

III PLAN PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ULTZAMALDEA (2026-2032)



Este documento, que pertenece a todos los Ayuntamientos que integran la Mancomunidad de Ultzamaldea, tiene como objetivo ser un documento de trabajo del personal político y del personal al servicio de las administraciones públicas de Ultzamaldea para que todas las políticas públicas de la zona estén orientadas hacia la igualdad. La responsabilidad del impulso y coordinación del Plan recaerá en el Servicio de Igualdad ubicado en los Servicios Sociales de la Mancomunidad. Para ello dispondrá de los medios personales y económicos necesarios.

El plan ha sido diseñado con la colaboración de la consultora Elhuyar, la ciudadanía de Ultzamaldea, el movimiento feminista y el personal trabajador de la administración pública de Ultzamaldea. Además, ha recibido subvención del Gobierno de Navarra.

El III Plan de Igualdad de Ultzamaldea ha sido aprobado por la Junta de la Mancomunidad de Ultzamaldea en septiembre de 2025.

Impulso y coordinación del Plan:



BERDINTASUN
ZERBITZUA



Mancomunidad
de Servicios Sociales
zona Ultzama
Ultzamaldeho
Gizarte Zerbitzuen
Mankomunitatea

Diseño y asesoramiento:

elhuyar

Subvencionado por:

Instituto
Navarro
para la Igualdad



Nafarroako
Berdintasunerako
Institutua

Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



AGENDA
2030

ÍNDICE

01 ¿POR QUÉ NECESITA ULTZAMALDEA UN PLAN DE IGUALDAD?

1. Porque está en juego el bienestar de la población de Ultzamaldea
2. Porque es obligación de la Administración eliminar las discriminaciones y promover la igualdad

02 ¿CÓMO ES LA SITUACIÓN ACTUAL EN ULTZAMALDEA RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO?

1. Envejecimiento de la población: oportunidades y necesidades de cuidados
2. Pobreza y precariedad de las mujeres
3. Presencia de hombres y mujeres en la vida pública
4. Violencia machista contra las mujeres

03 ¿QUÉ HEMOS HECHO HASTA AHORA Y QUÉ CONDICIONES TENEMOS?

1. Políticas de igualdad en Ultzamaldea
2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

04 III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. Los cuatro retos del Plan
2. Estructura del Plan: objetivos y acciones
3. Sistema de gestión del Plan
4. Comunicación del Plan



01 ¿POR QUÉ NECESITA ULTZAMALDEA UN PLAN DE IGUALDAD?

1. PORQUE ESTÁ EN JUEGO EL BIENESTAR DE LA POBLACIÓN DE ULTZAMALDEA

La Organización de las Naciones Unidas* señala que uno de los principales obstáculos para el desarrollo de los países son la violencia contra las mujeres y las niñas y las discriminaciones de género. Asimismo, recuerda que los derechos de las mujeres son derechos humanos, sin los cuales no se puede garantizar la paz en el mundo.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género** (EIGE) presenta en sus informes que las tendencias de un país en materia de igualdad de género refuerzan la economía del país, y observa una relación directa entre la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y el desarrollo económico de los países de Europa.

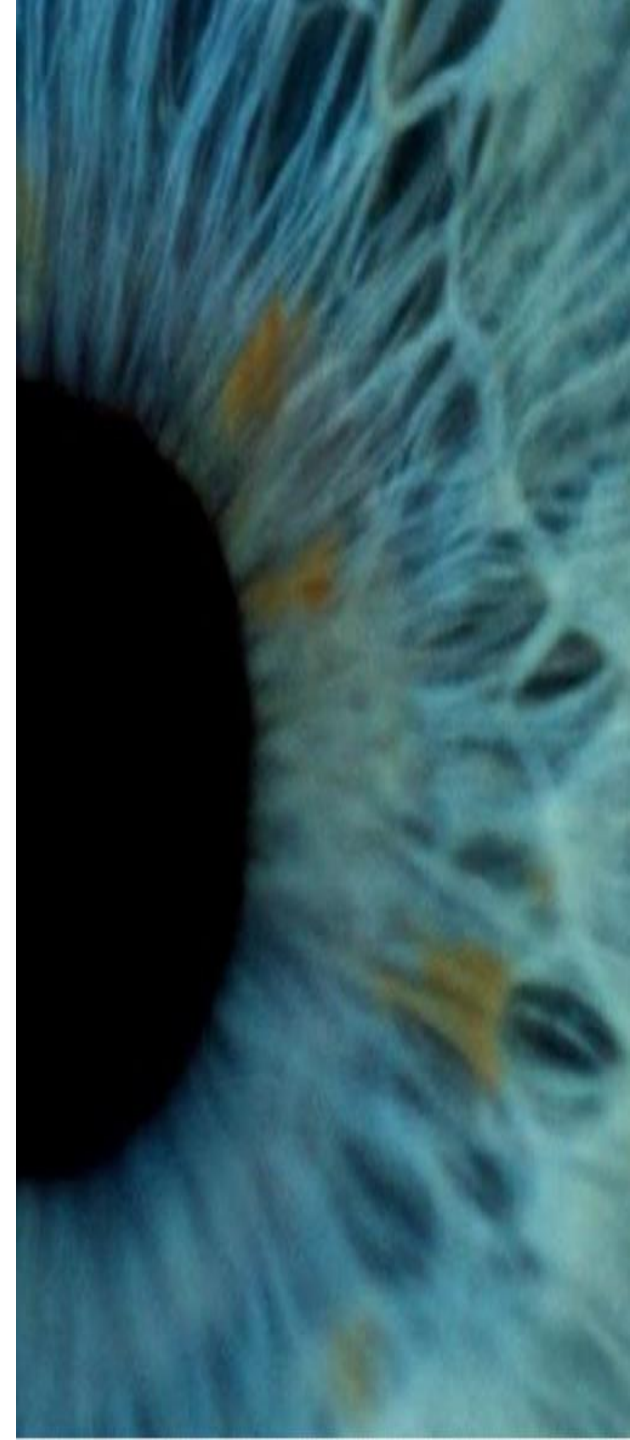
Desde los Ayuntamientos de Ultzamaldeia creemos que la apuesta por las políticas de igualdad es fundamental para mejorar el bienestar de nuestros pueblos y de nuestra ciudadanía, tanto de las mujeres como de todas las personas. De hecho, los riesgos derivados de las discriminaciones de género son perjudiciales para toda la sociedad: la violencia contra las mujeres, la dependencia económica de las mujeres, la pérdida de talento de las niñas y las mujeres y la pérdida de oportunidades de desarrollo personal, o la falta de implicación de los hombres en las tareas de cuidado, las prácticas de riesgo de hombres y niños o el uso de la violencia, entre otras. Estas tendencias no son de toda la ciudadanía, pero sí que se repiten más de lo esperado y condicionan el bienestar de la población.

En este sentido, apostamos por políticas de igualdad que permitan avanzar en el bienestar integral, tanto de los valles de Ultzamaldeia (Anue, Atetz, Basaburua, Lantz, Odieta y Ultzama) como de su población.

Gracias a todas las personas que habéis participado en el diseño del Plan, ciudadanía, grupos feministas, agentes sociales, personal contratado por la administración y personal político, entre otros. Sin esta colaboración, no hubiese sido posible adaptar los retos de igualdad a la realidad de Ultzamaldeia.

*www.unwomen.org/es/conozcanos/documentos-rectores

**www.eige.europa.eu “beneficios económicos de la igualdad de género en la UE”



01 ¿POR QUÉ NECESITA ULTZAMALDEA UN PLAN DE IGUALDAD?

2. PORQUE ES OBLIGACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO

La Administración tiene la responsabilidad de promover conscientemente la igualdad de mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones de género en todas sus actuaciones. Así se recoge en varios textos legislativos.



**CONFERENCIA MUNDIAL
SOBRE LA MUJER, ONU,
Beijing, 1995**

• *“Para promover la igualdad entre los sexos, los poderes públicos deben incorporar la perspectiva de género en todas sus acciones, actividades y ámbitos”*



**TRATADO DE
FUNCIONAMIENTO DE
LA UNIÓN EUROPEA
(Lisboa 2009)**

• *Artículo 8º: “En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad*



**LEY FORAL 17/2019 DE
IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

• *Artículo 12º. Funciones de las Entidades Locales de Navarra.*
a) *Establecer objetivos y directrices en materia de política de igualdad de mujeres y hombres en su territorio, en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.*
b) *Establecer los instrumentos necesarios para introducir la transversalidad de género en todas sus actuaciones.*

01 ¿POR QUÉ NECESITA ULTZAMALDEA UN PLAN DE IGUALDAD?

Las instituciones públicas deben incorporar la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como estrategias para garantizar el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en sus actividades. Las instituciones planifican objetivos y acciones concretas para desarrollar estas estrategias.

Para el diseño del nuevo Plan de Igualdad de Ultzamaldea se ha tenido en cuenta la planificación de las políticas de Igualdad de la ONU y de Navarra, así como la opinión del movimiento feminista y de agentes de Ultzamaldea.

III. FUENTES DE REFERENCIA PARA EL DISEÑO DEL PLAN



02 ¿CÓMO ES LA SITUACIÓN ACTUAL EN ULTZAMALDEA RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO?

1. Envejecimiento de la población: oportunidades y necesidades de cuidados
2. Pobreza y precariedad de las mujeres
3. Presencia de hombres y mujeres en la vida pública
4. Violencia machista contra las mujeres



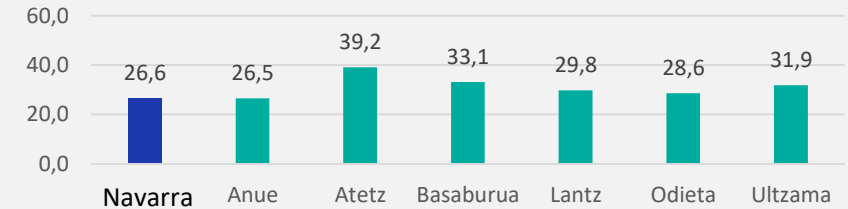
02 ¿CÓMO ES LA SITUACIÓN ACTUAL EN ULTZAMALDEA RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO?



1. Envejecimiento de la población: oportunidades y necesidades de cuidados

- Ultzamaldea es entorno rural, aunque cercano a Pamplona. El fenómeno del envejecimiento de la población es más intenso que en Navarra. En la mayoría de los municipios la población mayor de 60 años es de un tercio de la población y los datos superan la media de Navarra (excepto en Anue).
- El envejecimiento de la población aumenta las necesidades de cuidados y la dependencia económica (dependencia de pensiones). Hacer frente a las necesidades de cuidado no es una mera actividad, es trabajo; en algunos casos remunerado, aunque muy pocas veces, pero imprescindible para la sostenibilidad de la vida. Este es realizado mayormente por mujeres de forma gratuita. En este apartado abordaremos las necesidades de cuidados y en el siguiente abordaremos el tema de la dependencia económica.
- La crisis de los cuidados se acentúa en las zonas rurales por el mayor envejecimiento de la población y el aumento de las necesidades que genera la dependencia. Además, la dispersión geográfica dificulta la accesibilidad a los servicios públicos. Los roles de género suelen tener mayor peso, y esto dificulta, entre otras cosas, una distribución más equitativa de las tareas de cuidado dentro de la familia.
- En el año 2022 se realizó un diagnóstico sobre el impacto de la crisis de los cuidados en Ultzamaldea. Por otra parte, el INAI/NABI en el año 2020 publicó el estudio “Radiografía de los cuidados en Navarra” y en el 2021 el estudio “Las empleadas del hogar en Navarra”.
- La mayor parte de las necesidades de cuidados se cubren dentro de la familia, incluidas las de las personas menores, dependientes, mayores y de toda la población. No hay que olvidar que todas las personas tenemos necesidades de cuidados, como la limpieza del hogar, la comida, la protección psicológica, o las que tenemos cuando enfermamos. La sociedad y el mercado necesitan personas sanas y cuidadas, lo que se consigue a través de los cuidados.

PORCENTAJE DE MAYORES DE 60 AÑOS
2022 (NASTAT)



CARACTERÍSTICAS DE LOS CUIDADOS

-
1. Casi el 100% son trabajos que realizan las mujeres, ya sea en la familia o en forma de empleo.
 2. Más del 86% de los cuidados se realizan en los hogares. 7% a través de servicios públicos o contratos formales y 7% en la economía informal.
 3. La mayoría de los trabajos de cuidados son invisibles.

