

# I.PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE SAKANA

2020-2023

Subvencionado por:

Instituto  
Navarro  
para la Igualdad



Nafarroako  
Berdintasunerako  
Institua

25 Astelekuak - 14.11.2019

Gobierno  
de Navarra



Nafarroako  
Gobernua

**Mank**  
s a k a n a





**errotik**

SAKANA PAREKIDEA

---

1º PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE SAKANA

2020-2023

**Mank**  
s a k a n a

# ÍNDICE

<b>1ª PARTE</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1. ANTECEDENTES</b> .....	<b>8</b>
<b>1.2. CONTEXTO NORMATIVO</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3. PUNTO DE PARTIDA ELEMENTOS PARA EL DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>15</b>
<b>1.4. I. PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE SAKANA</b> .....	<b>20</b>
<b>2ª PARTE EL PLAN. ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</b> .....	<b>26</b>
<b>2.2. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS</b> .....	<b>28</b>
<b>2.3. NUEVO PACTO SOCIAL PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA</b> .....	<b>29</b>
<b>2.4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES DE LA SOCIEDAD</b> .....	<b>30</b>
<b>3ª PARTE. MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>59</b>
<b>3.1. ESTRUCTURAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN</b> .....	<b>60</b>
<b>3.2. DURACIÓN</b> .....	<b>63</b>
<b>3.3. PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN</b> .....	<b>63</b>
<b>3.4. COMUNICACIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>64</b>
<b>3.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>67</b>

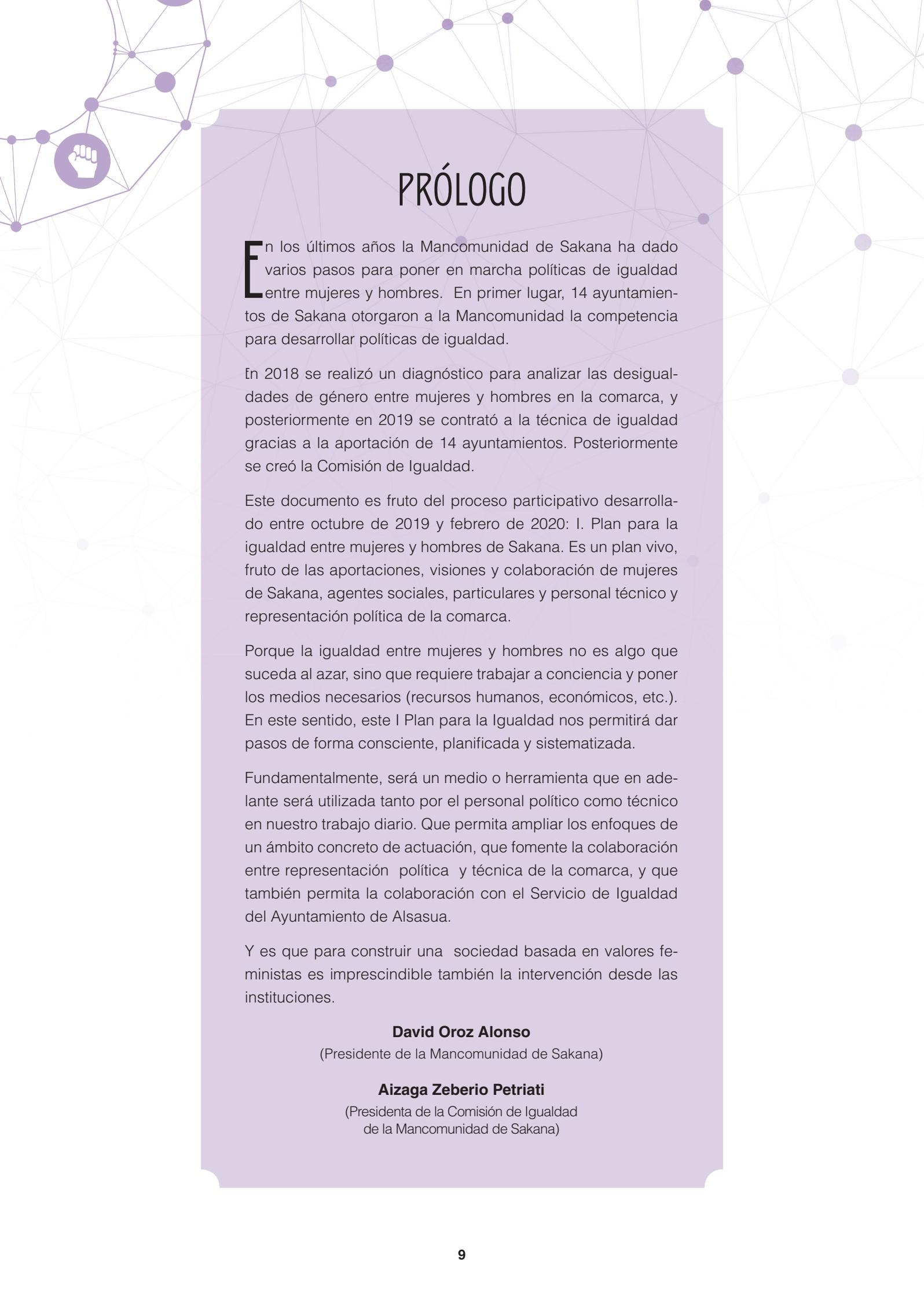
APROBADO POR LA ASAMBLEA GENERAL  
DE LA MANCOMUNIDAD DE SAKANA  
EN LAKUNTZA EL 30 DE JUNIO DE 2020



"No estoy aceptando lo que no puedo cambiar,  
estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar"

**Angela Davis**





# PRÓLOGO

**E**n los últimos años la Mancomunidad de Sakana ha dado varios pasos para poner en marcha políticas de igualdad entre mujeres y hombres. En primer lugar, 14 ayuntamientos de Sakana otorgaron a la Mancomunidad la competencia para desarrollar políticas de igualdad.

