

II PLAN DE ACCIÓN

para la igualdad entre mujeres y hombres

Mancomunidad de la Zona de Noáin. 2017-2020



Programa de Igualdad de oportunidades



II PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD DE LA ZONA DE NOÁIN. 2017-2020

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

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

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

Aprobado en la Asamblea Extraordinaria de la Mancomunidad el 20 de enero de 2017.

Presentación institucional _____	5
Presentación _____	6
Antecedentes _____	7
Marco normativo _____	9
Proceso de elaboración de este Plan _____	15
Los planes de igualdad: palancas para el cambio _____	17
Condiciones del Plan _____	20
Ámbitos de intervención y líneas de trabajo _____	21
Ámbito 1. Gobernanza local: igualdad y buen gobierno _____	22
Ámbito 2. Nuevos valores para la igualdad _____	27
Ámbito 3. Un nuevo contrato social para una vida sostenible _____	33
Ámbito 4. Empoderamiento de las mujeres _____	38
Ámbito 5. Un territorio seguro para las mujeres _____	43
Modelo de gestión y estructuras _____	46
Seguimiento y evaluación _____	51
Participantes en la elaboración de este Plan _____	53

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Este documento es resultado de un proceso de participación y consenso de los diferentes agentes sociales y políticos de nuestra zona. En él se detalla la estructura general y contenidos básicos para la actuación estratégica de nuestra Mancomunidad de la Zona de Noáin en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

La propuesta es fruto de la Evaluación del primer Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Mancomunidad, en consonancia con el Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales de Gobierno de Navarra.

El nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Zona de Noáin establece un conjunto ordenado de medidas asumidas por las entidades locales que constituyen la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de la Zona de Noain (Ayuntamientos de Beriain, Biurrun-Olcoz, Cendea de Galar, Ibargoiti, Monreal, Noain-Valle de Elorz, Tiebas-Muruarte de Reta y Unzué) para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de estas mismas organizaciones y de la población de sus territorios con el fin de eliminar las discriminaciones por razón de sexo en todos los aspectos de la vida.

Con la aprobación del II PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD DE LA ZONA DE NOÁIN. 2017-2020, manifestamos nuestro compromiso y la voluntad política de incorporar, impulsar y fomentar el conjunto de medidas contempladas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestros territorios de la Mancomunidad de la Zona Noáin, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Local, de acuerdo con lo que se establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El **II PLAN DE ACCIÓN para la igualdad entre mujeres y hombres 2017-2020** es la expresión del compromiso de la **Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin** con el cambio de las estructuras y condiciones que mantienen la desigualdad entre mujeres y hombres.

La **Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin** se quiere sumar –una vez más– 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 sendero a recorrer.

Este II Plan de Acción se organiza en diferentes apartados: un primer bloque, que describe los antecedentes y el contexto en el que se redacta este Plan; un segundo bloque, en el que se detallan los ámbitos, líneas y acciones que dan cuerpo a este Plan; y un tercer bloque, en el que se abordan cuestiones fundamentales para su gestión y evaluación.

El **II PLAN DE ACCIÓN** define ámbitos de intervención y líneas de trabajo que permitirán influir 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, de aportar herramientas para el empoderamiento de las mujeres y de construir un territorio seguro para las mujeres.

ANTECEDENTES

La Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin (en adelante, Mancomunidad SSB), se creó para la prestación de servicios de atención social en los municipios que la constituyeron, y, en el año 2009, además se incluyó entre sus funciones el trabajo para la igualdad de mujeres y hombres. Han sido siete años en los que se ha ido creando estructuras, y programas y dinámicas de trabajo a los que hay que dar continuidad con la mirada puesta en la excelencia y en la calidad de las intervenciones.

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



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

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

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

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

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

Este nuevo Plan ha sido aprobado por la Asamblea de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de la Zona de Noáin y se configura como el instrumento de las políticas locales para dar cumplimiento y aplicación efectiva de la normativa existente sobre Igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es una competencia asumida plenamente por las corporaciones locales, ya no es una cuestión a la que se pueda permanecer ajena. Además de la expresa voluntad política, un extenso marco legislativo y normativo obliga a las diferentes administraciones a incluirlo en su agenda política.

Desde todos los ámbitos: internacionales y regionales se han elaborado marcos que orientan las acciones y han servido de palanca para provocar cambios. Señalamos los que constituyen referencia para este Plan de Acción.

Ámbito Internacional y Europeo.

Las Conferencias de la Mujer¹ de Naciones Unidas, ya desde 1985 (Estrategia de Nairobi) introducían ideas que apuntaban a un enfoque de análisis más global acerca de la situación de las mujeres. Se explicitaba la *“decisión de alentar la plena participación de la mujer en los asuntos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos”*. Pero fue en la **Plataforma de Acción de Pekín (1995)** cuando se explicitó la necesidad de realizar un análisis de género de la organización social en todos sus aspectos y se asumía explícitamente una nueva estrategia para el desarrollo de las políticas para la igualdad: el mainstreaming o transversalidad de género, que complementa, no sustituye, la aplicación de medidas específicas para las mujeres.

Esta Plataforma de Acción formuló amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación que incluso ahora, más de 20 años después, siguen siendo una poderosa fuente de orientación e inspiración.

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

¹ Más información en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

La Igualdad en la **Unión Europea** ha tenido como uno de sus ejes fundamentales de trabajo la igualdad de mujeres y hombres. Así lo pone de manifiesto la numerosa producción² de directivas, resoluciones, documentos estratégicos... dirigidos a visibilizar las desigualdades y proponer estrategias de acción; y la creación —en el año 2006— del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**, una agencia europea de apoyo a la labor de los gobiernos e instituciones de la UE en el trabajo para la igualdad.

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

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

- ⇒ El **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, aprobado por la Comisión y que da continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Se centra en cinco ámbitos prioritarios:
 - aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
 - reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y lucha contra la pobreza entre las mujeres;
 - promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
 - lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
 - promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

- ⇒ El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**, del Consejo de la Unión Europea, pretende dar *"un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada "Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador"*.

² Más información en: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html y https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/lista_documentos/64

Este Pacto recoge –en su apartado gobernanza, aplicación y supervisión– elementos fundamentales del trabajo para la igualdad: la transversalidad de género y la transformación del papel de los varones para la promoción de la igualdad:

"El Consejo reafirma su compromiso de reforzar la gobernanza mediante la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación, incluida la acción exterior de la UE, teniendo asimismo en cuenta el papel esencial de hombres y muchachos en la promoción de la igualdad de género y garantizando que sus efectos se tengan en cuenta en las evaluaciones de impacto de las nuevas actuaciones de la UE. El Consejo anima a los Estados miembros y a la Comisión, en particular a través de Eurostat, a impulsar la elaboración de las estadísticas e indicadores existentes desglosados por sexos y a aprovechar plenamente las capacidades del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Se anima a los Estados miembros a que, cuando elaboren y apliquen sus programas nacionales de reforma, incorporen una perspectiva de género y promuevan políticas de igualdad entre los sexos, especialmente por lo que respecta a las Orientaciones relativas al empleo, y se les invita a hacer un uso adecuado en todos los ámbitos y procesos de actuación pertinentes de los indicadores para la igualdad de género elaborados en el Marco de Evaluación Conjunto y en el seguimiento de la Plataforma de Acción de Pekín".

- ⇒ El **Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020**, aprobado por la Comisión Europea, en el que se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, y la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Ámbito Estatal.

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

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

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

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

En su Exposición de motivos señala:

“La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho anti-discriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales”.

y en su artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

“2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”.

³ Más información en: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/igualdad-de-genero.html>

Ámbito de la Comunidad Foral.

La Comunidad Foral también ha sido un agente activo en el ámbito normativo y legislativo⁴:

- ⇒ En 1995, se creó el **Instituto Navarro de la Mujer**⁵ (INAM) como organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia, que en la actualidad se incluye en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Instituciones.

- ⇒ En 1996, se constituye el **Consejo Navarro de la Mujer**, órgano consultivo que se adscribe al Instituto Navarro para la Igualdad y que articula la participación del movimiento asociativo de mujeres de Navarra en el funcionamiento de la Administración de la Comunidad Foral, concretándose su colaboración mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

- ⇒ La **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** define objetivos y medidas en materia de sensibilización y de participación social y política, que afectan a todos los estamentos de la Administración, tanto políticos como funcionariado, y a la sociedad navarra en su conjunto. Se propone, entre otras medidas, la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.

