

Amantara S.Coop.Mad.
CIF: F82319443
Avda. de la Peseta, 15-B 2ºB 28054 - Madrid
Telf.677463198
antonio@amantara.coop

Informe de Evaluación del Impacto del Servicio de Igualdad en la Mancomunidad de Valdizarbe.

Para:

Mancomunidad de Valdizarbe.
Servicio de Igualdad. Abril de 2023

**MANCOMUNIDAD
DE VALDIZARBE**



**IZARBEIBARKO
MANKOMUNITATEA**

Subvenciona / Diruz laguntzen du Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua



Índice.

1. Presentación.....	2
2. Objeto de evaluación.....	4
2.1. Características del territorio.....	4
2.2. La Mancomunidad de Valdizarbe en materia de Igualdad.....	9
2.5. Objeto y sistema de evaluación.....	11
2.5.1. Dimensiones y elementos a evaluar.....	11
2.5.2. Herramientas utilizadas.....	12
2.5.3. Agentes consultados.....	13
3. Proceso de trabajo.....	15
3.1. Fase preparatoria.....	15
3.2. Evaluación. Diseño y trabajo de campo.....	15
3.3. Análisis de la información y redacción del Informe de Evaluación.....	16
4. Resultado de la evaluación.....	17
4.1. Dimensión: 1. Estructura.....	18
4.1.1. Marco Político.....	18
4.1.2. El Servicio de Igualdad.....	21
4.1.3. Recursos económicos y humanos.....	27
4.1.4. Estructuras de coordinación.....	31
4.2. Dimensión: 2. Procesos.....	35
4.2.1 Desarrollo de las actuaciones.....	35
4.2.2 Adecuación de las actuaciones.....	40
4.2.3 Estrategias de difusión.....	41
4.2.4 Participación en las acciones planificadas.....	42
4.2.5 Facilitadores y obstáculos.....	45
4.2.6 Seguimiento.....	47
4.3. Dimensión: 3. Resultados.....	48
4.3.1. Objetivos del Servicio de Igualdad.....	48
4.3.2. Objetivos no previstos.....	54
4.3.3. Propuestas de futuro.....	55
Anexo I. Detalle de actuaciones realizadas.....	58

1. Presentación.

Las políticas municipales e intermunicipales constituyen un marco de actuación fundamental para la puesta en marcha de medidas que favorezcan la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ese marco se caracteriza por una mayor cercanía a la población y un mejor conocimiento de las particularidades de cada territorio. Éstos, son requisitos básicos que han de permitir una mayor flexibilidad y adaptación de las diferentes medidas a las necesidades y demandas.

La Mancomunidad de Valdizarbe, Izarbeibarko Mankomunitatea, ha mostrado sensibilidad en materia de igualdad y así lo respalda el impulso que se ha dado con la puesta en marcha del Servicio de Igualdad en 2019 y la implantación de diferentes actuaciones desde entonces, entre las que se destacan:

- Asesoramiento y atención en materia de igualdad al personal técnico y político de la Mancomunidad y de las localidades que la conforman. Así como a los movimientos feministas y de mujeres cuyo ámbito de actuación son las localidades que conforman la Mancomunidad.
- Elaboración del Diagnóstico inicial.
- Estudio sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en el territorio.
- I Protocolo Territorial para la coordinación ante la violencia contra las mujeres.
- Acciones de capacitación técnica y política en materia de igualdad.
- Elaboración de guía para el uso de lenguaje no sexista, así como el modelo de ordenanza.
- Campañas, actividades y materiales de sensibilización y prevención.

Respecto a la empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arba Izarbeibarko Zerbitzuak S.L., empresa pública que gestiona la prestación de determinados servicios competencia de la mancomunidad cabe destacar las siguientes actuaciones llevadas a cabo en materia de igualdad:

- Diagnóstico y Plan de Igualdad de la Empresa Servicios Arga Valdizarbe S.L.
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diagnostico Sello Reconcilia y elaboración de un plan de conciliación.

Durante el mes de marzo de 2022 se recibe el encargo de realización de una propuesta para la realización de una Evaluación del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad al que se hayan adheridos los siguientes municipios: Artazu, Cirauqui / Zirauki, Guesalaz / Gesalatz, Mañeru, Mendigorria, Óbanos, Puente la Reina / Gares y Salinas de Oro/Jaitz. La población de las localidades que forman parte de la Mancomunidad es muy variable oscilando desde los 108 habitantes en Salinas de Oro hasta las 2.920 personas empadronadas en Puente la Reina.

Desde que se puso en marcha el Servicios de Igualdad en la Mancomunidad se ha considerado adecuado hacer una revisión de este y proceder a un estudio de los planteamientos de cara a los próximos años. Es por ello, que el proceso seguido para la Evaluación del Servicio ha estado centrado en sentar las bases de los servicios, programas y actuaciones a desarrollar en un futuro en la Mancomunidad de Valdizarbe.



El documento que se presenta contiene, además de este apartado de presentación general, los siguientes secciones:

- Objeto de la evaluación.
- Proceso de trabajo seguido.
- Resultado de la evaluación.
- Recomendaciones.



2. Objeto de evaluación.

El objeto de evaluación parece responderse con un sencillo "el Servicio de Igualdad". Sin embargo, la aplicación de un sistema de evaluación requiere tener en cuenta otros muchos elementos y agentes que son necesarios explicitar. Por ello, este apartado nos invita a conocer las características generales del propio servicio, su carácter transversal y el contexto donde se ha puesto en marcha.

2.1. Características del territorio.

La Mancomunidad de Valdizarbe, como ya se ha comentado, aglutina 13 municipios del Valle de Valdizarbe. De éstos no todos están adheridos al Servicio de Igualdad. Se muestran a continuación los datos de población de los diferentes municipios.

MUNICIPIOS QUE FORMAN PARTE DE LA MANCOMUNIDAD DE VALDIZARBE				
		Mujeres	Hombres	Total
Ayuntamientos adheridos	Artazu	55	58	113
	Cirauqui/Zirauki	224	241	465
	Guesálaz/Gesalatz	185	253	438
	Mañeru	209	227	436
	Mendigorría	530	594	1.124
	Óbanos	476	462	938
	Puente la Reina/Gares	1.418	1.487	2.905
	Salinas de Oro/Jaitz	49	57	106
Subtotal población municipios adheridos		3.146	3.379	6.525
Ayuntamientos no adheridos	Artajona	850	912	1.762
	Berbinzana	318	330	648
	Guirguillano/Echarren	33	37	70
	Larraga	981	1.081	2.062
	Miranda de Arga	411	464	875
Subtotal población municipios no adheridos		2.593	2.824	5.417
Total población Mancomunidad		5.739	6.203	11.942

El municipio con mayor población es el de Puente la Reina/Gares, seguido de Larraga y Artajona, estos 2 últimos no adheridos al Servicio de Igualdad de la Mancomunidad y los 3 con una población superior a los 1.700 habitantes. Por contra, los menos poblados son Guirguillano/Echarren, Salinas de Oro/Jaitz y Artazu con poblaciones inferiores a 115 habitantes. De estos 3 Guirguillano/Echarren no está adherido al Servicio de Igualdad.

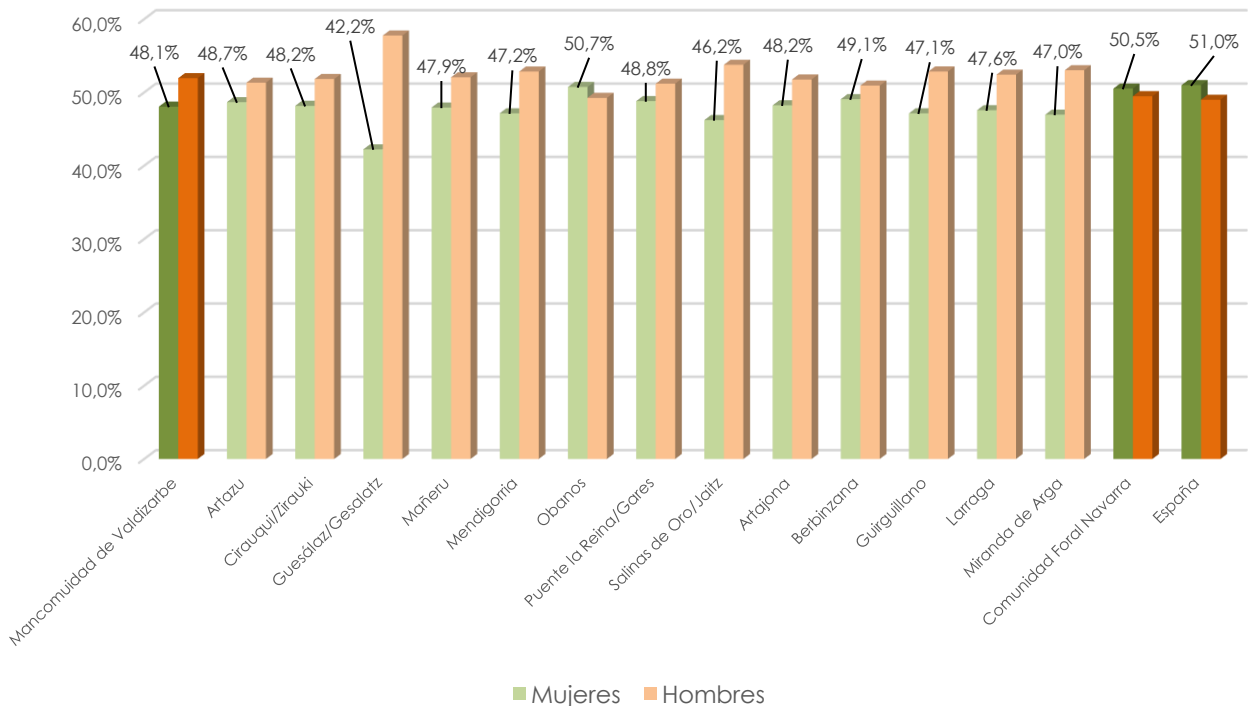


Se trata, por tanto, de municipios ubicados en territorio rural pero muy heterogéneos en cuanto al volumen de población, lo de determina necesidades diversas.

La distribución de mujeres y hombres en la Mancomunidad es cercana al 50% (48,1% de mujeres y 51,9% de hombres). La mayoría de los municipios tienen una población masculina ligeramente superior a la femenina a excepción de Óbanos que cuyo porcentaje de población femenina es del 50,7%. Se observa cómo la tendencia general de porcentajes de población femenina algo superior en términos globales, en el caso de la población rural se invierte, salvo (como se ha mencionado) en el caso de Óbanos. Las actitudes hacia la igualdad en el medio rural hacen que la segregación, la división sexual del trabajo y con ella los mandatos vinculados a la socialización de género (implantación de roles y estereotipos de "qué es ser mujer y qué es ser hombre"), su brecha, sea mayor en el medio rural que en el urbano. Cabe señalar, que es cierto que se observa un incremento generalizado en los niveles de apoyo a la igualdad, aunque es mayor en las áreas urbanas que en las rurales.

Esta distribución de mujeres y hombres (salvo en el caso de Óbanos) es contraria a la registrada tanto en la Comunidad Foral de Navarra y en el caso del estado español con porcentajes de 50,5 y 51,0% de población femenina respectivamente (algo superior al 50%).

Porcentaje población femenina



Estos porcentajes son similares a los encontrados en todo el territorio español para poblaciones rurales de menos de 5.000 habitantes con porcentajes de población femenina de 48,8% (datos de 2019) lo que supone una diferencia entre mujeres y hombres de -2,4%. En el caso de la Mancomunidad de Valdizarbe el porcentaje es de 48,1%, es decir, con una diferencia entre mujeres y hombre algo superior (-3,8%).

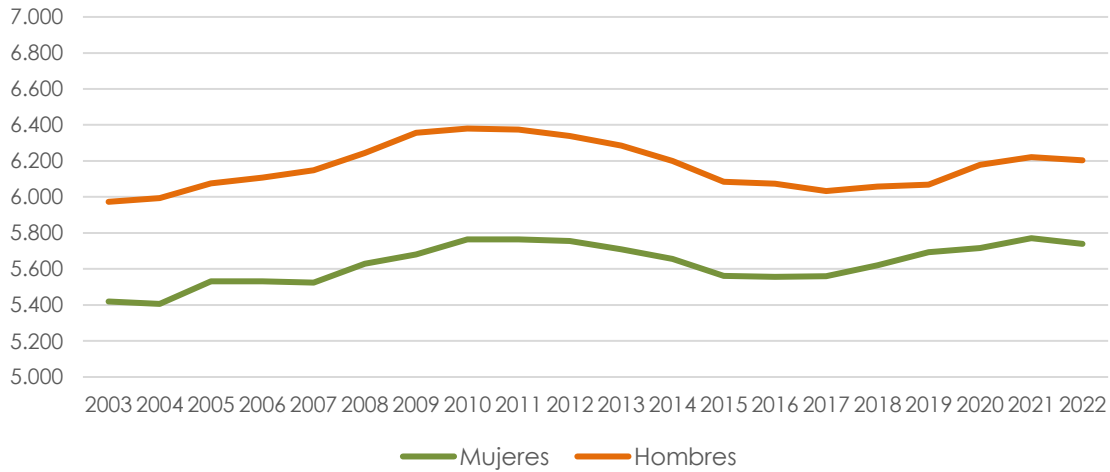
Las mayores diferencias entre mujeres y hombres las encontramos en Guesálaz/Gesalatz, con la mayor diferencia de un -15,5%, seguida de Salinas de Oro/Jaitz (-7,5%) y Miranda de Arga



(-6,1%), los 3 municipios más masculinizados de la Mancomunidad. Por otro lado, los municipios con mayor equilibrio son Óbanos, Berbinzana y Puento la Reina/Gares con diferencias entre 1,5 y -2,4%. No se encuentra una relación directa entre el tamaño de la población y la mayor o menor diferencia entre mujeres y hombres.

En la evolución de la población en los últimos años, desde 2003, se aprecia un crecimiento sostenido, a excepción del periodo comprendido entre 2011 y 2017 (con una pérdida de 551 habitantes) y el año 2022 con un descenso de la población de 50 personas (32 mujeres y 18 hombres). A lo largo de este periodo, la Mancomunidad ha tenido un crecimiento de 550 habitantes (320 mujeres y 230 hombres).

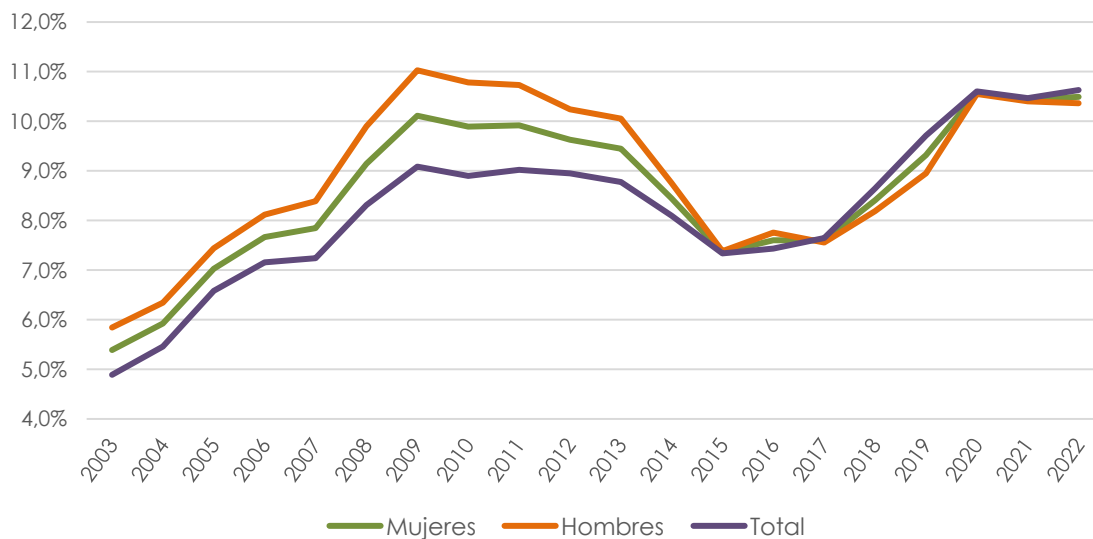
Evolución población 2003-2022



Este incremento de la población a lo largo de los años se debe fundamentalmente a la llegada de población de origen extranjero tal y como se aprecia en la siguiente gráfica en la que se muestra el porcentaje de población de origen extranjero sobre el total de población. Los incrementos de población en la mancomunidad coinciden con los mayores porcentajes de población de origen extranjero.



Porcentaje población extranjera

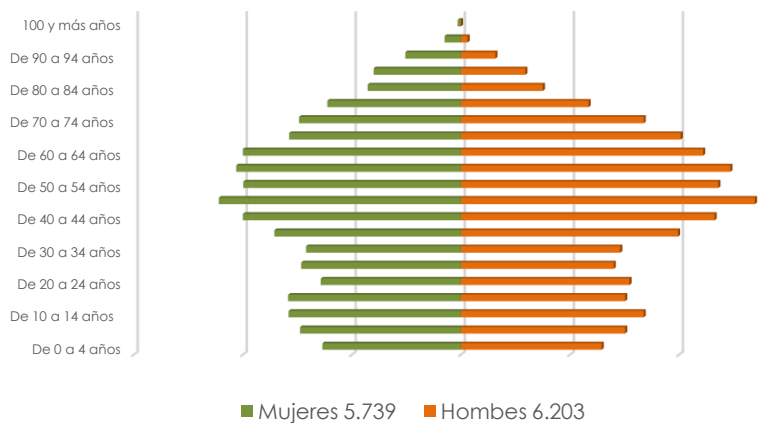


El balance total positivo de población en términos absolutos del periodo 2003-2022 señalado antes está determinado por la llegada de población de origen extranjero.

	Mujeres	Hombres	Total
Incremento población no extranjera 2003-2022	-25	-64	-89
Incremento población extranjera 2003-2022	345	294	639
Incremento población 2003-2022	320	230	550

A estos datos es necesario aclarar que presumiblemente parte de la población no extranjera son hijos e hijas de población extranjera, es decir, población española con origen cultural extranjero.

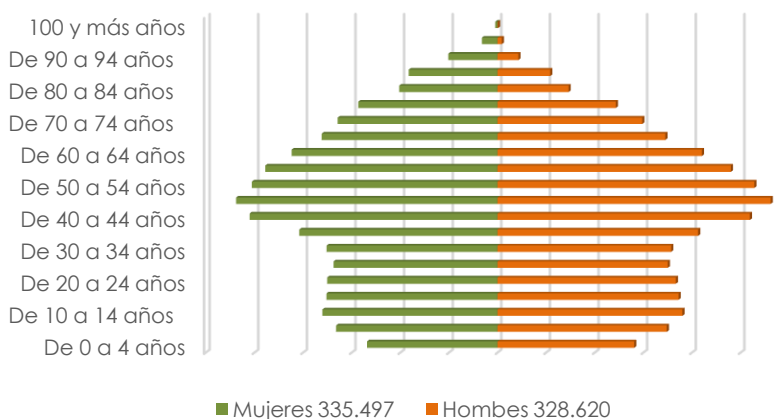
Pirámide población 2022 Valdizarbe





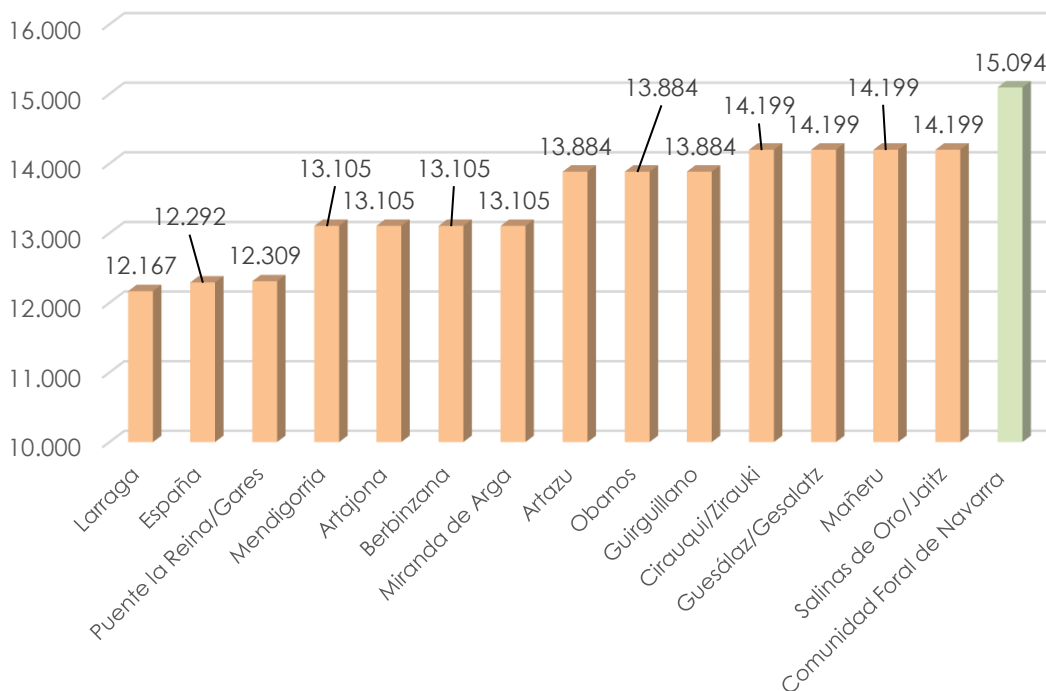
Si se compara la anterior pirámide de población con la de la Comunidad Foral de Navarra se observa que los grupos de mayor porcentaje de población en la Mancomunidad de Valdizarbe corresponden a la franja de edad situada entre los 60 y 74 años. Las diferencias a partir de dicha edad no son significativas. Por el contrario, los grupos de edad con menor porcentaje en la de la Mancomunidad de Valdizarbe corresponden a las franjas de 20-24, 30-34 y 40-45 años. Es decir, una población envejecida con respecto a la de la Comunidad Foral.