En 2018 se realizó un diagnóstico para analizar las desigualdades de género entre mujeres y hombres en la comarca, y posteriormente en 2019 se contrató a la técnica de igualdad gracias a la aportación de 14 ayuntamientos. Posteriormente se creó la Comisión de Igualdad.

Este documento es fruto del proceso participativo desarrollado entre octubre de 2019 y febrero de 2020: I. Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de Sakana. Es un plan vivo, fruto de las aportaciones, visiones y colaboración de mujeres de Sakana, agentes sociales, particulares y personal técnico y representación política de la comarca.

Porque la igualdad entre mujeres y hombres no es algo que suceda al azar, sino que requiere trabajar a conciencia y poner los medios necesarios (recursos humanos, económicos, etc.). En este sentido, este I Plan para la Igualdad nos permitirá dar pasos de forma consciente, planificada y sistematizada.

Fundamentalmente, será un medio o herramienta que en adelante será utilizada tanto por el personal político como técnico en nuestro trabajo diario. Que permita ampliar los enfoques de un ámbito concreto de actuación, que fomente la colaboración entre representación política y técnica de la comarca, y que también permita la colaboración con el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Alsasua.

Y es que para construir una sociedad basada en valores feministas es imprescindible también la intervención desde las instituciones.

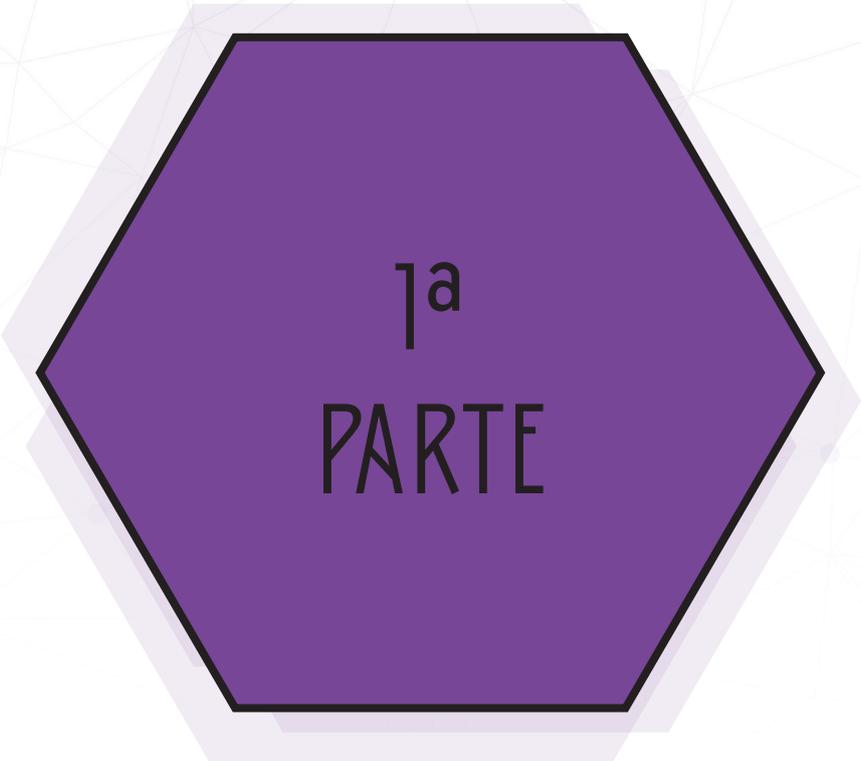
**David Oroz Alonso**

(Presidente de la Mancomunidad de Sakana)

**Aizaga Zeberio Petriati**

(Presidenta de la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana)





1ª  
PARTE

## 1.1. ANTECEDENTES

En el 2018, la Mancomunidad de Sakana realizó un diagnóstico participativo para analizar las desigualdades de género **entre mujeres y hombres** de la comarca, con el fin de conocer diferentes situaciones y necesidades específicas existentes. Así, el conocimiento de las diferentes necesidades y realidades ha permitido llevar a cabo un análisis sobre la igualdad.

A través de una profunda reflexión y con la participación de los diferentes agentes, se vio la necesidad de adoptar compromisos y medidas concretas para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la comarca.

Este diagnóstico estableció las bases del que será el I Plan de Igualdad de Sakana.

Fruto de ese trabajo, en abril del 2019 se creó el Servicio de Igualdad entre mujeres y hombres de la Mancomunidad, gracias al convenio consensuado por catorce ayuntamientos de la comarca.

Estos son los ayuntamientos que firmaron el convenio para la creación del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana: Arakil, Arbizu, Arruazu, Bakaiku, Ergoiena, Etxarri Aranatz, Irañeta, Irurtzun, Iturmendi, Lakuntza, Olazti, Uharte Arakil, Urdiain y Ziordia. Mediante dicho convenio, los catorce ayuntamientos aprobaron delegar en la Mancomunidad el ejercicio efectivo de la competencia municipal para la promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres y la eliminación de la violencia de género (1º punto del Convenio).