- ⇒ La **Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente** propone la inclusión en los procedimientos de elaboración de los proyectos de Ley Foral de *"un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo"* (artículos 52.1 y 53.2).

- ⇒ El **I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010**, incorpora medidas que *"aúnan dos estrategias: la transversalidad, que implica promover la integración de la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones; y las acciones positivas o medidas específi-*

⁴ <https://www.unavarra.es/unidad-igualdad/normativa/foral>

⁵ http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Departamento+Relaciones+Ciudadanas+Institucionales/Instituto+Navarro+Igualdad.htm

cas, de carácter temporal, que permiten corregir o contrarrestar las discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales aparentemente neutras. Ambas estrategias son complementarias e imprescindibles".

- ⇒ El **Documento de Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra 2011**, pretende dar respuesta a la demanda de *"hacer de la igualdad de oportunidades un elemento de excelencia y calidad de la gestión pública"*. Es aprobado por la Mesa Técnica Interdepartamental —en representación de todos los Departamentos del Gobierno de Navarra—, y propone la creación de las Unidades de Igualdad que se convierten en el instrumento fundamental para garantizar que el principio de igualdad de género esté presente en todos los niveles de la política pública.

- ⇒ La **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres** cuyo objeto es prestar una atención integral a las mujeres que sufren violencia y a sus hijos e hijas, para lo que propone el despliegue de múltiples estrategias: investigación, prevención y sensibilización, detección, atención integral, protección, acceso a la justicia y reparación.

PROCESO DE ELABORACIÓN DE ESTE PLAN

Con estos antecedentes y en este marco se puso en marcha el proceso de elaboración de este II Plan; y además se contaba con documentos que orientaban su elaboración:

- ⇒ El **Informe de evaluación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Zona de Noáin**, que incluía recomendaciones de futuro y, sobre todo, permitía identificar grupos de interés en torno al trabajo para la igualdad.
- ⇒ El Documento: **"La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales"** de la Red de Agentes de Igualdad de oportunidades de las Entidades Locales de Navarra, que proponía ámbitos y líneas estratégicas para ser adaptadas a cada territorio; y con un espíritu de mejora continua y compromiso con la calidad.

Además se incorporaron las **aportaciones** de personas que podían estar afectadas en diferente grado por las políticas de igualdad en el territorio:

PERSONAL POLÍTICO	PERSONAL TÉCNICO			CIUDADANÍA	
Asamblea de la Mancomunidad	Equipo de Servicios Sociales de Base	Personal de los ayuntamientos	Centros educativos: profesorado	Personal sanitario del Centro de Salud	Miembros de entidades sociales
MESA DE TRABAJO POR LA IGUALDAD					

Se organizaron tres grupos de trabajo:

Grupo 1: Asamblea de la Mancomunidad. Representantes políticos de los municipios que constituyen la Asamblea de la Mancomunidad SSB.

Grupo 2: Equipo de Servicios Sociales de Base. Personal técnico de la Mancomunidad SSB.

Grupo 3: Mesa de Trabajo por la Igualdad. Personal técnico de diferentes áreas municipales, profesorado de centros educativos, personal sanitario del Centro de Salud y representantes de entidades sociales.

y se estructuró el trabajo en **cuatro fases**:

FASE Y CALENDARIO	TAREAS	PRODUCTO
Fase 01. Primera ronda de consultas. Septiembre-octubre 2016	Reuniones de coordinación con la Gerente y Agente de Igualdad. Sesiones de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asamblea de la Mancomunidad SSB. ▪ Mesa de Trabajo por la Igualdad. ▪ Equipo de Servicios Sociales de Base. 	Elaboración del I Borrador del Plan de Acción
Fase 02. Segunda ronda de consultas. Octubre 2016	Reuniones de coordinación con la Gerente y Agente de Igualdad. Sesiones de trabajo, a partir del I Borrador: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesa de Trabajo por la Igualdad. ▪ Equipo de Servicios Sociales de Base. 	Elaboración del II Borrador del Plan de Acción
Fase 03. Elaboración definitiva del Plan de Acción. Diciembre 2016	Presentación del II Borrador del Plan de Acción. Elaboración del documento definitivo del Plan de Acción.	Documento definitivo del Plan de Acción
Fase 04. Comunicación del Plan de acción. Enero-febrero 2017	Elaboración en formato amigable del documento definitivo del Plan de Acción. Presentación pública del documento.	Presentación del Documento definitivo del Plan de Acción

Todo este proceso estuvo liderado por el Programa de Igualdad de la Mancomunidad SSB.

Se hizo una amplia convocatoria a los diferentes agentes, ya que se pretendía que se pudiesen recoger las diferentes posiciones ante la igualdad de hombres y mujeres. Se pudo recabar información de calidad, que sumada a los documentos citados, constituyeron la "materia prima" para la elaboración de este II Plan.

LOS PLANES DE IGUALDAD: PALANCAS PARA EL CAMBIO

El trabajo para la igualdad es un asunto complejo y requiere de la concurrencia de los múltiples agentes y personas que construimos "vida" y convivimos en un territorio. En este largo camino hacia la igualdad, **no hay atajos**. Sabemos que son procesos lentos, costosos y complejos, de hecho, es frecuente la queja de que "no se ven avances". Es cierto que habíamos imaginado un futuro diferente para mujeres y hombres pero también es cierto que se han experimentado cambios notables, progresos importantes... aunque no sean suficientes.

Se sigue poniendo de manifiesto que son necesarios todos los brazos para continuar el trabajo que ya se inició con la lucha de mujeres audaces y, en estos procesos de lucha y cambio, el **papel de los ayuntamientos** debe ser 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.

Hablar de **políticas de igualdad** es hablar de diferentes estrategias:

- acciones específicas, dirigidas a situaciones de necesidad de las mujeres causadas por una sociedad patriarcal y que las coloca en una posición de desventaja social; y
- transversalidad de género.

La **transversalidad de género** se configura como una estrategia fundamental en el trabajo para la igualdad. Supone la inclusión de una mirada feminista en todas las políticas o, como también se denomina, la incorporación de la perspectiva de género pero ¿qué cambios supone esta nueva política?

Es, fundamentalmente, una nueva forma de mirar críticamente la realidad en la que incorporemos nuevas preguntas: ¿cómo afecta a las mujeres? ¿y a los hombres? ¿qué beneficios supone para mujeres y hombres? ¿dónde están ausentes o presentes las mujeres? ¿y los hombres?...

Es reconocer la diversidad de situaciones en las que se mueven mujeres y hombres y atender a la multitud de variables que influyen y construyen la vida de cada persona.

Es entender que mujeres y hombres tienen poder para transformar su entorno social y deben ser protagonistas de los cambios.

Es proponer acciones para superar los obstáculos que impiden una igualdad real.

Es pensar en nuevas formas de organización de los tiempos y las relaciones, en definitiva, de la vida de mujeres y hombres.

Estos cambios, además, no impactarán únicamente en la vida de las mujeres sino que aportarán beneficios para toda la población: mujeres y hombres, niñas y niños. Se busca la construcción de una sociedad mejor, de espacios de convivencia igualitarios y de libertad y esto tiene una clara consecuencia en la vida de toda la población.

Por otra parte, si aspiramos a una igualdad de oportunidades real y efectiva, no es suficiente un potente desarrollo legislativo y normativo, también es necesario "cambiar mentalidades". Sabemos que la discriminación de género se expresa en todos los ámbitos y de manera, a veces, explícita, a veces, sutil e incluso invisible. Será necesario modificar actitudes, comportamientos, valores, estructuras sociales, relaciones... generar una auténtica transformación que permita que mujeres y hombres puedan participar de manera activa y en igualdad de condiciones en los cuidados, la cultura, el trabajo, la economía y la política.

Es el momento de situar las políticas de igualdad **en el centro de la acción municipal**, no como algo subsidiario a lo que se presta atención en fechas señaladas sino como una cuestión que debe generar cambios estructurales en las instituciones y cambios de valores en la sociedad y las personas.