Pirámide población 2022 Navarra



El nivel de renta neta por persona se sitúa de los municipios que forman parte de la Mancomunidad de Valdizarbe se sitúa por debajo de la media de la Comunidad Foral de Navarra siendo los más elevados los de Cirauqui/Zirauki, Guesálaz/Guesalatz, Mañeru y Salinas de Oro/Jaitz. Por otro lado, los más bajos corresponden a Larraga y Puente la Reina/Gares, el primero de ellos por debajo de la media de España.

Renta neta media por persona





2.2. La Mancomunidad de Valdizarbe en materia de Igualdad.

Los factores que determinan la puesta en marcha de servicios mancomunados por parte de los municipios a través de entes administrativas propias son fundamentalmente dos. Por un lado, la eficiencia de recursos disponibles, es decir, la imposibilidad de prestar servicios de forma individual. Por otro, la prioridad que se establece a la hora de determinar la necesidad de la prestación de dichos servicios. Las Mancomunidades se convierten, en este sentido, en entidades de cooperación intermunicipal en las que no existe una jerarquía entre las entidades que la conforman y permite la prestación de servicios en municipios que, por su estructura y tamaño, imposibilita su desarrollo.

La Mancomunidad de Valdizarbe está gobernada por 3 órganos formada por representantes de los 13 municipios: Junta General, Comisión Permanente y Presidencia. La composición de la Junta General viene determinada por la población estableciéndose 1 persona como representante por cada 500 habitantes o fracción. La Comisión Permanente está compuesta por una persona representante de cada municipio. Por último, la Presidencia viene será elegida por la Junta General. Además, se incluyen una Vicepresidencia elegida por la Presidencia de entre las personas que forman parte de la Junta General y una Comisión Especial de Cuentas.

La Mancomunidad de Valdizarbe fue constituida en 1999 para la prestación de servicios de gestión de las aguas y residuos siendo a partir del 12 de agosto de 2020 cuando se incluye el Servicio de Igualdad de manera explícita a través de la modificación estatutaria publicada en el BON el 19 de enero de 2021.

La inclusión del Servicio de Igualdad en las competencias de la Mancomunidad viene determinada por actuaciones previas vinculadas al trabajo y el compromiso por la igualdad desarrollada desde la Junta General y Presidencia:

- Firma de la adhesión por parte de la Junta General de Mancomunidad de Valdizarbe a la campaña "Ayuntamientos contra la violencia de género" el 19 de noviembre de 2015.
- Compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Mancomunidad de Valdizarbe el 20 de abril de 2018.
- Constitución de la Comisión de Igualdad en su primera reunión del 15 de mayo de 2018.
- Realización del Estudio-Diagnóstico de Género en la Mancomunidad de Valdizarbe en 2018 en cuyas propuestas de mejora se encontraban la creación de una Servicio de Igualdad Mancomunado y de un puesto de Técnica de Igualdad.
- Contratación de una técnica de igualdad con el objetivo de poner en marcha el Servicio de Igualdad en la entidad en febrero de 2019.

Destacar la existencia de un mandato legal que las Administraciones deben cumplir en materia de Igualdad, cuya aplicabilidad hace que sea imprescindible el desarrollo de actuaciones desde los diferentes servicios de igualdad.

En el artículo 21.2 sobre la "Colaboración entre las Administraciones públicas de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Se establece que:



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.

Este mismo precepto se establece también en la **Ley Foral 17/2019**, de 4 de abril, de **igualdad entre Mujeres y Hombres** y en su artículo 12.2 de las Entidades Locales de Navarra detalla las funciones que éstas han de cumplir en materia de igualdad:

- a) Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.*
- b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.*
- c) Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación municipal.*
- d) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.*
- e) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.*
- f) Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.*
- g) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando el empleo de las mujeres y su empoderamiento personal, colectivo y social.*
- h) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.*
- i) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.*
- j) Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación local.*
- k) Se procurará fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*
- l) Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica del personal técnico y político para el cumplimiento de sus funciones en relación con lo que establece la presente ley foral.*

Actualmente, la adhesión al Servicio de Igualdad la han realizado 8 de los 13 municipios que forman parte de la Mancomunidad:

MUNICIPIOS QUE FORMAN PARTE DE LA MANCOMUNIDAD DE VALDIZARBE	
Adscritos al Servicio de Igualdad	No adscritos al Servicio de Igualdad
Artazu	Artajona
Cirauqui/Zirauki	Berbinzana
Guesálaz/Gesalatz	Guirguillano / Echarren
Mañeru	Larraza
Mendigorría	Miranda de Arga
Óbanos	
Puente la Reina/Gares	
Salinas de Oro/Jaitz	

2.5. Objeto y sistema de evaluación.

Una vez desarrollado el contexto de la presente evaluación en este apartado se describen los diferentes elementos en los que se ha centrado, las herramientas utilizadas y los agentes que han participado en la misma.

2.5.1. Dimensiones y elementos a evaluar.

La presente evaluación no se limita a describir "lo que se ha hecho", es decir, una evaluación del nivel de ejecución sino que adopta un enfoque global que incluye otros elementos que permitan emitir interpretaciones y juicios de calidad para proponer recomendaciones referidas no únicamente a líneas y/o acciones, sino también a cuestiones estructurales y organizativas.

De esta manera, se han definido 3 dimensiones y 7 elementos a evaluar que se muestran en la siguiente tabla y que responden a las necesidades informativas (preguntas de evaluación):

DIMENSIONES	ELEMENTOS PARA EVALUAR
ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> Marco Político. Servicio de Igualdad. Recursos Económicos y Humanos. Procesos de coordinación.



DIMENSIONES		ELEMENTOS PARA EVALUAR	
PROCESOS	⇒	Actuaciones del Servicio de Igualdad.	
		Seguimiento de las actuaciones.	
		Estrategias de difusión.	
RESULTADOS / LOGROS	⇒	Objetivos del Servicio de Igualdad.	
		Efectos no previstos.	

Para el diseño del sistema de evaluación se ha partido de una serie de **preguntas de evaluación** que pretenden identificar ¿qué es lo que se quiere saber? ¿qué es lo que se quiere evaluar? Las preguntas de evaluación son una parte muy importante del proceso evaluativo de una política y/o programa, ya que las respuestas a estas preguntas formarán el principal contenido informativo de la evaluación.

Se han definido **indicadores** que delimitan la información (cuantitativo y/o cualitativa) que permitirá valorar/evaluar cada elemento señalado. La recogida de la información definida en los indicadores se realizará mediante la aplicación de diferentes herramientas a distintas fuentes tal y como se especifica más adelante.

Este enfoque parte del **Modelo Lógico / Teoría del Programa** que ha de permitir:

- Conocer el nivel de ejecución de las actuaciones del Servicio de Igualdad.
- Identificar en qué medida se han conseguido los cambios previstos.
- Identificar los procesos de trabajo y los logros que han generado.
- Rendir cuentas del nivel de cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Detectar propuestas de mejora para futuras intervenciones.

2.5.2. Herramientas utilizadas.

Las **herramientas** utilizadas para la recopilación de la información necesaria de los indicadores diseñados han sido:

- Revisión documental:
 - Estatutos de la Mancomunidad y documentación administrativa diversa.
 - Planes de Trabajo anuales del Servicio de Igualdad.
 - Memorias anuales del Servicio de Igualdad.
 - Diagnóstico de Género de 2018.
 - Estudio de Violencia de 2020.
 - Protocolo de Violencia Valdizarbe. 2021
 - Otra documentación e informes técnicos.
- Cuestionarios específicos dirigidos a diferentes agentes informadores.
- Entrevista Grupal con Personal Político de Igualdad de los Ayuntamientos.

- Herramienta en Excel de registro de actuaciones y participantes.

En ocasiones, una misma persona pertenece a varias estructuras por lo que aparecen diferentes siglas a continuación de las referencias.

2.5.3. Agentes consultados.

La aplicación de las diferentes herramientas se ha realizado sobre diferentes agentes. Se expresan a continuación las funciones generales que se han asignado a las diferentes fuentes de información en el proceso de evaluación del Servicio de Igualdad:

ESTRUCTURAS	FUNCIONES ESPECÍFICAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
NIVEL POLÍTICO: Junta General de la Mancomunidad, Representantes Políticos de los Ayuntamientos.	⇒ Aportar información y valoraciones de Estructura, Proceso y Resultados.
NIVEL TÉCNICO: Personal Técnico de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos.	⇒ Aportar información y valoraciones de Proceso y Resultados.
NIVEL CIUDADANO: Asociaciones de Mujeres del territorio. Mujeres Usuarías del Servicio de Igualdad.	⇒ Recopilación de información de Estructura Proceso y Resultados.
OTRAS FUENTES (Revisión por parte de equipo técnico asesor): Servicio de Igualdad. Planes y Memorias anuales, Soportes de difusión, Actuaciones y resto de documentación.	

Las y los diferentes agentes consultados se detallan a continuación (se especifican las siglas de cada uno con el fin de identificar las aportaciones en los diferentes apartados).

- PERSONAL POLÍTICO:
 - Personas pertenecientes a la Junta General de la Mancomunidad (Junta).
 - Responsables políticas de las Entidades Locales (RPEL).
 - Responsables políticas de Igualdad de las Entidades Locales (RPIEL).
- PERSONAL TÉCNICO:
 - Personal Técnico de la Mancomunidad. Técnica de Igualdad (TI).
 - Personal Técnico perteneciente a la Mesa de Conciliación de la Empresa Pública SAV-AIZ S.L.
 - Otro personal Técnico de la Mancomunidad (PTM).
 - Personas perteneciente a la Mesa de coordinación del Protocolo de Violencia contra las Mujeres (MP).
 - Personal Técnico de Entidades Locales (PTEL).



- Personal Técnico de otras administraciones. Técnicas de Igualdad del Consorcio de la Zona Media (AIC).
- CIUDADANÍA:
 - Asociaciones y Mujeres Usuaris del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad (AsMu).

Al cuestionario han respondido 30 personas. A continuación se muestran la función de las mismas y los municipios a los que pertenecen o desde donde desarrollan su actividad. El total de personas no corresponde con el total de personas que se muestra a continuación debido a que una misma persona puede pertenecer a diferentes órganos.

ESTRUCTURAS	Mujeres	Municipio	Hombres	Municipio
Personas pertenecientes a la Junta General de la Mancomunidad.	2	Puente la Reina Óbanos	5	Larraza Cirauqui / Zirauki Puente la Reina / Gares Mañeru
Representante Política de Entidades Locales	2	Mendigorría Salinas de Oro		
Representante Política de Igualdad de EELL.	5	Cirauqui / Zirauki Gares / Puente la Reina Mañeru Mendigorría Óbanos		
Personal Técnico de la Mancomunidad. Técnica de Igualdad.	1	Mancomunidad de Valdizarbe		
Personal Técnico de la Mesa de Conciliación de SAVD-AIZ S.L	3	Mancomunidad de Valdizarbe		
Otro personal Técnico de la Mancomunidad.	3	Mancomunidad de Valdizarbe		
Asociaciones y Mujeres Usuaris del Servicio de Igualdad.	6	Mañeru Cirauqui / Zirauki Mendigorría Larraza Miranda de Arga		
Personal Técnico de otras administraciones.	3	EAIV ESTELLA Técnicas de Igualdad del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media		

3. Proceso de trabajo.

Esta intervención se organiza en una **fase preparatoria** y dos fases de trabajo. Se detallan a continuación las tareas y los productos de cada una de las fases:

3.1. Fase preparatoria.

En esta fase preparatoria dio comienzo con una reunión de coordinación con la Presidenta de la Mancomunidad y la Técnica de Igualdad y en ella se concretó el método de trabajo, los procedimientos, las y los agentes, el calendario, etc. Los **productos** de esta fase fueron:

- Propuesta de trabajo definitiva adaptada al contexto.
- Diseño del trabajo de campo para el desarrollo de las sesiones de grupo.

A continuación, se muestran las herramientas y los agentes consultadas en esta fase:

Herramientas	Agentes
Reunión de coordinación inicial.	Técnica de Igualdad y Presidenta de la Mancomunidad.

3.2. Evaluación. Diseño y trabajo de campo.

En esta fase se realizó el diseño y la preparación del trabajo de campo. Los **productos** de esta fase fueron:

- Diseño metodológico ajustado del trabajo de campo.
 - Contenidos/preguntas de los grupos de discusión, señalando las variables y los indicadores a utilizar.
 - Herramientas de volcado de la información.
 - Calendarización del trabajo de campo.
- Documento de Bases.
- Grupos de discusión / Entrevistas / Cuestionarios.
- Propuesta inicial de índice-esquema del Informe definitivo.

A continuación, se muestran las herramientas y los agentes consultadas en esta fase:



Herramientas	Agentes
Revisión documental.	<ul style="list-style-type: none"> Documentación facilitada por la Técnica de Igualdad / Presidenta de la Mancomunidad. Documentación de webgrafía.
Cuestionario (estaba prevista una entrevista pero fue sustituida por cuestionario ya que la persona de referencia se encontraba en otro puesto de trabajo).	<ul style="list-style-type: none"> Técnica de Igualdad de la Mancomunidad.
Grupo de discusión.	<ul style="list-style-type: none"> Responsables políticas de Igualdad de los Municipios adscritos el Servicio de Igualdad de la Mancomunidad.
Llamadas / cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> Personal Político de la Mancomunidad. Grupo de Conciliación de la Mancomunidad y Personal Técnico de las Entidades Locales adscritas al Servicio de Igualdad. Mesa Protocolo Violencia de la Mancomunidad de Valdizarbe Asociaciones y colectivos feministas y usuarias de los Servicios de Igualdad.¹

3.3. Análisis de la información y redacción del Informe de Evaluación.

En esta fase se llevó a cabo el análisis de toda la información recopilada para continuar posteriormente con la elaboración del informe definitivo. Los **productos** de esta fase fueron:

- Informe Borrador de Evaluación.
- Informe de Evaluación del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Valdizarbe.

El **Informe de Evaluación del Servicio de Igualdad** en la Mancomunidad de Valdizarbe destacará las peculiaridades observadas en las localidades que la componen, en la medida en que sean hallazgos recogidos en el proceso de trabajo.

A continuación, se muestran las herramientas y los agentes consultadas en esta fase:

Herramientas	Agentes
<ul style="list-style-type: none"> Reunión de revisión de Informe Borrador de la Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Presidenta de la Mancomunidad.

¹ Desde la Mancomunidad de Valdizarbe se aportan contactos concretos de informantes clave a los que se considera importante incluir en las consultas.

4. Resultado de la evaluación.

Este apartado refleja los resultados de la evaluación tal y como se han estructurado los elementos de análisis empezando por los elementos estructurales, seguidos de los procesos y, por último, los resultados alcanzados.

Primero se analizan los estables y necesarios durante el desarrollo de servicio. Estos corresponden a elementos **ESTRUCTURALES** como:

- El **contexto político** en el que se han desarrollado las acciones para la igualdad, teniendo en cuenta el papel de la Asamblea General de la Mancomunidad y las y los representantes políticos de los diferentes ayuntamientos.
- El **propio Servicio de Igualdad**, centrándonos en su utilidad como guía de trabajo para el desarrollo de las políticas de igualdad.
- Los **recursos económicos y humanos** disponibles para el desarrollo del Servicio de Igualdad.
- Las **estructuras de coordinación**, o más concretamente, las estrategias de coordinación entre las y los diferentes agentes que intermedian en el desarrollo del servicio: personal político y técnico.

A continuación de muestran los aspectos vinculados a los **PROCESOS** puestos en marcha para el desarrollo del Servicio de Igualdad. En concreto:

- El **desarrollo de las acciones** incluidas en el servicio, es decir, qué se ha hecho y su adecuación.
- Las **estrategias de difusión** de las acciones a la población destinataria y la participación registrada.
- Los **elementos facilitadores y obstáculos** percibidos y el **seguimiento** realizado sobre el Servicio de Igualdad.

Por último se muestran los aspectos vinculados a los **RESULTADOS**:

- Los **cambios percibidos** en relación a la igualdad-desigualdad en los últimos cuatro años.
- Los posibles **efectos no deseados** y provocados por la implantación del Servicio de Igualdad.



4.1. Dimensión: 1. Estructura.

4.1.1. Marco Político.

La Junta General de la Mancomunidad es el máximo órgano político y el que marca la directrices de los planes, programas y actuaciones a desarrollar y tienen, por tanto, una influencia directa sobre las posibilidades de desarrollo e impacto de sus servicios. Esta composición requiere llegar a acuerdos sobre las orientaciones de los servicios mancomunados de la misma manera que ocurre en los plenos municipales.

La igualdad de género es un ámbito en el que no siempre existe consenso en los diferentes programas políticos, especialmente notorio en los casos en los que las municipios integrantes de las mancomunidades pertenecen a organizaciones políticas con orientaciones diversas y en ocasiones contrapuestas.

Además, son los Ayuntamiento que, de manera autónoma, quienes deciden su adhesión o no al Servicio de Igualdad de la Mancomunidad.

En este caso interesaba conocer cómo, desde las instancias políticas, se entendía la igualdad el trabajo por la misma y cómo esta puede ser o no una prioridad.

Como elemento inicial se señala que en algunas ocasiones se identifica el desarrollo de las políticas de igualdad con un **determinado grupo político** (asociado a la presidencia de la Mancomunidad) con el que no siempre existe sintonía y en ocasiones se ve como necesario el distanciamiento. En este sentido, el hecho de quién ostente el cargo de la presidencia puede generar cierta atracción o rechazo hacia las propuestas que presenta.

También depende de quién esté en la presidencia de la mancomunidad porque la han vinculada a una línea política muy diferenciada y los que no apoyan esta presidencia, tampoco apoyan ninguna propuesta que liderara esta presidencia. Con la renovación de la presidencia igual también puede cambiar según quién sea (RPIEL).

Las diferentes sensibilidades sobre la necesidad de disponer de un Servicio de Igualdad desde la mancomunidad por parte de las y los representantes políticos se manifiestan tanto a nivel de municipios, ya que no todos están adscritos al servicio de igualdad, como dentro de los propios equipos de gobierno (de los diferentes ayuntamiento y, en consecuencia, de la propia mancomunidad). Son las responsables políticas con mayor sensibilidad en esta materia las que toman la iniciativa y sensibilizan al resto de compañeras y compañeros de la necesidad de trabajar por la igualdad de manera específica. Este **liderazgo por parte de algunas personas** hace que, poco a poco, haya una mayor apertura en los equipos de gobierno y las prácticas cotidianas.

Parece que tenemos que ser nosotras las que tenemos que tirar del carro. También con nuestros compañeros tenemos que hacer una labor importante de calado de porqué trabajamos los temas de igualdad (RPIEL).

A nivel de si hemos sido capaces en este tiempo de que las políticas de igualdad se trabajasen de manera transversal en nuestro propio ayuntamiento en vez de



actuaciones puntuales (como la ordenanza del lenguaje), hemos ido calando en el resto de las concejalías de formas y dinámicas de trabajo, para calar... (RPIEL).

Es complicado y ahí estoy con Arancha con que tienes que ser un poco "pepito el pertinaz". Mandan un comunicado (...) y yo siempre con la mía, lo pongo morado. Yo creo que va calando como la "gota malaya", poco a poco (RPIEL).

Esa mayor sensibilidad **no** siempre se traduce en la **creación de estructuras** en los propios Ayuntamientos. No siempre se designan responsabilidades concretas en materia de igualdad (no todos los Ayuntamiento disponen de Concejalía de Igualdad o representantes políticos con funciones en esta materia), aunque sí se percibe como necesaria.

La legislatura que estuve de concejala no existía concejalía de igualdad pero cuando entré de alcaldesa sí que creamos la concejalía de igualdad. Tenemos un concejal porque me empeñé en que dentro de la estructura que había, que algunas se ocupaban por hombres y otras por mujeres, pues lo hice a la contra. Entonces nuestro concejal de igualdad es un chico. A nivel gobernanza yo creo que es importante la creación de estructuras (RPIEL).

En Gares (...) sí que hemos hecho cosas. En la anterior legislatura Gema creó la concejalía de igualdad. Con el Consorcio sí que hemos hecho cosas, somos el pueblo más grande. Teníamos, tanto en la anterior legislatura como en esta, tenemos una partida presupuestaria específica de igualdad (RPIEL).

La traducción de las directrices políticas a un terreno más técnico se percibe como un trabajo que necesariamente ha de ser constante ya que en ocasiones se encuentran resistencias. Aun así, la percepción es positiva y se traduce en **cambios en las formas de gestionar** los servicios públicos.

Creo que tenemos un papel importante los cargos electos porque si el personal político está dando guerra cala más en el personal técnico que es el que se queda. Tenemos que dejar un poso para que los que vengan detrás no lo tengan tan difícil (RPIEL).

Creo que va calando. Salvo que tengas personal muy, muy reacio, en contra... (RPIEL).

La formación que se ha ido dando ha sido muy útil porque ha habido gente bastante reacia a estos temas y después de la formación ves que te envía un escrito utilizando un lenguaje inclusivo. Ves que la formación ha calado y lo están utilizando (RPIEL).