TRABAJADORAS DEL HOGAR DE NAVARRA



1. Envejecimiento de la población: oportunidades y necesidades de cuidados

- El Servicio de Ayuda a Domicilio es el principal servicio de atención a las necesidades de cuidados de la Mancomunidad. Su virtud es que es un servicio público. Actualmente hay 5 trabajadoras y el servicio sólo se presta por las mañanas.
- El servicio se adquiere a través de la trabajadora social y se fijan los precios públicos en función de los ingresos de las personas que tienen necesidad de cuidados.
- El uso del servicio es superior a la media de Navarra (en Navarra el 0,49% de la población lo utiliza en la zona de Ulzama el 1,29%). Sin embargo, desde el 2014 el uso se ha reducido.
- Puede pensarse que en los últimos años se ha ido incrementando la tendencia a la contratación de trabajadoras de hogar, ya que estas trabajadoras ofrecen más horas que el Servicio Público de Ayuda a Domicilio, y, además, se pueden contratar sus servicios a menor precio.
- Sin embargo, hay que tener cuidado. En la actualidad, las condiciones de trabajo de las trabajadoras de hogar, en muchos casos, son similares a las de esclavitud, se encuentran en condiciones laborales de sirvientas: sin vacaciones, sin contrato, con retribuciones muy bajas. Así lo corroboran las investigaciones sobre las empleadas de hogar en Navarra que se pueden encontrar en el INAI/NABI.
- Para que la ciudadanía apueste por los servicios públicos se deben analizar los horarios y los precios de dichos servicios, y poner en valor la especialización de las trabajadoras y la posibilidad de recibir el servicio en euskera, entre otros factores.

“Es imprescindible reforzar el servicio a domicilio. Porque en las casas muchas veces estamos aisladas, tanto las cuidadoras como las personas que necesitan cuidados. El servicio se presta a las personas que necesitan cuidados y a los descansos de las cuidadoras”

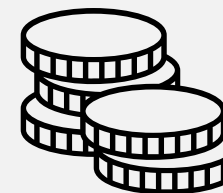
Palabras de una representante de un ayuntamiento

- Por otro lado, en la actualidad, a través de los Servicios Sociales, existe la posibilidad de acceder a subvenciones para el cuidado, material técnico (sillas, camas especiales...).
- Todo lo anterior se complementa con la existencia de un centro residencial en la comarca. Además, el Ayuntamiento de Basaburua va a abrir próximamente un centro de día. Sin embargo, no se sabe si habrá plazas suficientes para atender la demanda o necesidad existente. Además, algunas entrevistadas consideran imprescindible ofrecer un transporte para poder acceder a estos servicios.
- Por otro lado, el Ayuntamiento de Basaburua pondrá en marcha en breve un servicio de Jubiloteca.

02 ¿CÓMO ES LA SITUACIÓN ACTUAL EN ULTZAMALDEA RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO?

2. Pobreza y precariedad de las mujeres

- En el Centro de Documentación Social de Navarra y en NASTAT, se pueden encontrar datos de Navarra y de Ultzamaldea desagregados por sexo.
- En cuanto a los ingresos, los salarios de Ultzamaldea son, en general, algo inferiores a los de Navarra, tanto en mujeres como en hombres. Sin embargo, analizándolo por edades, se observa que los salarios de las y los menores de 34 años en Ultzamaldea son, aunque en menor medida, superiores a los de Navarra. En todos los demás tramos de edad en Navarra tienen mayores ingresos. La mayor brecha se da en los salarios de los mayores de 55 años. La media de los sueldos en esta edad asciende a 33.179 euros anuales. Sin embargo, los salarios de la población de 55 y más años de Ultzamaldea se sitúan en torno a los 31.090 euros anuales.
- Por supuesto, si analizamos los datos por sexo, las rentas anuales de las mujeres son inferiores a la de los hombres, tanto en Navarra como en Ultzamaldea. La brecha salarial anual es del 18,7% en Navarra y del 19,4% en Ultzamaldea. La brecha de género en las pensiones es aún mayor. En este caso, los datos indican que la brecha de las pensiones en Navarra es del 37%. En el siguiente gráfico se muestran las medias de las pensiones en Navarra por sexo.
- En cuanto al empleo, la mayor brecha se da en las jornadas parciales. Una de cada cinco mujeres de Navarra tiene empleo parcial, mientras que sólo un 5% de los hombres tiene empleo parcial (es decir, uno de cada 20). Esto repercute de forma importante en la calidad del empleo y en los recursos económicos.
- En la tasa de actividad, en la tasa de empleo y en la tasa de paro también se observan brechas entre mujeres y hombres. Aunque los datos indican que las mujeres tienen más dificultades para acceder al empleo, en este caso, en Ultzamaldea los datos son mejores que en Navarra.



**BRECHA SALARIAL ANUAL
POR SEXO (2023)**

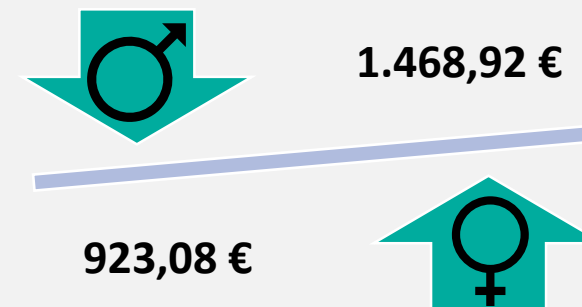
NAVARRA 18,7%
ULTZAMALDEA 19,4%

JORNADAS PARCIALES DE NAVARRA 2025

La cuarta parte de las mujeres de Navarra ocupadas (21%) se encuentran a tiempo parcial frente al 5% de los hombres.



BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES DE NAVARRA 2021



2. Pobreza y precariedad de las mujeres

- En relación a las oportunidades para el empleo, la ciudadanía ha señalado en las entrevistas realizadas que las oportunidades de empleo para las mujeres se encuentran actualmente en el sector terciario y en el cuidado. Para muchas mujeres, trabajar en la administración es otra de las opciones. En los polígonos hay varias empresas que contratan mujeres. En el turismo rural, la hostelería y el comercio también son las mujeres las que mayor presencia tienen. Pero la presencia de todos estos sectores es muy escasa en la zona, por lo que las posibilidades de trabajo no son muy altas. También hay mujeres en el sector primario, en la ganadería y en la agricultura.
- Navarra cuenta desde 2023 con una estrategia consensuada para la despoblación y en la actualidad está sobre la mesa el proyecto de ley que trata el tema. Para los pueblos de Navarra es imprescindible responder al reto demográfico y facilitar el acceso a los derechos y servicios a la población rural. Uno de los principios que atraviesan este reto es la igualdad de género.
- La movilidad juega un papel importante en el aumento de las oportunidades de empleo, así como en el acceso adecuado a los servicios. El transporte privado es casi imprescindible para acceder al empleo y a los servicios. Por lo tanto, uno de los grandes retos de los ayuntamientos es facilitar la movilidad para mejorar las condiciones de vida. Sobre todo para la infancia, juventud, personas dependientes o sin coche, así como personas que atraviesan situaciones de pobreza o precariedad.

“Las mujeres trabajan mucho en el hogar, en el cuidado de los y las nietas, en la comisión de cultura... en la comarca. Pero la mayoría de las veces realizan trabajos no retribuidos, por lo que reciben la mitad de las pensiones que los hombres”

Palabras de un miembro de la asociación de personas Jubiladas

- Como se ha dicho, la accesibilidad o el transporte para poder acceder a los servicios es un factor que precariza mucho la vida. El problema se pone de manifiesto en todas las investigaciones y entrevistas que se realizan en Ultzamaldea. Para ello se ha hablado de la necesidad de ofrecer servicios de taxi, bidegorris, caminos peatonales, promover el uso de bicicletas, etc. Existen otras propuestas para acercar los servicios a los hogares, tales como el “proyecto de comida a domicilio” o la “biblioteca itinerante”.
- En el ámbito sanitario se detecta la falta de pediatría, geriatría y matrona en Ultzamaldea. Estos servicios son indispensables para una buena calidad de vida. De hecho, que la salud y el cuidado de las personas queden en manos de las mujeres supone una carga excesiva de trabajo para las mismas y una disminución de las oportunidades de empleo. Además, entre las personas adultas predominan las mujeres y la necesidad de la matrona también la tienen las mujeres. En este sentido, en el proceso de diseño del nuevo Plan se ha identificado también la necesidad de mejorar las condiciones de vida desde el punto de vista sanitario.

02 ¿CÓMO ES LA SITUACIÓN ACTUAL EN ULTZAMALDEA RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO?



3. Presencia de hombres y mujeres en la vida pública

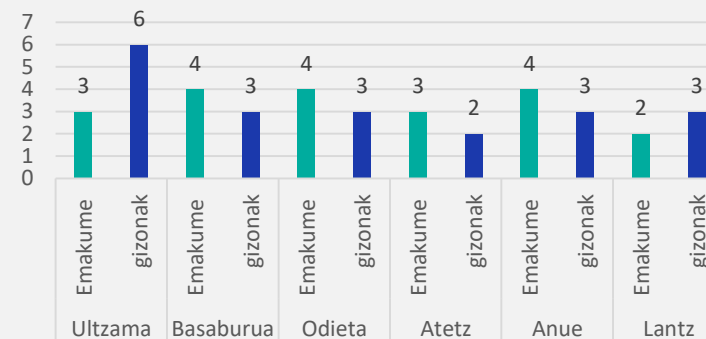
En el estudio realizado por el INAI/NABI “Radiografía de los cuidados 2020”, la autora Laura Martínez Jiménez afirma que los roles y estereotipos de género siguen condicionando la vida de mujeres y hombres en Navarra. Se basa en diversas encuestas realizadas a nivel de Navarra y del Estado Español.

1. En Navarra el cuidado de la población infantil sigue estando en manos de las mujeres. Haciendo referencia a datos, estas hacen uso del 63% de los permisos por cuidado de menores. Al mismo tiempo, el 64% piensa que responsabilizarse de los cuidados repercute en el desarrollo profesional de las mujeres.
2. En cuanto al tiempo libre, las mujeres disponen de 20 minutos menos de tiempo de ocio al día entre semana que los hombres. Los fines de semana la diferencia es de una hora.
3. En cuanto a la actitud hacia la igualdad, quienes tienen una actitud más progresista son quienes tienen mayor nivel educativo y más ingresos y quienes son más jóvenes.

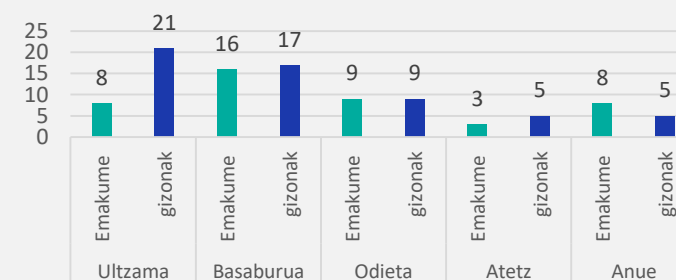
En Ultzamaldea, los roles y estereotipos tienen todavía una gran influencia en las vidas de mujeres y hombres que se reflejan en el trabajo, en el espacio público, en el ocio, en las relaciones, en el hogar y en todos los ámbitos. Así lo confirman los testimonios de varias personas participantes en las sesiones de trabajo.


La presencia de mujeres y hombres entre la representación municipal es bastante equilibrada. Sin embargo, en las alcaldías, en esta legislatura, predominan los hombres, predominando también entre las candidaturas de los concejos. Hay que señalar que en la legislatura 2015-2019, por primera vez hubo más mujeres en las alcaldías que hombres.

REPRESENTANTES MUNICIPALES SEGÚN SEXO 2023-2027




CANDIDATURAS DE CONCEJOS POR SEXO (2023-2027)



1 
En la actualidad solo hay una alcaldesa

ALCALDÍAS POR SEXO

5 
Los 5 restantes son hombres

3. Presencia de hombres y mujeres en la vida pública

- Desde la edad temprana, los profesores y profesoras ven que las niñas y los niños se reúnen mayoritariamente en diferentes grupos. La división comienza sobre todo en la Educación Primaria, pero en la Educación Secundaria es más notable. También se castigan socialmente las disidencias de género, es decir, el hecho de no ser chicas y chicos normativos*.
- Y es que para la infancia y la adolescencia no hay muchas referencias de modelos diversos de ser mujer y hombre. Entre las personas adultas existe una distribución social entre mujeres y hombres en responsabilidades y espacios. Por ejemplo, en los grupos de madres y padres (whatsapp) casi todas son madres.
- En el ámbito del ocio, en el caso de la infancia, los niños y las niñas se mezclan más en las salidas o actividades extraordinarias. Pero no tanto en el deporte o en las actividades extraescolares. A pesar de tener posibilidades de realizar actividades conjuntas de distintos tramos de edad, las chicas y los chicos no se mezclan tanto.
- En el caso de personas más mayores ocurre lo mismo, mientras que la mayoría de las asambleas de jóvenes son organizadas por mujeres, en el caso de las personas jubiladas, la mayoría son hombres. En el deporte las chicas practican balonmano mientras que los chicos practican fútbol. En pelota o salidas al monte, tanto txikis como personas adultas tienen más posibilidades de mezclarse
- En general, son muchas las mujeres que trabajan como voluntarias (comisión de cultura, organización de fiestas, asociación de madres y padres...). Es decir, podríamos decir que la implicación social de las mujeres es alta y activa. Entre la representación política también hay un buen número de mujeres. Los hombres están más vinculados al deporte o a las tareas del campo. El objetivo sería poner en valor el trabajo que realizan unas y otros y fomentar más espacios mixtos.

*Normativos: personas que responden a normas de tipo social y que siguen formas aceptadas de ser niñas y niños.