Es necesario seguir explorando nuevas estrategias de actuación, nuevas expresiones de la desigualdad, nuevos agentes de intervención, nuevos formatos en las acciones... y visibilizar de manera permanente lo ejecutado, lo conseguido y, también, los retos.

Todo esto no es posible "de arriba a abajo" sino que debe ser compartido —en todo momento— con las mujeres y hombres destinatarios de las acciones. Ese "cambio de mentalidad" que a menudo se invoca como clave para el cambio supone la participación activa de la población. Este principio: la **participación** ha sido uno de los ejes que se han tenido en cuenta en este Plan, tanto en la definición del proceso de diseño como en la propuesta de acciones.

Este Plan de Acción pretende constituirse en una **palanca para el cambio** y para la transformación social, una palanca que necesita de la implicación de todos los estamentos: políticos, profesionales, ciudadanía... y que pretende contribuir al trabajo para la igualdad desde el ámbito de sus competencias.

Se ha organizado en cinco **ámbitos de intervención** que se dirigen, fundamentalmente, a provocar cambios duraderos en el territorio:

A1. GOBERNANZA LOCAL: IGUALDAD Y BUEN GOBIERNO

A2. NUEVOS VALORES PARA LA IGUALDAD

A3. UN NUEVO CONTRATO SOCIAL PARA UNA VIDA SOSTENIBLE

A4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

A5. UN TERRITORIO SEGURO PARA LAS MUJERES

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

CONDICIONES DEL PLAN

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

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

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE TRABAJO

El II Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de la Zona de Noáin 2017-2020 se estructura en 5 ámbitos de intervención y 15 líneas de trabajo:

ÁMBITOS	LÍNEAS DE TRABAJO
A1. GOBERNANZA LOCAL: IGUALDAD Y BUEN GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> L1. Creación de estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad. L2. Capacitación de agentes políticos y técnicos de la administración local. L3. Creación de procedimientos de trabajo y administrativos para la transversalidad de género.
A2. NUEVOS VALORES PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> L1. Situando el trabajo para la igualdad en el centro de la agenda social. L2. El trabajo para la igualdad con la comunidad educativa. L3. El trabajo para la igualdad en el tiempo de ocio.
A3. UN NUEVO CONTRATO SOCIAL PARA UNA VIDA SOSTENIBLE	<ul style="list-style-type: none"> L1. Dando valor a las tareas de cuidado como fundamentales para el sostenimiento de la vida. L2. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado. L3. Participación de las empresas en la conciliación y corresponsabilidad. L4. Servicios de calidad para un cuidado de calidad.
A4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> L1. Dando valor a las contribuciones de las mujeres a la construcción social. L2. Participación de las mujeres como agentes de cambio social. L3. Hábitos saludables para una vida de calidad.
A5. UN TERRITORIO SEGURO PARA LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> L1. Concienciación sobre la violencia contra las mujeres. L2. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

ÁMBITO 1. GOBERNANZA LOCAL: IGUALDAD Y BUEN GOBIERNO

Objetivos:

- ⇒ Que la administración local disponga de estructuras que garanticen la participación de diversos agentes en el desarrollo de este Plan.

- ⇒ Que el personal político y técnico de la administración local incorpore la mirada de igualdad en sus prácticas.

- ⇒ que los procedimientos de la administración local incorporen la perspectiva de género.

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

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

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

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

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
Creación de estructuras de coordinación dirigidas al trabajo para la igualdad y el seguimiento de este Plan.	Creación y desarrollo de una Mesa de Trabajo para la Igualdad constituida por personal técnico municipal, profesorado, personal sanitario y miembros de asociaciones de los municipios de la Mancomunidad.	Programa de Igualdad (MANC) Personal técnico de la Mancomunidad SSB. Áreas municipales (todas las Áreas) <u>Implicados:</u> Consorcio de Zona Media Centros educativos Centro de Salud Asociaciones				
Establecimiento formal de mecanismos de coordinación con agentes del territorio.	Elaboración de protocolos de coordinación con las áreas municipales de los ayuntamientos, con el Consorcio de Desarrollo de Zona Media y con la Mancomunidad de Servicios Administrativos de Izaga.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (todas las Áreas) <u>Implicados:</u> Consorcio de Zona Media Mancomunidad Izaga				
Fomento de las relaciones interinstitucionales en relación a las políticas de Igualdad.	Participación en Redes de Igualdad interinstitucionales garantizando los recursos económicos y técnicos necesarios: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Red de agentes de igualdad de oportunidades de las entidades locales de Navarra. ▪ Otras que puedan surgir durante la vigencia del Plan. 	Programa Igualdad (MANC)				

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

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Elaboración de un Plan de Formación en Igualdad para el personal técnico y político de la Mancomunidad y los Ayuntamientos.	<p>Itinerario formativo dirigido a personal político y técnico y miembros de sindicatos de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y entidades públicas, con diferentes formatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Píldoras formativas sobre temas específicos: análisis de políticas, uso no sexista de lenguaje e imágenes, corresponsabilidad, violencia de género, estrategias de trabajo con jóvenes... ▪ Acciones formativas avanzadas: feminismos, nueva ética del cuidado, economía feminista, construcción de relaciones amorosas... 	<p>Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB (todos los programas) Áreas municipales (todas las Áreas)</p>	

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

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Inclusión de cláusulas para la igualdad en contrataciones, subvenciones y convenios.	<p>Identificación de las contrataciones, subvenciones y convenios que se ejecutan en los ayuntamientos y la Mancomunidad SSB.</p> <p>Diseño de indicadores que incluyan el género como categoría de análisis.</p> <p>Elaboración de conclusiones y propuesta de mejoras en cada caso.</p>	<p>Áreas municipales Mancomunidad SSB (todos los programas)</p>	

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
<p>Aplicación del uso no sexista del lenguaje e imágenes en los documentos de uso interno y de comunicaciones hacia la ciudadanía.</p>	<p>Acciones formativas dirigidas a personal político y técnico de la Mancomunidad y los Ayuntamientos (píldoras formativas).</p>	<p>Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (todas las Áreas)</p>				
	<p>Aprobación de una resolución de los ayuntamientos sobre el uso no sexista del lenguaje en todos los procedimientos administrativos y en las comunicaciones hacia la ciudadanía.</p>					
	<p>Preparación de un dossier o banco de recursos de el uso no sexista del lenguaje e imágenes, que ya están elaborados: guías, manuales, web...</p>					
	<p>Distribución de los materiales a través de un espacio web.</p>					
	<p>Asesoramiento ante consultas puntuales de las áreas municipales para la inclusión del uso no sexista en lenguaje e imágenes en los documentos de uso interno y de comunicaciones hacia la ciudadanía.</p>					
<p>Integración de la perspectiva de género en estadísticas y recogida de datos de la Mancomunidad SSB y los Ayuntamientos.</p>	<p>Definición de nuevos indicadores para su inclusión en las bases de datos de la Mancomunidad SSB y los Ayuntamientos.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB (todos los programas) Áreas municipales (todas las Áreas)</p>				
	<p>Acciones informativas dirigidas a personal técnico de la Mancomunidad y los Ayuntamientos.</p>					
	<p>Adaptación de las bases de datos, programas y aplicaciones informáticas utilizados en la Mancomunidad SSB y los Ayuntamientos.</p>					
<p>Integración de la perspectiva de género en la concesión de premios por parte de los ayuntamientos.</p>	<p>Asesoramiento para que los jurados incorporen la perspectiva de género: paridad, baremos...</p>	<p>Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Cultura, Deportes, Participación...) <u>Implicadas:</u> Asociaciones</p>				
	<p>Elaboración y distribución a las áreas municipales y asociaciones de un documento que incluya pautas –desde la perspectiva de género– para los procedimientos y constitución de los jurados.</p>					
<p>Inclusión de la perspectiva de género en los planes y programas municipales.</p>	<p>Elaboración de un listado de los planes y/o programas que se desarrollan en todos los municipios.</p>	<p>Áreas municipales (las que diseñen planes y programas)</p>				
	<p>Realización de aportaciones desde la perspectiva de género para su inclusión en los planes y programas municipales que se presenten.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p>				

