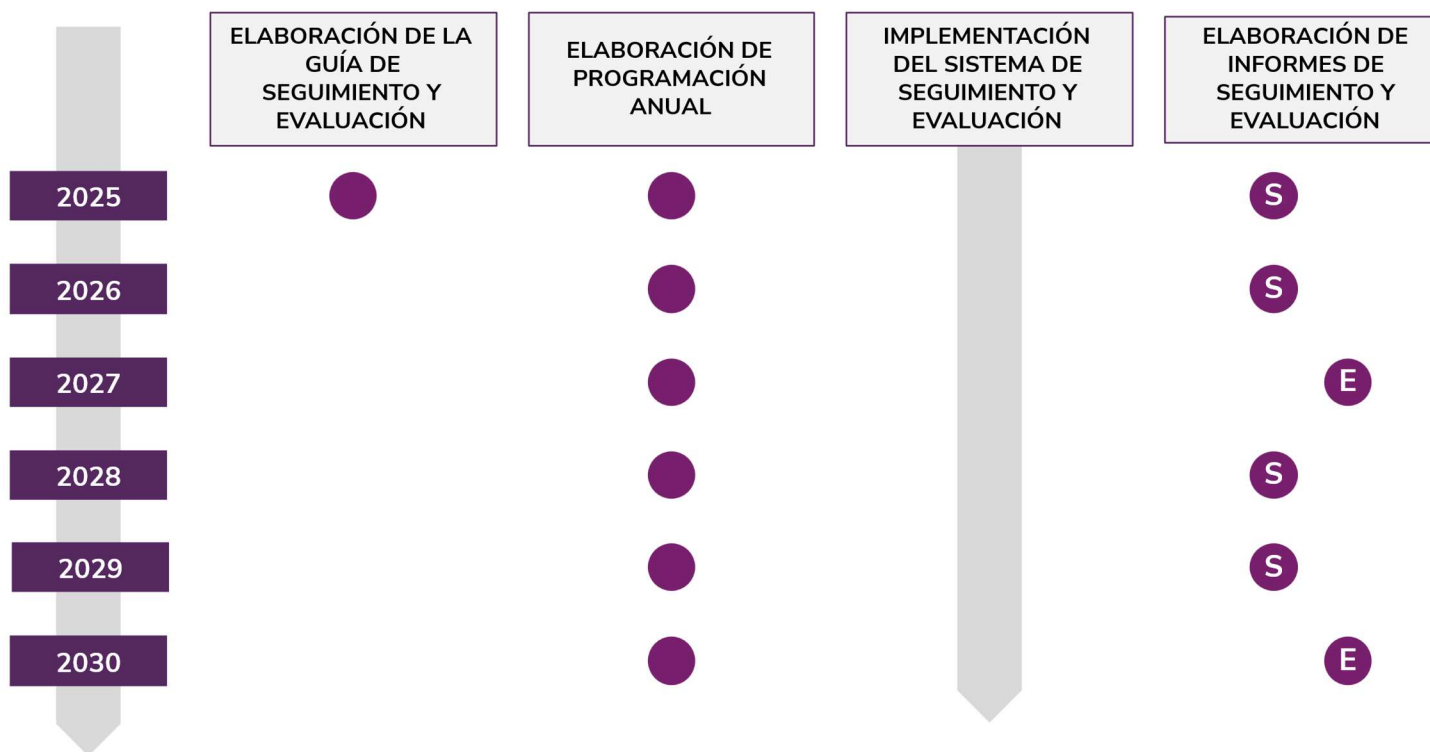
## Área de intervención C3. Empresas comprometidas con el trabajo para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