En el caso de la Comunidad Foral de Navarra, existen otras entidades que prestan servicios a los municipios como lo son los Grupos de Acción Local cuya función es la aplicación de las estrategias europeas de desarrollo rural a través del diseño, puesta en marcha y gestión de sus programas comarcales. En la actualidad existen 4 grupos de acción local: Cederna Garalur, Consorcio EDER, Asociación TEDER y Consorcio de desarrollo de la Zona Media.

El Consorcio de desarrollo de la Zona Media presta servicios, entre otros, a algunos de los municipios que forman parte de la Mancomunidad de Valdizarbe. Dicho consorcio cuenta con dos Técnicas de Igualdad y uno de sus 5 objetivos estratégicos es el "Impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en la Zona Media". El Consorcio es, por tanto, "otra"



entidad prestadora de servicios en materia de igualdad a los municipios que forman parte del mismo y, en consecuencia, a parte de los municipios que forman parte de la Mancomunidad de Valdizarbe.

Como se ha comentado anteriormente no todos los municipios pertenecientes a la Mancomunidad de Valdizarbe están adscritos al Servicio de Igualdad de la misma. De los 13 municipios que forman parte de la Mancomunidad, 9 de ellos pertenecen también al Consorcio de la Zona Media. De estos 9, 4 están adscritos al servicio de igualdad de la mancomunidad (Artazu, Mendigorria, Óbanos y Puente la Reina) y 5 no (Artajona, Berbinzana, Guirguillano/Echaren, Larraga y Miranda de Arga). De los municipios que no pertenecen al Consorcio, todos están adscritos al servicio de igualdad de la mancomunidad (Cirauqui/ Zirauki, Guesálaz/Gesalatz, Mañeru y Salinas de Oro/Jaitz).

Este hecho condiciona de manera importante la **percepción de necesidad** de disponer un servicio propio de igualdad en la propia Mancomunidad por parte de los municipios y los diferentes posicionamiento en relación a la adhesión al Servicio de Igualdad de la Mancomunidad o no. Mientras que algunos municipios expresan que "todo suma" y cuantas más actuaciones se pongan en marcha mejor, otros perciben que ese ámbito está cubierto por parte del servicio de igualdad del Consorcio y que, por tanto, no es necesario duplicarlo disponiendo de un servicio propio en la Mancomunidad.

También es clave el hecho de que hay pueblos que ya llevan una trayectoria de asesoramiento con el servicio de igualdad del Consorcio de la Zona Media y que ya venían contando con cierto servicio y luego ayuntamientos como Mañeru, Zirauqui, Artazu, Guesalaz y Salinas (que no han venido, lo dice por las 2 últimas) que hasta ahora nunca habían contado con ningún tipo de asesoramiento ni de apoyo en este sentido (REPIEL).

Si bien, la estrategia emprendida, tanto desde el Servicio de Igualdad de la Mancomunidad como del desarrollado desde el Consorcio, ha sido la de la **coordinación y colaboración continua y estrecha** para la puesta en marcha de determinadas iniciativas. Así lo ha sido en el caso, por ejemplo, del diseño de los Protocolos para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres.

(El protocolo) eso ha sido un pedazo trabajo que se ha hecho brutal, que además no hubiera sido posible hacerlo a nivel territorial de una manera tan amplia. A nivel territorial con el consorcio de zona media, poder haber abierto con el valle de Valdizarbe, con pueblitos que al final vienen aquí, al colegio, y todo eso... Hay un cambio!!! Ha funcionado muy bien esa coordinación entre las 2 entidades (consorcio / mancomunidad). Ni la mancomunidad sola hubiera podido hacer eso porque nos hubiéramos quedado en Óbanos y el resto de los pueblos de Valdizarbe no hubieran podido participar. Y el Valle de Guesálaz tampoco se hubiera podido trabajar con ellos a nivel territorial (RPIEL).

Por último, se expresa la necesidad de que se **adhieran todos los municipios** que forman parte de la Mancomunidad desde las representantes políticas de igualdad de los municipios consultados. La mayor sensibilidad por parte de algunos municipios hace que todos los esfuerzos y recursos que se destinen a paliar las desigualdades existentes en la Mancomunidad son bienvenidos y éstos son mayores cuantos más municipios estén adheridos al servicio de igualdad.



(...) viendo cómo se fue creando el servicio. Hubiera sido un poquito más sencillo si hubiéramos contado con la adhesión de todos los pueblos de la mancomunidad porque al final la pata económica siempre nos ha ahogado a los que nos hemos adherido. Como ahora "que nos van a quitar la subvención!!!". Estamos los que estamos por consolidar el servicio y las consecuencias económicas que implican y por otro lado los que se aprovechan de alguna manera de contar con el servicio sin pagarlo. Esos ayuntamiento no adheridos y que cuentan con el servicio del consorcio fenomenal pero igual el servicio que les puede dar el servicio del consorcio es también porque se está liberando esa carga de trabajo porque se está haciendo desde aquí (desde la mancomunidad). Yo creo que aquí hay un desequilibrio clave que ojalá en la siguiente legislatura se equilibre. Si todos los ayuntamientos aportan, menos tenemos que aportar los que ya venimos aportando y entre todos se funcionará mejor (RPIEL).

4.1.2. El Servicio de Igualdad.

El Servicio de Igualdad, desde la contratación de la Técnica de Igualdad que ha sido la persona que ha liderado su desarrollo, se ha diseñado en base al 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". Dicho documento fue publicado en 2014 por el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad del Gobierno de Navarra y responde al proceso de debate y trabajo conjunto de la Red de Técnicas de Igualdad de la Comunidad Foral.

El Itinerario se configura como un modelo de intervención con una estructura de 4 áreas de intervención y líneas estratégicas para cada áreas que incluyen propuestas de actuaciones más relevantes.

1. Gobernanza y transversalidad de género.

Línea Estratégica 1: Estructuras municipales para la igualdad de género.

Línea Estratégica 2: La capacitación técnica y política para la incorporación del enfoque integrado de género en la Entidad Local.

Línea Estratégica 3: Los procedimientos de trabajo municipales desde el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres.

Línea Estratégica 4: La igualdad de género como parte del desarrollo sostenible del municipio y/o territorio.

2. Violencia contra las mujeres.

Línea Estratégica 1: La violencia contra las mujeres en la Entidad Local.

Línea estratégica 2: Una vida libre de violencia para las mujeres.

3. Cuidados, conciliación y corresponsabilidad.

Línea Estratégica 1: Bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía a través del desarrollo de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.



Línea Estratégica 2: Nuevos modelos de gestión de los tiempos, de los espacios y de los cuidados en la Entidad Local.

4. Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.

Línea estratégica 1: La ciudadanía plena de las mujeres, a través de su empoderamiento.

Línea estratégica 2: El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la transformación de los valores sociales patriarcales.

Los objetivos definidos en el itinerario se convierten en la principal referencia a seguir en la puesta en marcha y desarrollo de las actuaciones estando éstas últimas al servicio de los primeros. Las diferentes actuaciones planificadas pueden cambiarse, modificarse o incluso añadir actuaciones nuevas siempre y cuando sean capaces de asegurar el cumplimiento de los objetivos. Las actuaciones son, en definitiva, un medio (y no un fin en sí mismas) al servicio de los objetivos del servicio. Estas actuaciones han de adaptarse a la realidad de cada uno de los municipios y la población destinataria de las mismas. Las diferentes líneas y estrategias marcan la dirección y orientan los programas de trabajo, dependiendo de la trayectoria en materia de igualdad de la Entidad las líneas estratégicas evolucionan a lo largo del tiempo.

El porcentaje de tiempo de dedicación, marcado por el itinerario, de cada área es el siguiente:

- Gobernanza local y transversalidad de género: 50%.
- Violencia contra las mujeres: 15%.
- Cuidados, corresponsabilidad y conciliación: 15%.
- Empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres: 20%.

El Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Valdizarbe tiene diferentes destinatarios de sus actuaciones, de acuerdo a la estructura general de intervención definida en el itinerario. Por un lado, los propios Ayuntamientos o Entidades Locales y el equipo de profesionales que lo conforman, por otro, las asociaciones del territorio y, por último, las población.

No parece haber duda, por parte de este grupo de representantes políticas más sensibilizadas, de la **utilidad del servicio** para la ciudadanía y los propios ayuntamientos, destacando multitud de actuaciones emprendidas en los últimos años, la mayor sensibilización (y la difusión de estrategias para actuar ante determinadas situaciones) o posibilidad de actuar o incidir en municipios o concejos con muy poca población.

Ha sido como una luz porque no hubiera estado Begoña, el servicio de igualdad, no lo hubiéramos podido hacer: (se ha creado una comisión de igualdad, se ha aprobado una ordenanza del lenguaje no sexista, etc. (...)) El cambio que desde Mañeru hemos podido notar ha sido un abismo porque no teníamos a nadie que nos orientase o guiase (RPIEL).

En el eje de gobernanza, crear estructuras dentro el propio ayuntamiento. (...) El hecho de que se creara el servicio a nosotras nos ha favorecido también porque nos hemos coordinado (aunque ya llevábamos coordinándonos con el Consorcio), nos hemos coordinado con Begoña, lo hemos seguido haciendo. El hecho de tener el servicio ha hecho que tengamos una partida específica dentro de igualdad,



trabajamos a nuestra bola, trabajamos con la técnica del servicio. En ese sentido superbién (RPIEL).

A nivel ciudadanía también. Yo creo que se nos dan situaciones que te llegan directa o indirectamente de casos (...) e igual antes no sabías dar respuesta ni orientarla en donde encontrar esa respuesta (casos de violencia de género). Además ahora este año en el calendario hemos puesto "tu ayuntamiento cuenta con un protocolo...". Jo, realmente ha calado, ha llegado a todas las personas y al final, si el Ayuntamiento tiene claro el protocolo, la ciudadanía lo puede tener también... (RPIEL).

Guesálaz es un Ayuntamiento pero son 3 Concejales a cuál más pequeño. Es verdad que aunque sean cuestiones muy simbólicas como llevar cada día a recordar un cartel a ese municipio en el que hay igual 10 habitantes pues eso es mucho. Es un pequeño esfuerzo desde el servicio pero para que en todos los sitios se vea (RPIEL).

Se ha podido trabajar mirando a todos los pueblos aunque sean muy pequeños. El homenaje que se hizo a esta mujer... estuvo superbién y en un pueblo como Salinas que tiene en torno a 100 habitantes (RPIEL).

Yo sí que tengo la sensación de que se ha respondido a las necesidades de cada pueblo. Eso sí que me parece bien (RPIEL).

Me parece superimportante que incida en aquellas localidades en las que no se ha trabajado sabiendo que siempre está ahí y siempre de la mano. Eso creo que es importante llegar a todos, sobre todo a los pequeños que no tienen tantas oportunidades ni recursos (RPIEL).

También, se destaca el hecho de concentrar las actuaciones dentro de un **territorio con identidad propia**.

Para mí el servicio ha supuesto hacer cosas en común, en conjunto (aunque hagamos cosas particulares en cada uno de nuestros pueblos porque en algunas cosas es similar y en otra no) pero hemos hecho cosas a nivel de valle y eso para mí me parece muy importante desde el punto de vista de que no siempre tiene que ser Gares. Que somos un valle y como tal tenemos que ir en este sentido y en muchos otros. En eso el Servicio de Igualdad nos ha ayudado, sí (RPIEL).

Se ha indagado sobre el grado de **adaptación** del Servicio de Igualdad para dar respuesta a las **peculiaridades de los Ayuntamientos** y a las **desigualdades entre mujeres y hombres**. Sobre ésta no todas las personas lo valoran o expresan desconocimiento al respecto. Sin embargo, de las personas que respondieron a esta cuestión la mayoría responden afirmativamente y así lo reflejan las **11 respuestas positivas** sobre un total de 13. Algunos comentarios al respecto refuerzan la idea de cercanía entre el Servicio de Igualdad y los Ayuntamientos y la necesidad del servicio al no existir en la propia entidad local.

En nuestro grupo, siempre que se ha necesitado ayuda nos la han dado (Junta-RPEL-AsMu).

Es un servicio muy cercano y con mucha comunicación entre las entidades y la técnica de igualdad (Junta-RPEL).

La atención es muy cercana (Junta-RPEL).

Es un servicio cercano que llega a conocer las necesidades particulares de cada pueblo (Junta-RPEL).

Tiene que haber disposición por parte de la entidad local y en nuestro caso la hay; y además debe haber buena comunicación con el servicio y hasta el momento la ha habido (Junta-RPEL).

Porque no se dispone de técnica propia (y por tanto se considera adecuado que haya técnica desde la Mancomunidad) (Junta-RPEL).

Queremos destacar la cercanía, el asesoramiento recibido y la buena coordinación con el servicio para llevar a cabo todas las acciones que se han desarrollado en nuestro pueblo (RPEL).

Las acciones que hemos coordinado entre las dos entidades responden a demandas del territorio atendiendo a los diagnósticos de que se dispone y además al conocimiento que las Técnicas de Igualdad tenemos por la trayectoria de nuestro trabajo y la experiencia acumulada de los años de trabajo (AIC).

Las dos personas que expresan una respuesta negativa no se refieren al Servicio de Igualdad en sí mismo sino que aluden a otras cuestiones como la ausencia de un puesto designado desde los Ayuntamientos (que sirva de "puente" o de coordinación con el Servicio de Igualdad) o al desconocimiento de dichas necesidades:

Al no estar ubicado físicamente en los ayuntamientos, si no que está en mancomunidad, habría que hacer un esfuerzo mayor de coordinación con personal técnico, especialmente secretarías (en el caso de Puente la Reina con otro personal técnico) para poder dar respuesta a las peculiaridades de las entidades locales (TI).

Interesaba conocer hasta qué punto estas valoraciones eran coherentes con la respuesta que desde el Servicio de Igualdad se había dado ante posibles demandas de las entidades locales. En este sentido, de las 13 respuestas recibidas, la mayoría (10) expresaban que **sí había realizado demandas y todas ellas fueron respondidas** por parte del Servicio de Igualdad.

Demandas de las entidades locales al servicio de igualdad.

Desde la revisión de comunicados oficiales, asesoramiento en inversión en materia de igualdad, información de líneas de subvención, coordinación en protocolos de actuación, charlas, actividades... (Junta-RPEL).

Para crear una comisión de igualdad en Mañeru (Junta-RPEL- AsMu).

Talleres, charlas, difusión de las actividades organizadas desde la propia entidad (RPEL).

Apoyo para la creación de una comisión de igualdad, apoyo para la elaboración de una ordenanza no sexista del lenguaje, asesoramiento para buscar formadoras para distintas formaciones, apoyo para elaborar las subvenciones y memorias, consultas de grupos de música compuestos por solo chicas, etc. (RPEL).

Formación (RPEL).

El asesoramiento y búsqueda de profesionales en la materia para la realización de charlas informativas, adquisición de materiales y otro tipo de actividades (scaperoom, mural artístico...) (RPEL).

Adaptación de flexibilidad horaria, teletrabajo (MC).



Por parte del grupo de representantes políticas de igualdad de las entidades locales, la respuesta a esta cuestión está en la misma línea que las aportaciones anteriores.

Sí, sí. No ha habido ninguna demanda desde Mañeru a la que no se haya respondido. Tanto a la hora de pedir (quiero hacer algo) hasta contactos de grupos feministas, asesoramiento para crear una comisión de igualdad o para la ordenanza. Todo respuesta y orientación desde el servicio (RPIEL).

Se indagó también por los cambios que serían necesarios para adaptar el Servicio de Igualdad a las necesidades de las entidades locales. Las 2 respuestas recogidas hicieron alusión a un **aumento de la comunicación entre el Servicio de Igualdad y las entidades locales** y la **consolidación del propio Servicio de Igualdad** de la Mancomunidad.

En relación a la adaptación a las **peculiaridades de las Asociaciones** apenas se recibieron respuestas sobre esta cuestión. Tan solo se han recogido 2 y una de ellas expresaba no tener contacto directo. Ninguna de ellas realizó demandas específicas al Servicio de Igualdad.

Por último, ante la pregunta del cuestionario en la que se especificaba sobre el **tipo de personas a las que más adaptado está el Servicio de Igualdad**, la mayoría de las respuestas se dan en la opción de "población en general" con 11 respuestas, el resto oscilan entre 1 y 3 respuestas:

Crees que la forma en la que está planteado el Servicio de Igualdad de la Mancomunidad está adaptada a revertir las desigualdades entre mujeres y hombres...:	
... en general?	11
... en jóvenes?	2
... en personas mayores?	2
... en familias?	2
... en personas con diversa orientación sexual o identidad de género?	3
... en personas de origen extranjero?	1

Además, se mencionan también como población sobre los que se interviene las personas de *mediana edad* o ámbitos como la *violencia*, se entiende que se refiere a violencia contra las mujeres.

Sin embargo, se expresa que a las nuevas generaciones o juventud, las personas de origen extranjero, las personas mayores y a los hombres **no se está llegando**. Los **motivos** aludidos a las dificultades a la hora de llegar a determinado tipo de población son diversos. Por un lado, se reconoce que no se diseñan actuaciones específicas con población joven porque ya disponen de otros espacios desde donde se interviene como el ámbito educativo o que las estrategias puestas en marcha no son adecuadas para esta población que utilizan más redes sociales. También se nombra que no sea un tema que genere suficiente interés o algunas dificultades en la difusión de las actuaciones. Por último, las asociaciones que han respondido alegan falta de relación directa con el servicio.



Se recoge la percepción más general de que el trabajo por la igualdad es un trabajo de fondo, no inmediato, y que requiere de una tarea constante.

Luego vas a la calle y ves lo que ves y dices "joder, qué coño estamos haciendo" porque escuchas "putas, zorris...". Está relacionado con las redes sociales porque están haciendo un daño horroroso y nos pilla un poco lejanas en ese tema. No podemos controlarles de esa manera. Se valen de esas redes sociales para hacer daño o mucho daño. Aun así, es importante trabajarlo pero desde nuestro ámbito tendremos que complementar porque reciben mucha información y a veces es malo; genera rechazo (RPIEL).

Lo que pasa es que yo creo que esto es un trabajo largo. No es, de repente, creamos un servicio y ya está... Yo soy muy pesada e insisto mucho y llego a más gente por lo pesada que soy. Antes éramos 50 y ahora 150. Para mí eso es un logro dentro de la población que tenemos (RPIEL).

Sobre la **continuidad del Servicio de Igualdad** de la Mancomunidad de Valdizarbe el 100% de las respuesta recogidas fueron afirmativas.

Zirauki se quedaría sin servicio de igualdad, este servicio ha realizado un buen trabajo y queda mucho por hacer en materia de igualdad (Junta-RPEL).

Me parece una línea de trabajo imprescindible (Junta-RPEL).

Todavía queda mucho por hacer (Junta-RPEL-AsMu).

Como no sé qué hace pues no puedo opinar si es necesario o no (RPEL).

Porque para el cumplimiento de la ley foral de igualdad es necesario contar con personal técnico. una vez que se puso en marcha en 2019, es fundamental dar continuidad a todo el trabajo que se ha iniciado. Porque la figura técnica ha sido clave para empezar a trabajar la igualdad en algunas de las localidades (TI).

Hoy más que nunca sigue siendo necesario trabajar por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y para ello es necesario el apoyo y la guía de un servicio de igualdad para muchos ayuntamientos que no disponemos de agentes de igualdad. Además creo que si un ayuntamiento no tiene especial interés en trabajar por la materia es una manera de presión para hacerles cumplir la ley (RPEL).

Para nosotras es indispensable su función y el trabajo que realiza desde la cercanía (RPEL).

Si, si, Hombre!!!... Luego va a ser clave también quién se incorpora como técnica. Si tiene experiencia o no, si es de la zona... hay muchísimas variables que no notemos el arranque o puedes ser que bueno, a trompicones hasta que te ubicas. La suerte es que hemos ido viendo cómo nacía el servicio con una persona que ha sido muy capaz de liderar el proceso. Ha sido muy fácil.

Óbanos: La verdad es que nos lo ha puesto fácil (RPIEL).



4.1.3. Recursos económicos y humanos.

En relación a los **recursos económicos**, se ha analizado información referente a los gastos e ingresos del servicio. La información sobre la ejecución del gasto de las campañas realizadas se ha obtenido de las memorias de 2019 y 2020. En la memoria de 2021 no existe apartado específico del presupuesto ejecutado y la información se ha extraído del documento "Estado ejecución detallado gastos 2021", Portal de la Mancomunidad de Valdizarbe. Esta misma fuente ha sido utilizada para extraer la información del gasto derivado de la contratación de la Técnica de Igualdad. En el momento de realización del presente informe no se dispone de datos referidos a 2022.

Se aprecia una variación importante en el gasto asociado a los diferentes ámbitos de intervención entre los años 2019 y 2020 destacando el realizado al ámbito 1 durante el 2019. Éste está asociado a la realización del Plan de Igualdad Interno de la Mancomunidad.

	Presupuesto ejecutado		
	2019	2020	2021
Ámbito 1: Gobernanza Local y Transversalidad	4.176,50€	280,00€	-
Ámbito 2: Violencia contra las mujeres	287,73€	2.853,83€	-
Ámbito 3: Cuidado Corresponsabilidad y Conciliación	993,60€	3.767,91€	-
Ámbito 4: Empoderamiento de las Mujeres, Participación Sociopolítica y Cambio de Valores	634,07€	75,75€	-
Subtotal	6.091,90€	6.977,49€	6.698,69€
Técnica de Igualdad	28.321,65€	34.515,33€	32.963,28€
Total	34.413,55€	41.492,82€	39.661,97€

Las financiación para el desarrollo del Servicio de Igualdad provienen de diferentes fuentes:

- Aportaciones de los Ayuntamientos adheridos al Servicio de Igualdad.
- Subvenciones del Instituto Navarro para la Igualdad (INAI):
 - Contratación de Técnica de Igualdad.
 - Desarrollo de actuaciones.