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
Diseño de un Plan de Comunicación de este Plan de Acción que transmita la coordinación y trabajo conjunto de todos los agentes participantes.	<p>Definición de los objetivos de comunicación y las personas destinatarias.</p> <p>Definición de los canales de comunicación y formatos.</p> <p>Desarrollo de acciones informativas dirigidas a personal político y técnico de la Mancomunidad y los Ayuntamientos.</p> <hr/> <p>Desarrollo de acciones informativas dirigidas a agentes sociales, asociaciones y población general.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p> <p>Áreas municipales (todas las Áreas)</p>				
Aumento de la participación activa de mujeres en los procesos participativos impulsados por los ayuntamientos.	<p>Elaboración de un listado de los procesos participativos impulsados por los Ayuntamientos.</p> <p>Inclusión de criterios que garanticen la participación de mujeres y hombres en igualdad (constitución, difusión, tiempos, estrategias de comunicación, métodos de trabajo, establecimiento de liderazgos, portavocías...)</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p> <p>Áreas municipales (Participación)</p>				
Análisis de los recursos sociales de la Mancomunidad SSB desde la perspectiva de género.	<p>Elaboración de indicadores para el análisis de los programas.</p> <p>Análisis de la prácticas desde la perspectiva de género.</p> <p>Propuesta de mejoras.</p>	<p>Mancomunidad SSB (todos los programas)</p>				
Promoción de la presencia de nombres de mujeres en la denominación de calles, plazas, edificios o salas de uso público.	<p>Elaboración de un mapa en el que se visibilice la denominación de espacios públicos, mostrando las diferencias.</p> <hr/> <p>Asignación de nombres de mujeres a espacios de nueva creación.</p>	<p>Áreas municipales (Urbanismo)</p>				
Creación de un Reglamento interno para la transversalidad de género en la gestión municipal.	<p>Elaboración de un Reglamento interno para la transversalidad de género en la gestión municipal que establezca garantías en la implementación efectiva de la transversalidad de género en todas las áreas municipales.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p> <p>Mancomunidad SSB (todos los programas)</p> <p>Áreas municipales (todas las Áreas)</p>				

ÁMBITO 2. NUEVOS VALORES PARA LA IGUALDAD

Objetivos:

- ⇒ Que la población esté más capacitada para identificar los estereotipos y prejuicios que dificultan el avance en igualdad.
- ⇒ Que la población conozca y aprehenda estrategias personales para la lucha contra la desigualdad en su entorno cotidiano.
- ⇒ Que la comunidad educativa incorpore nuevos modelos de convivencia para la igualdad.
- ⇒ Que mujeres y hombres sean protagonistas en las actividades de ocio.
- ⇒ Que la población joven sea capaz de generar nuevas relaciones de convivencia igualitaria.

Línea 1. Situando el trabajo para la igualdad en el centro de la agenda social.

Línea 2. El trabajo para la igualdad con la comunidad educativa.

Línea 3. El trabajo para la igualdad en el tiempo de ocio.

Línea 1. Situando el trabajo para la igualdad en el centro de la agenda social.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
Sensibilización sobre la desigualdad y su relación con la violencia de género; y los retos pendientes dando protagonismo al feminismo y a la lucha de las mujeres.	Diseño –de forma participada con ayuntamientos y entidades sociales– de las campañas de sensibilización de los días Internacionales: 8 de marzo y 25 de noviembre.	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB (todos los programas)				
	Inclusión de reflexiones sobre igualdad y feminismo que aporten claves para el cambio de actitudes y comportamientos en las campañas 8M y 25N.	Áreas municipales (todas las Áreas)				
	Artículos de análisis y reflexión sobre igualdad en las revistas y redes sociales locales a lo largo de todo el año.	<u>Implicadas:</u> Asociaciones				
Difusión de las acciones para la igualdad que se desarrollan en el territorio para potenciar la participación y la presencia de la igualdad como tema de interés social.	Información en las agendas municipales, boletines, redes sociales, buzoneo... de los ayuntamientos de las acciones de este Plan y todas las que se organicen dirigidas a la igualdad.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (todas las que programen acciones dirigidas a la ciudadanía)				
	Artículos sobre el desarrollo de las acciones de igualdad en las revistas locales y redes sociales.	<u>Implicadas:</u> Asociaciones				
Sensibilización dirigida a la reflexión sobre los modelos y estereotipos sexistas en el medio familiar.	Acciones formativas en las escuelas de madres y padres que incluyan un análisis crítico del sistema de socialización y los estereotipos sexistas.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Educación, Servicios Sociales)				

Línea 2. El trabajo para la igualdad con la comunidad educativa.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Sensibilización del alumnado y profesorado sobre la integración de la igualdad en nuevos modelos de convivencia y para la participación de niñas y niños y jóvenes en los trabajos domésticos y cuidados, incidiendo especialmente en los chicos.	Talleres de corresponsabilidad, cuidados y conciliación; y eliminación de estereotipos de género dirigidos a alumnado de Primaria, ESO y Bachillerato.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Educación, Igualdad) <u>Implicados:</u> Centros educativos	
	Cine-Fórum y Teatro dirigidos a alumnado de Primaria, ESO y Bachillerato.		
	Sesiones de sensibilización y formación dirigida al profesorado de los centros de Educación Infantil, Primaria, ESO y Bachillerato.		
	Diseño de programas de intervención de manera coordinada con la comunidad educativa.		
	Creación de un banco de recursos para el trabajo coeducativo en los centros educativos.		
	Inclusión de contenidos de igualdad en revistas y boletines de los centros escolares, de manera paralela al desarrollo de otras acciones de igualdad en el centro.		
Reorganización de los espacios escolares atendiendo a los beneficios que supone su uso para niñas y niños.	Análisis del uso diferencial por parte de niñas y niños de los espacios escolares de gestión municipal (patios...) desde una mirada de género.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Educación) <u>Implicados:</u> Centros educativos	
	Redistribución de los espacios para que contribuyan a la coeducación y aprendizaje de nuevos valores.		
Sensibilización dirigida a asociaciones de madres y padres de alumnado dirigida a la incorporación de la perspectiva de género en sus prácticas.	Información puntual a las asociaciones de madres y padres de alumnado de las acciones para la igualdad que se desarrollan en el territorio.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Educación) <u>Implicadas:</u> Asociaciones de madres y padres de alumnado	
	Asesoramiento para la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de las asociaciones de madres y padres de alumnado.		

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Orientación profesional sin sesgo de género: diversificación profesional dirigida a la comunidad educativa.	Talleres de diversificación profesional dirigidos a profesorado y alumnado de ESO y Bachillerato.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Educación, Empleo) <u>Implicados:</u> Centros educativos	
	Acciones con personas que desarrollan profesiones tradicionalmente asignadas a otro sexo.		
	Cine-Fórum dirigido a alumnado de ESO y Bachillerato.		

Línea 3. El trabajo para la igualdad en el tiempo de ocio.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Reflexión en torno a la igualdad y la presencia de las mujeres creadoras en la vida cultural de los municipios.	<p>Inclusión de elementos para la reflexión sobre las múltiples caras de la desigualdad en la programación cultural de los municipios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programación de obras teatrales y espectáculos musicales. ▪ Programación de exposiciones. ▪ Programación de obras de mujeres creadoras. ▪ Concurso fotográfico. ▪ Cine -Forum para la ciudadanía. ▪ Cine-Fórum para jóvenes. ▪ Cuentacuentos no sexistas para población infantil. ▪ Clubs de Lectura crítica. 	Áreas municipales (Cultura, Juventud)	

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Sensibilización sobre relaciones de convivencia igualitaria entre las y los jóvenes.	Talleres sobre convivencia igualitaria dirigidos a población joven en el marco de las actividades de los centros jóvenes en coordinación con asociaciones juveniles.	Áreas municipales (Centro Joven, Ludotecas...) Mancomunidad SSB (Programa Prevención y Familia-menor) <u>Implicadas:</u> Asociaciones juveniles	
	Talleres de sexualidad para jóvenes y adolescentes.		
	Intervención comunitaria en los espacios de ocio de las y los jóvenes (bajeras, conciertos...)		
	Juego de detectives: "Capturando micromachismos".		
Reflexión sobre modelos sexistas y elección de juguetes, vestuario, material escolar... sin sesgo de género.	Talleres dirigidos a madres y padres sobre estereotipos de género y juguetes, material escolar, vestuario...	Mancomunidad SSB (Programa Prevención y Familia-menor) Áreas municipales (Cultura, Educación, Infancia)	
Consideración de las actividades deportivas como un recurso para el trabajo para la igualdad.	Talleres sobre la incorporación de la igualdad en las prácticas deportivas dirigidos a personal que trabaja con menores y jóvenes en áreas deportivas.	Áreas municipales (Deportes) Mancomunidad SSB (Programa Prevención) <u>Implicadas:</u> Asociaciones deportivas	
	Trabajo con entrenadoras y entrenadores deportivos para romper con los estereotipos y mandatos de género en el deporte.		
	Estudio-diagnóstico sobre deporte e igualdad que contemple un mapa de recursos y la identificación de beneficiarios y beneficiarias.		
	Habilitación de espacios y oferta de actividades deportivas en familia como una forma de romper con las construcciones sociales de feminidad y masculinidad.		
	Reconocimientos públicos a deportistas y equipos deportivos de mujeres.		