PROGRAMA C3.1. HERRAMIENTAS DE IGUALDAD PARA LAS EMPRESAS.		
<b>OBJETIVO C3.1.</b> Que las empresas que desarrollan su actividad económica en la zona apliquen las herramientas necesarias para incorporar la perspectiva de género en la gestión de personal.		
ACCIONES	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
C3.1.1. <b>Investigación participativa</b> para la sensibilización en las empresas del territorio sobre las <b>dificultades existentes para la incorporación de medidas de igualdad</b> .	Programa Incorporación Social MSS Mesa MSS	2026
C3.1.2. Difusión en la sección de igualdad de la web de la MSS, entre las empresas del territorio, de las <b>necesidades de conciliación</b> , especialmente de las mujeres, y prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.	Programa Incorporación Social MSS Mesa MSS	2026
C3.1.3. <b>Servicio de orientación y apoyo</b> para la incorporación de la <b>perspectiva de género</b> en la gestión de personal en las empresas del territorio.	Programa Incorporación Social MSS Mesa MSS	2027-2030
C3.1.4. Creación de un apartado, dentro de la sección de igualdad de la web de la MSS, con <b>información sobre la normativa en materia de igualdad en las empresas</b> , recursos, documentos de apoyo, etc.	Programa Igualdad MSS Responsable de contenidos de la web de la MSS	2027
C3.1.5. Difusión, a través de mails, boletines, folletos, agendas, etc., sobre la <b>obligatoriedad de incorporar medidas o realizar planes de igualdad</b> entre mujeres y hombres.	Programa Igualdad MSS	2027
C3.1.6. Creación de un <b>reconocimiento o distintivo de “buenas prácticas”</b> a favor de la igualdad y difusión para aquellas empresas que incorporen en su gestión medidas a favor de la igualdad y la conciliación.	Programa Igualdad MSS	2027-2030

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad será llevado a cabo por parte de los agentes que se detallaron en el apartado referido a la “Gestión”

y seguirá un proceso secuencial que se describe en los siguientes puntos donde se especifican las diferentes tareas a realizar.



## 1. Elaboración de la Guía de Seguimiento y Evaluación.

Toda acción pública debe ser objeto de una evaluación encaminada a la rendición de cuentas, la transparencia y a la mejora de los procesos como contribución al buen gobierno. En este caso se ha propuesto una evaluación continua y sumativa, planificada y puesta en marcha desde el inicio con la elaboración de la **GUÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**. Este documento expresará de manera clara y concreta todas aquellas tareas que será

preciso realizar, así como las y los agentes participantes y los procedimientos que se deberán desplegar, además de otras cuestiones que definen todo el proceso evaluativo.

Se presenta a continuación, de manera abreviada, sus apartados y la información que se deberá incluir:

APARTADO	APUNTES...
<b>1. OBJETIVOS DE EVALUACIÓN.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocer el nivel de ejecución del I Plan de Igualdad.</li> <li>▶ Obtener información sobre el cumplimiento de los objetivos, señalando las dificultades encontradas y los logros conseguidos esperados y no esperados.</li> <li>▶ Informar a la ciudadanía del cumplimiento de los compromisos adquiridos con la elaboración del I Plan de Igualdad.</li> <li>▶ Conseguir información relevante para la elaboración futura de las políticas de igualdad y transversalidad.</li> </ul>
<b>2. ENFOQUE Y OBJETO DE EVALUACIÓN.</b>	<p>Se optará por un <b>doble enfoque</b> que guíe y organice el proceso de indagación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Evaluación basada en la teoría del programa.</li> <li>▶ Evaluación a partir de las necesidades informativas.</li> </ul> <p>La aplicación de este enfoque se diseñará a partir de los siguientes <b>presupuestos metodológicos</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Importancia de la participación de las partes interesadas en el desarrollo del I Plan de Igualdad, como una condición necesaria y que deberá ser planificada con un carácter inclusivo.</li> <li>▶ Propuesta de un diseño multimétodo, aplicando métodos mixtos cualitativos y cuantitativos para reunir y analizar datos: revisiones documentales, cuestionarios, sesiones grupales, etc.</li> <li>▶ Triangulación de las fuentes de información recopilando datos y elaborando los análisis y enjuiciamientos a través de diversas fuentes y herramientas.</li> </ul>