Así, transcurridos seis meses desde la puesta en marcha del servicio, se inició el proceso participativo para el diseño del Plan para la Igualdad, dando comienzo a una nueva etapa. A través de este Plan para la Igualdad se trabajarán políticas públicas de igualdad con visión comarcal.

El ámbito local es el más cercano a la ciudadanía y al tejido económico y social, por lo que es uno de los ámbitos más adecuados para integrar la igualdad de mujeres y hombres.

En octubre de 2019, la Mancomunidad de Sakana, impulsada por el Servicio de Igualdad, dió inicio al proceso participativo denominado **errotik Sakana parekidea**, con el objetivo de diseñar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Sakana. Dicho proceso comenzó con las sesiones de empoderamiento de las personas responsables de la Comisión de Igualdad. Y en febrero de 2020, se llevaron a cabo las sesiones de participación que cerrarían el proceso.

Durante ese periodo también se ha trabajado en el Plan Estratégico de la Mancomunidad de Sakana, por lo que el objetivo principal del Servicio de Igualdad ha sido garantizar la introducción de la perspectiva de género en el mismo.

La Mancomunidad de Sakana quiere que el camino hacia la igualdad se haga desde la raíz, desde la base, y, por ello, ha invitado a participar y a hacer aportaciones a toda la ciudadanía, especialmente a las mujeres, así como a las asociaciones, al personal político, a todas las personas interesadas.

La crisis de Covid-19 ha alcanzado de pleno la última fase de este Plan para la Igualdad, y ello se ha visto reflejado y ha tenido gran incidencia en el mismo. En este sentido, se espera que este I Plan, partiendo siempre del análisis feminista, sea una herramienta que sirva para entender la verdadera magnitud de la crisis y por ello uno de los ejes del Plan será la Sostenibilidad de la Vida. Somos conscientes de que el punto de partida de mujeres y hombres es diferente a la hora de afrontar esta crisis multidimensional provocada por la pandemia del Covid-19. No obstante, y a pesar de que con esta crisis se ha agravado la situación, incluso antes de esta pandemia, la brecha salarial, la brecha de

cuidados, las diferencias de participación sociopolítica y las violencias machistas también eran una realidad cotidiana.

## 1.2. CONTEXTO NORMATIVO

Tal y como señala **la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, las administraciones públicas de Navarra están obligadas a utilizar una nueva forma de hacer políticas públicas, en relación al trabajo que realizan para el impulso de la igualdad entre ambos sexos.**

**Los artífices de dicho cambio serán los siguientes: los compromisos y liderazgos políticos, la coordinación entre administraciones y la existencia de instrumentos de implantación, así como la existencia de medios económicos y personal capacitado en materia de igualdad de género.**

Esta misma ley reconoce a la política local su fuerza transformadora para conseguir una sociedad más igualitaria.

En estos años hemos conseguido numerosos logros que han sido el resultado directo de establecer un objetivo y una estrategia común.

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Sakana está basado en el marco normativo actual (tanto internacional como estatal y autonómico). Según dicha normativa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es una base jurídica universal que debe afectar a todas las actuaciones y a todos los ámbitos de intervención de los poderes públicos.

Existe una amplia normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, entendida como un principio judicial integrado en la defensa de los derechos humanos.

Entre las referencias más relevantes destacan:

- **En el ámbito internacional:** la Carta de las Naciones Unidas (1945), Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- **En el ámbito de la Unión Europea:** el Convenio de Roma (1957) y el Convenio de Amsterdam (1997).
- **A nivel estatal:** la Constitución española (1978), la Ley Orgánica 1/2004, de 22 de diciembre, de medidas integrales de protección frente a la violencia de género.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- **En la Comunidad Foral de Navarra: LEY FORAL 17/2019, de 4 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, de lucha contra la violencia hacia las mujeres.**

Asimismo, hemos utilizado como base el itinerario estratégico propuesto por el Instituto Navarro para la Igualdad en el ámbito local.

El informe se denomina **Igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario de planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad de los ayuntamientos**, y en el participaron todas las técnicas de igualdad de Navarra y fue aprobado por el Gobierno de Navarra y la Federación de Municipios y Concejos de Navarra.

Este documento define las competencias, funciones y contenido de los departamentos de igualdad de las entidades locales para que el compromiso con la promoción de la igualdad se materialice con criterios de calidad y excelencia.

Es un documento básico que sirve para planificar, gestionar y evaluar las políticas locales que se llevan a cabo en materia de género.

En cuanto a las competencias de las entidades locales, cabe mencionar el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto Estatal contra la Violencia de Género, que plantea algunas modificaciones, entre ellas la de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, con la adición del apartado o) del artículo 25, por el que se atribuye a los ayuntamientos la competencia propia para **“llevar a cabo actuaciones de promoción de la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia de género”**.

Una de las principales transformaciones que ha vivido la sociedad en las últimas décadas está relacionada con el lugar y el nivel que tienen mujeres y hombres en nuestra sociedad. Y como en ella se ha producido un gran cambio, se ha intensificado la acción de los poderes públicos para influir en la realidad que viven a diario mujeres y hombres

Este I Plan de Sakana se alinea con los propósitos de la ley foral: **poner la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas, e impulsar el empoderamiento y la participación de las mujeres para que la ciudadanía sea activa, teniendo en cuenta la estrecha vinculación que existe entre la vida humana y el territorio sostenible para el desarrollo de la vida**.

Además, la ciudadanía debe tener una oportunidad de conocimiento que le permita adquirir las habilidades y competencias requeridas por nuestra sociedad, así como la forma de erradicar la violencia contra las mujeres que constituye la principal manifestación de la desigualdad.