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
<p>Impulso de la presencia de las mujeres y de comportamientos igualitarios en la organización y desarrollo de las fiestas de los municipios.</p>	<p>Inclusión de mujeres en los espacios de participación para la organización de las fiestas.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p>				
	<p>Visibilización de las mujeres de forma igualitaria en los carteles de las fiestas.</p>	<p>Áreas municipales (Cultura, Fiestas...)</p>				
	<p>Trabajo con las asociaciones sobre criterios para incorporar una mirada de género en las actividades que se planifican en las fiestas.</p>	<p><u>Implicados:</u> Asociaciones</p>				
	<p>Elaboración y distribución de un protocolo de prevención de la violencia machista para asociaciones y establecimientos de hostelería.</p>	<p>Establecimientos de hostelería</p>				
	<p>Realización de una campaña informativa dirigida a la población joven orientada a la prevención de agresiones sexuales en actos festivos.</p>					

ÁMBITO 3. UN NUEVO CONTRATO SOCIAL PARA UNA VIDA SOSTENIBLE

Objetivos:

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

Línea 1. Dando valor a las tareas de cuidado como fundamentales para el sostenimiento de la vida.

Línea 2. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado.

Línea 3. Participación de las empresas en la conciliación y corresponsabilidad.

Línea 4. Servicios de calidad para un cuidado de calidad.

Línea 1. Dando valor a las tareas de cuidado como fundamentales para el sostenimiento de la vida.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Visibilización de la importancia de las tareas de cuidado para el sostenimiento de la vida.	Campañas gráficas sobre las buenas prácticas en los cuidados.	Programa Igualdad (MANC)	
	Campañas con el pequeño comercio: escaparates...	Áreas municipales (Igualdad, Infancia, Servicios Sociales, Tercera Edad)	
	Sesiones grupales de juegos online con las tareas de cuidados como protagonistas dirigidas a menores en espacios de ocio.		
	Cine-Fórum sobre el tema de los cuidados.		
Información y formación sobre derechos laborales a las profesionales del ámbito de la asistencia a domicilio. para la creación de condiciones dignas en el sector de cuidados.	Sesiones informativas sobre los derechos laborales de las profesionales del ámbito de la asistencia a domicilio.	Programa Igualdad (MANC)	
	Asesoría especializada dirigida al sector del trabajo doméstico.	Mancomunidad SSB (Programa Incorporación Sociolaboral) <u>Implicadas:</u> Empresas y asociaciones del sector de cuidados	

Línea 2. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
Visibilización de nuevos modelos de convivencia y familias.	Campaña –en soporte fotográfico– para la asunción de compromisos en el cambio de modelos de la organización familiar y a su visibilización.	Programa Igualdad (MANC)				
Elaboración de acciones orientadas a una mayor incorporación de la figura masculina en el cuidado de personas dependientes.	Acciones de visibilización del grupo de voluntariado –mayoritariamente masculino– para el cuidado de mayores (información en los boletines municipales, webs municipales, charlas...)	Mancomunidad SSB (Programa Acogida y Autovalimiento)				
	Servicio de mediación con las familias para la organización de las tareas de cuidado de personas mayores dependientes.					
Análisis de alternativas para un nuevo modelo de reparto de tareas en el marco de la "Mesa de Trabajo para la Igualdad".	Inclusión de debates y reflexiones sobre los nuevos modelos de reparto de tareas y las estrategias de trabajo en red en el marco de la "Mesa de Trabajo para la Igualdad".	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB (todos los programas) Áreas municipales (todas las Áreas) <u>Implicados:</u> Consorcio de Zona Media Centros educativos Centro de Salud Asociaciones				

Línea 3. Participación de las empresas en la conciliación y corresponsabilidad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
<p>Impulso de la aplicación de la legislación en materia de igualdad por parte de agentes del ámbito empresarial.</p>	<p>Inclusión en los Planes de Empleo municipales de medidas en materia de igualdad.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Empleo)</p>				
	<p>Estudio de la implantación de beneficios en empresas que incorporan criterios de igualdad en su gestión.</p>	<p><u>Implicadas:</u> Empresas y sindicatos</p>				
	<p>Coordinación con los Planes de Empleo municipales para el establecimiento de relaciones con empresas con las que ya se está colaborando.</p>					
	<p>Trabajo en colaboración con empresas y agentes socioeconómicos en relación a la corresponsabilidad y la cultura empresarial.</p>					
	<p>Acciones de formación con asociaciones empresariales y sindicatos sobre las obligaciones en materia de igualdad y los beneficios de abordar la gestión para la igualdad en el marco de la estrategia empresarial.</p>					

Línea 4. Servicios de calidad para un cuidado de calidad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Difusión de los servicios de cuidado de menores y mayores dependientes.	Elaboración y difusión de un mapa de recursos para el cuidado existentes en los municipios, en versión papel, en redes sociales y web.	Mancomunidad SSB (Programa Acogida)	
	Difusión de recursos existentes para el cuidado de menores durante periodos vacacionales, en versión papel, en redes sociales y web.	Áreas municipales (Educación, Infancia, Servicios Sociales, Tercera Edad)	
Ampliación de cobertura y flexibilidad de los servicios.	Ampliación de horarios de la Jubiloteca, Ludoteca, escuelas infantiles municipales, centros educativos...	Mancomunidad SSB (Programa Autovalimiento) Áreas municipales (Educación, Infancia, Servicios Sociales, Tercera Edad) <u>Implicados:</u> Centros educativos	
Garantía de la cobertura de servicios de cuidado para familia monomarentales, mujeres en situación de necesidad...	Inclusión en la "Mesa de Trabajo para la Igualdad" de contenidos sobre la creación y gestión de los recursos para el cuidado de menores.	Programa Igualdad (MANC)) Mancomunidad SSB (todos los programas) Áreas municipales (todas las Áreas) <u>Implicados:</u> Consortio de Zona Media Centros educativos Centro de Salud Miembros de asociaciones	
Implantación de medidas de apoyo a las personas cuidadoras.	Talleres sobre habilidades para el cuidado de mayores dependientes.	Mancomunidad SSB (Programa Acogida y Prevención)	
	Talleres para la gestión emocional dirigidos a personas cuidadoras de mayores dependientes.	Áreas municipales (Deportes)	
	Organización de actividades deportivas específicas para mujeres, especialmente que acompañan a menores, dependientes...		

ÁMBITO 4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Objetivos:

- ⇒ Que se reconozca el papel de las mujeres y la contribución del feminismo en la construcción de una sociedad igualitaria.
- ⇒ Que las mujeres participen en mayor medida en la vida productiva y asociativa.
- ⇒ Que las mujeres incorporen hábitos de cuidado para una vida mejor.

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

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

Línea 3. Hábitos saludables para una vida de calidad.