“Es una pena ver cómo los roles y estereotipos aún limitan las posibilidades de nuestras hijas y hijos: en las relaciones, formas de vestir, oportunidades laborales, intereses. Tenemos la necesidad de trabajar la coeducación en las escuelas, fuera de la escuela y en las redes sociales. Además, hay mucha presión para seguir esos roles y estereotipos, y quienes no los siguen sufren mucha presión”

Palabras de una persona de la AMPA

- Las propuestas de ocio tienen una gran importancia en el medio rural, ya que son imprescindibles para el fortalecimiento comunitario. Es imprescindible trabajar estas ofertas desde la perspectiva de la igualdad (cultura, deporte, participación, educación no formal...). Pero estas no deben dirigirse tan solo a la infancia y adolescencia: toda la ciudadanía tiene necesidad de trabajar la concienciación en materia de igualdad, mujeres-hombres, infancia-adolescencia-edad adulta, de un pueblo o de otro.
- El apoyo y la colaboración de quienes trabajan en la administración pública, así como de los movimientos populares, serán de gran ayuda para impulsar estas prácticas de igualdad.

02 ¿CÓMO ES LA SITUACIÓN ACTUAL EN ULTZAMALDEA RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO?



4. Violencia machista contra las mujeres

- En los últimos años se han dado grandes avances en las políticas contra la violencia machista hacia las mujeres, con la aprobación de leyes (desde el Convenio de Estambul, a nivel internacional, como los Tratados Estatales y la Ley Foral de Violencia contra las Mujeres de Navarra).
- Se han puesto en marcha nuevos servicios: Grupos de trabajo itinerantes y polivalentes para la atención de la violencia de género en Navarra, así como servicios específicos de atención a la violencia sexual, asesoramiento jurídico y psicológico.
- En la actualidad no es necesario denunciar para tener acceso a los servicios y derechos, y además de las mujeres, se atiende a las personas que están a su cargo, familiares y menores.
- Sin embargo, tal y como se recoge en el diagnóstico de Ultzamaldeia de 2020, en la actualidad aún existen largas listas de espera en los servicios, hay mujeres a las que se les deniegan los servicios y, en la mayoría de los casos, se sufre una doble victimización. La violencia machista contra las mujeres es el reflejo de una opresión estructural que difícilmente podrá reducirse sin que se produzca un cambio de valores y de organización de la sociedad. Por lo tanto, mientras esta persista, la atención y gestión de la violencia machista requiere de una gran cantidad de recursos.
- En 2019 un caso de violencia sexual en Ultzamaldeia afectó profundamente al valle de Ultzama. Pero, además de este caso, se trataron 3 casos en 2018, 5 en 2019 y en 2022 otros tantos. Hay que tener en cuenta que los casos atendidos no son todos los casos. En Navarra se realizaron en el año 2024 un total de 2.224 denuncias, lo que supone un incremento del 6,36% respecto a 2023. En Ultzamaldeia, en 2024 se han gestionado 11 casos desde los Servicios Sociales, de los cuales 5 presentaron denuncia y 6 no.
- La mayor parte de la violencia contra las mujeres se da en el ámbito familiar, por parte de la pareja, de la expareja o familiares. El estudio revela que el aislamiento que puede aportar el medio rural es también un factor de riesgo.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DE ULTZAMALDEA (2020)

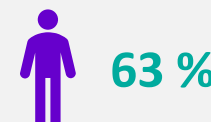
En 2020 se realizó un diagnóstico para la elaboración del protocolo contra la violencia hacia las mujeres de Ultzamaldeia. Se realizaron entrevistas en profundidad con 7 profesionales y se difundió el cuestionario que respondieron 38 mujeres.



- El 50% de las encuestadas ha sido testigo de violencia contra las mujeres.



- El 33% reconoce haber vivido maltrato.



- El 63% reconoció haber vivido algún tipo de acoso sexista. Sexual, físico, social o económico.

4. Violencia machista contra las mujeres

- La mayoría de las personas que participaron en la sesión de trabajo con la ciudadanía conoce algún tipo de acoso o agresión contra las mujeres en los pueblos de los valles.
- A pesar de que hay quienes opinan que el discurso público protege a las mujeres, en el ámbito privado, en la intimidad, o en determinados espacios son frecuentes las actitudes de menosprecio hacia las mujeres o comportamientos de acoso sexual.
- Las personas entrevistadas han tenido conocimiento de alguna violación en los últimos 7 años, así como acoso en el ámbito laboral. Incluso se han identificado casos de violencia dentro de la familia.
- El aspecto positivo que identifican es que la comunidad, la ciudadanía, habitualmente responde bien y que las intervenciones de los Servicios Sociales de Ultzamaldea y de la Técnica de Igualdad son positivas. Sienten que estos servicios ofrecen colaboración y acompañamiento.
- En el año 2025 en el que se está elaborando este informe, en el valle de Ultzama existe un grupo organizado de chicas, las Brigadas Moradas, que han actualizado el protocolo de respuesta y denuncia contra la violencia machista y que está difundiendo entre los Concejos. Están trabajando en colaboración con el Servicio de Igualdad. Además, quieren trabajar con las comisiones de fiestas de los pueblos.
- En Basaburua también hay grupos de mujeres como Bilgune Feminista y Basandereok. Así, se trata el tema, tanto desde el movimiento popular como desde la mancomunidad.
- La Mancomunidad está en contacto con el Equipo de Atención Integral a Víctimas (EAIV) para la derivación y seguimiento de los casos.

“Unas chicas nos hemos juntado con ganas. Hemos recibido una formación con el apoyo del Servicio de Igualdad y ahora somos nosotras quienes estamos explicando el Protocolo contra las agresiones en los pueblos. Somos la Brigada Morada y estamos dispuestas a ayudar”

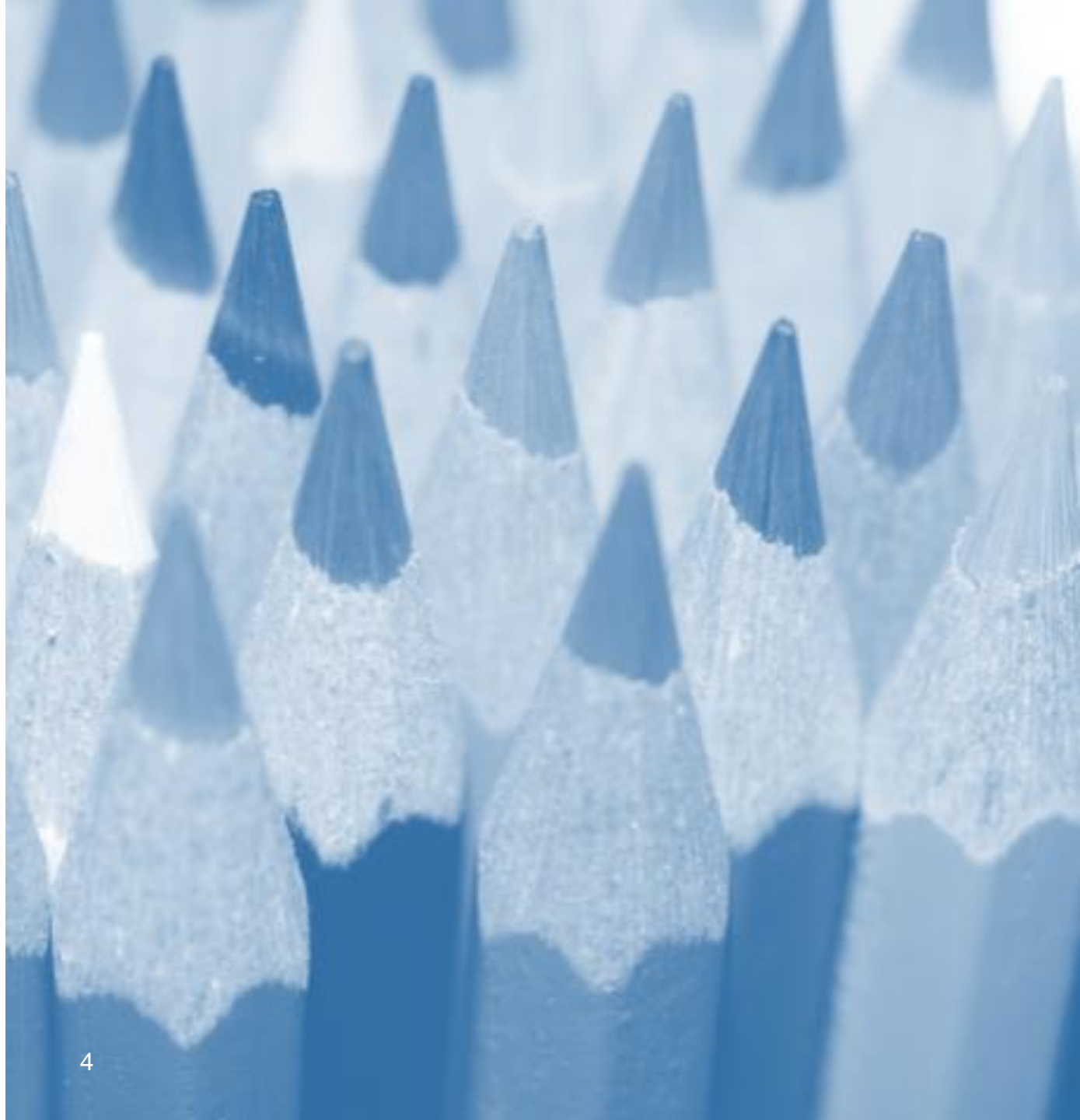
Palabras de una integrante de la Brigada Morada

- No obstante, cabe destacar que a pesar del aumento de los servicios dirigidos a las víctimas de la violencia de género, la demanda sigue siendo superior a la oferta, y en toda la zona norte de Navarra no existe una sede de servicios: lo que existe es un servicio itinerante.
- Además, el camino para la reparación de las supervivientes de la violencia machista es largo y no tiene por qué realizarle tan sólo desde los servicios sociales. Se propone poner en marcha proyectos como las redes de mujeres para la recuperación y para rehacer la vida, espacios colectivos para el empoderamiento, trabajar el apoyo de la comunidad, hacer frente a "rumores" y a "juicios subjetivos".
- Dado que la violencia contra las mujeres es un problema estructural, se ha subrayado la importancia de trabajar con toda la población, ya que la comunidad puede prevenir, detectar, proteger y observar de forma importante, especialmente en un medio rural con los servicios públicos tan dispersos.
- El medio rural puede tener sus virtudes o dificultades, lo que se propone es pasar del "cotilleo" y de los "juicios" a la protección colectiva.

03

¿QUÉ HEMOS HECHO HASTA AHORA Y QUÉ CONDICIONES TENEMOS?

1. Políticas de igualdad en Ultzamaldea
2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

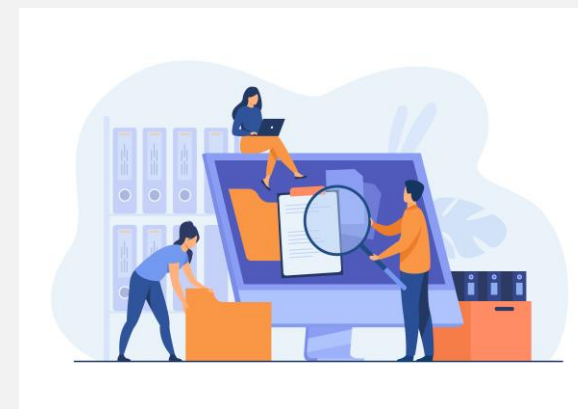
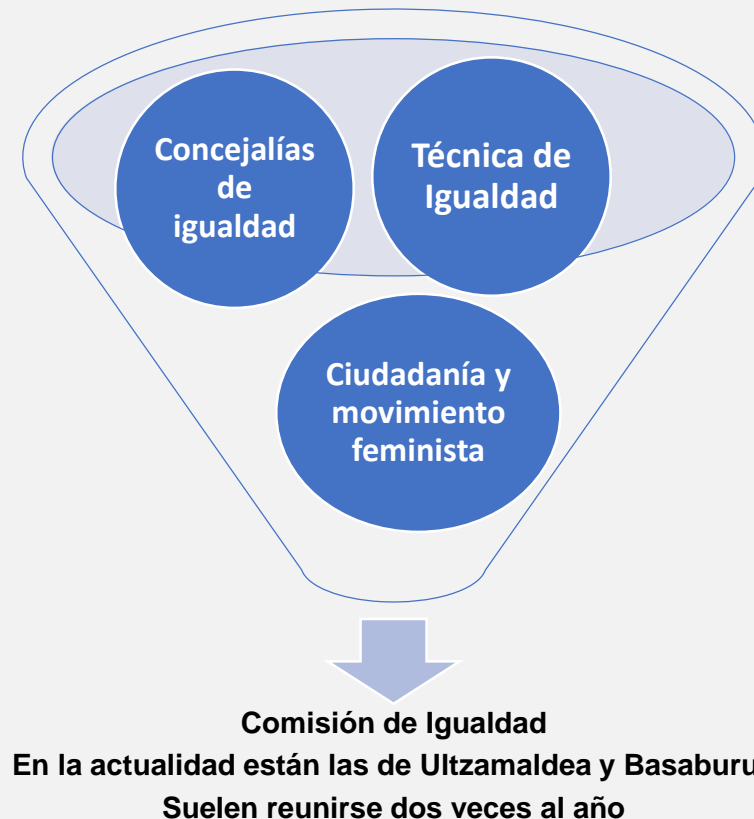
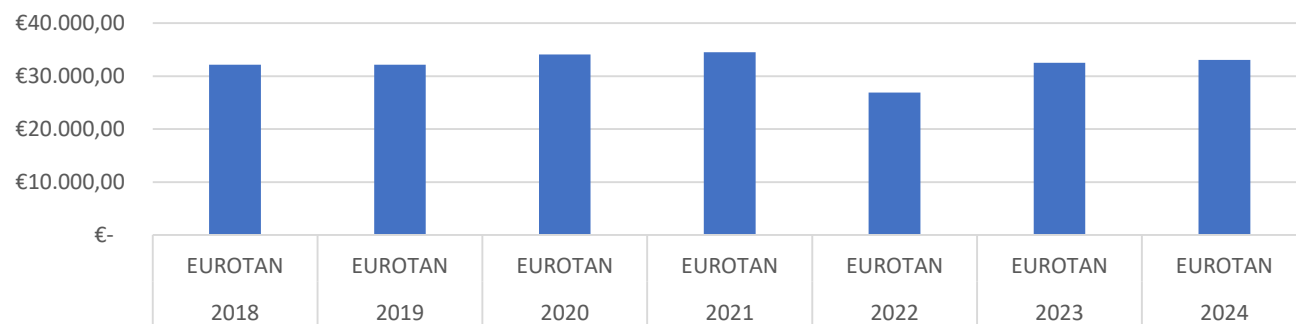


03 ¿QUÉ HEMOS HECHO HASTA AHORA Y QUÉ CONDICIONES TENEMOS?