Además de eso, en todos los ámbitos de actuación debe tenerse en cuenta la discriminación multilateral que surge de la combinación de otras variables: edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual y/o de género, situación administrativa del lugar de residencia en el caso de las mujeres migrantes, u otras circunstancias que suponen desventajas para el ejercicio efectivo de los derechos para algunos sectores de mujeres.

Esta atención especial será clave para incidir en contextos de mayor vulnerabilidad de las mujeres.

**El eje de actuación de las administraciones públicas debe ser una visión transversal del principio de igualdad, partiendo del deber legal pero con el convencimiento de que es la estrategia para poner en marcha con éxito las políticas públicas de igualdad y lograr una intervención eficaz en las raíces estructurales de la desigualdad.** Es imprescindible aprovechar esta estrategia junto con el establecimiento de acciones positivas que contribuyan a acelerar los avances en la reducción de las brechas de género.

En el trabajo por la igualdad de mujeres y hombres, las administraciones públicas de Navarra están obligadas a utilizar una nueva forma de hacer políticas públicas, pero eso no significa simplemente establecer nuevos procedimientos. Este cambio en las formas de hacer partirá de los compromisos y liderazgos políticos, de la coordinación entre administraciones y de la existencia

de instrumentos de implantación, medios económicos y personal capacitado en materia de igualdad de género.

Este Plan tiene en cuenta en su redacción las definiciones de la **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres:**

### **3. artículo Definiciones.**

A los efectos de lo establecido en esta Ley Foral, además de los conceptos definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es preciso entender el significado de los siguientes conceptos:

- a) Brecha de género:** diferencia entre las tasas de mujeres y hombres que pone de manifiesto la desigualdad existente entre mujeres y hombres en la distribución de los recursos y en el acceso al poder en un contexto concreto.
- b) Coeducación:** acción educativa que favorezca la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, valorando por igual la experiencia, capacidades y aportación social y cultural de unas y otros, en igualdad de derechos, sin estereotipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o androcéntricos o actitudes discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- c) Conciliación:** equilibrio de los recursos y usos del tiempo de las personas en los diferentes aspectos de la vida, especialmente en el ámbito personal, profesional, familiar o laboral.
- d) Corresponsabilidad:** responsabilidad de mujeres y hombres en relación con obligaciones y deberes similares para que la vida sea viable y sostenible desde el punto de vista de la equidad y la justicia social.
- e) Igualdad sustantiva:** igualdad de trato y oportunidades para el reconocimiento y el ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- f) Enfoque de género o punto de vista:** análisis de la realidad que tiene en cuenta los diferentes roles y funciones que se asignan a mujeres y hombres en la sociedad, el valor que se les otorga a ellos y las relaciones existentes entre ellos; permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión contra las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para influir sobre los factores de género y crear las condiciones para el cambio que ayuden a construir la equidad de género.
- g) Segregación ocupacional:** situación en la que algunas profesiones son desempeñadas mayoritariamente por mujeres u hombres; entre otras cosas, eligen sus estudios en función de roles y estereotipos de género, y unos y otros hacen un uso del tiempo y del espacio basándose en dichos estereotipos. Esta segregación se entiende horizontal cuando se concentra en un conjunto limitado de profesiones o áreas de actividad, y vertical, cuando existe desigualdad en el acceso a categorías directivas y a cargos con capacidad de decisión.
- h) Sostenibilidad de la vida:** paradigma que comprende el proceso de la vida teniendo en cuenta tanto las necesidades de recursos materiales como las necesidades de contextos y relaciones de cuidado y amor.
- i) Transversalidad de género:** organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de forma que se incorpore la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.

- j) **Discriminación múltiple:** situación en la que se encuentra una mujer o un grupo de mujeres por la concurrencia de más de una situación de discriminación: edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y otras.

El presente Plan se ajustará a lo establecido en el artículo 4 de la Ley Foral 17/2019 en los siguientes principios:

#### 4. Artículo 4. Principios de actuación.

- a) **Garantizar la eficacia del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres,** que implique la desaparición de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que establezca un cambio de valores y una garantía para la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida.
- b) Establecer de forma transversal **el principio de igualdad de mujeres y hombres en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas.**
- c) **Acciones positivas.** Para promover la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deberán adoptar medidas específicas y temporales para eliminar o reducir las desigualdades por razón de sexo existentes en los distintos ámbitos de la vida.
- d) **Empoderamiento de las mujeres.** Promover su autonomía y participación como estrategia para avanzar en la justicia social y lograr la igualdad.
- e) Las políticas públicas deberán perseguir el **fomento de la corresponsabilidad como principio inspirador de la organización social** que contribuya a cambiar los modelos socioculturales para eliminar estereotipos y principios basados en el género.
- f) **Principio de representación equilibrada.** Presencia, participación y representación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos, en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, en la composición de los órganos colegiados, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones.  
De acuerdo con este principio, la presencia de mujeres y hombres en el grupo de personas que corresponda no será superior al 60% ni inferior al 40% de las personas de un sexo, y se intentará conseguir que alcance el 50% de cada sexo.
- g) Promover que las relaciones entre administraciones, instituciones y agentes sociales **se realicen en base a los principios de colaboración,** coordinación y colaboración para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y el uso eficiente de los recursos.
- i) **Respuesta a la discriminación múltiple.** La respuesta institucional prestará especial atención a las mujeres que presenten otros factores añadidos de discriminación, tales como edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual y/o de género, orientación sexual, situación de residencia administrativa en el caso de las mujeres migrantes, de las mujeres rurales u otras circunstancias que conlleven más desventajas.
- j) **Transparencia** para avanzar en una sociedad democrática que visibilice las desigualdades, actuando contra ellas.
- h) Utilizar una **comunicación inclusiva y no sexista por parte de todos los poderes públicos, sin utilizar modelos basados en estereotipos de género.** También se promoverá en el ámbito de las relaciones sociales.