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

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
Impulso de secciones sobre feminismo en la bibliotecas públicas.	Creación de una sección sobre feminismo en las bibliotecas municipales (ensayos, literatura, cuentos...)	Áreas municipales (Cultura) <u>Implicado:</u>				
	Creación de un grupo de reflexión, apoyo y seguimiento en las bibliotecas constituido por personas usuarias, dirigido a la creación de una sección de feminismo participada y dinámica.	Programa de Igualdad (MANC)				
Difusión, intercambio y revalorización de saberes tradicionalmente femeninos.	Taller de recuperación de saberes dirigido a población general, en colaboración con asociaciones.	Programa Igualdad (MANC)				
Puesta en valor del papel fundamental de las mujeres rurales en la comunidad.	Celebración del 15 de octubre "Día internacional de las mujeres rurales".	Programa Igualdad (MANC)				
	Acciones que faciliten que la población joven conozca y valore la vida de las mujeres rurales del territorio con la recogida y expresión de testimonios, historias de vida...					

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

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
Fomento de iniciativas de emprendimiento de mujeres con especial atención a proyectos cooperativos.	Talleres de empoderamiento para abordar el emprendimiento cooperativo dirigidos a mujeres.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Empleo)				
	Difusión de experiencias de emprendedoras y redes de emprendedoras en medios de comunicación locales.	<u>Implicados:</u> Consortio de Desarrollo de la Zona Media				
	Coordinación con el Programa Aurora para la inserción laboral de mujeres del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media (Biurrun-Olcoz, Tiebas-Muruarte de Reta, Unzué/Untzue y otros)	Mancomunidad de Izaga Redes de emprendedoras				
	Coordinación con el proyecto de Atención a personas promotoras del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media.					
	Coordinación con el Servicio de apoyo a emprendedores de la Mancomunidad de Servicios Administrativos de Izaga (Ibargoiti, Monreal y otros).					
Fortalecimiento de la participación de las mujeres como herramienta de cambio social y personal.	Coordinación con asociaciones de mujeres y mixtas que trabajen para la igualdad y/o feministas del territorio para el intercambio de información y la organización conjunta de actividades.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Igualdad, Participación)				
	Campaña de sensibilización y activismo social dirigida a promover el asociacionismo entre mujeres.	<u>Implicadas:</u> Asociaciones de mujeres y mixtas que trabajan para la igualdad				
	Taller de empoderamiento para mujeres.					
	Talleres de manejo de Tecnologías de la Información y la Comunicación dirigido a mujeres.					
	Realización de un protocolo de acogida para la incorporación de nuevas socias en las asociaciones.					

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
<p>Incorporación de la igualdad en las asociaciones, como elemento transversal en sus acciones tanto internas como externas.</p>	<p>Asesoramiento para la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de las asociaciones.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p>				
	<p>Difusión de las actividades de este Plan y de las organizadas por las asociaciones a través de diferentes estrategias (correo electrónico, Facebook, WhatsApp, web de la Mancomunidad...)</p>	<p>Áreas municipales (Participación)</p> <p><u>Implicadas:</u></p>				
	<p>Inclusión de criterios de igualdad en los baremos de concesión de subvenciones a las asociaciones.</p>	<p>Asociaciones de mujeres y mixtas</p>				
<p>Creación de espacios que inviten a participar a mujeres que habitualmente no participan.</p>	<p>Análisis de los obstáculos para la participación de mujeres que habitualmente no participan.</p>	<p>Programa Igualdad (MANC)</p> <p><u>Implicadas:</u></p>				
	<p>Elaboración de criterios para incorporar adaptaciones a las acciones que ya se desarrollan y que estimulen la participación de mujeres que habitualmente no lo hacen.</p>	<p>Asociaciones de mujeres y mixtas</p>				

Línea 3. Hábitos saludables para una vida de calidad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Incorporación de hábitos saludables para una vida mejor, incorporando acciones dirigidas a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad: migrantes, expresas, gitanas, con diversidad funcional...	Talleres de bienestar emocional, autocuidado, imagen corporal... dirigidos a mujeres.	Programa Igualdad (MANC)	
	Talleres para la prevención de cáncer de mama.	Mancomunidad SSB (Programa Familia-menor, Prevención y Autovalimiento)	
	Priorización en el acceso a recursos de salud de mujeres en situaciones de vulnerabilidad.	Áreas municipales (Sanidad)	
	Trabajo en coordinación con agentes del ámbito de la salud para el desarrollo de iniciativas conjuntas y/o el asesoramiento en el desarrollo de acciones de salud y género.	<u>Implicados:</u> Centro de Salud	
Promoción de la práctica deportiva entre las mujeres.	Creación de grupos de mujeres en los municipios para desarrollar actividad física, entrenamiento de carreras populares...	Programa Igualdad (MANC)	
	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los espacios deportivos de los municipios.	Áreas municipales (Deportes, Igualdad, Urbanismo) <u>Implicadas:</u> Asociaciones deportivas	

ÁMBITO 5. UN TERRITORIO SEGURO PARA LAS MUJERES

Objetivos:

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

Línea 1. Concienciación sobre la violencia contra las mujeres.

Línea 2. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Línea 1. Concienciación sobre la violencia contra las mujeres.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario
Elaboración de campañas gráficas que faciliten la comprensión de la relación entre la desigualdad y la violencia.	Campaña de cartelería de denuncia de la desigualdad y la violencia.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Cultura, Educación, Igualdad, Infancia, Juventud, Sanidad, Tercera Edad)	
	Concurso de slogans y/o carteles contra la violencia de género.	<u>Implicados:</u> Centros educativos Asociaciones	
Creación de procedimientos para una actuación adecuada de gobiernos locales y ciudadanía ante las agresiones sexistas.	Aprobación de un Protocolo local de respuesta política y ciudadana frente a las agresiones sexistas.	Áreas municipales (todas las Áreas) <u>Implicadas:</u> Asociaciones	
Creación de espacios de igualdad y aprendizaje de relaciones no violentas e igualitarias para chicas y chicos.	Talleres sobre relaciones con buenos tratos dirigidos a jóvenes.	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB (Programa Familia-menor y Prevención)	
	Talleres sobre la identificación de micromachismos, para aprender a detectar actitudes y comportamientos de maltrato y desigualdad.	Áreas municipales (Juventud) <u>Implicadas:</u> Asociaciones juveniles	

ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
Fortalecimiento de los recursos de las mujeres para defenderse frente a las agresiones sexistas.	Cursos de autodefensa feminista dirigidos a mujeres de distintas edades.	Programa Igualdad (MANC) Áreas municipales (Deportes)				
Formación dirigida a hombres sobre nuevas masculinidades.	Talleres de encuentro y reflexión sobre el buen trato dirigidos a hombres.	Programa Igualdad (MANC)				
Eliminación de los lugares y espacios de mayor inseguridad en el territorio.	Identificación de puntos críticos existentes en los municipios, de manera participada con las mujeres. Elaboración de un Mapa de puntos críticos. Implantación de las mejoras identificadas en el Mapa de puntos críticos.	Áreas municipales (Igualdad, Urbanismo)				