APARTADO	APUNTES...
3. PRINCIPALES AGENTES CRÍTICOS.	<p>Se identifican tres <b>grupos</b> diferentes que se definen en función de su posición en referencia al I Plan de Igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Personal con autoridad y responsabilidad para tomar decisiones respecto al I Plan de Igualdad, incluyendo responsables políticas y políticos.</li> <li>▶ Personal con autoridad y responsabilidad en la gestión y ejecución.</li> <li>▶ Personas beneficiarias de la intervención que incluye a todas aquellas destinatarias de acciones (personal político, técnico, entidades sociales, etc.) y ciudadanía en su conjunto.</li> </ul>
4. MATRIZ DE EVALUACIÓN.	<p>La <b>matriz de evaluación</b> incluirá de manera organizada la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Preguntas de evaluación</b>, que orienten el trabajo para la consecución de la información, deben expresar aquello en concreto que se quiere conocer.</li> <li>▶ <b>Dimensiones</b>, que ordenen las preguntas de evaluación y sugieran la estructura de indagación. Se identifican, en este caso, tres dimensiones: estructura, procesos y resultados.</li> <li>▶ <b>Indicadores</b>, que son condiciones lógicas que si se cumplen darán respuesta a las demandas de información.</li> <li>▶ <b>Técnicas y fuentes</b>, que se elaboran a partir de la concreción de las preguntas de evaluación, los indicadores y las y los actores a los que prevea convocar.</li> </ul>
5. HERRAMIENTAS.	<p>Las herramientas se diseñarán con la finalidad de permitir una recogida amplia de información y se podrán concretar fundamentalmente en registros, cuestionarios y sesiones grupales.</p>
6. PROCEDIMIENTOS, CALENDARIO Y AGENTES.	<p>La evaluación se desarrollará de manera paralela a la ejecución del I Plan de Igualdad. Esto supone que la recogida de información se debe integrar en los procedimientos de gestión y desarrollo de cada una de las medidas a lo largo de su periodo de vigencia.</p> <p>Es fundamental la elaboración de la <b>Programación Anual</b> del I Plan de Igualdad como documento que guiará tanto la intervención como la recogida de información de una manera ordenada y sistemática.</p>
7. INFORMES.	<p>El I Plan de Igualdad propone la elaboración de los siguientes <b>productos</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Informes de seguimiento anuales.</li> <li>▶ Informe de evaluación intermedio 2027 e Informe de evaluación final 2030.</li> </ul>

## 2. Elaboración de Programaciones Anuales.

---

Cada año, durante la vigencia del I Plan de Igualdad, se elaborará una **PROGRAMACIÓN ANUAL** que definirá los programas, medidas y actuaciones a poner en marcha por cada uno de los Ayuntamientos y programas de la MSS en el año en curso.

La Técnica de Igualdad de la MSS será la figura responsable de la elaboración de la programación anual con la organización de un proceso de consulta y trabajo con los Ayuntamientos y programas de la MSS, en coordinación con la Mesa de Igualdad y los Grupos de Trabajo Municipales,

## 3. Implementación del Sistema de Seguimiento y Evaluación.

---

Una vez elaborada la Guía de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad será aplicada por la Técnica de Igualdad de la MSS con la participación activa de la Mesa de Igualdad, de los Grupos de Trabajo Municipales, de la Comisión Técnica de Igualdad y Transversalidad de Género y de los programas de la MSS con responsabilidad en el desarrollo de las diferentes acciones.

Igualmente se crearán los mecanismos para la participación de la ciudadanía (participantes en acciones y Consejo Abierto del Plan de Igualdad)

La **participación de las y los diferentes agentes** será fundamental para garantizar una adecuada implementación de la Guía de Seguimiento y Evaluación y poder generar informes de calidad que den respuesta a los objetivos de este proceso y, sobre todo, poder aplicar un enfoque de mejora continua.

#### 4. Elaboración de Informes de Seguimiento y Evaluación.

---

El desarrollo del Seguimiento es condición necesaria para poder realizar las Evaluaciones Intermedia y Final. Se define un proceso de recogida continua de información que permitirá la elaboración de los siguientes productos:

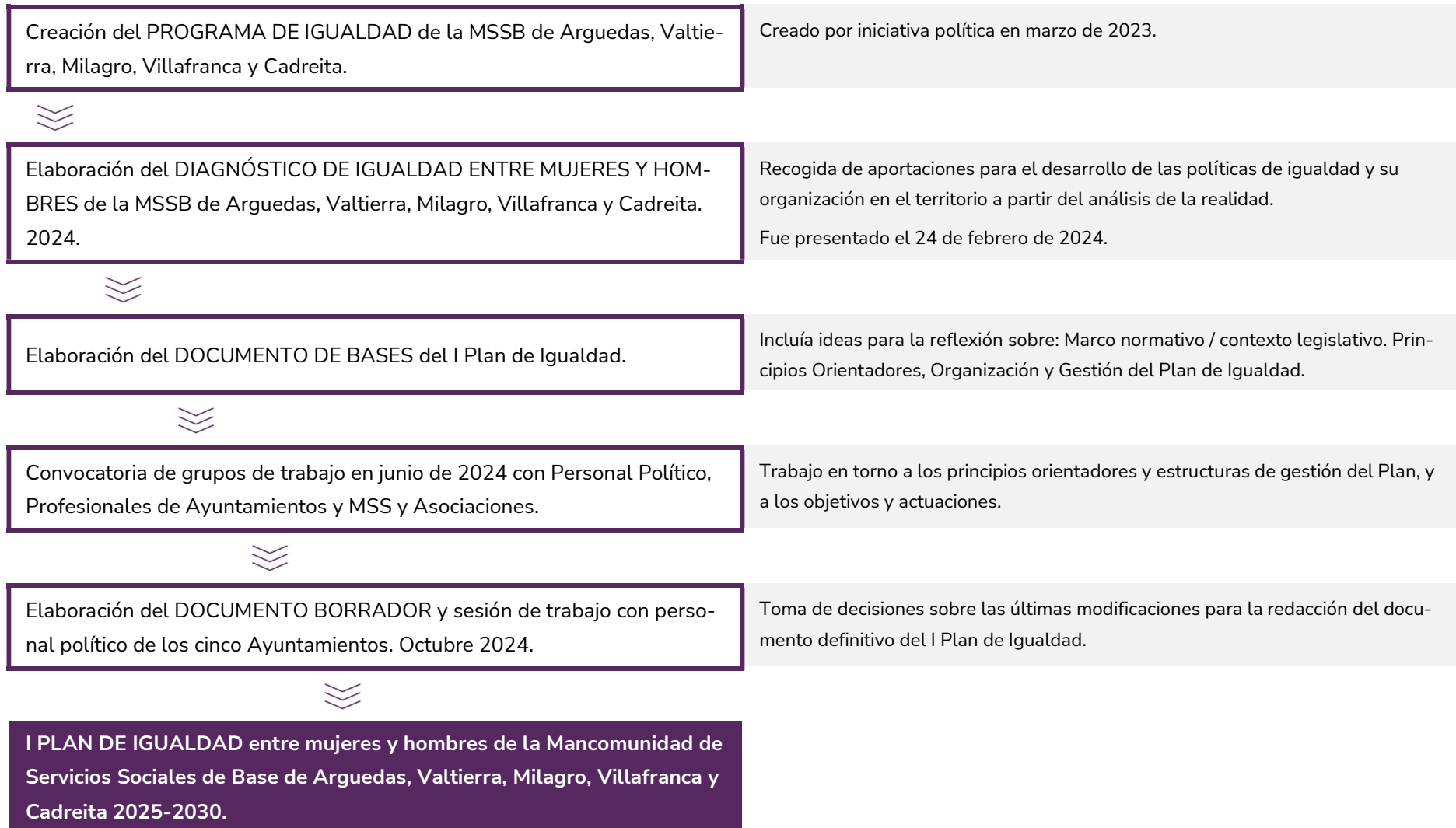
- ▶ Informes de seguimiento anuales.
- ▶ Informe de evaluación intermedio 2027.
- ▶ Informe de evaluación final 2030.

Los **INFORMES DE SEGUIMIENTO** anuales tendrán un carácter descriptivo, no valorativo, a partir de una recogida de información cuantitativa y

cualitativa que permita identificar posibles elementos de mejora que puedan ser incorporados en el proceso de trabajo de este Plan.

Los **INFORMES DE EVALUACIÓN INTERMEDIO Y FINAL** sistematizarán toda la información y recomendaciones emitidas en los Informes anuales de Seguimiento. Además, estos documentos deberán incluir interpretaciones y juicios fundamentados sobre las dimensiones y elementos evaluados. Se cerrarán con un apartado de recomendaciones para el diseño de las políticas de igualdad futuras.