A continuación se muestra el detalle de los ingresos específicos de las diferentes fuentes de financiación de los años 2019-2021 extraída del documento "Estado ejecución detallado ingresos" de los respectivos años del Portal de Transparencia de la Mancomunidad. No se dispone de información referida a 2022.

	Ingresos		
	2019	2020	2021
Subvención contratación Técnica de Igualdad	17.952,54€ (75,0%)	23.360,83€ (68,8%)	20.074,23€ (63,0%)
Diferencia con respecto al año anterior		-6,2%	-5,8%



	Ingresos		
	2019	2020	2021
Subvenciones para campañas de Igualdad	5.997,77€ (25,0%)	6.977,49€ (20,5%)	5.030,40€ (15,8%)
Diferencia con respecto al año anterior		-4,5%	-4,8%
Aportaciones de los Ayuntamientos	- (0,0%)	3.630,00€ (10,7%)	6.774,28€ (21,3%)
Diferencia con respecto al año anterior		10,7%	10,6%
Total	23.950,31 € (100%)	33.968,32 € (100%)	31.878,91 € (100%)

A lo largo de los años se aprecia una disminución del porcentaje de los ingresos (sobre el total de cada año) provenientes de las subvenciones a la contratación de una Técnica de Igualdad (la convocatoria de subvenciones señala el % de cada año del 1 al 7 cómo irá disminuyendo) y de las destinadas a la realización de campañas. En el año 2020, por ejemplo, los ingresos de subvenciones a la contratación de una Técnica de Igualdad fue un 6,2% menor que el año anterior sobre el total de los ingresos a pesar de que la cantidad, en términos absolutos, fue mayor que la del año anterior.

Esta disminución en la proporción de los ingresos soportados por las subvenciones ha sido suplida por las aportaciones de los Ayuntamientos que se han incrementado en un 10,7 y 10,6% en los años 2020 y 2021 respectivamente. Este incremento paulatino de las aportaciones puede deberse a una mayor percepción de necesidad del servicio y, por tanto, de garantizar su existencia y la prestación de servicios que se desarrollan, a través del aumento de las aportaciones de las entidades locales adheridas que no han variado desde sus inicios.

La percepción que los diferentes agentes consultados tienen en relación a este aspecto es coherente con los datos anteriores. De esta manera, la mayoría de las personas consultadas expresan que se están poniendo a disposición del servicio de igualdad recursos económicos de manera adecuada en un 72,7% aunque con matices en algunas de las respuestas.

Los ayuntamientos adheridos al servicio intentan costear con sus aportaciones los gastos del servicio, algo que sin la aportación del INAI sería muy difícil (Junta-RPEL).

Seguro que recursos económicos sí (RPEL).

El compromiso debería ser que la agente de igualdad tuviera unas retribuciones dignas en comparación con las agentes de pueblos grandes, cubiertas con aportaciones de los municipios (MC).

Como estamos valorando los 4 primeros años y hasta el final del segundo año no teníamos los convenios de competencias, ha sido a partir del segundo año cuando se ha podido ir concretando en mayor medida el trabajo o los pueblos destinatarios, el marco territorial de actuación (TI).

Yo creo que se puede distinguir así. Ayuntamientos que no están adheridos a este servicio, igual tienen partidas presupuestarias a las nuestras, puede ser. Les preguntas a ellos y te dirán, "toda esta partida económica está dirigida a las campañas... pero considero que no necesito el servicio de la mancomunidad". O porque tiran de otros asesoramientos. (...) Desde nuestros ayuntamiento ponemos los recursos que



consideramos apropiados o en equilibrio en este momento. (...) Hombre siempre se podría aumentar más (RPIEL).

Las personas que expresan que no se ponen **recursos económico de manera adecuada** hacen referencia a necesidad de aumentar los mismos y la necesidad de contar con la aportación de todas las entidades locales que forman parte de la Mancomunidad.

Están cubriendo la parte de la contratación que no se cubre con subvenciones. para actividades y proyectos se cuenta solamente con la subvención de Inai. Y es un tema complicado (TI).

No participan todas las entidades locales (Junta-RPEL).

Sobre los **recursos humanos**, para la puesta en marcha de las actuaciones desarrolladas desde el Servicio de Igualdad se requiere de la intervención de diferentes estructuras. En algunos casos se han definido funciones específicas mientras que en otros no. Las principales estructuras que intervienen son:

- Junta General de la Mancomunidad.
- Comisión de Igualdad.
- Técnica de Igualdad.
- Mesa de Conciliación.
- Mesa Protocolo.
- Personal externo para el desarrollo de actuaciones.

Otras estructuras o profesionales no tienen definidas claramente las funciones pero intervienen en el desarrollo y/o puesta en marcha de las actuaciones desarrolladas desde el Servicio de Igualdad. Entre ellas se encuentran:

- Personal Técnico de la Mancomunidad.
- Personal Técnico de las Entidades Locales.
- Comisiones de Igualdad de las Entidades Locales.
- Técnicas de Igualdad del Consorcio de la Zona Media.

La principal figura que dinamiza la puesta en marcha del Servicio de Igualdad es la Técnica de Igualdad existiendo una identificación entre ambas. Las aportaciones de los diferentes agentes consultados, resaltan la labor de la Técnica de Igualdad como una figura mediadora, facilitadora, cercana e imprescindible para hacer posible que el servicio se preste en óptimas condiciones.

Al preguntar si la Mancomunidad cuenta con (o está dotado de) personal adecuado, las respuestas priorizan la ejecución o desarrollo de actuaciones sobre el seguimiento y evaluación de las mismas.

Por otro lado, el desarrollo de las políticas de igualdad no depende exclusivamente de lo que se realiza desde el Servicio de Igualdad de la Mancomunidad sino que requiere también de la participación de los Ayuntamientos y la coordinación con éstos. Se preguntó si desde



éstos se estaba poniendo a disposición del Servicio de Igualdad personal con formación, con experiencia y/o con tiempo de dedicación de manera adecuada. Destaca especialmente la opción de "personal con tiempo de dedicación" con un 50% por las respuestas y "personal con experiencia" con un 16,7%. Algunas respuestas aluden a que la aportación, por parte de las entidades locales, se realiza fundamentalmente a través del personal político siendo no necesaria la aportación de personal técnico. En este sentido, no siempre se entiende que la participación de las entidades locales es fundamental para el desarrollo de algunas de las actuaciones a través de su personal técnico y que, para ello, es fundamental que éste esté formado y tenga experiencia (además de liberarse de tiempo para dichas tareas).

Una de las estrategias emprendidas desde el Servicio de Igualdad fue la realización de formación dirigida al personal técnico de las entidades locales. Estas iniciativas no han tenido la acogida esperada en un principio aunque se reconocen avances en este sentido.

Las primeras formaciones que se hicieron para el personal técnico. Yo creo que de Mañeru no participó casi nadie, o nadie. Para la siguiente formación tuvimos que (no obligar pero sí) decir "tenéis que ir". La alcaldesa es la que manda y si la alcaldesa quiere que se asista a la formación se asiste. Yo le dije, Nuria, esto me está diciendo Begoña. Y, pues "tenéis que ir". Igual era al principio por desconocimiento del servicio de igualdad pero al siguiente si porque hemos estado ahí un poco ... Ellos también han cogido la idea de ir cuando haya una formación de estas (RPIEL).

Por otro lado, la existencia de "otro servicio" que se presta en materia de igualdad desde el **Consortio de la Zona Media** determina la percepción que se tiene sobre cómo se están cubriendo las necesidades en materia de igualdad. Se preguntó si ambos servicios pueden cubrir de manera adecuada las necesidades en materia de Igualdad de Oportunidades de la zona. Las respuestas a esta cuestión son afirmativas en un 83,3% de las respuestas. Para algunos municipios, el servicio desarrollado desde el Consorcio no llega al municipio ya que no pertenece al mismo, por tanto, las actuaciones se desarrollan de manera exclusiva desde el Servicio de Igualdad de la Mancomunidad.

Creo que entre las dos técnicas hacen un trabajo excelente. Creo que hace falta un poco más de implicación en la sociedad en general en participación (Junta-RPEL).

Entre las dos técnicas atienden a mucha población. Atienden bien, pero necesitan más recursos (Junta-RPEL).

En nuestro caso, no pertenecemos al consorcio de desarrollo de la zona media y con el servicio de igualdad de la mancomunidad se han cubierto de manera adecuada nuestras necesidades y demandas (RPEL).

Las respuestas negativas hacen referencia a la mejora de las prestaciones dada la diversidad y extensión del territorio y cuantos más recursos existan mejor.

Siempre se puede mejorar en este ámbito (Junta-RPEL).

Creo que abarca un área muy amplia y con características muy diferentes y con una única técnica no es suficiente para hacer el proceso de evaluación, planificación ejecución y evaluación de las necesidades y acciones (RPIEL).



Otra forma de indagar sobre este mismo aspecto fue preguntando si podrían desarrollarse las mismas actividades o iniciativas si solo se contara con personal técnico de un solo servicio. En este caso, el 100% de las respuestas fueron negativas. Las explicaciones a esta respuesta son diversas haciendo alusión al hecho de que algunos municipios no pertenecen al Consorcio (y por tanto quedarían sin servicio de igualdad); la extensión y diversidad del territorio; la necesidad de tener un servicio cercano; o las dificultades de llegar a municipios pequeños.

Para empezar, si en Valdizarbe nos quedamos sin servicio de igualdad, Zirauki y Mañeru no tendríamos acceso a este servicio y segundo, una sola técnica no puede abarcar todo el trabajo para una zona tan extensa (Junta-RPEL).

Supondría menos dedicación y recursos (Junta-RPEL).

No cumplen los ratios necesarios por Población para la correcta implantación (Junta-RPEL).

Demasiados habitantes (Junta-RPEL-AsMu).

Hay mucho trabajo de generación, contraste, recopilación y difusión de medidas (MC).

Hay muchos municipios y muy diversos, en población, etc. que no se pueden atender con una sólo técnica (MC).

Son muchas localidades y cuanto más cerca de los municipios queden los servicios, la capacidad de llegar y trabajar, por lo tanto de impactar, es mucho mayor (TI).

En nuestra localidad siempre hemos contado con el Consorcio. El hecho de tener Servicio de igualdad en la Mancomunidad hace que tengamos más cercanía (RPEL).

Cada zona tiene su peculiaridad y Valdizarbe se compone de públicos muy pequeños a los que no se llegaría si no (RPEL).

Consideramos que se perdería en atención, cercanía y la calidad del servicio, ya que el servicio de igualdad de la mancomunidad es más cercano para los pueblos adheridos (RPEL).

4.1.4. Estructuras de coordinación.

El Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Valdizarbe requiere de la coordinación permanente con diferentes agente, como se ha comentado anteriormente. En ocasiones esta coordinación se desarrolla dentro del marco de una estructura definida, como es la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad, la Mesa de Coordinación Territorial en el marco del Protocolo o la Mesa de Conciliación de la empresa SAV. En otras, ésta se produce mediante la comunicación directa realizada a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos o reuniones ad-hoc en función de las necesidades emergentes.

La **Comisión de Igualdad** de la Mancomunidad es un órgano de carácter consultivo y permanente para el asesoramiento, propuesta y seguimiento del desarrollo e impulso del principio de igualdad en los ámbitos de la vida política, cultural, económica y social. Está conformada por personal político de los Ayuntamientos adheridos al servicio, personas



trabajadoras de la Mancomunidad (incluida la Técnica de Igualdad), ciudadanía (a título individual o a través de las Asociaciones mediante invitación o siempre que sea aprobado el deseo expresado de participar en la Comisión) y personal técnico de igualdad que presten servicios a otros pueblos de Mancomunidad u otras personas en función de la temática a tratar.

La funciones de dicha Comisión vienen recogidas en el documento "Regulación de la Comisión de Igualdad" en el que se incluyen, además, otros apartados como Composición, Objeto, Convocatoria y funcionamiento, Quorum para la celebración de reuniones, Recopilación de propuestas y Actas.

No hay establecida una periodicidad de las reuniones habiéndose celebrado hasta el momento una reunión anual, existiendo actas de 2 de ellas (2018 y 2021).

ACTAS COMISIÓN DE IGUALDAD		
FECHA	CONTEIDOS	Nº ASISTENTES
2018/05/15	Programa de Trabajo 2018. Compromiso de la Mancomunidad con la Igualdad de Género. Plan de Trabajo en materia de Igualdad aprobado en abril de 2018. Información sobre el comienzo del Estudio y Diagnóstico de Género a realizar por "Igualar Consultoría". Otros asuntos compartidos. Propuestas.	5 personas
2021/11/3	Proyectos y acciones desarrolladas entre octubre 2020-octubre 2021. Presentación campaña 25 noviembre 2021. Acciones previstas hasta final de año. Preguntas, comentarios, propuesta.	10 personas

La **Mesa de Coordinación Territorial en el marco del Protocolo (MCT)** es un órgano colegiado de análisis y trabajo que tiene de entre sus funciones la de dar operatividad al Protocolo de Actuación ante la violencia contra las mujeres, facilitar la coordinación y posibilitar la implementación, seguimiento y evaluación de este. Está formado personal técnico cuyo ámbito de actuación está vinculado a la violencia contra las mujeres:

- Mancomunidad de Valdizarbe.
- Consorcio de Desarrollo de Zona Media.
- Mancomunidad de Servicios Sociales de Base y Deporte de Valdizarbe.
- Equipo de Atención Integral a Víctimas de la Violencia de Género de la zona de Estella / Lizarra.
- Centro de Salud de la Zona Básica de Puente la Reina.
- Centro de Salud Mental II A Milagrosa - II Ensanche.
- Policía Foral de Navarra (comisaria de Estella/Lizarra).
- Guardia Civil. Puesto de la Guardia Civil de Puente la Reina.

La MCT se reúne, al menos, una vez al año y de manera extraordinaria las veces que se consideren necesarias a iniciativa de la Presidencia o a petición de dos tercios de sus integrantes.

La **valoración** por parte de las personas consultadas sobre la coordinación entre agentes que participan en el Protocolo es adecuada según el 100% de las respuestas recogidas y se expresaron aspectos mejorables en la coordinación con algunos servicios como los Servicios Sociales de Base y los Centros de Salud.

Lo que he podido aprender con el protocolo de actuación, está todo muy coordinado, esto es bueno y sabes cómo actuar en caso de necesidad (Junta-RPEL).

Por lo que tengo entendido la comunicación es fluida (Junta-RPEL).

Hemos trabajado sobre todo en el marco de la elaboración del estudio y del protocolo. Ahora está la mesa de coordinación territorial. Podría haber más coordinación, sobre todo con Servicios Sociales de Base y Centros de Salud que físicamente están ubicadas en territorio, pero creo que se va por buen camino (TI).

Como personal municipal la coordinación ha sido rápida y eficaz (RPEL).

Existe además otra estructura de coordinación que es el **Mesa de Conciliación** ligado al Plan de Igualdad Interno de la empresa pública SAV-AIZ S.L y conformado por personal técnico de la misma. De entre las funciones de dicha Mesa está la de recoger necesidades en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras de la empresa, proponer medidas de conciliación, informar de las mismas y realizar un seguimiento.

ACTAS MESA DE CONCILIACIÓN		
FECHA	CONTEIDOS	Nº ASISTENTES
2021/09/29	Entrega del Plan de Igualdad. Creación grupo conciliación de la empresa y funciones del mismo. Pasos a dar hasta elaboración y aprobación del Plan de conciliación. Seguimiento y evaluación Plan conciliación en el futuro.	6 personas
2022/11/16	Explicación de pasos dados hasta el momento. Compromisos adquiridos para el 2022. Explicación de pasos dados hasta el momento. Compromisos adquiridos. Aprobación del plan de conciliación y las medias de flexibilidad por el Consejo de Administración. Informar a toda la plantilla	5 personas

Estas estructuras se valoran como adecuados en un 90,9% de las respuestas. La única persona que considera que la coordinación en este aspecto no ha sido adecuada no explica la respuesta.

Implican a todas las personas pertenecientes de una manera u otra al servicio. Sigo pensando que se necesita un grado mayor de implicación en las personas, ya sean políticas o no (Junta-RPEL).



Únicamente conozco el funcionamiento del Grupo de conciliación, y es adecuado (MC).

El servicio ha funcionado según lo previsto (RPEL).

Destaca, por último, la coordinación realizada entre la **Técnica de Igualdad de la Mancomunidad de Valdizarbe** y la del **Consortio de la Zona Media**. A lo largo de estos años se han celebrado multitud de reuniones: 10 durante el 2019, 2 en 2020 y 3 en 2022. Es destacable en número de reuniones mantenidas durante el primer año. El resto de los años el número es menor debido al estado de alarma, en un principio, y el cambio en las dinámicas de funcionamiento de los ambos servicios a partir de entonces. Los aspectos abordados a lo largo de estos años en dichas reuniones de coordinación estuvieron centrados en la coordinación de ambos servicios, la puesta en marcha de las diferentes actuaciones, financiación y subvenciones, protocolo de violencia, coordinación con otros recursos, etc.

El hecho de que no todos los municipios de la Mancomunidad estén adheridos al Servicio de Igualdad hace que éste se preste a través del Consorcio. Desde ambos servicios existe una intencionalidad de desarrollar las actuaciones de manera conjunta. Las valoraciones al respecto es que la coordinación es adecuada también en un 100% de las respuestas.

Siendo de Zirauki no tenemos cobertura con la zona media pero siempre que he tenido algún curso o taller. Están coordinados por los dos servicios (Junta-RPEL).

Por lo que tengo entendido la comunicación es fluida (Junta-RPEL).

Desde la puesta en marcha del Servicio de Mancomunidad la coordinación ha sido continua y positiva (TI).

No hubiera sido posible hacerlo a nivel territorial de una manera tan amplia. A nivel territorial con el Consorcio de Zona Media, poder haber abierto con el valle de Valdizarbe, con pueblos que al final vienen aquí, al colegio, y todo eso... Hay un cambio!!! Ha funcionado muy bien esa coordinación entre las 2 entidades (Consortio / Mancomunidad). Ni la mancomunidad sola hubiera podido hacer eso porque nos hubiéramos quedado en Óbanos y el resto de los pueblos de Valdizarbe no hubieran podido participar. Y el Valle de Guesar tampoco se hubiera podido trabajar con ellos a nivel territorial (RPIEL).

(Consortio-Mancomunidad) aunaron ahí fuerzas y lo hemos hecho supercoordinado. No te daba la sensación de que tenías 2 servicios. Eso se comentaba en la Junta (...) Yo creo que ellas se han unido y lo han hecho tan bien que no tenías la sensación de que estabas con 2 servicios. Entonces, para mí chapó las dos. Superbien!! Luego la sensación o la percepción es buena cuando el Consortio ha contratado a otra técnica de igualdad ... Dices, joder, hay trabajo que hacer, hay cosas que hacer... y esto va para adelante!!! (RPIEL).

Por último, se destaca la coordinación realizada con diferentes **pueblos de la Mancomunidad, agentes del territorio y relaciones interinstitucionales** recogidas en las memorias anuales del 2019 al 2021. En ellas se detallan las diferentes estrategias de coordinación y actuaciones llevadas a cabo en diferentes municipios.



4.2. Dimensión: 2. Procesos.

4.2.1 Desarrollo de las actuaciones

Para llevar a cabo este análisis documental se han utilizado las Memorias Anuales del Servicio de Igualdad de los años 2019 a 2021, la justificación de las subvenciones del INAI y otros registros facilitados por el Servicio en relación al 2022.

El análisis realizado recoge las actuaciones que se han llevado a cabo desde el Servicio de Igualdad atendiendo a las 4 áreas de intervención. Estas actuaciones ejecutadas corresponden con las actuaciones planificadas en los Planes de Trabajo de Igualdad anuales del Servicio. Cabe destacar que en algunas ocasiones se han ejecutado más actuaciones que las que estaban planificadas.

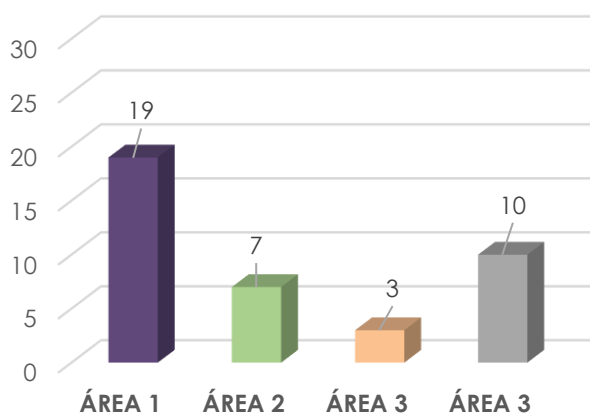
En la revisión de estas Memorias Anuales nos encontramos con la dificultad de contabilizar de manera clara el número total de acciones realizadas en las diferentes actuaciones llevadas a cabo ya que la recogida de estos datos no está sistematizada. A modo explicativo hacemos referencia a: número de reuniones mantenidas, número de actividades desde las que el Servicio de Igualdad ha participado y/o apoyado en la coordinación y organización, número de presentaciones que se han llevado a cabo del Servicio, número de asociaciones con las que se ha trabajado, etc. Estas acciones se han llevado a cabo pero no están cuantificadas.

Se detecta, por lo tanto, la necesidad de sistematizar la recogida de datos para garantizar su comparabilidad y facilitar el análisis evolutivo del proceso. Los datos recogidos se estructuran por bloques de actuaciones y áreas de intervención.