Línea 2. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

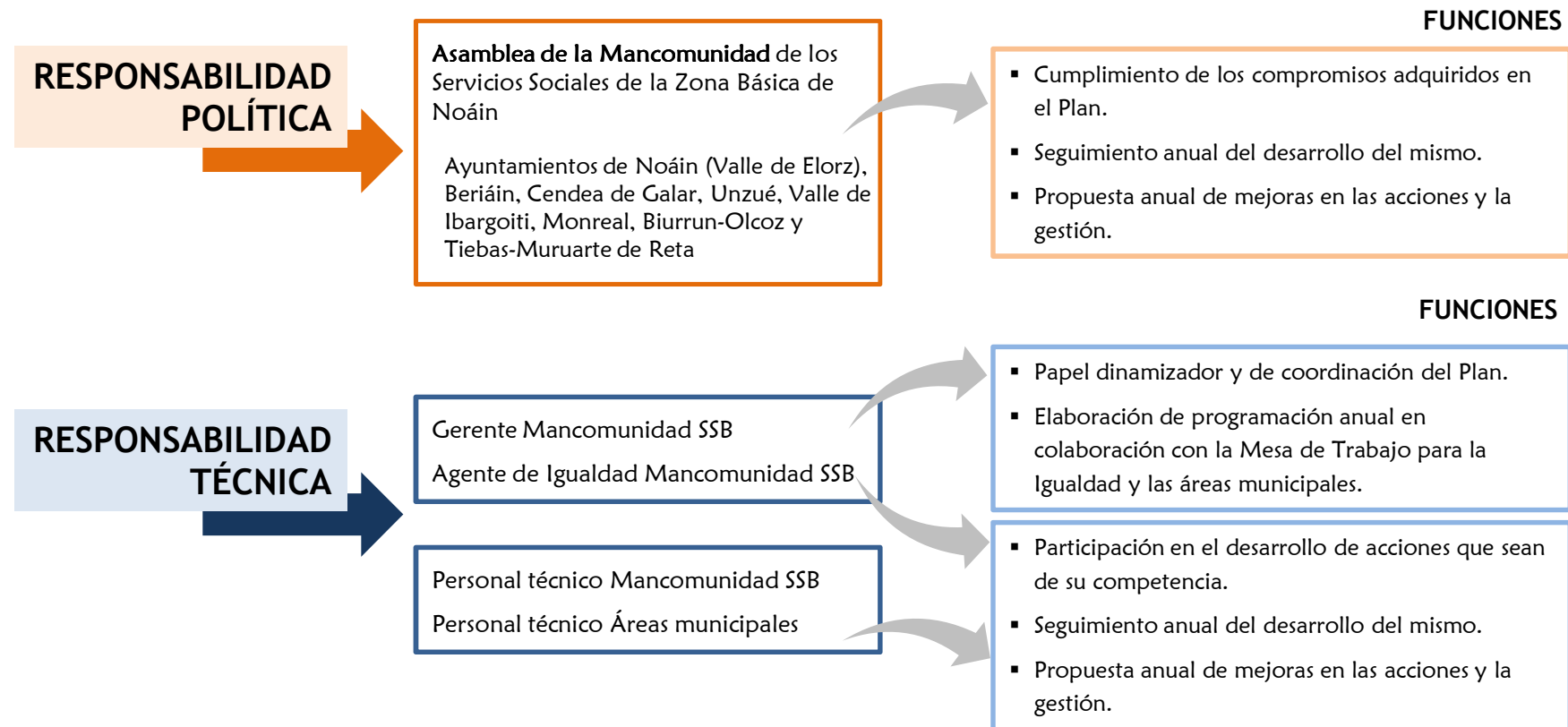
ESTRATEGIAS	ACCIONES	Responsabilidades	Calendario			
Creación de procedimientos para una asistencia óptima a las mujeres víctimas de violencia de género.	Elaboración del Protocolo Local de Atención a mujeres víctimas de violencias de género.	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB (Programa Acogida)				
Priorización de las mujeres que han pasado por situaciones de violencia de género en el el acceso a todos los servicios públicos de los gobiernos locales.	Coordinación con las áreas municipales, la Mancomunidad SSB y el Consorcio de Desarrollo de la Zona Media para la prioridad de mujeres víctimas de violencia de género en el acceso a los recursos dirigidos a la ciudadanía, incluido el trabajo con Policía Local y alguaciles/as municipales.	Programa Igualdad (MANC) Mancomunidad SSB (Programa Acogida) Áreas municipales (todas las Áreas) <u>Implicados:</u> Consorcio de Desarrollo de la Zona Media				

MODELO DE GESTIÓN Y ESTRUCTURAS

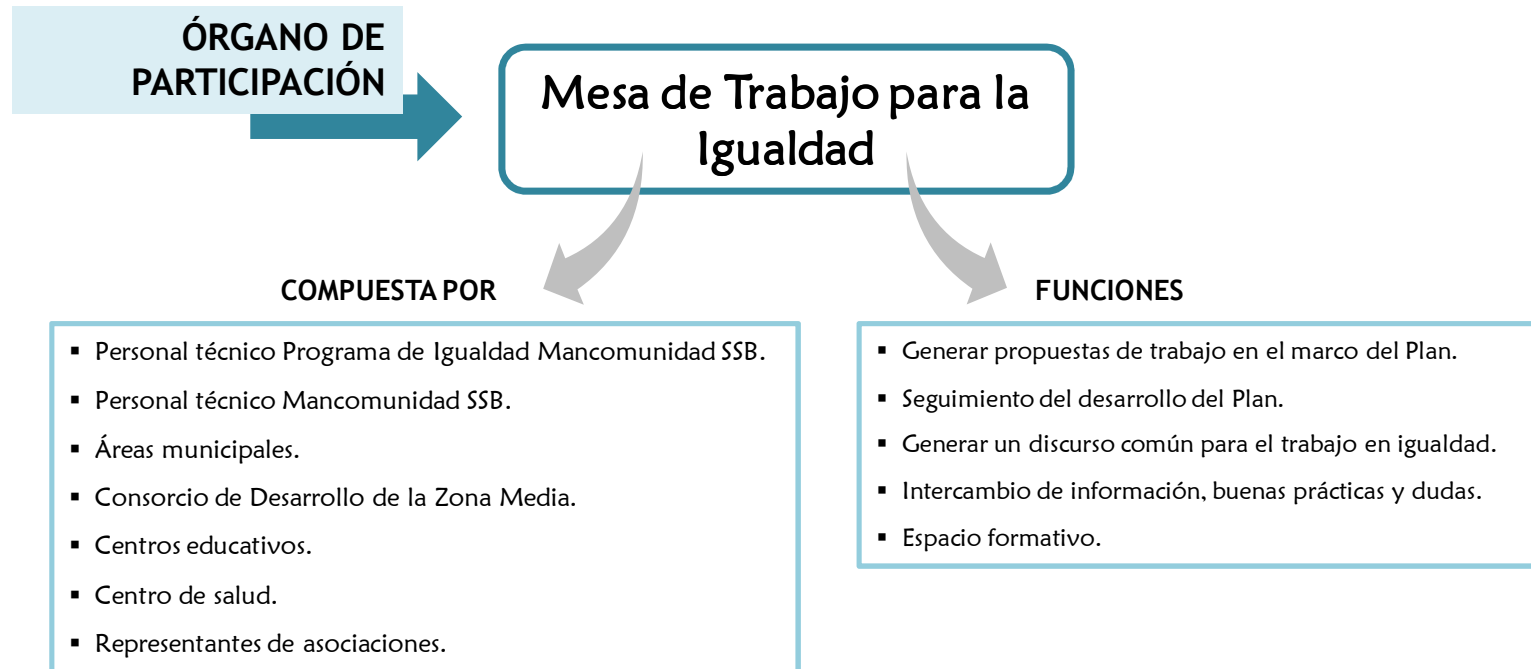
Estructuras de gestión.

Tan importante como establecer las acciones de un Plan es definir cómo se va a organizar su desarrollo. Se está proponiendo un Plan que necesita del concurso de diferentes agentes con distinto nivel de implicación y es necesario ordenar quiénes y cómo se van a realizar las funciones que garanticen un buen desarrollo.

En primer lugar, identificamos aquellos agentes que son responsables –en diferente ámbito– de la ejecución del Plan. A continuación se detallan las funciones de cada uno de ellos:



Además se ha constituido una **Mesa de Trabajo para la Igualdad**, de carácter consultivo y con las siguientes características:



Esta Mesa de Trabajo se configura como un órgano de participación clave para el desarrollo de un Plan de estas características y que tiene un sentido no únicamente vinculado al seguimiento del Plan sino que aspira a convertirse en un espacio de creación y trabajo conjunto que permita la generación de un discurso de igualdad con poder y adaptado a la población.