1. Políticas de igualdad en Ultzamaldea

- En 2009 la Mancomunidad de Ultzamaldea creó el Servicio de Igualdad y ese mismo año creó el puesto de técnica de igualdad que ha estado a media jornada hasta 2025. En la actualidad se trata de un puesto de trabajo a tiempo completo que valora el conocimiento específico para la igualdad de mujeres y hombres.
- Durante estos años se han desarrollado dos Planes de Igualdad, se han realizado diversos diagnósticos e investigaciones, se han organizado formaciones para personal público, se han realizado actividades y se ha colaborado con el movimiento feminista, se han organizado cursos de empoderamiento para las mujeres de la zona y se han ofrecido sesiones de coeducación en los centros educativos.
- Además, cabe destacar la organización de campañas de sensibilización, cursos, formaciones y protocolos realizados para combatir la violencia machista contra las mujeres.
- Para hacer posible todos estos trabajos ha sido imprescindible la coordinación con los diferentes agentes en las Comisiones de Igualdad. En la siguiente columna se pueden ver las estructuras que han estado en marcha para coordinar las políticas de igualdad y el presupuesto que ha habido para la gestión del servicio. En general, el presupuesto se ha mantenido, excepto en el año post-pandemia.

Presupuesto Servicio de Igualdad



03 ¿QUÉ HEMOS HECHO HASTA AHORA Y QUÉ CONDICIONES TENEMOS?

2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

El II Plan para la igualdad tenía una duración de 6 años: 2017-2022. Contaba con cuatro ámbitos de intervención, 10 líneas estratégicas, 25 objetivos y 86 acciones.

1. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN: GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	2. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
<p>Línea estratégica 1: Estructuras municipales para la igualdad de género.</p> <p>Línea estratégica 2: La capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia del Mainstreaming de género en la mancomunidad.</p> <p>Línea estratégica 3: Los procedimientos de trabajo de la mancomunidad desde el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Línea estratégica 4: La igualdad de género como parte del desarrollo sostenible del municipio o territorio.</p>	<p>Línea estratégica 1: La violencia contra las mujeres en la mancomunidad.</p> <p>Línea estratégica 2: Una vida libre de violencia para las mujeres.</p>
3. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN: CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	4. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN : EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES
<p>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 las mujeres y de hombres.</p> <p>Línea estratégica 2: Nuevos modelos de gestión de los tiempos, de los espacios y de los cuidados en la mancomunidad.</p>	<p>Línea estratégica 1: La ciudadanía plena de las mujeres, a través de su empoderamiento.</p> <p>Línea estratégica 2: El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la transformación de los valores sociales patriarcales.</p>

2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

En la siguiente tabla se recogen los objetivos que recogía el II Plan de igualdad :

PROGRAMA - OBJETO	ACTUACION
1.1. Áreas y unidades municipales para la igualdad de género	4
1.2. Formación especializada para la incorporación del mainstreaming o enfoque integrado de género	2
1.3 El enfoque de género en la producción normativa de la mancomunidad, así como en planes, programas y proyectos de especial relevancia e impacto	4
1.4. Planificación y evaluación presupuestaria	2
1.5. Incorporación del enfoque de género en la gestión de personal	4
1.6. Gestión de la información y política de comunicación	3
1.7. Contratación, subvenciones y convenios	4
1.8. Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres	1
1.9. Análisis socioeconómico de género en el territorio o municipio	1
1.10. El enfoque de género en proyectos, planes y actuaciones relevantes para el desarrollo sostenible del territorio	1
1.11. Participación igualitaria de mujeres y hombres en los recursos y servicios del territorio	4
2.1. Coordinación entre los recursos de la mancomunidad 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	3
2.2. Capacitación del personal de la mancomunidad que trabaja en materia de violencia contra las mujeres	3
2.3 Acercamiento de los recursos de la mancomunidad 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.	5
2.4. Prevención y sensibilización ciudadana en materia de violencia contra las mujeres	4
2.5. Informes, estudios e investigaciones adaptadas a las realidades del municipio y/o territorio para avanzar en el conocimiento de la violencia de género	2
2.6. La Entidad Local como impulsora de programas y proyectos para la eliminación de la violencia de género	2
3.1. La ética del cuidado y la conciliación corresponsable en la mancomunidad	1
3.2. Plan de trabajo de la mancomunidad para impulsar la ética del cuidado y la conciliación corresponsable	5
3.3. La gestión de los cuidados a las personas en la práctica de la mancomunidad	3
3.4. Actuaciones innovadoras relacionadas con el desarrollo y la consolidación de la Ética del cuidado y la conciliación corresponsable	1
4.1. Empoderamiento personal de las mujeres	6
4.2. Empoderamiento colectivo y de género de las mujeres	12
4.3. Empoderamiento y participación social y política de las mujeres	5
4.4. Estereotipos de género y roles atribuidos a las personas en función de su sexo	3

2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

En los gráficos que se adjuntan a continuación se recoge el nivel de cumplimiento del II Plan de Igualdad. De las 84 acciones con las que contaba el Plan se han cumplido 39, el 45% y el 20% restante se ha cumplido a medias. La intervención más desarrollada ha sido la violencia contra las mujeres. Se ha trabajado en estrecha colaboración con los Servicios Sociales.

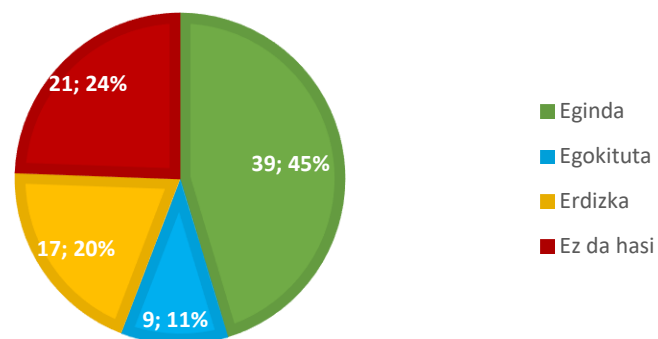
Las iniciativas que han quedado pendientes son aquellas que tienen que ver principalmente con la actividad municipal, es decir, con la introducción del enfoque de género en la actividad y en los procedimientos municipales

La principal dificultad para el desarrollo de todo el Plan ha sido que hasta ahora la Técnica de Igualdad ha estado a media jornada. Sin embargo, esta situación ha cambiado en 2025 y en la actualidad se encuentra a jornada completa.

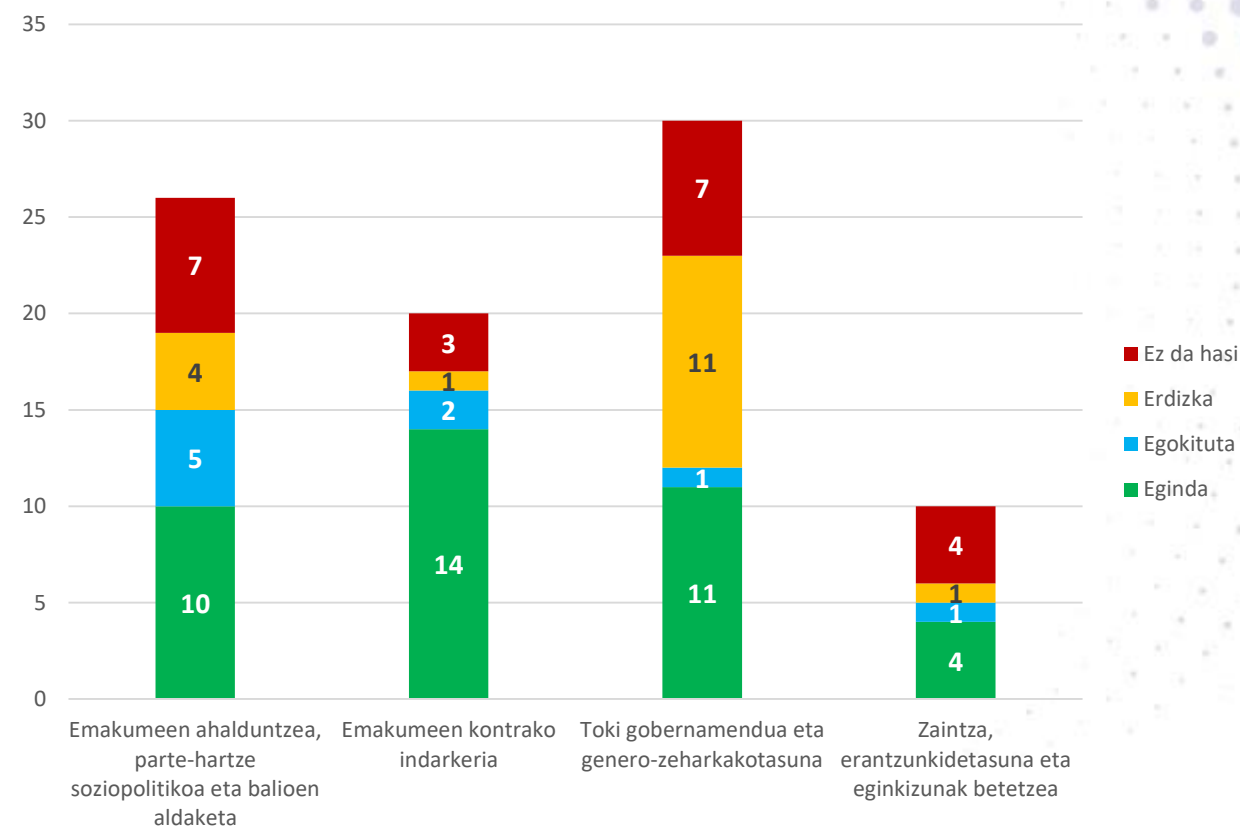
Se ha desarrollado la mitad de lo recogido en el ámbito de cuidado y corresponsabilidad, y en los últimos años ha cobrado fuerza debido a las reivindicaciones que ha traído la “crisis de los cuidados”.

Por último, las iniciativas relacionadas con el empoderamiento de las mujeres también han dado sus frutos, aunque no haya habido capacidad para desarrollar todas.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN



NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE CADA EJE



2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

A. Gobernanza local y transversalidad de género

La intervención ha consistido en establecer recursos para la gestión de las políticas de igualdad en la administración local de Ultzamaldea (Mancomunidad y Ayuntamientos), formar al personal público en igualdad e incorporar el enfoque en los procedimientos administrativos, entre otros.

El Servicio de Igualdad se creó dentro de los Servicios Sociales con la técnica a media jornada, y en la actualidad esta figura está a dedicación completa y con conocimientos específicos en materia de igualdad.