- m) Garantizar la igualdad de todas las mujeres en el acceso a los recursos, **especialmente de las mujeres rurales, migrantes, discapacitadas o de minorías étnicas**, así como la participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

**Tal y como regula esta ley, las entidades locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas, promoverán la dotación de personal para el desarrollo y ejecución de sus funciones en relación con lo establecido en esta ley foral y podrán elaborar ordenanzas de igualdad que recojan lo establecido en este apartado.**

LA LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, ESTABLECE EN SU ARTÍCULO 12 QUE LAS ENTIDADES LOCALES INCORPORARÁN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJERCICIO DE SUS COMPETENCIAS.

**En su ámbito territorial corresponden a las entidades locales las siguientes funciones** en materia de políticas de igualdad:

- 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 integrar la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones. (marco normativo, formación y procedimientos).
- c) Desarrollar políticas dirigidas a erradicar la desigualdad y las discriminaciones en todos los ámbitos de actuación municipal.
- d) Analizar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres para el cumplimiento de los objetivos de esta ley foral en su ámbito territorial.
- e) Prestar atención, información y orientación a las mujeres sobre los programas y recursos de los que dispongan para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.
- f) Sensibilizar a la ciudadanía promoviendo el cambio de valores para contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.
- g) Promover la autonomía personal y económica de las mujeres, favoreciendo su incursión en el mundo laboral y su empoderamiento personal, colectivo y social.
- h) Promover la presencia de las mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
- i) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas y promover su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.
- j) Disponer de estadísticas actualizadas que permitan conocer las diferentes situaciones de mujeres y hombres en los ámbitos de actuación de las entidades locales.
- k) Facilitar el establecimiento y adecuación de los recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- l) Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica de técnicos y políticos para el ejercicio de sus funciones en relación con lo establecido en esta ley foral.

Para ello, las entidades locales podrán establecer planes de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial y, en todo caso, establecerán medidas para ir eliminando los obstáculos para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todo el territorio, el Gobierno de Navarra, en el ejercicio de sus competencias y con pleno respeto al principio constitucional de autonomía local, apoyará a las entidades locales y promoverá la contratación de técnicas de igualdad, de acuerdo con el principio de cooperación, de la suficiencia financiera de las entidades locales en relación con las funciones que les atribuye esta ley foral.

El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad, establecerá una estructura de coordinación con las entidades locales de ámbito municipal y supramunicipal para dar cumplimiento a lo establecido en esta ley foral, que se desarrollará reglamentariamente.

Por último, **la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para la lucha contra la Violencia hacia las Mujeres, tendrá un papel fundamental en el desarrollo de este Plan.**

La violencia contra las mujeres basada en la discriminación por el hecho de ser mujer constituye una violación de los derechos humanos más habituales de cuantas se cometen en las sociedades contemporáneas. Estos abusos que afectan a derechos fundamentales como la vida, la integridad física y mental o el derecho a la salud, entre otros, socavan el principio básico de igualdad entre mujeres y hombres.

Durante más de un siglo se ha producido en nuestra sociedad un proceso de concienciación social al respecto, que ha alcanzado una mayor visibilidad en los últimos años.

La importancia que actualmente se atribuye a este fenómeno ha permitido que la comunidad internacional, y en particular la Unión Europea, hayan reconocido que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y, por tanto, un obstáculo para el desarrollo de cualquier sociedad democrática

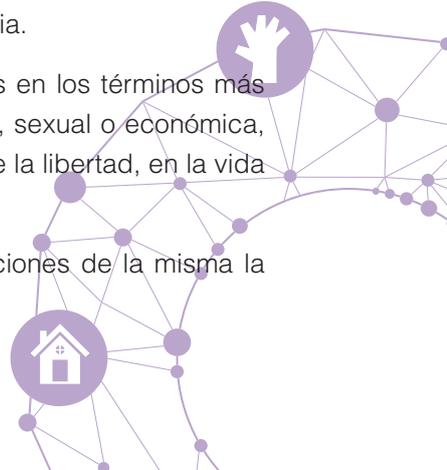
La ley foral tiene como objeto **la actuación frente a la violencia contra las mujeres en la Comunidad Foral de Navarra, a través de la adopción de medidas integrales en los ámbitos de la investigación, información, prevención, sensibilización, detección, atención integral, protección, acceso a la justicia y reparación.**

El ámbito subjetivo de aplicación de la ley foral abarca a todas las mujeres que vivan o trabajen en Navarra y sufran cualquiera de las formas de violencia descritas, así como las que se hallen de forma circunstancial en la Comunidad Foral de Navarra cuando suceda la situación de violencia respetando las competencias atribuidas a otras administraciones.

Teniendo en cuenta que las situaciones de violencia contra las mujeres afectan también a las personas menores de edad que se encuentran en este entorno familiar, esta ley foral las reconoce y protege como víctimas directas de esta violencia, tanto en la defensa de sus derechos como en la atención y protección eficaces, de acuerdo con los tratados internacionales en esta materia.