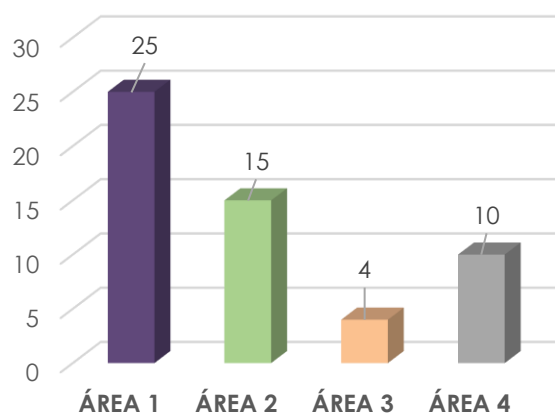
En relación a los datos vinculados al municipio en el que se realizan las actuaciones tampoco aparecen en todas las acciones realizadas.

Si tomamos como base para el análisis las 4 áreas de intervención del Servicio de Igualdad, la distribución según el ámbito de las actuaciones realizadas en los diferentes años, fue de la siguiente manera:

Ejecución anual por ámbitos 2019

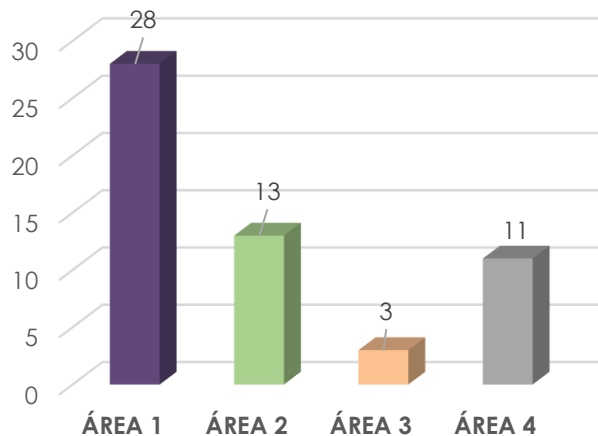


Ejecución anual por ámbitos 2020

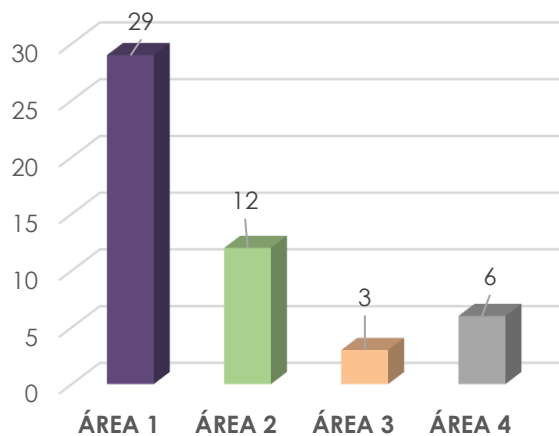




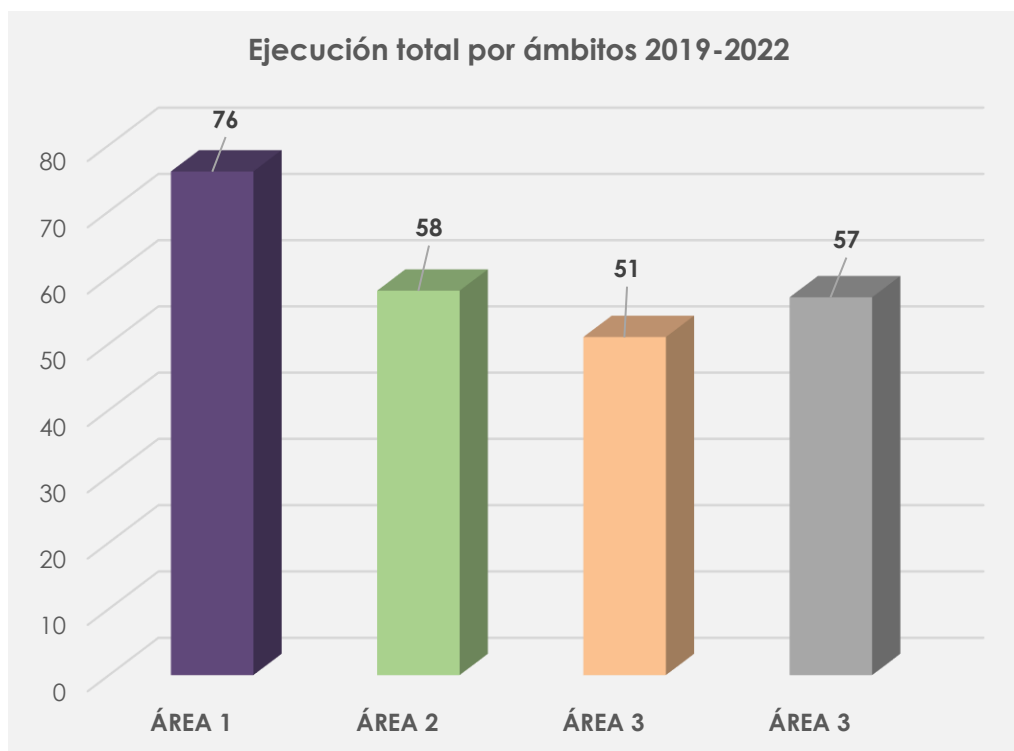
Ejecución anual por ámbitos 2021



Ejecución anual por ámbitos 2022



La ejecución de todas las actuaciones realizadas por el Servicio de Igualdad durante los años 2019 a 2022 sería la siguiente:



La evolución de las actuaciones desarrolladas a lo largo de estos cuatro años ha sido estable a excepción del año 2022 donde se aprecia un descenso de actuaciones. Este hecho es



debido a la ausencia de la Técnica de Igualdad de la Mancomunidad durante los últimos meses del año.

Ejecución global Mancomunidad	2019	2020	2021	2022	Total
Total actuaciones	46	55	42	17	160

Es importante destacar que los datos anteriores muestran una cuantificación de las actuaciones ejecutadas que no necesariamente reflejan la carga de trabajo real en cuanto a tiempo de dedicación. Es necesario, por tanto, complementar dicha información con el tipo de actuaciones realizadas ya que una sola actuación puede conllevar una carga de trabajo importante en comparación con otras de menor complejidad.

De la ejecución a los largo de estos 4 años reflejada en las gráficas se observa que el área de intervención que mayor concentración de actuaciones tiene, durante los cuatro años, es el área 1: Gobernanza Local y Transversalización de Género, siendo el área 3: Cuidado Corresponsabilidad y Conciliación, el que menos concentración de actividades tiene, aunque sin diferencias significativas con respecto a las áreas 2 y 4.

Esta concentración de actuaciones en el área de intervención 1 es debida a la necesidad de llevar a cabo actuaciones que facilitaran e impulsaran la implementación, implicación, conocimiento y consolidación del Servicio de Igualdad en este periodo. Este aspecto es especialmente relevante ya que en 2019 fue un servicio de nueva creación, y por tanto, se vio como necesario el impulso inicial de trabajo por la transversalidad con los Ayuntamientos adheridos y con la propia Mancomunidad.

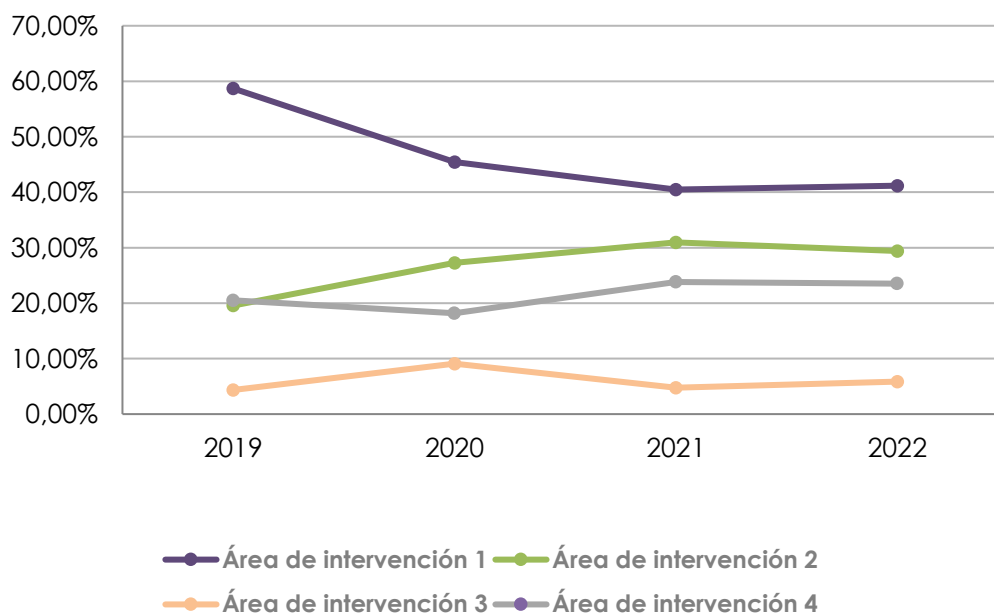
El mayor peso del Área 1 está en consonancia con lo propuesto por el INAI en el Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad. En dicho itinerario se presenta la relevancia de cada área de intervención para la planificación de las actuaciones dotándolas de sentido en su desarrollo. De esta manera, al Área de intervención 1 se le asigna un peso de un 50% sobre el total.

Ponderación de pesos de cada área	Propuesta INAI	Ejecución global Mancomunidad	2019	2020	2021	2022
Área de intervención 1: Gobernanza Local y Transversalidad de Género	50%	47,5%	58,7%	45,5%	40,5%	41,2%
Área de intervención 2: Violencia contra las mujeres	15%	26,3%	19,6%	27,3%	31,0%	29,4%
Área de intervención 3: Cuidado, Corresponsabilidad y Conciliación	15%	6,3%	4,3%	9,1%	4,8%	5,91%
Área de intervención 4: Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores	20%	20,0%	20,5%	18,2%	23,8%	23,5%



La evolución de cada una de las áreas representada gráficamente se muestra a continuación:

Evolución peso áreas de intervención 2019-2022



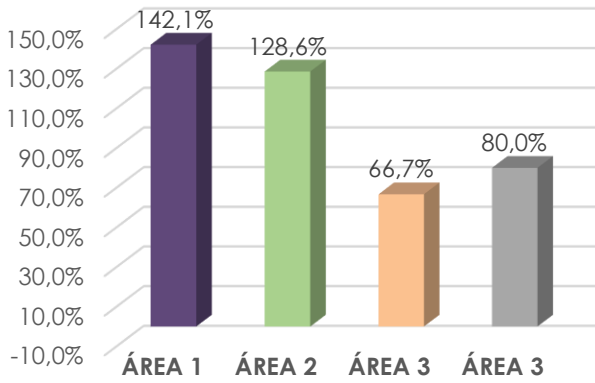
Se observa claramente como las intervenciones en el área 1 van disminuyendo a lo largo de los 4 años. Como se ha comentado anteriormente, esta área resulta de especial relevancia en los primeros años de puesta en marcha del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad.

Por otro lado, cada uno de los años se planificaron una serie de actuaciones. El documento del Itinerario también contemplaba una serie de propuestas de actuaciones que debían ser seleccionadas y/o adaptadas en función de las peculiaridades de cada territorio. En el caso de la Mancomunidad de Valdizarbe se realizaron Planes Anuales de Trabajo para el Servicio de Igualdad. En ocasiones se han planificado actuaciones propuestas por el Itinerario mientras que en otras ocasiones se han propuesto nuevas actuaciones que se consideraban que estaban más adaptadas a las características del territorio, recursos económicos, humanos, etc. y que están enmarcadas en cada una de las áreas de intervención y líneas estratégicas propuestas por el Itinerario.

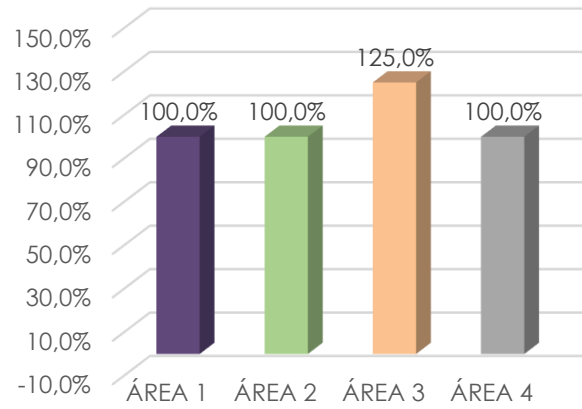
Interesaba conocer hasta qué punto los Planes Anuales de Trabajo se habían desarrollado de manera adecuada o se habían introducido cambios en el momento de la ejecución. En todos los años se han ejecutado la mayoría de actuaciones planificadas e incluso en algunos años se han realizado más actuaciones de las planificadas por áreas de intervención. A continuación se muestran los porcentajes de ejecución de las actuaciones planificadas.



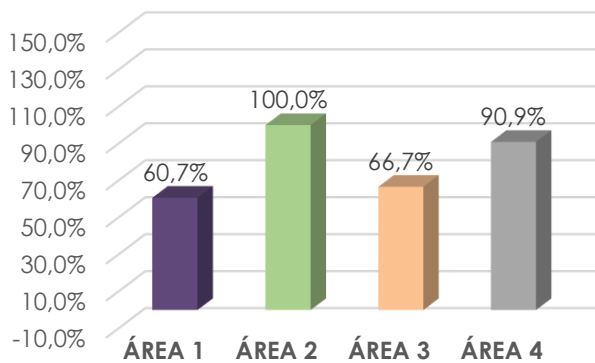
% ejecución anual 2019



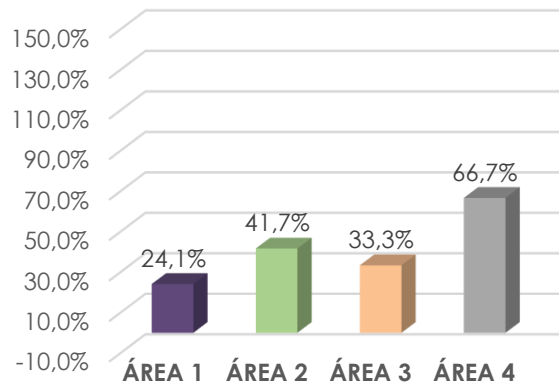
% ejecución anual 2020



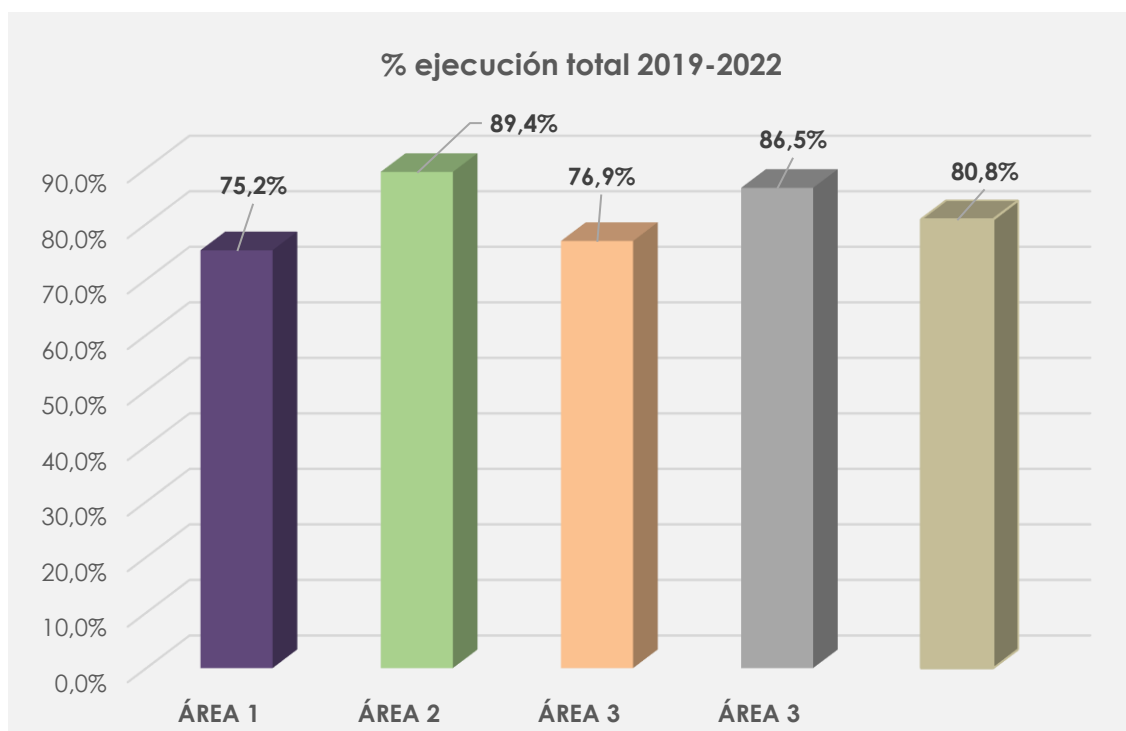
% ejecución anual 2021



% ejecución anual 2022



La ejecución de todas las actuaciones ejecutadas por el Servicio de Igualdad durante los años 2019 a 2022 sería la siguiente:



Como se aprecia en la gráfica anterior, el nivel de ejecución global sobre las actuaciones planificadas ha sido muy alto siendo el porcentaje total de los 4 años del servicio del **80,8%**. También es reseñable que en algunas ocasiones se han ejecutado más actuaciones que las planificadas en los planes anuales. Esta realidad responde a la necesaria flexibilidad que los documentos de planificación han de tener en función de las realidades cambiantes.

4.2.2 Adecuación de las actuaciones

En relación al nivel de adecuación de las actuaciones a las necesidades de la población, en los cuestionarios facilitados se pone de manifiesto la percepción de que el nivel de adecuación es alto y que las actuaciones se han diseñado partiendo de la realidad existente.

Las campañas y actividades van encuadradas en un marco de información y educación muy sencilla y fácil de entender y son muy necesarias para la información de todas las personas ya sea a nivel político o institucional o a nivel de ciudadanía (Junta).

No en un 100% pero se ha trabajado sobre el conocimiento en el terreno (Junta).

Otro aspecto a destacar es cómo las actuaciones se han ido adaptando a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres analizadas y detectadas así como a las demandas planteadas desde los diferentes municipios.

Se han diseñado teniendo en cuenta el conocimiento de los pueblos en los que se actúa en base a los estudios realizados y la trayectoria de trabajo de las entidades (Junta).

Las acciones que hemos coordinado entre las dos entidades responden a demandas del territorio atendiendo a los diagnósticos de que se dispone y además al conocimiento que las Técnicas de Igualdad tenemos por la trayectoria de nuestro trabajo y la experiencia acumulada de los años de trabajo (Técnicas de Igualdad CZM).

Es importante destacar que estas percepciones son a su vez compartidas por el grupo de representantes políticas.

En cuanto a si estas actuaciones se han adaptado en función de las necesidades y demandas (contenidos, intereses, horarios, espacios, uso de los tiempos...), desde las Asociaciones y mujeres participantes se pone de manifiesto que sí se han adecuado, sin embargo desde el Personal Técnico se considera que no.

En el cuestionario cumplimentado por la Técnica de Igualdad de la Mancomunidad se recoge la percepción de que las actuaciones ejecutadas han satisfecho las expectativas de las personas participantes.

Las personas participantes, en diría la totalidad de las actividades, han quedado contentas y con ganas de seguir aprendiendo/ reflexionando. En definitiva, de tener estos encuentros (Técnica de Igualdad de la Mancomunidad).

4.2.3 Estrategias de difusión.

En cuanto a las estrategias de difusión las percepciones recogidas en los cuestionarios cumplimentados por el Personal Técnico, la Junta, Representantes Políticas, la Técnica de Igualdad de la Mancomunidad y Asociaciones de Mujeres y Usuarías del Servicio de Igualdad, es diverso. Desde la Junta se pone de manifiesto que no todas las actuaciones llegan a la ciudadanía ya que estos canales de comunicación son limitados. Así mismo se plantean dificultades en el acceso a la información por parte de personas mayores.

Quizás utilizar más las aplicaciones de móviles, y mejorar el acceso a personas mayores (Junta).

Puede que algunas de ellas sí, pero el Ayuntamiento tiene cauces de comunicación limitados y esto puede concurrir en que las propuestas no siempre lleguen a todo el mundo (Junta).

La percepción existente entre las Representantes Políticas es que las estrategias de difusión sí están llegando a la población destinataria. Sin embargo la opinión recogida en los cuestionarios por parte del Personal Técnico considera lo contrario.

Desde la Técnica de Igualdad de la Mancomunidad y, Asociaciones de Mujeres y Usuarías del Servicio de Igualdad en líneas generales también se percibe que la difusión está llegando a la ciudadanía aunque también se pone de manifiesto el exceso de información.

Distintos canales, pero a veces, como hay tanta información, se pierde, y hay que estar haciendo recordatorios hasta el último momento (Técnica de Igualdad de la Mancomunidad).

Cabe destacar que en el análisis realizado de las Memorias Anuales la información sobre las estrategias de difusión no se recoge en todas las actuaciones. Las estrategias que



principalmente aparecen recogidas en estos documentos son: redes sociales, página web, correos electrónicos, cartelería, WhatsApp y bandos municipales.

Por otro lado, se han detectado algunos déficits en las estrategias de difusión como la del protocolo. También se recoge la percepción más general de que el trabajo por la igualdad es un trabajo de fondo, no inmediato, y que requiere de una tarea constante.