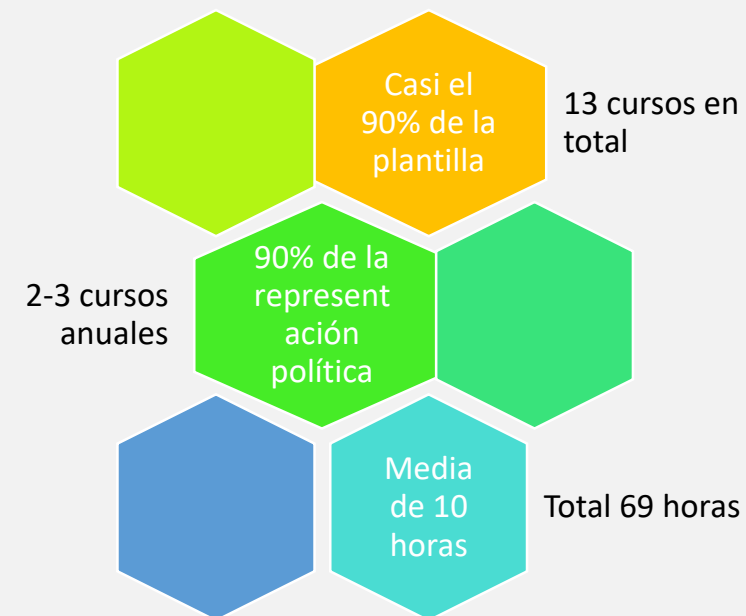
A lo largo de estos 6 años se han realizado numerosas formaciones destacables relacionadas con el lenguaje no sexista (también se creó una guía), con el fomento de la igualdad a través de la contratación pública (curso de 15 horas), así como con la formación para combatir la violencia machista. A la representación política se le ha ofrecido en cada legislatura un curso de 8 horas, y al personal contratado por la Mancomunidad y Ayuntamientos una formación de 10 a 15 horas anuales. Además, se ha ofrecido formación para personal de otras administraciones, como es el caso del centro de salud.

Asimismo, se ha realizado un ejercicio de recogida de datos desagregados por sexo e identificación de brechas en diferentes ámbitos políticos (deporte y cultura, por ejemplo). Se han introducido una serie de cláusulas para la incorporación de la perspectiva de igualdad en la contratación pública, aunque no de forma sistemática y ni con seguimiento. Tampoco se han realizado evaluaciones previas de impacto de género en la aprobación de las ordenanzas. La falta de una coordinación permanente ha sido la principal dificultad, sobre todo con los ayuntamientos.

Uno de los retos que recogía el II Plan era alcanzar el 7% del presupuesto de la mancomunidad para la igualdad. A lo largo del II Plan se ha mantenido en un 5%, pero a partir de 2025 probablemente llegará al 7%.



FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD



2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

B. Violencia contra las mujeres

El ámbito de intervención más desarrollado ha sido el referido a la violencia contra las mujeres.

Es el ámbito en el que mejor ha funcionado la coordinación. La colaboración entre los Servicios Sociales y el Servicio de Igualdad ha sido permanente. El Servicio de Igualdad ha realizado un diagnóstico sobre la atención a la violencia contra las mujeres en el año 2020. Posteriormente, se han desarrollado protocolos para mejorar tanto la coordinación entre los diferentes programas de la Mancomunidad como con Servicios fuera de la misma (centro de salud, cuerpos policiales, centros escolares, servicios sociales, etc.). Además, se ha llevado a cabo una coordinación trimestral con el EAIV (Equipo de Atención Integral a Víctimas) del norte de Navarra.

Se ha presentado y difundido en diferentes valles el protocolo de respuesta a las agresiones sexistas durante las fiestas. Se ha realizado a través de jornadas y seminarios específicos con profesionales.

Pero también hay iniciativas pendientes como el “mapa de recursos de la violencia de género” o el plan específico de formación en violencia. Los primeros pasos se han dado para tratar estos temas, como el diagnóstico de necesidades de formación.

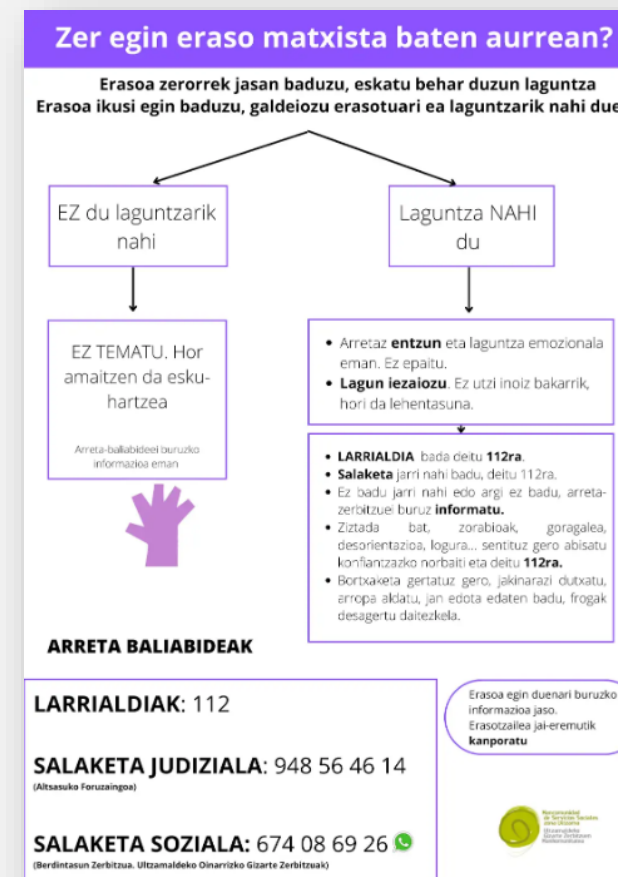
Por otro lado, en la red de protección a menores se han comenzado a trabajar las violencias contra la infancia, especialmente la detección y prevención, a las que también se ofrecen servicios.

Otra buena práctica a destacar son las memorias anuales que recogen la atención a la violencia contra las mujeres. A través de estos informes se identifican oportunidades para mejorar el seguimiento de los casos y mejorar los servicios.

Por último, se han realizado numerosos cursos preventivos dirigidos principalmente a mujeres, pero en esta línea también se ha colaborado con centros educativos, jóvenes, movimiento feminista y comisiones de fiestas.



CARTELES DEL SERVICIO DE IGUALDAD



2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

C. Cuidado, corresponsabilidad y conciliación

Se creó un modelo de convenio matrimonial para favorecer la corresponsabilidad entre las personas y en los hogares, con el fin de que las parejas contrayentes adquiriesen compromisos a favor de la igualdad.

Por otra parte, la Mancomunidad firmó en 2023 el Pacto por los Cuidados de Ultzamaldea. Con su firma, todos los ayuntamientos han manifestado formalmente su voluntad y compromiso de superar la crisis de los cuidados.

La preocupación por el tema de los cuidados en Ultzamaldea se plasmó en el diagnóstico realizado en el año 2022 titulado “Diagnóstico sobre la situación de los cuidados en Ultzamaldea”. En él participó la ciudadanía, grupos de padres y madres y miembros del movimiento feminista. Además, también participó personal de los Servicios Sociales, personal del Servicio de Atención a Domicilio y personas que trabajan en el ámbito de forma particular.

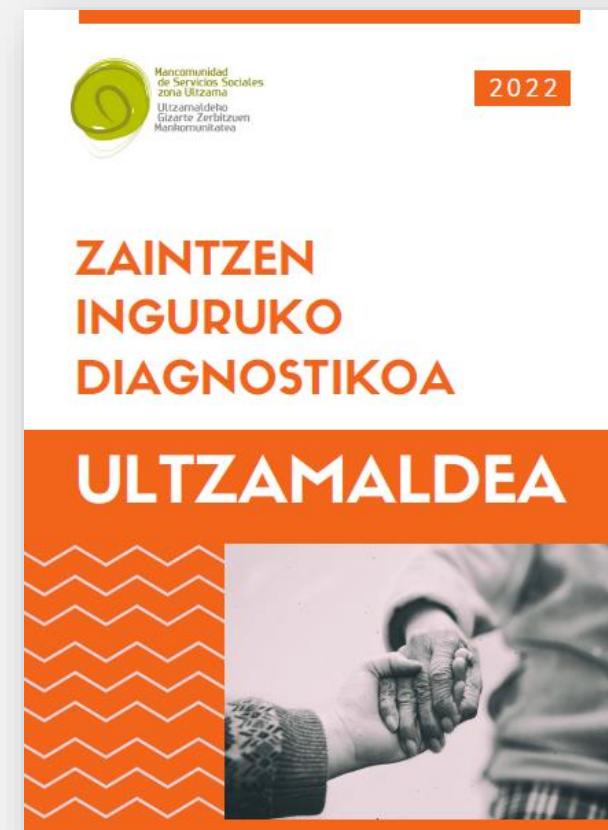
Se han desarrollado la mitad de las acciones previstas en esta línea de intervención. Por ejemplo, no se ha realizado una formación específica en cuidados, aunque se ha organizado algún curso dirigido a trabajadoras familiares. También se han organizado cursos para madres y padres, más allá del cuidado, a través del programa de promoción de la igualdad y el buen trato. Otras acciones que no han sido ejecutadas son los programas de respiro a familiares y las investigaciones de nuevas formas de gestión de tiempos.

También se han desarrollado acciones imprevistas como respuesta a las demandas de la ciudadanía y de las familias, ofreciendo un espacio para la formación de estas familias con edades comprendidas entre los 0 y los 3 años.

Sin embargo, a partir de 2025 se abre la oportunidad de dar inicio a una serie de acciones identificadas en el diagnóstico del año 2022.



ESTUDIO DEL SERVICIO DE IGUALDAD 2022



2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

D. Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores

A lo largo de estos seis años se han organizado diversas iniciativas y actividades dirigidas a promover el empoderamiento de las mujeres. Los talleres y conferencias han estado dirigidos a diferentes públicos, tanto en euskera como en castellano, el taller de suelo pélvico, el curso de autodefensa para chicas jóvenes, también se han organizado cursos específicos para mujeres migradas.

En los cursos, talleres, tertulias literarias y cinefórumes los temas han sido variados y actualizados, y todos han salido adelante.

Sin embargo, no se ha ofrecido una programación estructurada y han faltado tiempo y recursos para organizar una Escuela de Empoderamiento permanente.

En cuanto a la participación sociopolítica, destaca la colaboración con el movimiento feminista. Mucha de esta colaboración ha estado orientada a la organización del día de las mujeres “8 de marzo”, pero también a la prevención de la violencia machista u otras campañas concretas. La iniciativa que ha tenido éxito ha sido la organización de Jornadas feministas en 2023. Tuvo amplia participación y se contó con ponentes de renombre.

El día 15 de octubre, día de las mujeres rurales, se llevan a cabo campañas específicas, así como declaraciones institucionales en defensa de los derechos de las mujeres rurales.

Para fomentar el empoderamiento de las mujeres, diferentes áreas municipales y mancomunadas han organizado actividades concretas, como Cultura o Deporte. También se han llevado a cabo campañas conjuntas entre Igualdad y Servicios Sociales para llegar a las chicas jóvenes, como la de la gordofobia, que han contado con la colaboración de los centros educativos.



ANUALIDADES	Nº DE INICIATIVAS
2018	5
exposición	1
coloquio literario	1
taller	3
2019	3
exposición	1
coloquio literario	1
taller	1
2020	8
cuento de monólogos	1
exposición	1
conferencia	1
taller	1
encuentro	2
cinefórum	2
2021	9
cuento de monólogos	1
exposición	1
coloquio literario	1
taller	3
encuentro	1
cinefórum	2
2022	4
cuento de monólogos	1
jornadas	1
coloquio literario	1
cinefórum	1
2023	7
conferencia	1
jornadas	1
proyecto	1
cinefórum	4
Total general	36

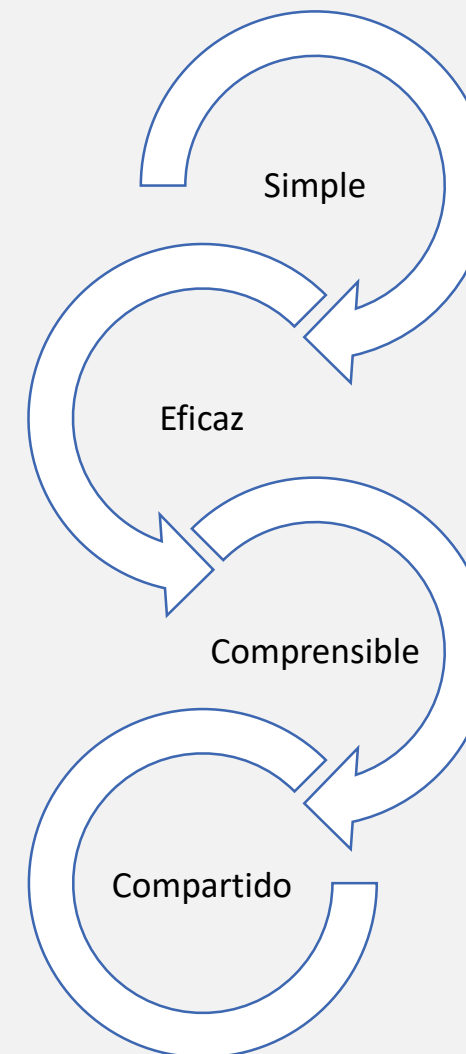
2. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES

- La duración prevista para el II Plan se valora adecuadamente. Tener una duración de 6 años permite realizar trabajos a largo plazo.
- Sin embargo, la estructura del Plan así como el lenguaje utilizado eran algo complejos. Se pretende que el siguiente plan tenga una estructura más sencilla y comprensible.
- Para avanzar en las políticas de igualdad ha sido necesaria la implicación de la comunidad y del personal político. Además, se prevé que el aumento de recursos a partir de 2025 dé un fuerte impulso a las Políticas de Igualdad.
- La dispersión de los pueblos es una dificultad real en el desarrollo de las Políticas de Igualdad de Ultzamaldea. Esto requerirá una mayor atención a la coordinación (presencial y telemática).
- Por otro lado, las posibilidades de colaboración con las comarcas del entorno se han multiplicado en los últimos años por la consolidación de los Servicios de Igualdad de las zonas del entorno. Esto abre nuevas posibilidades para contratar servicios u organizar cursos de forma conjunta.
- Debido a las características de la zona, la soledad y el aislamiento de las personas, el transporte, la comunicación y las relaciones serán las líneas a trabajar. La propuesta es que el III Plan desarrollar acciones de fortalecimiento comunitario.
- Por último, la coordinación intra-administrativa y la colaboración entre los Ayuntamientos será fundamental para la transformación interna de la Administración. Para ello, se propone una relación permanente y de carácter anual, con Alcaldías y Secretarías Municipales.



CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PLAN



04 III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. Los cuatro retos del Plan

El III Plan de igualdad tendrá una duración de 7 años: de 2026 a 2032. El Plan pretende dar respuesta a cuatro retos a través de 13 objetivos y 61 acciones:

RETO 1: TRANSFORMAR INTERNAMENTE LAS ORGANIZACIONES DE ULTZAMALDEA	RETO 2: ACABAR CON LA VIOLENCIA MACHISTA
<p>La promoción de la igualdad de mujeres y hombres en Ultzamaldeia requiere una transformación interna de la administración. Por un lado, dotar de recursos para impulsar las políticas de igualdad, formarse en temas de igualdad, incorporar la perspectiva de género en las formas de hacer y promover la igualdad a través de los servicios y programas del ayuntamiento.</p> <p>Para ello se mejorará la coordinación entre el personal de la administración y entre la representación política, previendo las funciones y los tiempos de coordinación.</p>	<p>Se entiende por violencia machista la violencia contra las mujeres, es decir, la violencia derivada de menosprecios y discriminaciones sufridas históricamente por las mujeres, y la violencia contra los cuerpos que no responden al sistema de género. Esta violencia es un grave ataque a los derechos humanos y es una violencia que pone en peligro la convivencia de nuestra población.</p> <p>Queremos incidir en el cambio de cultura y en la mejora de las condiciones de vida para combatir esta violencia, implicando a la comunidad, mejorando los servicios y recuperando la fortaleza de quienes la han sufrido.</p>
RETO 3: MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES	RETO 4: IMPLICAR A LA CIUDADANÍA Y ENTIDADES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD
<p>El objetivo del plan es que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollar sus vidas. Pero para ello todas las personas no partimos de la misma condición. El diagnóstico ha confirmado que las oportunidades de empleo de las mujeres, las tasas de pobreza, las responsabilidades de los cuidados, son diferentes a los hombres. Con el Plan queremos incidir en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres para equiparar todas estas condiciones.</p>	<p>Las consecuencias de la desigualdad entre mujeres y hombres son comunes a todas las sociedades, especialmente a las mujeres. Esta violencia perjudica a toda la sociedad y es responsabilidad de todas las personas. Por ello, queremos implicar a todas las instituciones y a toda la ciudadanía en el camino hacia la igualdad.</p>

04 III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

2. Estructura del Plan: objetivos y acciones

Reto 1: TRANSFORMAR INTERNAMENTE LAS ORGANIZACIONES DE ULTZAMALDEA	1.1. AUMENTAR LOS RECURSOS Y LA CAPACIDAD PARA PROMOVER LA IGUALDAD	6
	1.2. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FORMAS DE HACER DE LA ADMINISTRACIÓN	11
	1.3. CONSOLIDAR ESPACIOS DE COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD	3
Reto 2: ACABAR CON LA VIOLENCIA MACHISTA	2.1. TRABAJAR EN LA SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CON LA CIUDADANÍA	3
	2.2. MEJORAR LAS INTERVENCIONES EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA COORDINACIÓN CON LOS SERVICIOS DE ULTZAMALDEA Y DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	5
	2.3. INCREMENTAR LOS SERVICIOS Y TRABAJAR EN LA REPARACIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA	3
Reto 3: MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES	3.1. FAVORECER LA ACCESIBILIDAD A LOS EMPLEOS Y SERVICIOS	7
	3.2. REDISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS DE CUIDADOS Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE QUIENES CUIDAN	7
	3.3. ESTABILIZAR PROGRAMAS DE EMPODERAMIENTO PARA LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE MUJERES	5
Reto 4: IMPLICAR A LA CIUDADANÍA Y ENTIDADES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD	4.1. PROMOVER LA IGUALDAD CON LA INFANCIA, LA JUVENTUD Y LAS FAMILIAS	4
	4.2. PROTEGER Y CREAR REDES ENTRE LAS PERSONAS QUE ROMPEN ROLES Y ESTEREOTIPOS	3
	4.3. CONSTRUIR IGUALDAD CON CHICOS Y HOMBRES	1
	4.4. IMPLICAR A LA CIUDADANÍA EN LA IGUALDAD	2

Reto 1: TRANSFORMAR INTERNAMENTE LAS ORGANIZACIONES DE ULTZAMALDEA

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE
1.1. AUMENTAR LOS RECURSOS Y LA CAPACIDAD PARA PROMOVER LA IGUALDAD	1.1.1. Garantizar los recursos personales y económicos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad por parte del Servicio de Igualdad, como mínimo una persona técnica especializada a tiempo completo y un 7% del presupuesto de la Mancomunidad.	PRESIDENCIA
	1.1.2. Formación sobre políticas de igualdad a todo el personal político durante la legislatura, de una duración mínima de 15 horas, en torno a la transversalidad y políticas específicas de igualdad (incluida la violencia machista).	PRESIDENCIA
	1.1.3. Diseño y puesta en marcha de un plan de formación en materia de igualdad para el personal técnico de los Ayuntamientos y de la Mancomunidad, que ofrezca formación progresiva de al menos 10 horas anuales y adaptada a los puestos de trabajo.	IGUALDAD
	1.1.4. Creación de una herramienta de seguimiento de las formaciones en materia de igualdad: Dar continuidad a las formaciones en materia de igualdad del personal de la Mancomunidad de Ultzamaldea, de los Ayuntamientos y de la representación política, y planificar mejor las formaciones posteriores.	IGUALDAD
	1.1.5. Envío de píldoras informativas al menos una vez al año a nivel de la Mancomunidad sobre el trabajo que se está realizando en igualdad y para la difusión de materiales de interés.	IGUALDAD
	1.1.6. Aprobación, en cada legislatura, de una declaración institucional de compromiso con las políticas de igualdad y con la integración de la transversalidad en todas las actuaciones administrativas por parte de la Mancomunidad.	PRESIDENCIA

Reto 1: TRANSFORMACIÓN INTERNA DE LAS ORGANIZACIONES DE ULTZAMALDEA

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE
1.2. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FORMAS DE HACER DE LA ADMINISTRACIÓN	1.2.1. Recogida de información (y datos) desagregada por sexo para identificar la situación y necesidades específicas de mujeres y hombres de Ultzamaldeia (tanto en formularios como en herramientas informáticas).	ALCALDÍAS
	1.2.2. Fomento de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión, tribunales y personas premiadas, de forma que la representación de ambos sexos esté comprendida entre el 40 y el 60%.	ALCALDÍAS
	1.2.3. Análisis anual de la documentación y páginas web de los Ayuntamientos y Mancomunidades para la promoción de un lenguaje no sexista y elaborar un informe de recomendaciones para la mejora.	IGUALDAD
	1.2.4. Puesta en marcha de experiencias piloto para ir introduciendo en los contratos los criterios para promover la igualdad que exige la contratación pública responsable: analizar anualmente un contrato con una temática diferente desde la perspectiva de género y establecer cláusulas de igualdad con la colaboración del servicio de igualdad	SECRETARÍAS
	1.2.5. Acuerdo entre el personal técnico y aprobar en la mancomunidad y en los ayuntamientos de Ultzamaldeia de las pautas para la inclusión de cláusulas de igualdad en el proceso de contratación pública responsable.	SECRETARÍAS
	1.2.6. Inclusión, mejora y seguimiento de las cláusulas de igualdad en las subvenciones.	SECRETARÍAS
	1.2.7. Definición del procedimiento de evaluación previa del impacto en función del género de las ordenanzas municipales, realizar pruebas piloto y elaborar directrices.	SECRETARÍAS
	1.2.8. Establecimiento y desarrollo de directrices para la realización de evaluaciones previas de impacto de género en las normas urbanísticas, forestales y de ordenación del territorio.	ARQUITECTA/O
	1.2.9. Incorporación en el expediente de propuesta de presupuesto de la Mancomunidad y en el informe de ejecución de una tabla sobre el presupuesto dirigido directamente a las políticas de igualdad, de los gastos que indirectamente promueven la igualdad y del presupuesto que no tiene abordaje desde la perspectiva de género.	PRESIDENCIA
	1.2.10. En relación con la gestión del personal de la Mancomunidad, elaboración de un diagnóstico interno y una planificación para promover la igualdad de oportunidades entre sexos en la gestión del personal que establece el Estatuto Básico del Empleado Público 5/2015, negociado progresivamente con la representación del personal.	PRESIDENCIA
	1.2.11. Aprobación de la Ordenanza de Igualdad para la consolidación y puesta en valor de los trabajos realizados para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Administración de los Ayuntamientos o Mancomunidades de Ultzamaldeia	PRESIDENCIA

Reto 1: TRANSFORMACIÓN INTERNA DE LAS ORGANIZACIONES DE ULTZAMALDEA

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE
1.3. CONSOLIDAR ESPACIOS DE COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD	1.3.1. Reuniones de la Comisión de Igualdad 4 veces al año. En él participarán la concejalía de igualdad de cada ayuntamiento, agentes de los pueblos, movimiento feminista, técnica de igualdad y personal técnico que se considere necesario. El objetivo de este espacio será adecuar las Políticas de Igualdad a las necesidades de los pueblos.	PRESIDENCIA
	1.3.2. Reuniones al menos dos veces al año la mesa técnica para integrar la perspectiva de género en la actividad de la Administración y coordinar el desarrollo del Plan de Igualdad.	IGUALDAD / CULTURA / EUSKERA / DEPORTE / SERVICIOS SOCIALES / CEDERNA
	1.3.3. Reunión anual con las secretarías para el seguimiento y el asesoramiento de las obligaciones que establece la Ley Foral de 17/2019 para la Igualdad de cara a incorporar la perspectiva de género en los procedimientos.	IGUALDAD

Reto 2: ACABAR CON LA VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE
2.1. TRABAJAR EN LA SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CON LA CIUDADANÍA	2.1.1. Desarrollo de acciones de sensibilización ciudadana para visibilizar y concienciar sobre los efectos de la violencia machista contra las mujeres.	IGUALDAD
	2.1.2. Fortalecimiento y difusión de las actitudes y respuestas públicas contra la violencia machista en colaboración con el movimiento feminista.	IGUALDAD
	2.1.3. Puesta en marcha de procesos de prevención de la violencia machista adaptados a cada valle: formación en prevención, gestión de casos y reparación. Porque entendemos que la comunidad es el recurso que en muchas ocasiones puede ofrecer mayor protección y reparación.	IGUALDAD
2.2. MEJORAR LAS INTERVENCIONES EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA COORDINACIÓN CON LOS SERVICIOS DE ULTZAMALDEA Y NAVARRA	2.2.1. Formación e información al personal al servicio de la administración de Ultzamaldea para la detección y derivación adecuada de cara a mejorar la detección de los casos de violencia machista contra las mujeres y de los niñas y niños a su cargo, y si es posible, establecer la obligatoriedad de la realización de las acciones formativas.	IGUALDAD
	2.2.2. Reuniones de coordinación de la mesa técnica para hacer seguimiento al protocolo contra la violencia machista y mejorar la coordinación de los casos dos veces al año.	SERVICIOS SOCIALES
	2.2.3. Reuniones de coordinación, seguimiento y derivación de casos a los servicios de atención a víctimas de violencia machista de Navarra tres veces al año, con EAIV y el centro de salud.	IGUALDAD
	2.2.4. Elaboración y difusión de memorias anuales para el seguimiento de casos: seguimiento de casos de violencia machista contra las mujeres, para la toma de conciencia de la dimensión del problema y la adopción de medidas correctoras.	SERVICIOS SOCIALES
	2.2.5. Adaptación y actualización de los protocolos y servicios contra la violencia machista a las necesidades que se plantean y a los cambios legislativos.	IGUALDAD
2.3. INCREMENTAR LOS SERVICIOS Y TRABAJAR EN LA REPARACIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA	2.3.1. Organización de grupos o acciones para la protección colectiva de las víctimas de violencia machista en Ultzamaldea o en colaboración con las zonas del entorno.	IGUALDAD
	2.3.2. Protección y visibilización entre la ciudadanía los testimonios y relatos de quienes han sufrido agresiones machistas.	IGUALDAD
	2.3.3. Mejora de los servicios de atención y realización de trabajo técnico y político junto con los valles cercanos para la creación de servicios en el norte de Navarra.	PRESIDENCIA