Por otra parte, esta norma define el concepto de violencia contra las mujeres en los términos más amplios, incluyendo los daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

Para proteger a las mujeres de dicha violencia, se incluyen como manifestaciones de la misma la



violencia en la pareja o de la expareja, las diferentes manifestaciones de la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, el matrimonio a edad temprana, concertado o forzado o la mutilación genital femenina.

### 1.3. PUNTO DE PARTIDA. ELEMENTOS DE DIAGNÓSTICO

En el 2018, la empresa Equala Aholkularitza realizó un “Diagnóstico para el Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana” por encargo de la Mancomunidad de Sakana. En base a dicho diagnóstico, ha publicado varios datos, como los que detallamos a continuación.

De las 20.439 personas que viven en Sakana, 9.929 son mujeres y 10.510 hombres y la media de edad es de 45 años. Atendiendo a la tasa de dependencia, vemos que la media de Sakana es 7 puntos superior a la de Navarra. Ocurre en contraposición con la población activa, que se sitúa 5 puntos por debajo.

Como veremos más adelante, teniendo en cuenta el mayor tiempo que las mujeres dedican a las tareas de cuidado y las mayores tasas de paro, estos datos son significativos.

#### POBLACIÓN DESAGREGADA POR SEXO:

	Mujeres	Hombres	Total
Total	9929	10510	20439

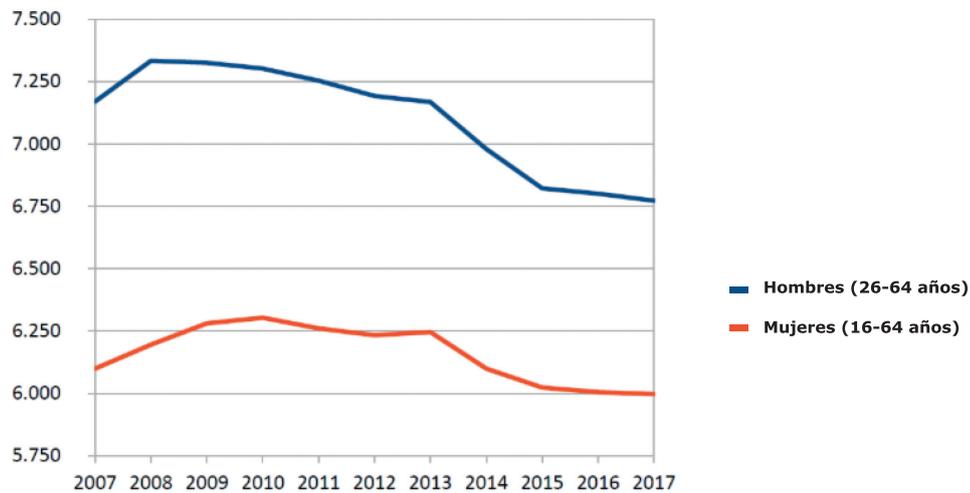
#### EDAD MEDIA Y TASA DE DEPENDENCIA DE LA PNLACIÓN DE SAKANA:

	Media de edad	Tasa de dependencia
Media de Sakana	45	63,37

#### POBLACIÓN ACTIVA:

	En Navarra	En Sakana
Población activa	77,1	71,9

## POBLACIÓN ACTIVA DE SAKANA



Fuente: Nastat

## ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

### GOBERNANZA LOCAL POR LA IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

En el diagnóstico realizado en 2018 **se destacó la necesidad de reforzar las estructuras colectivas para impulsar las políticas de Igualdad para Sakana y como consecuencia surgió el nuevo servicio de la Mancomunidad.**

Así, en Sakana existen actualmente dos Servicios de Igualdad:

- El Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Alsasua, creado en 1993.
- El Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana, creado en abril de 2019.

El Servicio de Igualdad de Alsasua se encarga de desarrollar sus políticas de igualdad y el servicio de la Mancomunidad presta servicio a las catorce localidades restantes.

#### **Criterios de Igualdad extraídos del Diagnóstico realizado en 2018:**

- Los datos desagregados por sexo no se recogen sistemáticamente.
- Todas las convocatorias (subvenciones, concursos y nuevas contrataciones) no incluyen la perspectiva de género en sus bases.
- No se han establecido sistemáticamente medidas correctoras para garantizar la participación de las mujeres.
- Las diferentes necesidades e intereses de hombres y mujeres no se tienen en cuenta sistemáticamente.



## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Datos: (datos elaborados para el soporte jarain.app)

- **Denuncias interpuestas en los últimos tres años en Sakana.**

Año	Denuncias
2016	29
2017	45
2018	37
<b>Total</b>	<b>111</b>

- El 80,18% de las mujeres **denunciantes son originarias** del Estado español.

- **Franjas de edad** con mayor concentración de víctimas y agresores:

Urtea	Víctimas	Agresores
2016	25-29	40-44
2017	25-29	30-34
2018	40-44	40-44

- **En 2017 18 mujeres y en 2018 20 mujeres de Sakana** han utilizado el Servicio de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género .

En 2018, Equala Aholkularitza realizó un “Diagnóstico para el Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana” por encargo de la Mancomunidad de Sakana y ha publicado varios datos.

Por ejemplo, que en el ámbito de la violencia machista en Sakana hay mucho desconocimiento y silencio, que la respuesta masculina es insuficiente y que hay necesidad de trabajar el tema en los pueblos. También ha aflorado en los pueblos pequeños el silencio y el tabú en torno a la violencia machista y los problemas para acercarse a tratar el tema. El diagnóstico en materia de prevención y sensibilización pone de manifiesto la necesidad de trabajar la sensibilización entre niños y niñas y jóvenes.