Esta campaña sí que fue (la del protocolo)... pretendíamos que llegara a todas las casas y luego fue un poco a batacazo porque no había llegado ni a un tercio de las que pensábamos. Tenemos que hacer un poco de autocrítica o controlar mucho a quién se le encarga el trabajo. Porque jo, algo muy sencillo, con una explicación muy sencilla y de manera individualizada porque fue en cada municipio te contamos, vinculada al ayuntamiento... .. Yo creo que esa campaña fue muy potente y se nos quedó un poco en agua de borrajas (RPIEL).

4.2.4 Participación en las acciones planificadas.

Para llevar a cabo este análisis se han tenido en cuenta los **Planes de Trabajo de Igualdad** y las **Memorias Anuales** del Servicio de Igualdad de los años 2019 a 2022.

Tras llevar a cabo el análisis de ambos documentos se observa que no hay datos en "todas" las acciones planificadas en relación a los niveles de participación. A su vez estos datos tampoco aparecen desagregados por sexo en la mayoría de los casos, lo mismo sucede con los niveles de participación en los diferentes municipios. Aunque las acciones se han ejecutado no se han podido obtener datos numéricos representativos sobre este aspecto que nos dé una mirada global sobre estos niveles de participación.

A continuación se detallan los datos numéricos recogidos en las memorias por área de intervención. Es posible que estos datos puedan ser complementados con otros registros no disponibles en el momento de la redacción del presente informe.

	2019	2020	2021	2022
Área de intervención 1: Gobernanza Local y Transversalidad de Género	Capacitación personal Técnico 50 personas	Capacitación personal Técnico 11 personas		Capacitación personal político/asociati vo/educativo 14 personas
Área de intervención 2: Violencia contra las mujeres		Formación dirigida a mujeres jóvenes 28 mujeres	Camino se Santiago, amable, seguro para las mujeres 8 personas	
Área de intervención 4: Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores	Día de la Mujer Rural 100 personas			Sensibilización en materia de igualdad 35 hombres y 9 mujeres



De la revisión de las Memorias Anuales se desprende que las actuaciones planificadas han tenido una buena aceptación entre la ciudadanía y entre las entidades público/privadas. Así mismo se intuyen también unos óptimos niveles de participación. Pero esto no nos permite llevar a cabo un análisis que nos facilite datos reales sobre la concentración de la participación por áreas de intervención y el alcance de las actuaciones en la ciudadanía de los diferentes municipios de la Mancomunidad.

Los datos que se recogen en las Memorias Anuales de los años 2019 a 2021 y en la justificación de las subvenciones del INAI del 2022 se centran principalmente en los perfiles de las personas y entidades público/privadas que han participado en las diferentes acciones planificadas. Estos perfiles se engloban en:

- Personal Político.
- Personal Técnico Ayuntamientos y Mancomunidad
- Población en general.
- Población joven.
- Población infantil.
- Empresa Servicios Arga Valdizarbe/Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L
- Profesionales de otras administraciones.
- Asociaciones de Mujeres.

En relación a la percepción existente a los niveles de participación por parte del grupo político se observa que desde la puesta en marcha del Servicio de Igualdad se accede más a la ciudadanía, principalmente a la ciudadanía que está más sensibilizada en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Detectándose dificultades para acceder a la población que no está sensibilizada en esta materia.

Seguramente sí, llegamos a la gente más sensibilizada y en una franja de edad determinada. A partir de los veinte y hasta los setenta y cinco.(RPIEL).

Lo que nos cuesta es llegar a la gente que no está tan sensibilizada. Lo que pasa es que yo creo que esto es un trabajo largo. No es, de repente, creamos un servicio y ya está... (RPIEL).

Yo creo que al final pasa como con todo. Cuando estás sensibilizada te llega, no piensas que tienes que trabajar o compartir o colaborar... Lo que nos cuesta es llegar a la gente que no está tan sensibilizada (RPIEL).

Por otro lado, se percibe que los niveles de participación en las actuaciones planificadas no siempre alcanzan los resultados esperados, aspecto que destacan que no ocurre únicamente en actuaciones en materia de igualdad. A su vez se manifiesta que las campañas realizadas en fechas conmemorativas tienen una mayor participación.

Las asistencias no son siempre como prevés. Pero eso no pasa solo en Igualdad. A veces preparas las cosas con mucho cariño y luego te aparecen 4. no por el coste económico sino por el esfuerzo. Somos mucho de celebrar el 25N y el 8M y lo tenemos muy interiorizado. Vas viendo que cada año va entrando más gente.(RPIEL).



Por un lado, se perciben dificultades para llegar a las **mujeres mayores** aunque en este colectivo se expresa que no es por la temática en concreto sino porque no tienen interés o motivación en este y otro tipo de actuaciones tipo de actuaciones.

Y luego las mujeres mayores tampoco. Las mujeres mayores que están jugando a las cartas en el bar no son capaces de acercarse a las concentraciones o a una charla o documental sobre violencia de género. No van, no participan. Información les llega (hay carteles, lo saben por otras...) pero no van, no les interesa (RPIEL).

También a los **grupos en edad escolar** se considera que no se está llegando suficientemente aunque se expresa también que esta población está recibiendo también atención en materia de igualdad por parte de los centros educativos, especialmente aquellos que están dentro del programa Skolae. En esta población se percibe que aunque se reciba atención por parte de los centros educativos también es necesario reforzar los mensajes desde otros lado (desde el Servicio de Igualdad), además de trabajar con las familias e incluir otras estrategias para abordar la influencia de las redes sociales.

Pues probablemente de 20 o 25 para abajo no llegamos (RPIEL).

Falta trabajo con la juventud (...) (Junta-RPEL).

Yo creo que es un sector que ya está más sensibilizado o tienen más recursos para ello. (...) Y ya no solo en las criaturas sino en los padres y las madres porque dicen que "ya están en el instituto machacándoles" y yo digo "ya y qué, no podéis justificar que no reciban esta información porque lo hagan en otro sitio. Yo creo que todo complementa y todo se complementa. Jo, que te diga esto un padre o una madre, dices joder!! (RPIEL).

Destacan que en actuaciones como Talleres de "Autodefensa" los niveles de participación de población en esta franja de edad son más altos.

Talleres de autodefensa y ahí si que algo se ha conseguido (RPIEL).

También se perciben dificultades en los niveles de participación de las **mujeres de origen cultural magrebí**, consideran que uno de los aspectos que puede incidir en estos niveles de participación es el idioma. En relación a los niveles de participación de población migrante se desconoce esta realidad.

Falta trabajo (...) con población migrante (Junta-RPEL).

Yo no sé si a nivel cultural. Igual en pueblos que haya más población migrante / migrada o algo así; igual... Pero no tengo visión, valla! También suele ser que se juntan varias desigualdades como mujeres de origen magrebí que desconocen el idioma y tienen poca relación con el resto del pueblo (RPIEL).

Acerca de los niveles de participación de la **población masculina** en las actuaciones en materia de igualdad se perciben dificultades. Su nivel de participación es muy bajo y en algunos casos no participan.

También los hombres. En los pueblos, cuando haces actividades de igualdad, sólo van 2 concejales del ayuntamiento y otros 2 hombres que van un poco más... La presencia masculina en temas de igualdad es muy poca. Yo creo que también la población masculina se nos escapa un montón porque parece que no va con ellos, no sé. Algunas veces lo hemos dicho: "poned en el cartel que es para todos los públicos, o también para hombres. No se dan por aludidos!! (RPIEL).



En relación a los niveles de participación en los diferentes **municipios** que conforman la Mancomunidad se percibe que las actuaciones **llegan a todos** aunque el número de habitantes fuera muy bajo. Es importante destacar la percepción existente entorno a acceder a aquellas poblaciones que no cuentan con otros recursos o actuaciones en materia de igualdad.

Yo sí que tengo la sensación de que se ha respondido a las necesidades de cada pueblo. Eso sí que me parece bien (RPIEL).

Yo creo que el servicio tiene un hándicap y es que tiene muchos pueblos. Eso es algo terrible de coordinar. Me parece superimportante que se incida en aquellas localidades en las que no se ha trabajado sabiendo que siempre está ahí y siempre de la mano. Eso creo que es importante llegar a todos, sobre todo a los pequeños que no tienen tantas oportunidades ni recursos (RPIEL).

Respecto a la participación en las formaciones al **Personal Técnico** destacan que ha sido necesario darle un carácter "casi obligatorio" a las mismas para aumentar el nivel de participación aunque este hecho ha ido cambiando a lo largo del tiempo.

Las primeras formaciones que se hicieron para el personal técnico. Yo creo que de Mañeru no participó casi nadie, o nadie. Para la siguiente formación tuvimos que (no obligar pero sí) decir "tenéis que ir". La alcaldesa es la que manda y si la alcaldesa quiere que se asista a la formación se asiste. Igual era al principio por desconocimiento del servicio de igualdad pero al siguiente si porque hemos estado ahí un poco ... Ellos también han cogido la idea de ir cuando haya una formación de esta.

De los cuestionarios facilitados a las representantes políticas destacar que todas han participado en diferentes actuaciones impulsadas por el Servicio de Igualdad: talleres de sensibilización, formaciones, campañas de sensibilización, ordenanzas municipales uso no sexista del lenguaje, cursos, etc.

De los cuestionarios facilitados a las Técnicas de Igualdad tanto de la Mancomunidad como del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media también han participado en diferentes actuaciones tales como: estudio sobre violencia de género, acciones en el marco de los Fondos del Pacto de Estado, protocolos de coordinación, etc.

En relación a los cuestionarios respondidos por parte de la Junta destacar que de los cuestionarios respondidos (19), 8 manifiestan haber participado en diferentes actuaciones. De las cuatro personas de Personal Técnico que han respondido (4), no ha habido ninguna respuesta en relación a la participación en actuaciones.

4.2.5 Facilitadores y obstáculos

En relación a los **aspectos que han facilitado** el desarrollo de las actuaciones, de los cuestionarios cumplimentados por parte de la Junta se perciben como elementos facilitadores el conocimiento del territorio, los recursos económicos y humanos, la implicación del personal técnico, la implicación política así como el interés por parte de la ciudadanía,



la coordinación y los movimientos feministas. También destacan los medios publicitarios utilizados entre otros.

Muchos factores intervienen en estas actuaciones. El INAI, la disposición de la mancomunidad Valdizarbe desde su administración, presidencia, junta general etc. A todas las personas participantes en comisiones y actividades y como no, la técnica del servicio de igualdad en coordinación con otras técnicas, Concejalías y Asociaciones de los diferentes pueblos (Junta).

El apoyo de todas las entidades (Junta).

La implicación y profesionalidad de la técnica de igualdad, el interés y la apuesta política en la mayor parte de las localidades adheridas al servicio (Junta).

La buena coordinación entre entidades y la implicación del personal político y técnico (Junta).

A sí mismo de los cuestionarios cumplimentados por las representantes políticas se perciben como aspectos facilitadores claves la disposición e implicación del personal técnico y la coordinación entre diferentes entidades.

La predisposición, disposición y dedicación tanto de las personas que organizan como de las que participan en las actividades (RPIEL).

La cercanía de la técnica de igualdad hacia los pueblos demandantes del servicio, las ganas de trabajar por la igualdad de la mayoría de los pueblos miembro...A su vez, las percepciones por parte de la Agente de Igualdad de CZM coincide con las anteriormente expuestas (RPIEL).

En relación a los **aspectos que han dificultado** el desarrollo de las actuaciones se extraen de los diferentes cuestionarios cumplimentados:

- Falta de recursos económicos.
- Dificultad para llegar a toda la ciudadanía.
- Adecuación de las actividades a los horarios y cargas de trabajo.
- La diversidad entre los municipios.
- Dificultad en la visión por parte de los pueblos de un Servicio de Igualdad Mancomunado.
- Resistencias por parte de representantes políticos.
- Las adhesiones al Servicio
- Que los pueblos del Servicio de Igualdad no coincidan con los Mancomunados
- La Pandemia por COVID-19
- El calendario de subvenciones y ayudas.
- Llevar a cabo actuaciones en diferentes municipios
- Falta de espacios adecuados para llevar a cabo las actuaciones.
- Los cambios políticos que se producen en las diferentes legislaturas.



Estas percepciones son recogidas principalmente de los cuestionarios cumplimentados por la Junta. De los cuestionarios de las representantes políticas se ponen de manifiesto menos dificultades.

No hemos encontrado dificultades (RPIEL).

La pandemia supuso un parón a la hora de realizar el trabajo de un servicio recién empezado en 2019 (RPIEL).

Falta de espacios adecuados para llevarlos a cabo (RPIEL).

4.2.6 Seguimiento.

Respecto al seguimiento del Servicio de Igualdad, hay que destacar que se lleva a cabo un seguimiento semanal de las actuaciones llevadas a cabo. Este seguimiento semanal se pone en común en las reuniones de responsables y posteriormente se adjuntan a las personas responsables de cada área así como a Secretaría y Presidencia.

En relación a los indicadores de seguimiento de cada una de las actuaciones planificadas y el área responsable de la ejecución que aparecen en los planes de trabajo, éstos no son recogidos en las memorias anuales.

Al abordar este aspecto en los cuestionarios facilitados y cumplimentados se ponen de manifiesto diferentes cuestiones entorno a:

- La previsión de necesidades de personal para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Servicio de Igualdad.
- Aspectos de mejora para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Servicio.

En cuanto a la previsión de necesidades de personal se expresa, en los cuestionarios cumplimentados por la Junta y el Personal Técnico, que estas necesidades se han cubierto contratando a una persona Técnica.

Contratando Técnica de Igualdad y creando Grupo de Conciliación de la empresa (Junta y Personal Técnico).

Se ha previsto una persona técnica contratada a jornada completa (Junta y Personal Técnico).

4.3. Dimensión: 3. Resultados.

4.3.1. Objetivos del Servicio de Igualdad.

Como se ha comentado con anterioridad, el Servicio de Igualdad ha seguido la estructura del "Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales". Las 10 Líneas Estratégicas de las 4 Áreas de Intervención cuentan con un total de 27 programas, 39 Objetivos del Programa e innumerables propuestas de actuaciones. El Itinerario, como guía que es, no está diseñado para ser desarrollado tal cual sino que está configurado como un *documento base que debe irse completando en su desarrollo y adecuando a cada Entidad Local*, tal y como se expresa en su apartado de presentación. En este sentido, ha de servir como *documento de base para la planificación, gestión y evaluación de las políticas locales de igualdad de género. El itinerario se tiene que concretar en planes de trabajo temporales adaptados a las características del municipio o territorio* (página 8 del documento).

Así ha sido en el caso del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Valdizarbe que, en ausencia de un Plan de Igualdad, ha ido elaborando Planes Anuales o programaciones teniendo en cuenta las características del territorio, de la población y, las posibilidades políticas, técnicas y de recursos económicos. Éstos han sido diseñados partiendo de los objetivos definidos en el itinerario y son éstos los que han de guiar la intervención aunque las actuaciones concretas coincidan o no con las propuestas en el documento base.

Se preguntó por cómo las actuaciones habían contribuido al logro de los objetivos del itinerario. Es decir, se pretendía indagar sobre los cambios que las actuaciones habían provocado y la relación de éstas con los objetivos.

Este análisis está condicionado a la propia redacción de los objetivos del itinerario. En este sentido, la mayoría de se definieron el clave de proceso o ejecución de actuaciones, es decir, aluden a una tendencia operativa o intencionalidad. En ocasiones, se echa en falta una definición o redacción de objetivos vinculados al logro, los cambios o los impactos que se esperan conseguir con la puesta en marcha y desarrollo del Servicio de Igualdad.

Las respuestas aportadas por la Técnica de Igualdad del servicio se refieren fundamentalmente a qué actuaciones han ayudado a la consecución de objetivos. En este sentido es complejo, para algunos de los objetivos, establecer los cambios o logros que han provocado las actuaciones y que están en consonancia con los objetivos del itinerario, especialmente en aquellos que pretenden un cambio de actitudes o comportamientos. Es necesario, por tanto, **inferir** a partir de las actuaciones desarrolladas el grado de logro de los objetivos.



ÁREA 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:

Línea Estratégica 1. ESTRUCTURAS MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Objetivo del Programa 1 **Áreas y Unidades Municipales para la igualdad de género:**

- Generar las condiciones para impulsar y legitimar la estrategia del mainstreaming de género en la Entidad Local, consolidando las áreas de igualdad de género municipales.

Se ha creado el Servicio de Igualdad y se ha contratado personal técnico, para el mismo (...). Es un paso fundamental.

Se ha constituido la Comisión de Igualdad.

Se cuenta con presupuesto específico.

Convenios de delegación de competencias en materia de igualdad por parte de los pueblos adheridos a Mancomunidad (8 pueblos).

Plan de acción anual basado en el itinerario.

Plan igualdad empresa (Servicios Arga Valdizarbe - empresa pública mancomunidad).

Línea Estratégica 2. LA CAPACITACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA ENTIDAD LOCAL.

Objetivos del Programa 2 **Formación especializada para la incorporación del mainstreaming o enfoque integrado de género:**

- Generar las condiciones para que el personal político y técnico municipal pueda colaborar en la implementación del mainstreaming de género en la EELL.
- Capacitar al personal político y técnico municipal para que incorpore el enfoque integrado de género desde sus diferentes áreas y responsabilidades municipales de trabajo.

Se ha realizado, desde la puesta en marcha del Servicio, formación en materia de igualdad y violencia con buena participación tanto de personal técnico como personal político (Mancomunidad y Municipios).

Uso no sexista del lenguaje, incorporación perspectiva de género en quehacer de la entidad local.

Línea Estratégica 3. LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Objetivo del Programa 5 **Incorporación del enfoque de género en la gestión de personal:**

- Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción del personal de la EELL, así como en la política general de gestión de personal.

La inclusión de temas de igualdad en convocatorias de empleo de Mancomunidad.

Objetivo del Programa 6 **Gestión de la información y política de comunicación:**

- Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la actividad municipal.
- Fomentar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la comunicación con la ciudadanía.
- Generar las condiciones para que la información en materia de igualdad llegue al personal municipal y a la ciudadanía en general.

Programa de la información y política de comunicación. Creación de un espacio en la web municipal específico para visibilizar el trabajo del área de igualdad.

Objetivo del Programa 7 **Contratación, subvenciones y convenios:**

- Incorporación del enfoque de género en las contrataciones, subvenciones y convenios de la EELL.

Se ha ido trabajando la inclusión de cláusulas en los pliegos de Mancomunidad en colaboración con secretaria y oficina técnica de Mancomunidad.

Plan igualdad empresa (Servicios Arga Valdizarbe - empresa pública mancomunidad).



Línea Estratégica 4. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO O TERRITORIO

Objetivo del Programa 1 **Análisis socioeconómico de género del territorio o municipio:**

- Generar las condiciones para incorporar en el territorio el análisis socioeconómico de género.

Participación en los grupos de trabajo y comisión de Agenda Local 21 ahora Agenda 2030.

Objetivo del Programa 2 **Formación y capacitación para el desarrollo local o territorial igualitario:**

- Contribuir a que la igualdad de género forme parte de la agenda de trabajo de quienes tienen responsabilidad política y técnica en el desarrollo igualitario del municipio o territorio.

Incidir tanto a través de la formación como en la participación de grupos de trabajo como es Agenda 2030, para que desde las personas responsables tanto política como técnicamente, vayan incorporando la perspectiva de género en su trabajo.

ÁREA 2. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

Línea Estratégica 1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL.

Objetivos del Programa 1 **Coordinación entre los recursos municipales y/o territoriales en materia de violencia contra las mujeres y detección de las áreas que permitan mejorar la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres Entidad Local:**

- Facilitar la coordinación efectiva de los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito de actuación de la EELL, generando los mecanismos más adecuados para ello.
- Establecer áreas de mejora que permitan avanzar en la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres.

Estudio sobre la incidencia de la Violencia contra las mujeres en el territorio, con perspectiva interseccional y de ruralidad.

Elaboración y firma del Protocolo Territorial para la actuación ante la violencia contra las mujeres.

Protocolo de respuesta institucional Salinas de Oro y Guesalaz.

Objetivos del Programa 2 **Capacitación del personal municipal y que trabaja en la Entidad Local en materia de violencia contra las mujeres:**

- Capacitar al personal municipal en materia de violencia contra las mujeres.
- Garantizar una intervención municipal adecuada a la realidad de la violencia contra las mujeres.
- Incorporar en la agenda política la eliminación de la violencia contra las mujeres.

En el proceso de elaboración del protocolo, se ha capacitado al personal municipal y a posteriori también, aprovechando las reuniones de la mesa de coordinación territorial.

Objetivos del Programa 3 **Acercamiento de los recursos municipales y supramunicipales en materia de violencia contra las mujeres, asegurando que se conocen en el territorio, llegan a las mujeres y se adecúan a la población con problemáticas de violencia de género:**

- Garantizar a las mujeres el derecho a la información sobre los servicios y recursos existentes en materia de violencia de género.
- Adecuación de los recursos y servicios existentes en materia de violencia contra las mujeres a las características del territorio y a sus especificidades en materia de violencia contra las mujeres.

Inclusión en el calendario anual de mancomunidad los servicios y recursos de atención.

Durante COVID, difusión de recursos de atención.

Campaña conjunta territorial para difusión de los recursos locales y supramunicipales de atención en materia de violencia (folletos específicos para cada localidad) en 2022.

Línea Estratégica 1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL.

Objetivos del Programa 4 **Vías de acceso y participación de las mujeres con problemáticas de violencia de género, de sus hijas e hijos o de otras personas que dependen de ellas, a los recursos y servicios municipales:**

- Tener en cuenta, en el diseño y gestión de los recursos y servicios municipales, las diferencias de situación y posición de las mujeres víctimas de violencia, y de otras personas que dependan de ellas.
- Transversalizar la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres en la agenda local municipal.