## 9. LA ELABORACIÓN DE ESTE PLAN





## LA PARTICIPACIÓN.

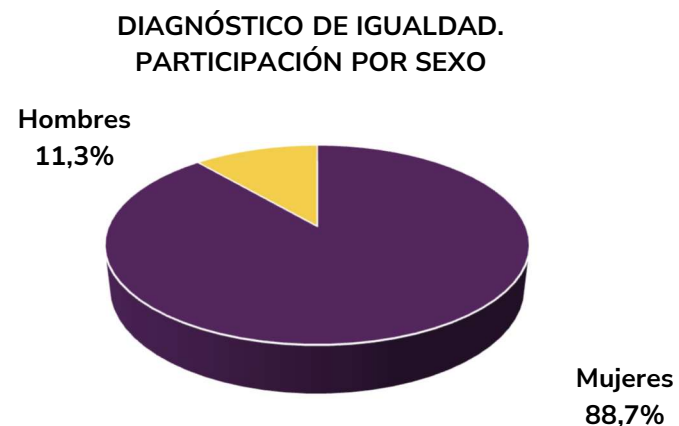
El Diagnóstico de Igualdad y el I Plan de Igualdad se han elaborado a partir de las reflexiones y aportaciones de personas que trabajan y/o viven en los municipios de Arguedas, Valtierra, Milagro, Villafranca y Cadreita.

PARTICIPANTES. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD			
GRUPOS	TÉCNICAS	MUJERES	HOMBRES
Responsables políticos (Asamblea MSS)	Sesión grupal	5	1
Personal técnico MSS	Sesión grupal	9	1
	Entrevistas		
Personal técnico municipal	Cuestionario	1	1
Personal sanitario y docente	Sesión grupal	9	2
Asociaciones	Cuestionario	3	0
	Sesión grupal	20	1
Total		47	6
		53	

Es relevante destacar su interés y compromiso en todos los momentos en que han sido convocadas

En la elaboración del **Diagnóstico de Igualdad** participaron **53 personas** con responsabilidades políticas y técnicas y personas miembros de asociaciones a través de herramientas adaptadas a las posibilidades de cada uno de los grupos y participantes.

Fueron 47 mujeres y 6 hombres que suponen un 88,7% y un 11,3%, respectivamente.



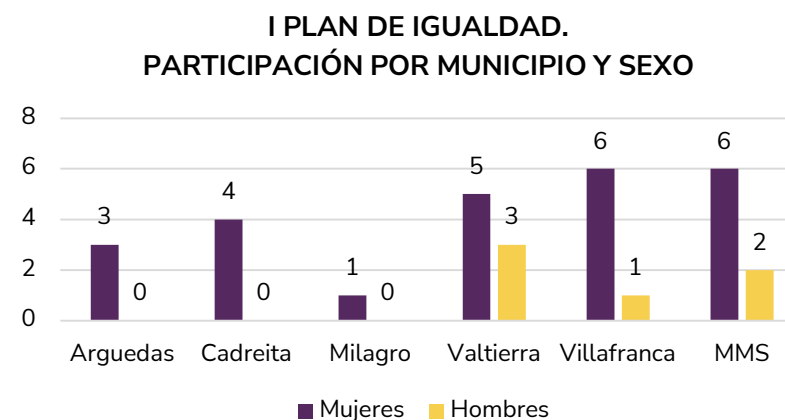
PARTICIPANTES. I PLAN DE IGUALDAD			
GRUPOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Asociaciones	9	2	11
Personal Ayuntamientos	3	0	3
Personal político MSS	7	2	9
Personal MSS	6	2	8
Total	25	6	31
	80,6%	19,4%	100,0%

En la elaboración del I Plan de Igualdad han participado **31 personas** con el mismo perfil. Fueron 25 mujeres y 6 hombres que suponen un 80,6% y un 19,4%, respectivamente.



PARTICIPANTES. I PLAN DE IGUALDAD				
ENTIDADES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%
Arguedas	3	0	3	9,7%
Cadreita	4	0	4	12,9%
Milagro	1	0	1	3,2%
Valtierra	5	3	8	25,8%
Villafranca	6	1	7	22,6%
MSS	6	2	8	25,8%
Total	25	6	31	100,0%

Las personas participantes pertenecen fundamentalmente a los municipios de Valtierra y Villafranca y a personal del MSS, que suponen casi un 75%.



El número de mujeres ha sido muy superior en ambos procesos de consulta, aunque de manera paulatina se va evidenciando la participación de

varones. Se ha contado con la implicación de personas miembros de diez asociaciones de diferentes municipios:

Arguedas	Cadreita	Valtierra	Villafranca
			Asociación Ilargui
		Asociación de Mujeres "La Torraza"	Club de jubilados
Club de Jubilados	Asociación de Jubilados "Virgen del Rosario"	Club de Jubilados	Asociación de Mujeres de Villafranca (ASMUVI)
		Federación Gaz Kalo	Caricaturas Teatro
			Comunidad musulmana