Reto 3: MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE
3.1. FAVORECER LA ACCESIBILIDAD A LOS EMPLEOS Y SERVICIOS	3.1.1. Coordinación con los recursos de Osasunbidea para garantizar los derechos sanitarios de las mujeres (niñas, mujeres embarazadas, tercera edad, mujeres migradas...).	SERVICIOS SOCIALES
	3.1.2. Realización de solicitud a Osasunbidea la ampliación de los recursos necesarios para garantizar los derechos sanitarios de las mujeres (niñas, mujeres embarazadas, tercera edad, mujeres migradas...), como son el servicio de geriatría, la matrona o el pediatra.	PRESIDENCIA
	3.1.3. Realización de propuestas de empleo protegido para acercar el comercio a los hogares.	SERVICIOS SOCIALES
	3.1.4. Aumento de las oportunidades de empleo de las mujeres y promover condiciones laborales dignas en diversos sectores.	CEDERNA/GARALUR
	3.2.5. Realización de oferta de un servicio itinerante de Jubiloteka en cada valle.	SERVICIOS SOCIALES
	3.1.6. Protección de los proyectos para compartir coches (Basaburua) y puesta en marcha un servicio de taxi público y extenderlos, garantizando que tendrán un impacto de género positivo.	PRESIDENCIA
	3.1.7. Señalización de las sendas entre los concejos y adaptarlas progresivamente a sillas de ruedas y bicicletas.	ALCALDÍAS

Reto 3: MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE
3.2. REDISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS DE CUIDADOS Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE QUIENES CUIDAN	3.2.1. Realización y evaluación de la programación anual para el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados, la redistribución del mismo y la mejora de las condiciones de quienes lo realizan, en colaboración con agentes del valle.	ASAMBLEA DE PACTO POR LOS CUIDADOS
	3.2.2. Elaboración de un diagnóstico sobre el uso, la satisfacción y las necesidades del Servicio de Ayuda a Domicilio, recogiendo opiniones y datos de las personas usuarias, familias y personas trabajadoras de Ultzamaldea.	IGUALDAD
	3.2.3. Elaboración de un convenio para la creación de una lista de contratación compartida con las Mancomunidades limítrofes para la búsqueda de la calidad del servicio de ayuda al domicilio.	PRESIDENCIA
	3.2.4. Elaboración de mejoras del servicio de ayuda a domicilio teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, adecuando el servicio a las necesidades actuales.	SERVICIOS SOCIALES
	3.2.5. Análisis de la accesibilidad y puesta en marcha servicios para los cuidados en los valles: centros de día, Jubilotecas, espacios polivalentes o transporte hasta ellos.	SERVICIOS SOCIALES
	3.2.6. Seguimiento de las situaciones de las y los cuidadores profesionales desde los Servicios Sociales y puesta en marcha de medidas para mejorar sus condiciones, incluidas las “internas”.	SERVICIOS SOCIALES
	3.2.7. Realización de intermediación entre las familias que necesitan servicios privados de cuidados y el personal que los presta, en coordinación con el Centro de Salud, asesorando sobre las condiciones laborales en ambas direcciones.	SERVICIOS SOCIALES
	3.2.8. Elaboración de propuestas de respiro para cuidadores y cuidadoras familiares a través de la escuela de empoderamiento u otros programas.	SERVICIOS SOCIALES
3.3. ESTABILIZAR PROGRAMAS DE EMPODERAMIENTO PARA LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE MUJERES	3.3.1. Desarrollo de actividades y programas de la Escuela de Empoderamiento de forma estable, ofreciendo dos programas cuatrimestrales cada año.	IGUALDAD
	3.3.2. Desarrollo de actividades culturales, de ocio o deportivas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y las niñas.	CULTURA / DEPORTE
	3.3.3 Realización de iniciativas que favorezcan la creación de redes entre las mujeres rurales, para visibilizar sus situaciones específicas y mejorar sus condiciones de vida.	IGUALDAD
	3.3.4. Fomento de la colaboración con mujeres organizadas y agentes feministas y facilitación de recursos.	IGUALDAD
	3.3.5 Organización de Jornadas feministas en Ultzamaldea de forma bianual.	IGUALDAD

Reto 4: IMPLICAR A LA CIUDADANÍA Y ENTIDADES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE
4.1. PROMOVER LA IGUALDAD CON LA INFANCIA, LA JUVENTUD Y LAS FAMILIAS	4.1.1. Desarrollo de actividades extraescolares desde una perspectiva coeducativa y conciliadora. Ofertar una programación de actividades conjuntas a chicos y chicas y a diferentes franjas de edad para alumnado de primaria y ESO (multideporte, arte y cultura).	EUSKERA / DEPORTE
	4.1.2. Desarrollo de ludotecas y campamentos durante el periodo vacacional y el verano, adaptadas a las diferentes franjas de edad, organizadas conjuntamente con jóvenes de Ultzamaldea; centradas en la coeducación, las posibilidades de conciliación, la convivencia y el euskera.	EUSKERA / DEPORTE
	4.1.3. Organización de iniciativas culturales de formación y reflexión en materia de igualdad para padres, madres y familias.	CULTURA
	4.1.4. Promoción junto con los centros escolares de Ultzamaldea de un programa de refuerzo de vidas seguras "on live", es decir, programa para la seguridad y libertad en la vida presencial y digital (salud mental, ciberseguridad, acosos, soledad, sexualidad, etc.)	IGUALDAD
4.2. PROTEGER Y CREAR REDES ENTRE LAS PERSONAS QUE ROMPEN ROLES Y ESTEREOTIPOS	4.2.1. Visibilización a través de iniciativas culturales y deportivas de las personas referentes que no siguen los roles y estereotipos de género.	DEPORTE / CULTURA
	4.2.2. Identificación y puesta en marcha con los centros educativos y agentes juveniles de medidas para neutralizar las actitudes contra las disidencias de género y las personas LGTBI.	IGUALDAD
	4.2.3. Desarrollo de iniciativas para el reconocimiento de la diversidad de las relaciones afectivo-sexuales, los diferentes tipos de familia y las diferentes identidades de género entre la población de Ultzamaldea (28 de junio, por ejemplo).	IGUALDAD
4.3. CONSTRUIR IGUALDAD CON CHICOS Y HOMBRES	4.3.1. Organización de acciones dirigidas a los hombres y los chicos para que asuman un papel activo a favor de la igualdad.	IGUALDAD
4.4. IMPLICAR A LA CIUDADANÍA EN LA IGUALDAD	4.4.1. Difusión de las iniciativas de igualdad facilitando la conexión con el Plan y así poder dar a conocer el Plan de Igualdad y gestionarlo con transparencia.	IGUALDAD
	4.4.2. Puesta a disposición de la ciudadanía de Ultzamaldea información actualizada sobre las Políticas de Igualdad de la zona, ya sea a través de paneles de los pueblos, grupos de whatsapp, redes sociales o página web.	IGUALDAD

04 III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

3. Sistema de gestión del Plan

El desarrollo del III Plan para la Igualdad requiere de dos recursos principales. Por un lado, el presupuesto para el desarrollo de los objetivos y acciones y, por otro, personal técnico y espacios de coordinación para la gestión del plan. A esto último lo hemos llamado "estructuras". A continuación se detallan los recursos.



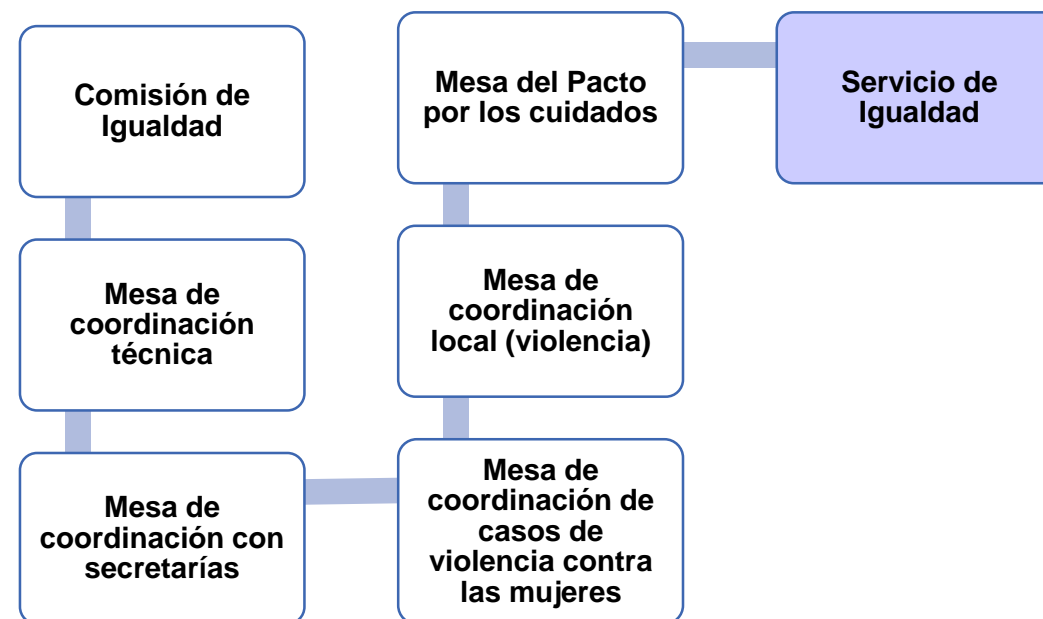
PRESUPUESTO

POR RETO	PRESUPUESTO ANUAL
Transformar internamente las organizaciones de Ultzamaldea	Formación: 2.000 euros Integración de la perspectiva de género en los procedimientos: 2.500 euros
Acabar con la violencia machista	Prevención: 4.000 euros Evaluación y actualización de protocolos: 3.000 euros
Mejorar las condiciones de vida de las mujeres	Cuidados: 4.000 euros Empoderamiento: 7.500 euros
Implicar a las instituciones y a la ciudadanía en la construcción de la igualdad	Infancia y juventud: 5.000 euros Comunicación: 2.000 euros
TOTAL	30.000* euros

*En 2025 el 83% de este presupuesto se recibió mediante subvenciones (25.000 euros). Se deberá ir disponiendo de un presupuesto adicional para el desarrollo del plan hasta alcanzar los 30.000 euros en los años siguientes. El resto de las áreas deberán poner los medios necesarios para llevar a cabo las acciones.



ESTRUCTURAS



*Estas son, en principio, las estructuras previstas para el III Plan, aunque en función de las necesidades pueden generarse otras.

ESTRUCTURAS DE DESARROLLO DEL PLAN

1. SERVICIO DE IGUALDAD

Impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad (incluido este Plan).

COMPOSICIÓN

Personal técnico de Igualdad a jornada completa.

FUNCIONES

- Realizar acciones y trabajos de asesoramiento para favorecer el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género en la mancomunidad y en los ayuntamientos.
- Desarrollar y coordinar con otras áreas iniciativas específicas para el desarrollo de políticas de igualdad (mejora de las condiciones de vida de las mujeres, lucha contra la violencia machista e implicación de la ciudadanía e instituciones).
- Convocar, coordinar y levantar actas de reuniones de las estructuras de desarrollo del Plan.
- Trabajar las relaciones y colaboraciones en materia de igualdad con representantes municipales, centros escolares, asociaciones, movimiento feminista y ciudadanía.
- Realizar y difundir el seguimiento y la evaluación del Plan (comunicación).

FRECUENCIA

- El servicio será apoyado por una figura técnica a jornada completa, de lunes a viernes, en jornada de mañana, sin perjuicio de que pueda adecuar el horario de adaptación a reuniones e iniciativas.

2. COMISIONES DE IGUALDAD

Para adaptar las políticas de igualdad a las necesidades de los pueblos.

COMPOSICIÓN

Concejalías o responsables de igualdad de los ayuntamientos, Presidencia de la Mancomunidad, personal técnico de Igualdad, miembros del movimiento feminista, personal técnico de la Mancomunidad en los casos que sea necesario.

FUNCIONES

- Informar sobre lo que se está desarrollando en políticas de igualdad, contrastar con la representación municipal y la ciudadanía la adecuación de la planificación a la realidad de cada valle.
- Trasladar al Servicio de Igualdad las demandas y necesidades provenientes de los pueblos.
- Informar sobre las iniciativas de agentes y del movimiento feminista y coordinar las mismas.
- Fomentar el conocimiento mutuo, construir confianza y relaciones y fomentar el trabajo cooperativo.

FRECUENCIA

- Esta mesa se reunirá cuatro veces al año. Enero-febrero, para coordinar las iniciativas del 8 de marzo. Mayo -Junio para coordinar las iniciativas de las fiestas de verano. Septiembre para recoger y coordinar las solicitudes de iniciativas de la escuela de empoderamiento y consensuar las iniciativas en torno a la violencia machista del 25 de noviembre. Noviembre - Diciembre para realizar el seguimiento del programa anual y consensuar el programa del año siguiente.

ESTRUCTURAS DE DESARROLLO DEL PLAN

3. MESA DE COORDINACIÓN TÉCNICA

Mesa técnica de la Mancomunidad para garantizar la coordinación de las políticas de igualdad.

COMPOSICIÓN

Personal técnico de Igualdad, de Cultura, de Deportes, de Euskera, de Desarrollo y de Servicios Sociales.