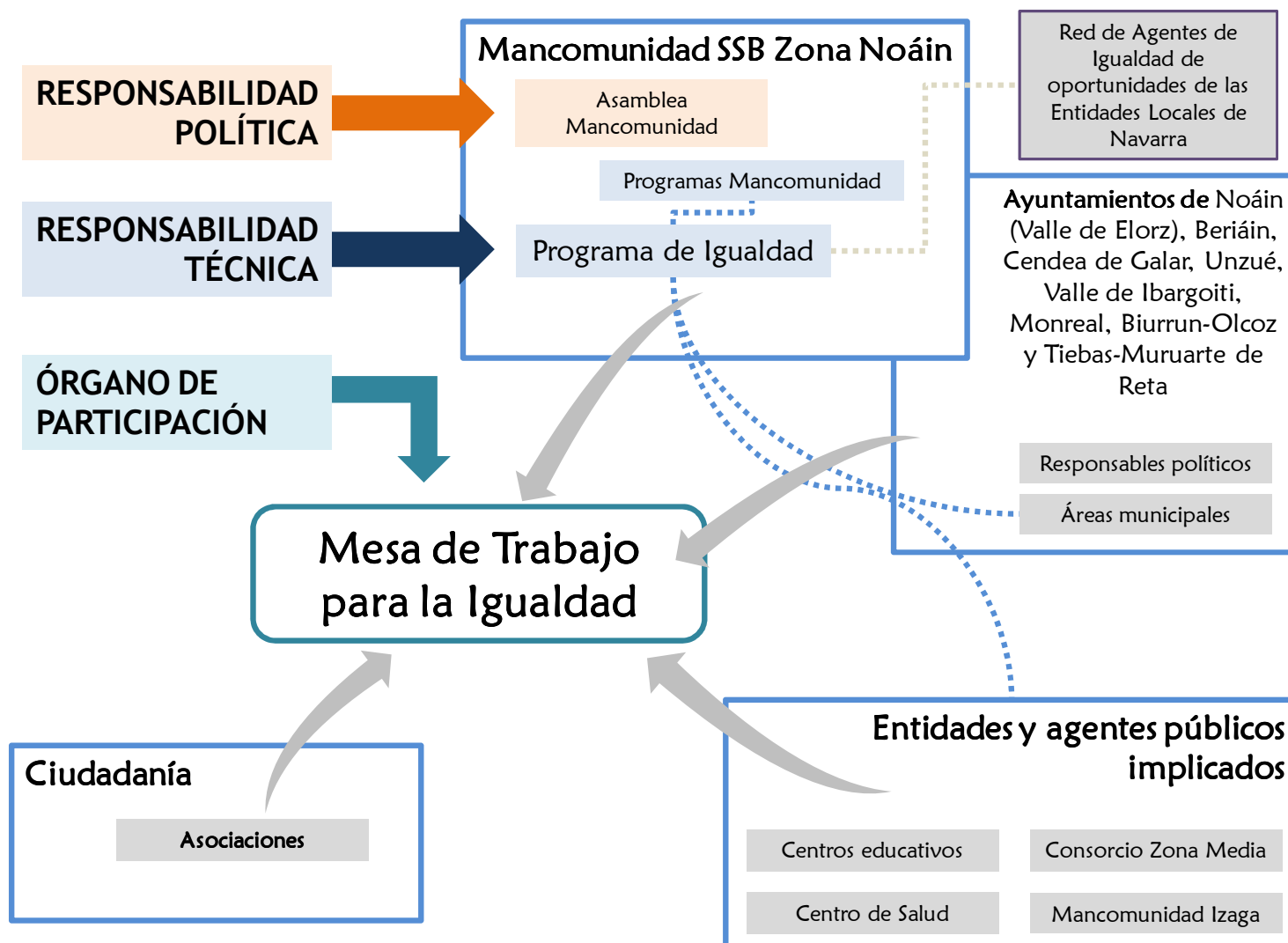
Se prevé la realización de reuniones trimestrales con un calendario aproximado de: febrero-marzo; mayo-junio y septiembre-octubre.

Desarrollo del Plan.

Este II Plan de Acción integra el trabajo de la Mancomunidad SSB, pero también de las diferentes áreas municipales de los 8 municipios que la constituyen. Además se ha tenido en cuenta –en la redacción de las responsabilidades de cada una de las acciones– la inclusión de aquellos agentes cuya implicación es necesaria para garantizar un buen desarrollo de las mismas. Así, se han incluido los siguientes agentes:

AGENTES RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS	
Programa de Igualdad de la Mancomunidad SSB Personal técnico de la Mancomunidad SSB (Programas) Todas las Áreas municipales de los 8 municipios de la Mancomunidad SSB	Consorcio de Desarrollo de la Zona Media de Navarra Mancomunidad de Servicios Administrativos de Izaga Centros educativos Centro de Salud Empresas y asociaciones del sector de cuidados	Redes de emprendedoras Asociaciones Empresas y sindicatos Establecimientos de hostelería

Estos **agentes y estructuras** trabajan en un marco de múltiples relaciones que se articulan de la siguiente manera:



El Plan tiene una vigencia de cuatro años. Se propone una **planificación de la gestión** que, sin duda, será adaptada a las condiciones anuales. En este primer momento se apuntan algunas ideas básicas que serán tenidas en cuenta para "arrancar" y optimizar el trabajo colectivo realizado para la elaboración de este documento.

En el **primer año** de desarrollo, 2017, se ejecutarán las siguientes acciones, dinamizadas por el Programa de Igualdad de la Mancomunidad SSB:

- ⇒ Presentación pública del Plan de Igualdad dirigida a todas las personas que han participado en el proceso de trabajo: a todo el personal político y técnico del territorio y a la población en general, en especial, al tejido asociativo.
- ⇒ Elaboración de la PROPUESTA DE LA PROGRAMACIÓN ANUAL 2017 a partir del documento del II Plan.
- ⇒ Envío a las Áreas municipales y a los diferentes programas de la Mancomunidad SSB para confirmar la previsión de ejecución, añadir información sobre las mismas y/o acciones nuevas.
- ⇒ Elaboración de la PROGRAMACIÓN DEFINITIVA ANUAL 2017.

En años sucesivos, el plan de trabajo será más completo y ajustado a los plazos reales de planificación de las Áreas:

- ⇒ En el último trimestre de cada año, se elaborará la PROGRAMACIÓN DEFINITIVA ANUAL a partir de:
 - las acciones, responsabilidades y calendario expresado en el Plan;
 - las acciones no ejecutadas o incompletas de años anteriores;
 - nuevas necesidades emergentes que se detecten en los diferentes ámbitos, y/o nuevas estrategias de intervención;
 - la priorización de agentes responsables de la ejecución de acciones;
 - las recomendaciones del proceso de evaluación anual; y
 - la priorización y aportaciones que se expresen en la Mesa de Trabajo para la Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

OBJETIVOS DE EVALUACIÓN

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

El objeto de evaluación será el II Plan de Igualdad, pero para dar respuesta de manera clara a estos objetivos la evaluación se podrá concretar en:

OBJETOS DE EVALUACIÓN

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

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

Los **pasos** de la evaluación en el primer año de desarrollo del Plan:

TAREA	RESPONSABILIDAD	CALENDARIO
1. Diseño del "Sistema de Evaluación": <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición de preguntas de evaluación, dimensiones e indicadores. ▪ Determinación y elaboración de herramientas. ▪ Definición de los procedimientos y agentes. 	Programa de Igualdad Mancomunidad SSB	Enero-junio 2017
2. Información del proceso de evaluación al personal técnico responsable de la ejecución de acciones.		
3. Cumplimentación de herramientas y aplicación de técnicas para la recogida de información.	Programa de Igualdad Mancomunidad SSB Personal técnico responsable de la ejecución de acciones	Diciembre 2017-enero 2018
4. Elaboración del Informe Anual de Seguimiento 2017.	Programa de Igualdad Mancomunidad SSB	Febrero-marzo 2018

Una vez elaborado el Sistema de Evaluación, en años sucesivos se seguirá el mismo procedimiento, incorporando en cada periodo aquellas mejoras que se sugieran a partir del desarrollo del seguimiento anual.

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

PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DE ESTE PLAN

En la elaboración de este II Plan han participado de manera activa los siguientes agentes:

- ⇒ Responsables políticos/as de las entidades locales y gerente de la Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin.
- ⇒ Agente de Igualdad de la Mancomunidad de la Zona de Noáin.
- ⇒ Personal Técnico del Servicio Social de Base de la Mancomunidad de la Zona de Noáin (educadores/as, trabajadores/as sociales, psicóloga, administrativas y empleo social)
- ⇒ Responsables técnicos/as de las entidades locales de la Mancomunidad de los Servicios Sociales de la Zona Básica de Noáin.
- ⇒ Técnica del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media de Navarra.
- ⇒ Profesionales sanitarios y personal docente de los distintos territorios de la Mancomunidad de la Zona de Noáin.
- ⇒ Miembros de asociaciones y colectivos que trabajan por la Igualdad, de mujeres, contra los malos tratos, de gente joven, de padres y madres de alumnado, de fotografía, de amas de casa...