La idea es que desde la Mesa de Coordinación Local se vaya trabajando este tema.

Línea Estratégica 2. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES.

Objetivo del Programa 1 **Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres:**

- Prevenir la violencia contra las mujeres haciendo una pedagogía de rechazo a la violencia, de generación de otras formas de convivencia y a través del cambio de valores, roles y estereotipos.

Campañas 25 Noviembre.

Campañas fiestas.

Otras campañas, actividades, actuaciones,...

Talleres para mujeres jóvenes.

ADF.

Objetivo del Programa 2 **Informes, estudios e investigaciones adaptados a las realidades del municipio y/o territorio para avanzar en el conocimiento de la violencia de género:**

- Generar nuevas líneas de reflexión y conocimiento que permitan mejorar la prevención e intervención de la violencia contra las mujeres.

Actividades / jornadas dirigidas a la reflexión sobre esta cuestión y la proposición de mejoras en cuanto a prevención e intervención.

ÁREA 3. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN:

Línea Estratégica 1. BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE LA ÉTICA DEL CUIDADO Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE MUJERES Y DE HOMBRES.

Objetivo del Programa 1 **Generar las condiciones para poder impulsar en el municipio o territorio espacios desde donde reflexionar y trabajar la ética del cuidado y la conciliación corresponsable:**

- Generar las condiciones para poder impulsar en el municipio o territorio espacios desde donde reflexionar y trabajar la ética del cuidado y la conciliación corresponsable.

Se han hecho pequeñas acciones, procurando coordinarlo con las otras secciones de Mancomunidad (medio ambiente) dándole un enfoque ecofeminista (materiales sensibilización, diseño logo cuidados)...

Objetivo del Programa 2 **Plan de trabajo del municipio o territorio para impulsar la ética del cuidado y la conciliación corresponsable:**

- Desarrollar el plan de trabajo específico diseñado desde la Entidad Local, junto con los agentes sociales y económicos del territorio, para el impulso de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable.

A nivel interno de la entidad se ha trabajado en el plan de conciliación.

A nivel externo se ha hecho una primera reunión / presentación pacto foral / local de cuidados.

Firma del Pacto por los Cuidados en Navarra.



ÁREA 4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES:

Línea Estratégica 1. LA CIUDADANÍA PLENA DE LAS MUJERES, A TRAVÉS DE SU EMPODERAMIENTO.

Objetivo del Programa 1 **Empoderamiento personal de las mujeres:**

- Generar vías para reparar y/o desarrollar en las mujeres su autoestima, autonomía, conciencia del derecho a tener derechos, así como capacidades propias que contribuyan a legitimar su forma de ser y estar en el mundo.

Actividades.

Visibilización de mujeres (locales y no) a lo largo de la historia, como referentes.

Objetivos del Programa 3 **Empoderamiento y participación social y política de las mujeres:**

- Generación de las condiciones para que las mujeres, a través de sus asociaciones, sean interlocutoras sociopolíticas y ciudadanas de pleno derecho.
- Impulso del movimiento asociativo feminista y/o de mujeres en la Entidad Local.
- Incrementar la participación y la presencia de mujeres en espacios del municipio de especial relevancia e influencia, como parte del desarrollo de su plena ciudadanía.

Establecer contacto con asociaciones del territorio y coordinación (con unas asociaciones la relación es mayor que con otras).

En el periodo desde la puesta en marcha del servicio con pandemia por medio, esta tarea ha sido complicada.

Línea Estratégica 2. EL VALOR SOCIAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A TRAVÉS DE LA TRANSFORMACIÓN DE LOS VALORES SOCIALES PATRIARCALES.

Objetivo del Programa 1 **Estereotipos de género y roles atribuidos a las personas en función de su sexo:**

- Promover en la Entidad Local el cambio de valores a través de actuaciones que incidan en la eliminación de los roles y estereotipos que tradicionalmente se asignan a las personas en función de su sexo.

Campaña 8 de marzo.

Otras campañas, materiales de difusión y actividades.

Se consultó también por los **cambios previstos logrados** con las actuaciones desarrolladas. En este caso, sin partir de la redacción de los objetivos sino a través de una consulta abierta: "cambios que se han logrado con las actuaciones desarrolladas (objetivos previstos)". No todas las y los agentes consultados han de conocer en toda su complejidad el itinerario y, en consecuencia, los objetivos definidos en el mismo. Así lo reflejan algunas de las respuestas que expresan desconocimiento de los objetivos previstos (los del Itinerario). También, se han recogido otras aportaciones que se refieren a **aspectos generales** como la mejora de la coordinación y/o comunicación entre municipios, organización de lo que se venía haciendo hasta ahora de manera dispersa, la difusión de las actuaciones y la inclusión de los temas de igualdad en la "agenda social". Las respuestas han sido diversas.

Bajo mi punto de vista se han logrado avances en materia de igualdad garantizando el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Junta-RPEL).

La comunicación entre los diferentes pueblos adheridos al servicio de Igualdad. La difusión de todas las actividades propuestas por el servicio. La mayor aportación de todas las entidades. La buena comunicación entre el servicio y los Ayuntamientos (RPIEL).



Dar a conocer y recopilar las medidas que ya teníamos dispersas y hacer una fichas (MC).

A nivel de mancomunidad, se ha conseguido que muchos temas estén encima de la mesa y en la agenda de la entidad. A nivel de los municipios, a parte de lo que se ha trabajado en cada uno de los municipios, se han puesto en marcha proyectos conjuntos, que han permitido crear red, espacios de reflexión y trabajo conjunto que favorecen ampliar la mirada y la visión como territorio. Y ven necesario que a lo largo del año se realicen actuaciones en materia de igualdad en sus municipios, en general (TI).

Por otro lado, se expresan logros vinculados a **cuestiones más concretas**, previsiblemente por parte de aquellas personas que han participado en actuaciones concretas.

La sensibilización de la población (Junta-RPEL).

Más sensibilización (RPEL).

La sensibilización de la población en materia de igualdad y el conocimiento del servicio de igualdad existente (RPEL).

Bolsa de horas, teletrabajo en periodos establecidos o puntualmente y flexibilidad horaria para estudios -medidas de conciliación para personas trabajadoras de la Mancomunidad- (MC).

Poner en marcha medidas de flexibilidad para la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del personal. Participar ayudando a los municipios en los pactos locales, colaborar en la petición de subvenciones, dar charlas al personal político, etc. sobre el uso del lenguaje, etc. (MC).

El lenguaje inclusivo presente en las comunicaciones, se han trabajado las cláusulas en pliegos, se ha incorporado temario de igualdad en convocatorias de contratación de personal. Anualmente se ha programado formación para personal técnico y personal político. Fechas como 8 de marzo, 15 octubre y 25 noviembre, están en la agenda política de los municipios, en general. Aportar criterio técnico a las actuaciones en materia de igualdad de las localidades (TI).

En relación a los motivos, en su caso, por los que no se han logrado los objetivos según lo previsto se expresan argumentos asociados al logro de propósitos globales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos de ellos dirigidos a una determinada población y otros a circunstancias del propio servicio o situaciones del contexto global, como pudo ser la presencia de la pandemia.

Aún queda mucho camino por recorrer y la consolidación del servicio en la Mancomunidad es esencial para avanzar por el buen camino (Junta-RPEL).

Son objetivos complicados (Junta-RPEL).

Insisto que creo no generan interés por desconocimiento (RPEL).

Falta trabajo con la juventud y quizá con población migrante (Junta-RPEL).

Los tiempos y carga de trabajo, hacen que algunos objetivos lleven retraso. La existencia de la Técnica de igualdad (y su ausencia) hace que no se impulsen de la misma manera (MC).



El definir que pueblos de Mancomunidad se iban a adherir al Servicio ha llevado un tiempo, (2 años aproximadamente), por lo que el cómo plantear muchas cuestiones relacionadas con el servicio han estado condicionadas por este tema. Una vez que sabíamos qué pueblos estaban y cuáles no, la población objetivo estaba mucho más clara. A la hora de plantear objetivos, a veces no se tiene en cuenta los ritmos de la administración y en el caso de Mancomunidad y su empresa pública servicios Arga Valdizarbe, los ritmos de funcionamiento de una empresa de servicios. La pandemia ha supuesto un freno enorme, que ha limitado los encuentros, reuniones, formaciones presenciales (TI).

4.3.2. Objetivos no previstos.

Interesaba conocer también qué otros cambios se han producido más allá de los previstos, tanto **positivos** como negativos. En relación a los primeros se recogieron los siguientes.

Flexibilidad de horario para compartir vehículo (MC).

Concienciación de la existencia o inexistencia de la igualdad, toma de contacto y uso del lenguaje y maneras de relacionarnos dentro de nuestra empresa, etc. (MC).

Crear Red, espacios de encuentro y reflexión como territorio. Motivar y generar interés en el tema en personal técnico que en un principio se suponía que presentarían más resistencias (TI).

La coordinación/asesoramiento directa de la asociación de mujeres de nuestro pueblo con el servicio de igualdad (RPEL).

También se han detectado **efectos negativos** no previstos que están vinculados, fundamentalmente, a resistencias por parte de la población destinataria o al nivel de participación.

No se ha hecho una evaluación de los proyectos y actividades (RPIEL).

Sí, escritos y eso sí. Si te refieres a escritos, o pintadas. En ese sentido sí, "feminazi"... A mí me ponen a caer de un burro pero gente joven, porque no me veo yo a una persona mayor haciendo pintadas. Solo en ese sentido, en otros no (...). Pero eso siempre hay. Vas al bar y "hay, ya está no sé qué, ya estaaaamooooo!!!". Pero bueno, yo creo que la gente no se atreve (...). También nos encontramos ahora con gente que son más reaccionarios que hace 4 años. A esta gente les ha tocado un poquito y tienen como más voz.

La participación (RPEL).

Las asistencias no siempre son como prevés. Pero eso no solo pasa en igualdad. A veces preparas las cosas con mucho cariño enorme y luego te aparecen 4. No por el coste económico sino por el esfuerzo. Pero bueno, va poco a poco. Somos muchos a celebrar el 25N el 8M y lo tenemos muy interiorizado. Vas viendo que cada año va entrando más gente (RPIEL).

4.3. Propuestas de futuro.

Por último, en relación a las propuestas de futuro consultadas y recogidas, en las 16 respuestas obtenidas en relación a este aspecto, se destacan por orden de prioridades recogidas:

Propuestas de futuro	
Mantener el puesto de Técnica de Igualdad.	87,5%
Diseñar un Plan de Igualdad de la Mancomunidad	56,5%
Aumentar la dotación económica del Servicio de Igualdad	37,5%
Aumentar los recursos humanos del Servicio de Igualdad	25,0%

A continuación se detallan las propuestas de mejora de cara a futuro atendiendo a los siguientes niveles:

- Mantenimiento del servicio.
- Mejora en la Coordinación.
- Mejora en la situación y condiciones que favorecen una igualdad real de las mujeres y los hombres de la Mancomunidad.
- Otras propuestas de mejora.

Algunas opiniones expresadas se centraron en **mantener el servicio** tal y como se está prestando (incluida la Técnica de Igualdad) y centrado en cuestiones generales como la mayor sensibilización o participación por parte de la ciudadanía (o aumento de recursos), el trabajo con colectivos específicos (trabajo con hombres o con colectivos feministas), la definición de objetivos realistas o la ampliación de las entidades locales adheridas al Servicio de Igualdad de la Mancomunidad.

Seguir trabajando en la misma línea (Junta-RPEL).

Elaborar un Plan de Igualdad para el territorio que defina el trabajo a desplegar en los próximos años y más teniendo en cuenta que llega una nueva legislatura. Creo que tiene que haber compromisos previos, para que las nuevas legislaturas lleguen con este trabajo hecho (como estrategia). Definir muy bien el trabajo externo (localidades adheridas) y el trabajo a nivel interno de mancomunidad (TI).

(Sobre la idoneidad de un Plan de Igualdad) Sí, claro. Yo creo que el que se hizo a nivel interno era un arranque, una pequeña muestra para la propia plantilla de personal de la empresa. De eso al Plan de Igualdad en el territorio, ostras! Lo fácil es lo que hemos hecho (RPIEL).

Una consolidación del servicio para tener una continuidad en los objetivos ya logrados como en objetivos aún por lograr (Junta-RPEL).

Nos parece importante mantener el servicio de igualdad de la Mancomunidad, ya que gran parte de las corporaciones de las entidades locales no tenemos formación



específica en materia de igualdad y consideramos que es importante para poder ofrecer un buen servicio y atención a la población que requiera del mismo (RPEL).

Figura de la técnica de igualdad, compromiso de los ayuntamientos para mantener este servicio y su sostenimiento económico. Apoyo de las instituciones de Navarra (INAI), a nivel de Navarra, para tener igualdad de condiciones entre pueblos pequeños y grandes (ahora mismo hay desigualdad de lo que ofrecen unas poblaciones y otras) (MC).

Una actuación general y con participación de todas las entidades y grupos sociales (Junta-RPEL).

Dedicar más tiempo, hacer mayor difusión (MC).

Más visibilización de las desigualdades que existen en la mancomunidad en todos los ámbitos. Más educación a la ciudadanía sobre cómo actuar con mujeres que están sufriendo cualquier tipo de violencia machista. Más educación y cursos destinados a hombres para que sepan identificar comportamientos machistas, suyos y de sus compañeros (AsMu).

(...) la relación con asociaciones y grupos feministas es bastante mejorable (TI).

Adecuar los objetivos a la realidad territorial (ahora ya está más y mejor definida). Adecuar los objetivos que se planteen a los ritmos de la administración. Plantear objetivos que sean asumibles. No querer abarcar más trabajo y más compromiso del que se pueda asumir. Contar con un presupuesto mayor. También creo que sería importante trabajar la relación con el movimiento feminista y asociaciones de mujeres (TI).

Si, hacerlo atractivo (aunque exista el servicio del Consorcio) a nivel territorial es un beneficio añadido poder contar con el servicio de la Mancomunidad (RPIEL).

La clave está en eso, que en la próxima legislatura se adhieran más municipios al servicio de igualdad de la Mancomunidad, por lo menos que no se descuelgue nadie. Se funciona de otra manera, no tiene nada que ver (RPIEL).

Con respecto a la **mejora de la coordinación** se proponen.

Coordinación técnica. Comisión de Igualdad darle otro carácter y que asuma liderazgo (TI).

Implicar en mayor medida, a personal técnico, especialmente secretarías, por todo el tema de gobernanza y transversalidad. Aparte de la Mesa de Coordinación Territorial de Violencia, se podría generar algún otro foro de coordinación técnica (TI).

Desde Mancomunidad y los Ayuntamientos, más colaboración y trabajo en común (MC).

(Coordinación Mancomunidad-Consorcio) Dedicación de más tiempo.

(Coordinación Mancomunidad-Consorcio) Crear comarcas en Navarra, que tuvieran claramente definidos de quién es la competencia en materia de igualdad, y que esas comarcas contrataran a todas las técnicas necesarias para dar el servicio a los municipios (MC).



(Coordinación Mancomunidad-Consorcio) Mucha coordinación. Definición de papeles y funciones de cada una en el caso de los pueblos conjuntos. Reflexión por la parte política para que definan lo que quieren. Veo fundamental que la parte política defina lo que se quiere del servicio de Mancomunidad y como conjugar ambos servicios (TI).

Con respecto a las **prioridades** para la mejora de la situación y condiciones que favorecen una igualdad real de las mujeres y los hombres de la Mancomunidad.

Los buenos tratos, nuevas masculinidades, acceso al mundo laboral, espacios seguros, atención a personas víctimas de violencia de género... (Junta-RPEL).

Trabajar con jóvenes, trabajar con los hombres (Junta-RPEL).

Concienciación, educación, reforzar la posición de las mujeres en el ámbito público de los municipios, enseñar otras formas de trabajar más colaborativas... (MC).

Prioritario sería ubicar a los nuevos cargos políticos (de cara a la nueva legislatura) e ir trabajando desde una línea de transversalidad municipal que vaya calando, que el cambio de los cargos no suponga empezar de cero (RPIEL).

Es que es como si la violencia machista (en mujeres mayores) nadie pero es que nadie se cree que a una ancianita la estén pegando en su casa, no? O sea, es como, es verdad! No nos ponemos en ese rango de edad (RPIEL).

Por último, se recogieron **otras propuestas** como:

Nos gustaría que desde el propio servicio se contrataran las asistencias técnicas de nuestro territorio. En Navarra hay muchas consultoras que pueden hacer ese trabajo y cuentan con experiencia suficiente. Es una propuesta que ya trasladamos a la técnica con anterioridad (RPEL).



Anexo I. Detalle de actuaciones realizadas.

Resumen de actuaciones realizadas 2019 (I).

	Comisión de Igualdad	Puesta en marcha del Servicio de Igualdad y presentación	Presentación del Servicio a otras entidades	Mecanismos de coordinación con agentes del territorio y fomento de las relaciones interinstitucionales	Capacitación personal político de la Mancomunidad	Capacitación personal técnico	Formación persona Técnica responsable del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad	Elaboración Manual-Guía	Plan Igualdad Empresa
Fecha	Octubre	Febrero/Marzo	Todo el año	Todo el año	Octubre	Junio/Octubre	Mayo/Sept/Oct/Nov/Dic		Todo el año
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1
Descripción y detalle de las actuaciones	Sesión Comisión de Igualdad	Contratación persona responsable	Presentación del Servicio de Igualdad	Coordinación con la Técnica de Igualdad	Sesiones formativas	Sesiones formativas	Asistencia acciones formativas Asistencia a charlas divulgativas	Elaboración Manual-Guía	Acuerdo elaboración Plan de Igualdad
	Reunión	Presentación		Reuniones			Formación sobre "Producción Normativa con Impacto Positivo en la Igualdad" (15h)	Manual-guía práctica para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes	Reunión explicativa a la plantilla.
				Coordinación Servicios Sociales			"Revisión y actualización del desarrollo del empoderamiento profesional y personal de Agentes de Igualdad" (20h).		Constitución del grupo de trabajo de igualdad de la empresa.
				Centro 0-3 años Puente la Reina/Gares			Charlas divulgativas: "Por la seguridad y la equidad en el tiempo del Antropoceno"		Sesión formativa.
				Centros Escolares/ Bibliotecas, etc.			"La Patria Potestad a examen ante la violencia contra las mujeres"		Elaboración informe diagnóstico.
				Participación persona técnica en las mesas de igualdad.			"Olentzero, Santa Claus eta Eregeak: tradizioa eta generoa neguko festetan"		Incorporación objetivos del Plan y medidas.
									Reunión validación
									Desarrollo de las primeras medidas
									Redacción del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo
									Sesión formativa Protocolo.



	Comisión de Igualdad	Puesta en marcha del Servicio de Igualdad y presentación	Presentación del Servicio a otras entidades	Mecanismos de coordinación con agentes del territorio y fomento de las relaciones interinstitucionales	Capacitación personal político de la Mancomunidad	Capacitación personal técnico	Formación persona Técnica responsable del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad	Elaboración Manual-Guía	Plan Igualdad Empresa
Participación	Miembros de la Junta General y otros cargos electos y personas trabajadoras de la empresa Servicios Arga Valdizarbe.	Junta General y cargos electos de los municipios que forman la Mancomunidad	Ayuntamientos y Asociaciones de la Mancomunidad		Personal político de la Mancomunidad	50 personas: Mancomunidad, Ayuntamientos, Empresa Servicios Arga Valdizarbe, Servicios Sociales, Consorcio de Desarrollo de la ZM		Material de uso práctico dirigido a todo el personal de la Mancomunidad y de la empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L. en Castellano y Euskera	
Materiales									
Difusión								Envío del material	
Agentes / Entidades colaboradoras.									
Facilitadores									
Obstáculos	Este trabajo debe ser continuo en el tiempo y más teniendo en cuenta los periodos electorales.					Como novedad se hizo en Puente la Reina/Gares se hizo una formación del uso no sexista del Euskera			

Resumen de actuaciones realizadas 2019 (II).

	Gestión de la información y política de comunicación	Estudios, Estadísticas e Informes	Pacto de Estado	Campañas Fiestas	Campaña 25N	Mesa Técnica Violencia	Mesa redonda	25 Punte La Reina/Gares	Campaña sostenibilidad de la vida
Fecha	Todo el año	Todo el año	Todo el año			Mayo	Noviembre	Noviembre/Diciembre	Octubre
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 3
Descripción y detalle de las actuaciones	Difusión del Servicio de Igualdad, de las acciones desarrolladas y de información relevante para la ciudadanía.	Información sobre hombres y mujeres contratadas y tipos de contratos en el Sector de la hostelería y alimentación. Socias y socios.	Apoyo. Presentación propuesta estudio incidencia violencia género a todos los municipios	Apoyo en la organización y gestión de la Campaña de fiestas.	Imagen y declaración Institucional	Mesa en Olite	Organización Mesa Explicativa	Obra de teatro, charla, exposición, homenaje a una mujer de la localidad represaliada durante la guerra civil. Puente la Reina/Gares	Charla Menopausia
	Adecuación progresiva a un lenguaje no sexista de documentación e imágenes.	Elaboración encuesta Visitas sociedades de los pueblos	Apoyo en la gestión de acciones.	Localidades de Cirauqui / Zirauki y Mendigorria	Apoyo y colaboración en la campaña del 25N	Participación en la Mesa de la técnica del Servicio de Igualdad	Recursos que existen a nivel local y comarcal en materia de violencia de género. Puente la Reina/Gares	Apoyo en la organización, gestión y coordinación de acciones	Diseño imagen Acciones
	Creación en la página WEB de un apartado de igualdad		Apoyo en la gestión de documentación.	Adquisición materiales de sensibilización elaboración folleto informativo Gestión de la adhesión a la campaña "Y en fiestas qué"	Difusión de la campaña en la Mancomunidad				
	Información periódica a través de la Redes sociales Creación en Facebook de un perfil del Servicio		Presentación propuesta realización estudio sobre la incidencia de la violencia de género en los pueblos de la Mancomunidad		Colaboración en la presentación de la campaña				
Participación			Participación de los 13 municipios		Ciudadanía en general	Técnica Servicio de Igualdad, Técnica de Igualdad de Antsoain, fuerzas y cuerpos de seguridad, servicios sociales, entidades.	coordinadora del Equipo de Atención Integral a la Violencia de Género de Estella (EAIV Estella) y el coordinador de Mancomunidad de Servicios sociales de Valdizarbe.		Ciudadanía en general



	Gestión de la información y política de comunicación	Estudios, Estadísticas e Informes	Pacto de Estado	Campañas Fiestas	Campaña 25N	Mesa Técnica Violencia	Mesa redonda	25 Punte La Reina/Gares	Campaña sostenibilidad de la vida
Materiales				Materiales de sensibilización, folleto informativo					
Difusión	Redes sociales y WEB								
Agentes / Entidades colaboradoras.		En colaboración con la técnica Sección Residuos							Asociación de mujeres Amuma de Mañeru
Facilitadores									
Obstáculos									



Resumen de actuaciones realizadas 2019 (III).