Preguntada la ciudadanía sobre si la erradicación de la violencia de género (física, psicológica, sexual y/o económica) debería ser una prioridad en el municipio, se ha señalado un alto grado de consenso: el 58% de los hombres y el 66% de las mujeres.

Entre las acciones concretas propuestas se ha priorizado la elaboración de un protocolo contra la violencia machista. Posibilitando la coordinación efectiva de los recursos existentes, creando los mecanismos más adecuados para ello (la elaboración previa del protocolo comenzó en mayo de 2019 y tendrá continuidad en 2020).

## CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

En el diagnóstico realizado en 2018 se concluye que, en cuanto al uso del tiempo, las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidados.

Al solicitar el cálculo de las horas que dedican tanto a tareas domésticas como de cuidados, podemos concluir que las mujeres dedican más horas que los hombres. Ello se puede ver claramente en la siguiente tabla:

Mujeres	Hombres
21,38	13,25

Esta área de intervención tercera tiene como objetivo la puesta en marcha de programas de conciliación corresponsable y la ética del cuidado.

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y TRANSFORMACIÓN DE VALORES

Poniendo el foco en el empoderamiento, la participación sociopolítica y la transformación de valores de las mujeres, se ha preguntado por la participación en los colectivos del pueblo. Las respuestas ponen de manifiesto que son más las mujeres las que no han querido participar, un 49% concretamente. Sin embargo, si analizamos caso por caso, la participación de las mujeres en algunos ámbitos parece ser superior a la de los hombres (Gazte Asanblada, trabajos del pueblo, asociaciones culturales y personas jubiladas), aunque esto no es así con respecto a los temas entre vecindad y a las personas políticas. En las actividades políticas, deportivas y municipales, sin embargo, la presencia de hombres es mayor en Sakana

### Participación política

Cargos públicos municipales - Elecciones municipales de 2019

	Concejalías	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	108	39	69

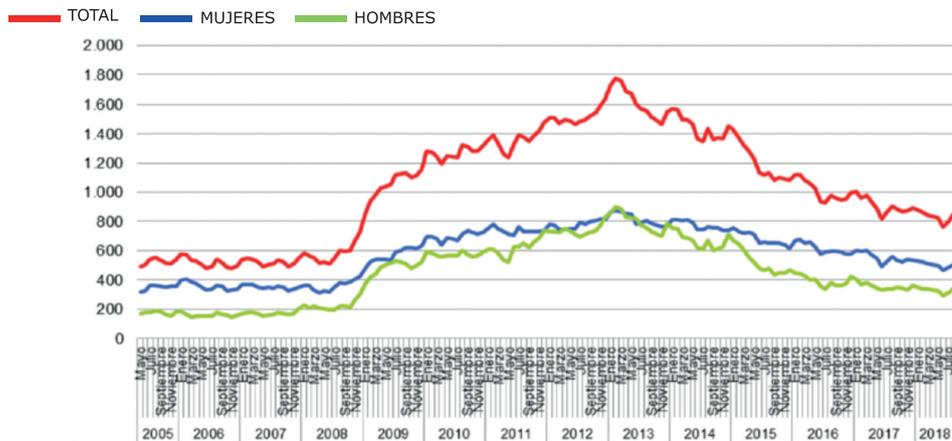
Alcaldías: 4 mujeres y 10 hombres

El diagnóstico realizado en 2018 puso de manifiesto la necesidad de **crear las condiciones que fomenten el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres** para que su participación en la vida sociopolítica de la comarca sea cada vez mayor.

Por otro lado, teniendo en cuenta que Sakana es una zona industrial y que este sector está masculinizado, se concluyó que las mujeres tienen grandes dificultades para encontrar empleo.

Es preciso subrayar que en este ámbito la segregación, tanto horizontal como vertical, era evidente. Así lo refleja, entre otros, la evolución de la tasa de paro en Alsasua:

## LA EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO EN ALSASUA



Fuente: Nastat

Conclusiones del 2018:

- El ambiente festivo es masculino (música, escenario, actitudes...)
- Las actividades extraescolares están muy orientadas en función del sexo.
- Entre las personas mayores, se produce una gran diferenciación entre hombres y mujeres en lo que respecta a las actividades de tiempo libre.
- Dificultades para relacionarse con mujeres migrantes.
- El sindicalismo sigue siendo mayoritariamente masculino.
- La presencia de mujeres en el mundo del deporte aún es baja.

**La LEY FORAL 17/2019, DE IGUALDAD**, hace referencia a la ciudadanía activa, el empoderamiento y la participación, señalando medidas relacionadas con el ámbito social, político, deportivo y de las tecnologías de la información y la sociedad digital.

De este modo, promover el empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres será un importante ámbito de intervención en Sakana.

## 1.4. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN SAKANA

El Plan para la Igualdad es un instrumento para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres a través de acciones concretas, y sirve para sistematizar las acciones y optimizar los resultados para integrar el trabajo por la igualdad dentro de una estrategia.

Este I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Sakana se ha materializado a través de un proceso participativo en cuyo diseño han participado los servicios de la Mancomunidad, ayuntamientos, ciudadanía y diferentes agentes.