FUNCIONES

- Definir, diseñar conjuntamente y asesorar las iniciativas anuales que el Plan contempla para cada una de las áreas.
- Identificar los retos anuales y las necesidades de formación para profundizar en la estrategia de la transversalidad (contrato a elaborar cada año o procedimiento de evaluación previa del impacto en función del género).
- Evaluar grupalmente las iniciativas a favor de la igualdad llevadas a cabo en años o ejercicios anteriores.
- Compartir los resultados de la supervisión del lenguaje y del imaginario no sexista.
- Identificar la situación de igualdad de mujeres y hombres del personal de la Mancomunidad y desarrollar y coordinar las medidas para llevarlas a cabo en el Plan de Igualdad Interno.

FRECUENCIA

- Esta mesa tratará de forma monográfica tres veces al año los temas de igualdad, a ser posible de forma presencial.

4. MESA DE COORDINACIÓN CON SECRETARÍAS

Seguimiento y asesoramiento de las obligaciones de la Ley Foral 17/2019 para la Igualdad de Navarra con las secretarías jurídicas de los ayuntamientos y de la mancomunidad.

COMPOSICIÓN

Secretaría de la Mancomunidad, Secretarías de los 6 ayuntamientos y Técnica de Igualdad.

FUNCIONES

- Identificar los contratos (licitaciones), las ordenanzas municipales y/o las normas más relevantes de ordenación territorial de cada ayuntamiento y valorar las posibilidades de incorporar en ellos el enfoque de género (con la ayuda de la Técnica de Igualdad).
- Proponer (técnica de igualdad a secretarías) directrices (instrucciones) para la integración de la perspectiva de género en la Mancomunidad y en los procedimientos administrativos municipales.
- Ofrecer asesoramiento para la incorporación de la perspectiva de género en el empleo público.
- Compartir los resultados de la supervisión del lenguaje y de las imágenes no sexistas.
- Ofrecer un espacio de formación en temas de género (espacio formativo).

FRECUENCIA

- Esta mesa se reunirá una vez al año, preferentemente de forma presencial.

ESTRUCTURAS DE DESARROLLO DEL PLAN

5. MESA DE COORDINACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Mesa técnica de seguimiento y mejora de la coordinación de las políticas contra la violencia machista dentro de la mancomunidad.

COMPOSICIÓN

Personal técnico de Servicios Sociales y de Igualdad, Trabajadora Social del EAIV y Trabajadora Social del Centro de Salud.

FUNCIONES

- Coordinar los casos atendidos desde el Centro de Salud, EAIV y Servicios Sociales en Ultzamaldeia.
- Detectar posibles mejoras en la prevención, detección, atención y reparación de casos de violencia y buscar soluciones.
- Identificar y transmitir la información a la Mesa de Coordinación Local.
- Compartir información actualizada sobre servicios y recursos.
- Definir y renovar protocolos internos.

FRECUENCIA

- Esta mesa se reúne cuatro veces al año.

6. MESA DE COORDINACIÓN LOCAL (violencia)

Mejorar la coordinación interinstitucional y el seguimiento de los casos de violencia machista contra las mujeres.

COMPOSICIÓN

Personal técnico de Servicios Sociales y de Igualdad, Trabajadora Social del EAIV, Trabajadora Social de Centro de Salud, Policía Foral y Guardia Civil.

FUNCIONES

- Conocer el protocolo y el procedimiento de actuación conjunta.
- Poner en marcha y dar seguimiento periódico a las medidas recogidas en el Protocolo.
- Establecer criterios de detección precoz, mejora de la coordinación y derivación rápida de los casos de alto riesgo a agentes responsables correspondientes.
- Detectar posibles desequilibrios en la coordinación e introducir o proponer las correcciones necesarias.
- Conocer, analizar e informar sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en la entidad local.
- Impulsar estrategias adaptadas a la entidad local en materia de sensibilización y prevención en relación con la violencia, cooperar en su desarrollo y, finalmente, evaluar su impacto.
- Realizar acciones de difusión del Protocolo.
- Informar al INAI, a la Federación Navarra de Municipios y Concejos y, en su caso, a otros agentes, incluidas las asociaciones de mujeres, grupos feministas y ciudadanía, sobre la importancia de la labor desarrollada en el marco del Protocolo.

FRECUENCIA

- Esta mesa se reúne dos veces al año.

ESTRUCTURAS DE DESARROLLO DEL PLAN

6. MESA DEL PACTO POR LOS CUIDADOS

Impulsar, coordinar y garantizar el seguimiento del Plan para la Igualdad.

COMPOSICIÓN

Personas implicadas en el ámbito de los cuidados, representantes de los Ayuntamientos, personal técnico de Servicios Sociales y de Igualdad, Asociaciones de padres y madres, Asociaciones de personas jubiladas, centros escolares.

FUNCIONES

- Participar en el diseño, redacción, revisión y contraste del Pacto para su aprobación.
- Participar en el desarrollo, ejecución y evaluación del Pacto.
- Formular propuestas para el desarrollo y diseño del Pacto y de los Programas Anuales de Trabajo.
- Aprobar documentos.
- Aceptar las solicitudes de adhesión al Pacto y las de renuncia al mismo.
- Aprobar el documento definitivo del Pacto.
- Participar en la firma del Pacto.
- Tomar decisiones sobre el diseño, la ejecución y la evaluación del Pacto.
- Aprobar los acuerdos y contenidos de los Programas Anuales de Trabajo y participar en el seguimiento y evaluación del desarrollo de los mismos, así como realizar aportaciones y propuestas de mejora.
- Ampliar el pacto y conseguir más adhesiones.

FRECUENCIA

- Esta mesa se reunirá cada cuatro meses



04 III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Además de la medición del grado de cumplimiento de los programas anuales, se han identificado indicadores de cumplimiento de los objetivos del Plan.

EL RETO	OBJETIVOS	INDICADOR	FUENTE
Reto 1: TRANSFORMAR INTERNAMENTE LAS ORGANIZACIONES DE ULTZAMALDEA	1.1. AUMENTAR LOS RECURSOS Y LA CAPACIDAD PARA PROMOVER LA IGUALDAD	Presupuesto anual invertido en políticas de igualdad y porcentaje sobre el presupuesto total de la mancomunidad.	IGUALDAD
		Número de personal contratado y personal político formados en igualdad por sexo y ayuntamiento (incluyendo temas y horas del curso).	IGUALDAD
	1.2. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FORMAS DE HACER DE LA ADMINISTRACIÓN	Número y porcentaje de contratos en los que se ha incluido el tema de igualdad como criterio de valoración en las contrataciones públicas municipales.	SECRETARÍAS
		Número de subvenciones y contratos con criterios de igualdad en los que se ha realizado el seguimiento.	SECRETARÍAS
		Número de evaluaciones previas del impacto en función del género realizada en las normativas de ordenación territorial y porcentaje sobre el total.	SECRETARÍAS
	1.3. CONSOLIDAR ESPACIOS DE COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD	Número de reuniones de las Mesas de Coordinación al año.	IGUALDAD
	Reto 2: ACABAR CON LA VIOLENCIA MACHISTA	2.1. TRABAJAR EN LA SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CON LA CIUDADANÍA	Número de acciones de sensibilización y concienciación realizadas y número de participantes en las sesiones según edad y sexo.
Número de respuestas públicas al rechazo de la violencia.			IGUALDAD
Los procesos de prevención de la violencia desarrollados con la comunidad en cada valle.			IGUALDAD
2.2. MEJORAR LAS INTERVENCIONES EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA COORDINACIÓN CON LOS SERVICIOS DE ULTZAMALDEA Y DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA		Número de profesionales por sexo y entidad que han participado en las acciones de mejora de la detección, atención y derivación.	IGUALDAD
		Mejoras realizadas en los sistemas de seguimiento y coordinación.	SERVICIOS SOCIALES
2.3. INCREMENTAR LOS SERVICIOS Y TRABAJAR EN LA REPARACIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA		Número de acciones llevadas a cabo para la reparación de las mujeres y valoración que realizan las participantes.	IGUALDAD
		Nuevos servicios que se han creado.	IGUALDAD

EL RETO	OBJETIVOS	INDICADOR	FUENTE	
Reto 3: MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES	3.1. FAVORECER LA ACCESIBILIDAD A LOS EMPLEOS Y SERVICIOS	Servicios que han mejorado la accesibilidad y mejora realizada.	SERVICIOS SOCIALES	
	3.2. REDISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS DE CUIDADOS Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE QUIENES CUIDAN	Mejoras en el servicio a domicilio y en las condiciones de personas cuidadoras profesionales.	SERVICIOS SOCIALES	
		Medidas adoptadas para mejorar las condiciones de vida de personas cuidadoras profesionales.	SERVICIOS SOCIALES	
		Número de asesoramientos realizados a las familias y al personal que trabaja en los cuidados por valle.	SERVICIOS SOCIALES	
	3.3. ESTABILIZAR PROGRAMAS DE EMPODERAMIENTO PARA LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE MUJERES	Número de acciones para el empoderamiento ofertadas desde otras áreas.	CULTURA / DEPORTE	
		Constancia de la oferta realizada dentro del programa de empoderamiento.	IGUALDAD	
		Número de jornadas feministas celebradas.	IGUALDAD	
	Reto 4: IMPLICAR A LA CIUDADANÍA Y ENTIDADES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD	4.1. PROMOVER LA IGUALDAD CON LA INFANCIA, LA JUVENTUD Y LAS FAMILIAS	Número de actividades dirigidas a la población infantil y juvenil realizadas desde una perspectiva coeducativa y número de participantes.	EUSKERA / DEPORTE
			Número de actividades dirigidas a padres y madres en materia de igualdad y número de participantes desagregado por sexo.	CULTURA
Número de actividades organizadas en colaboración con las escuelas.			IGUALDAD	
4.2. PROTEGER Y CREAR REDES ENTRE LAS PERSONAS QUE ROMPEN ROLES Y ESTEREOTIPOS		Presencia de las disidencias de género en los medios y acciones locales.	DEPORTE / CULTURA / IGUALDAD	
		Número de acciones llevadas a cabo para la protección de los géneros disidentes.	IGUALDAD	
4.3. CONSTRUIR IGUALDAD CON CHICOS Y HOMBRES		Acciones realizadas para la implicación activa de chicos y hombres en la igualdad y número de participantes.	IGUALDAD	
4.4. IMPLICAR A LA CIUDADANÍA EN LA IGUALDAD		Espacios creados para la implicación de la ciudadanía en la igualdad y participación en los mismos.	IGUALDAD	

Siendo un plan de siete años, en 2029 el Servicio de Igualdad realizará una evaluación intermedia para identificar la adecuación del Plan. Además, esta evaluación se contrastará en las estructuras de gestión del Plan.

Al finalizar la vigencia del Plan se realizará una evaluación final con ayuda externa.

04 III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

4. Comunicación del Plan



La comunicación tendrá especial relevancia como ejercicio de transparencia a lo largo de todo el proceso. La comunicación se hará en ambos sentidos. Por un lado, la comunicación interna, que se dirigirá a las personas trabajadoras y representantes de los Ayuntamientos y de la Mancomunidad. Por otro, la comunicación externa, dirigida a la ciudadanía y a diversos agentes.

Comunicación interna: interáreas,
técnica y política

Comunicación externa: dirigida
a la ciudadanía y agentes

Esta comunicación se emitirá en tres momentos diferentes, en los que habrá tanto comunicación interna como externa.

- En primer lugar, una vez aprobado el plan, se hará una presentación del mismo para dar a conocer su contenido.
- En segundo lugar, durante la vigencia del Plan se mantendrá una comunicación continua de las actuaciones que se lleven a cabo y del grado de cumplimiento del mismo, incluida la evaluación intermedia.
- Por último, al finalizar la vigencia del plan se realizará una evaluación final y para continuar con el principio de transparencia será imprescindible comunicar las conclusiones de la evaluación.

Muchas gracias

Queremos mostrar nuestro agradecimiento a todas las personas que habéis participado en el proceso de elaboración del plan de igualdad: Movimiento feminista, trabajadoras y trabajadores de la Mancomunidad, representantes de ayuntamientos, participantes de la Asociación de personas Jubiladas, participantes de la asociación de madres y padres, centros escolares y demás agentes que habéis contribuido. Gracias a vuestro compromiso, hemos podido dar nuevos pasos.

Este documento no es un destino, sino el inicio de un camino. No partimos de cero, todavía tenemos retos y oportunidades por delante. Gracias a la aportación de todas vosotras, estamos dando pasos eficaces hacia la igualdad y entre todas y todos seguiremos avanzando.

Gracias por vuestra participación, confianza y disposición a trabajar.

Juntas, juntos, llegaremos más lejos.

Impulso y coordinación del Plan:



BERDINTASUN
ZERBITZUA



Mancomunidad
de Servicios Sociales
zona Ultzama
Ultzamaldeko
Gizarte Zerbitzuen
Mankomunitatea

Diseño y asesoramiento:

elhuyar

Subvencionado:



Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



AGENDA
2030



Mancomunidad
de Servicios Sociales
zona Ultzama

Ultzamaldeko
Gizarte Zerbitzuen
Mankomunitatea



BERDINTASUN
ZERBITZUA

elhuyar 
ezagutuz aldatzea

www.elhuyar.eus