	Campaña 8M	Día Medioambiente	Homenaje Emiliana Zubeldía	Día Mujer Rural	Pueblo Mancomunidad y Asociaciones/Grupos de Mujeres	Departamento Desarrollo Rural	Relación grupos de interés
Fecha		8 de Junio	Septiembre	15 de Octubre	Todo el año	Septiembre	
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4
Descripción y detalle de las actuaciones	Adhesión y difusión de la campaña	Taller creativo materiales reciclados, Mendigorria		Conmemoración	Acciones concretas: Artajona, Mañeru, Cirauqui / Zirauki, Valle de Guesalaz / Gesalaz, Salinas de Oro / Jaitz, Berbinzana, Mendigorria, Puente la Reina / Gares.	Evaluación sobre la perspectiva de género en el programa de desarrollo rural de Navarra.	Coordinación y contacto con diferentes entidades
	Difusión de las actividades Todos los municipios	Talleres	Documental y charla	Berbinzana	Comunicación permanente con todos los municipios	Participación Sesión	
					Colaboración en acciones concretas	Evaluación	
					Información periódica a las asociaciones de mujeres		
Participación				Población de todos los municipios, 100 personas Presidencias de ambas entidades Consejera de Desarrollo Rural Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad			
Materiales							
Difusión	Carteles en cada uno de los pueblos que forman parte de Mancomunidad y se le dio difusión por Redes sociales y correos electrónicos.	Carteles en cada uno de los pueblos que forman parte de Mancomunidad y se le dio difusión por Redes sociales y correos electrónicos.					
Agentes / Entidades colaboradoras.				Técnica de igualdad de consorcio de desarrollo de la zona media,			Ayuntamientos, Servicios Sociales de Base, asociaciones de mujeres y grupos feministas, Centros escolares, otras asociaciones, medios de comunicación, revistas locales
Facilitadores							
Obstáculos							

Resumen de actuaciones realizadas 2020 (I).

	Elaboración Plan de Acción para la Igualdad 2020	Comisión de Igualdad	Presentación del Servicio a Ayuntamientos, SS.SS. de Base, tejido Asociativo	Establecimiento formal de mecanismos de coordinación con agentes del territorio y fomento de las relaciones interinstitucionales	Impulso para la creación, mantenimiento y seguimiento de Comisiones Igualdad	Capacitación personal político de la Mancomunidad	Capacitación personal técnico	Formación persona Técnica responsable del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad	Plan de gestión Mancomunidad 2020
Fecha		Octubre		Todo el año	Todo el año	Marzo	5 de noviembre	Todo el año	Todo el año
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1
Descripción y detalle de las actuaciones	ELABORACIÓN PLAN DE ACCION PARA LA IGUALDAD 2.020	Reunión	Continuación presentación Reuniones concejalías de Igualdad	Reuniones	Puesta en marcha de una Comisión / Grupo de trabajo municipal de Igualdad	"Trabajando por la igualdad desde lo local"	IGUALDAD DE GÉNERO EN ENTIDADES LOCALES: QUÉ, POR QUÉ Y CÓMO	Formación: "Revisión y actualización del desarrollo del empoderamiento profesional y personal de Agentes de Igualdad"	Elaboración apartado de Igualdad.
				Coordinación con las Técnica de Igualdad	Seguimiento, Apoyo, Acompañamiento y formación	Sesiones Formativas	Sesión formativa (2 horas)	"Agente Rural de Innovación Social para el desarrollo cohesionado y solidario de Navarra"	Seguimiento y evaluación
				Coordinación Servicios Sociales				Básico de Herramientas de Teletrabajo ON LINE"	
				Centro 0-3 años Puente la Reina/Gares				Formación de formadoras en materia de sociedad de la información dirigido a mujeres rurales"	
				Centros Escolares/Bibliotecas, etc				"Master en Igualdad de Mujeres y Hombres 2020/2021: agentes de igualdad"	
				Coordinación Alcaldías/Concejalías de pueblos comunes				Participación sesiones formativas	
				Participación en los grupos de comunicación y territorial de la Red.					
			Coordinación INAI						



	Elaboración Plan de Acción para la Igualdad 2020	Comisión de Igualdad	Presentación del Servicio a Ayuntamientos, SS.SS. de Base, tejido Asociativo	Establecimiento formal de mecanismos de coordinación con agentes del territorio y fomento de las relaciones interinstitucionales	Impulso para la creación, mantenimiento y seguimiento de Comisiones Igualdad	Capacitación personal político de la Mancomunidad	Capacitación personal técnico	Formación persona Técnica responsable del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad	Plan de gestión Mancomunidad 2020
Participación		Personal político de Ayuntamientos que forman parte de Mancomunidad y sus trabajadoras y trabajadores, asociaciones de mujeres y colectivos feministas		Reuniones	Cargos electos, mujeres de la asociación AMUMA de la localidad, así como otras personas interesadas. Mañeru	Concejales y concejales de los pueblos de la Mancomunidad: Artajona, Larraga, Puente la Reina / Gares, Obanos, Mañeru y Miranda de Arga	11 personas: personal de Mancomunidad, Cirauqui, Mañeru, Berbinzana, Mendigorria y Servicios Sociales de Base Valdizarbe		
Materiales									
Difusión							On -line	Algunas on line	
Agentes / Entidades colaboradoras.						Consortio de Desarrollo de zona media			
Facilitadores									
Obstáculos	COVID-19	COVID-19	COVID-19				COVID-19	COVID 19	

Resumen de actuaciones realizadas 2020 (II).

	Apoyo y asesoramiento a los Ayuntamientos	Plan Igualdad Empresa	Gestión de la información y política de comunicación	Estudios, Estadísticas e Informes	Pacto de Estado	Camino de Santiago, amable, seguro para mujeres	Periodo de confinamiento	Formación dirigida a mujeres jóvenes	Campaña 25N
Fecha	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Septiembre		Agosto	
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2
Descripción y detalle de las actuaciones	Asesoramiento a demanda de los ayuntamientos de toda la Mancomunidad	Formación a la plantilla. Medidas de conciliación "sello concilia"	Adecuación progresiva a un lenguaje no sexista de documentación e imágenes más relevantes	Elaboración informe sobre el trabajo realizado en 2019	Recopilación de información, grupos focales temáticos (Olite y Puente la Reina), presentación del estudio, memorias justificativas de las acciones llevadas a cabo en todos los pueblos	Reunión Zizur (Febrero), presentación Estella	Hojas informativas para difundir, con los recursos específicos de cada lugar	Sesión formativa en Mendigorria y Miranda de Arga.	Apoyo y colaboración en la campaña del 25N
	Asesoramiento	Desarrollo de las medidas contempladas en el Plan.	Dotar de contenidos la pág WEB de la entidad	Elaboración informe	Realización estudio sobre la incidencia de la violencia de género en la Mancomunidad	Coordinar, informar y acompañar a los ayuntamientos en esta fase inicial de toma de contacto y conocimiento del proyecto	Difusión recursos de atención	Elaboración de una guía para acompañar los procesos de elaboración de protocolos ante agresiones sexistas en espacios de ocio y festivos.	Difusión de la campaña en la Mancomunidad
			Información periódica a través de la Redes sociales		Apoyo a los distintos pueblos en la gestión, organización, coordinación de acciones para la ejecución de los fondos del pacto de estado			Formación dirigida a mujeres jóvenes	Colaboración en la presentación de la campaña
			Colaboración Agenda Local 21		Memorias justificativas				
Participación					Personal de los EAIV (Tafalla y Estella), de los SS.SS. de base, de los centros de salud, centros de salud mental, guardia civil y policía foral. Representantes de los recursos y servicios que atienden directamente a mujeres en procesos de violencia. Asociaciones de mujeres de la zona y agentes clave como concejalas de los municipios participantes.			28 mujeres	
Materiales									Carteles de la campaña
Difusión									



	Apoyo y asesoramiento a los Ayuntamientos	Plan Igualdad Empresa	Gestión de la información y política de comunicación	Estudios, Estadísticas e Informes	Pacto de Estado	Camino de Santiago, amable, seguro para mujeres	Periodo de confinamiento	Formación dirigida a mujeres jóvenes	Campaña 25N
Agentes / Entidades colaboradoras.		Empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.yAmedna							
Facilitadores	Mujeres empresarias			Servicio de igualdad de Consorcio de Desarrollo de Zona Media, diferentes recursos/ servicios			Mancomunidad de Valdizarbe y Consorcio de Desarrollo de Zona Media, Ayuntamiento de Mendigorria y Miranda de Arga, talde feminista Mendi Morea, Asociación KIRIBILEAN	Técnicas de Igualdad de las Entidades locales de Navarra y de la Federación Navarra de Municipios y concejos	
Obstáculos									



Resumen de actuaciones realizadas 2020 (III).

	Campaña: "Valdizarbe: Mancomunidad que cuida la vida"	8M	INAI	Día Mujer Rural	Pueblo Mancomunidad y Asociaciones/Grupos de Mujeres	Relación grupos de interés
Fecha	Febrero, noviembre	8 de marzo		15 de Octubre		
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 3	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4
Descripción y detalle de las actuaciones	Charla Yayo Herrero, Certamen Fotográfico, campaña COVID-10 "Las vidas al centro", Diseño juego papel para fomentar los cuidados, menstruación sostenible. la Casa del Vínculo Puente la Reina	Adhesión y difusión de la campaña	Foro de Mujeres políticas de Navarra, Emakume On (asociaciones)	Presentación estudio violencia	Acciones concretas: Artajona, artazu, Berbinzana, Cirauqui, Valle de Guesalaz, Guirguillano, Mañeru, Mendigorria, Miranda de Arga, Larraga, Obanos, Puente la Reina, Salinas de Oro,	Coordinación y contacto con diferentes entidades
	Acciones de sensibilización	Difusión y apoyo de las actividades	Coordinación Colaboración Difusión		Comunicación permanente con todos los municipios	
					colaboración en acciones concretas	
					Información periódica a las asociaciones de mujeres	
Participación	Ciudadanía en general y población infantil					
Materiales	Cartel y del Visual Thinking	Elaboración cartel, programa concentraciones				
Difusión		Redes sociales	Redes Sociales y correos electrónicos			
Agentes / Entidades colaboradoras.		Técnicas de Igualdad				Ayuntamientos, Servicios Sociales de Base, asociaciones de mujeres y grupos feministas, Centros escolares, otras asociaciones, medios de comunicación, revistas locales
Facilitadores						
Obstáculos						

Resumen de actuaciones realizadas 2021 (I).

	Elaboración Plan de Acción para la Igualdad 2021	Comisión Igualdad	Presentación del Servicio a Ayuntamientos, SS.SS. de Base, tejido Asociativo	Establecimiento formal de mecanismos de coordinación con agentes del territorio y fomento de las relaciones interinstitucionales	Impulso para la creación, mantenimiento y seguimiento de Comisiones Igualdad	Capacitación personal político de la Mancomunidad	Capacitación personal técnico	Formación persona Técnica responsable del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad	Plan de gestión Mancomunidad 2021
Fecha		Noviembre	Todo el año	Todo el año		Todo el año	Junio	Todo el año	Todo el año
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1
Descripción y detalle de las actuaciones	Plan de Acción para la Igualdad	Reunión	Presentación del Servicio	Acciones y actividades coordinadas	Comisión de igualdad de Mañeru	Formación en materia de violencia contra las mujeres	Formación "Comunicación"	Formaciones: PRL en el puesto de trabajo,	Elaboración apartado de Igualdad
		Reunión	Continuación presentación	Coordinación con Servicios Sociales de Base,	Seguimiento, apoyo y acompañamiento	Formación	Formación	Novedades en los planes locales de igualdad. Metodología para la puesta en marcha de planes de igualdad en la gestión de personal de las Administraciones Públicas, "Buenas prácticas en la Interacción con las Personas con Discapacidad",	Seguimiento y evaluación
				Centros Escolares, Bibliotecas,				Jornada: "La Mirada del Agresor"	
				Oficina Turismo Puente la Reina / Gares.				"Master en Igualdad de Mujeres y Hombres 2020/2021: agentes de igualdad"	
				Red de Técnicas de igualdad de Navarra. INAI				Talleres y Conferencias	
				Pacto por los cuidados Proyecto Taupadak, Emakume On y Foro de Mujeres Políticas					
			Federación Navarra de Municipios y Concejos						
Participación	Personal político de Ayuntamientos que forman parte de Mancomunidad y sus trabajadoras y trabajadores, asociaciones de mujeres y colectivos feministas	Concejalías, asociaciones, bibliotecas, colectivos, etc					Personal de las diferentes secciones de Mancomunidad de Valdizarbe		



	Elaboración Plan de Acción para la igualdad 2021	Comisión Igualdad	Presentación del Servicio a Ayuntamientos, SS.SS. de Base, tejido Asociativo	Establecimiento formal de mecanismos de coordinación con agentes del territorio y fomento de las relaciones interinstitucionales	Impulso para la creación, mantenimiento y seguimiento de Comisiones Igualdad	Capacitación personal político de la Mancomunidad	Capacitación personal técnico	Formación persona Técnica responsable del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad	Plan de gestión Mancomunidad 2021
Materiales									
Difusión									
Agentes / Entidades colaboradoras.									
Facilitadores									
Obstáculos									



Resumen de actuaciones realizadas 2021 (II).

	Pacto de Estado	Camino de Santiago, amable, seguro para las mujeres	Campaña 25N	Campaña "Mancomunidad que cuida la vida"	Campaña 8M	"Exposición huerta crítica, charla y mesa redonda"	ACTIVIDADES PROGRAMADAS PUEBLOS	Homenaje Emiliana Zubeldía	INAI
Fecha	Todo el año	Junio	Todo el año		Marzo	Noviembre	Todo el año		
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 3	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4 N 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4
Descripción y detalle de las actuaciones	Presentación estudio violencia contra las mujeres	Sesión formativa	Apoyo y colaboración en la campaña del 25N	Instalaciones Mancomunidad de Valdizarbe	Adhesión y difusión de la campaña	Exposición "Huerta crítica" Mesa redonda	Programación de actividades y propuestas en la Mancomunidad	Coordinación	Foro de Mujeres políticas de Navarra
	Colaboración en la elaboración del I Protocolo para Coordinación en la		Difusión de la campaña en la Mancomunidad	certamen fotográfico	Difusión y apoyo de las actividades	Soberanía alimentaria y energética desde un enfoque de género.	Exposiciones, scape room,	Colaboración	Emakume On (asociaciones)
	Actuación en Materia de Violencia		Colaboración en la presentación de la campaña	Difusión y reparto del juego papel para fomentar los cuidados	Mesa redonda on-line		Cuenta cuentos infantil	Difusión	Taupadak (empoderamiento de mujeres jóvenes)
	Formación personal político		Acciones concretas				Charlas		Coordinación
	Apoyo acciones municipios						Visitas guiadas,		Colaboración Difusión
	Apoyo para la elaboración de las justificaciones de ejecución de estos fondos.						Cine		
							Talleres sobre salud menstrual		
Participación	Salinas de Oro y Guesalaz, Óbanos	8 personas: Personal de albergues y otros hospedajes, personal de turismo de la zona y Asociación de Amigos del Camino de Santiago.	Documental/Coloquio: Él nunca me pegó. Puente la Reina/Gares	ciudadanía en general y público infantil		Puente la Reina / Gares, Óbanos	Municipios: Mendigorria, Puente la Reina, Mañeru, Gares, Salinas de Oro, Óbanos, Zirauki		Municipio Puente la Reina/Gares



	Pacto de Estado	Camino de Santiago, amable, seguro para las mujeres	Campaña 25N	Campaña "Mancomunidad que cuida la vida"	Campaña 8M	"Exposición huerta crítica, charla y mesa redonda"	ACTIVIDADES PROGRAMADAS PUEBLOS	Homenaje Emiliana Zubeldía	INAI
Materiales			Carteles de la campaña	Juego de papel, fotografías	Elaboración cartel, programa concentraciones				
Difusión					Redes sociales				Redes Sociales y correos electrónicos
Agentes / Entidades colaboradoras.	Servicios Sociales de Base, Centros de Salud, Centros de Salud Mental, Policía Foral, Guardia Civil y Equipos de Atención Integral a la Violencia contra las mujeres, Ayuntamientos		Técnicas de Igualdad de las Entidades locales de Navarra y de la Federación Navarra de Municipios y concejos		Técnicas de Igualdad	ONGd Mugarik Gabe Nafarroa	Entidades adheridas al Servicio de Igualdad		INAI
Facilitadores									
Obstáculos									



Resumen de actuaciones realizadas 2022 (I).

	Diagnóstico- Estudio	Guía lenguaje no sexista comunicación inclusiva	Formación persona Técnica	Capacitación personal político y técnico de la Mancomunidad	Campaña "Estamos cerca de tí"	Protocolo agresiones sexuales en espacios festivos
Fecha		Julia a agosto	Todo el año	Noviembre,		
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 1	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2
Descripción y detalle de las actuaciones	Elaboración informe final	Reparto de ejemplares en la Mancomunidad y Ayuntamientos adheridos al servicio	Formación: Pueblos libres de violencia contra las mujeres. Recursos en el Territorio.	Formación: acción contra la trata y violencia mujeres mayores.	Campaña para dar a conocer los recursos en materia de violencia	Protocolo de coordinación
	Elaboración diagnóstico-estudio sobre la situación del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad	Impresión de ejemplares	4 sesiones formativas	Presentación del EAIV Estella al personal político el 15 de marzo		
				Formación en materia de violencia contra las mujeres		
Participación				4 sesiones Formación, presentación del EAIV Estella.		
				Personal político, personal de las EELL, asociaciones/educación. Municipios Olite y Puente la Reina		
Materiales						
Difusión						
Agentes / Entidades colaboradoras.	Amantara.S.Coop			Consortio de Desarrollo de zona media		
Facilitadores						
Obstáculos						



Resumen de actuaciones realizadas 2022 (II).

	Actuaciones de sensibilización contra las violencias machistas	Campaña 25N	Campaña "Mancomunidad que cuida la vida"	Sensibilización en materia de igualdad	8M	"Día Internacional de las mujeres rurales"
Fecha	todo el año	Noviembre	Junio a septiembre	Marzo, Octubre	Marzo	15 de octubre
Área de Intervención	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 2	ÁREA DE INTERVENCIÓN 3	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4	ÁREA DE INTERVENCIÓN 4
Descripción y detalle de las actuaciones	Acciones sensibilización por los diferentes pueblos	Apoyo y Colaboración en la campaña del 25N	Certamen fotográfico	Exposición "Mujeres de la república haciendo historia" Ciclo documental.	Adhesión y difusión, diseño de materiales	Elaboración de imagen, lema y declaración institucional.
	Artazu: Taller	Difusión de la campaña en la Mancomunidad	Personas mayores de 16 años	Diseño, elaboración y difusión de materiales de sensibilización Acciones concretas	Reparto de chapas en las bibliotecas.	Elaboración de carteles y pegatinas con la imagen de la campaña.
	Óbanos: charla "empoderamiento y autocuidado", elaboración materiales.	Colaboración en la presentación de la campaña			Puente la Reina / Gares, Obanos, Mendigorria, Mañeru, Cirauqui y oficinas de mancomunidad	Reparto tanto en las oficinas de mancomunidad como en las localidades adheridas al servicio
	Salinas de Oro: Concierto, pins.	Acciones concretas				
	Gares/Puente la Reina: Concentración salida al monte, cuenta cuentos, elaboración materiales, charla "derecho al placer".			35 mujeres y 9 hombres		
	Mendigorría: Elaboración materiales y acciones sensibilización				Carteles, Chapas, videos	
	Mañeru: Kategira por el pueblo., visionado documental				La difusión se ha realizado por los medios habituales: bandos de los pueblos, Facebook, Instagram, whatsapp, carteles	
	Zirauki: Elaboración materiales, coloquio. Guesalaz: Pins y cartel.					
Participación		Público en general			Público en general	
Materiales	Pins, carteles, materiales sensibilización	50 Carteles de la campaña			50 carteles	
Difusión						
Agentes / Entidades colaboradoras.		Entidades locales de Navarra			Bibliotecas	Entidades Locales de Navarra
Facilitadores						
Obstáculos						