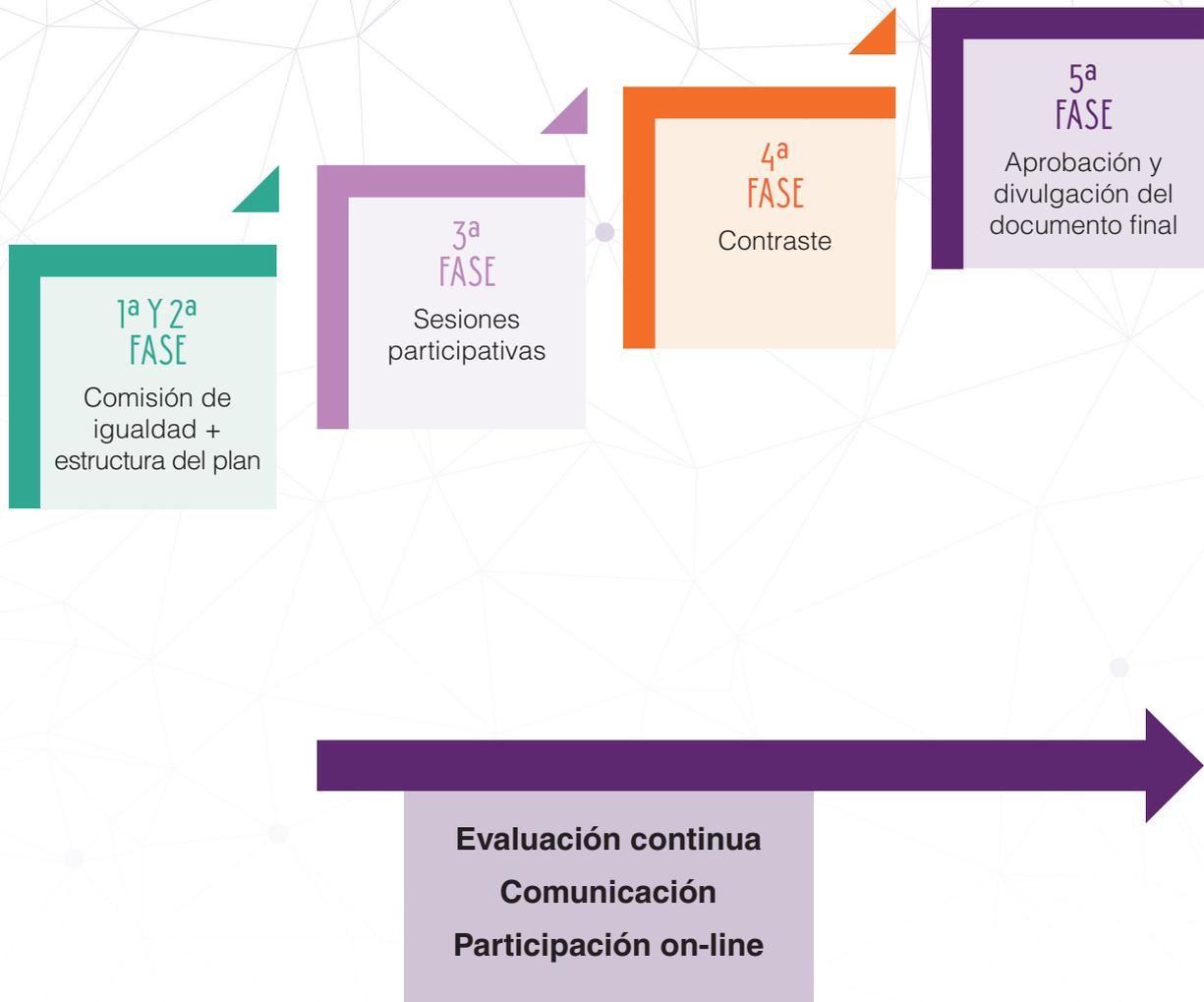
El plan tiene como objetivo general, por un lado, incorporar la perspectiva de género en la gestión tanto de la Mancomunidad como de los ayuntamientos, y, por otro lado, garantizar la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres de Sakana. Sobre la base de estos objetivos, el Plan se estructura en las cuatro áreas siguientes:

- **Gobernanza local y transversalidad de género.**
- **Vidas libres de violencias machistas.**
- **Nuevo pacto social para la sostenibilidad de la vida.**
- **Empoderamiento de las mujeres, participación socio-política y cambio de valores en la sociedad.**

Por otro lado, el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, también abordará las líneas estratégicas que define el Plan Estratégico de la Mancomunidad de Sakana (2020-2025).

### METODOLOGIA

El diseño del I Plan para la Igualdad de Sakana se ha realizado a través de un proceso participativo que persigue varios objetivos: por un lado, las que tienen que ver con el resultado, es decir, definir los objetivos y acciones del Plan de Igualdad. Y, por otro lado, los objetivos relacionados con el proceso.



## 1º FASES 3 Y 2

El Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana inició en octubre de 2019 la elaboración del diseño del futuro Plan para la Igualdad.

Así, en los tres meses siguientes a la creación de la Comisión de Igualdad, se ha impartido formación a las personas que participan en la misma a través de sesiones de empoderamiento. Por otro lado, en estas sesiones se ha trabajado y consensado con la Comisión el primer esqueleto o estructura del Plan de Igualdad.

Los objetivos de estas sesiones de empoderamiento han sido:

- Conocimiento mutuo entre diferentes agentes.
- Trabajar la cohesión grupal
- Sensibilizar sobre la igualdad.
- Integrar diversos conceptos básicos de igualdad.
- Conocer el esqueleto del Plan de Igualdad y recoger las aportaciones.

Así, se ha diseñado el primer borrador del Plan para el final de esta segunda fase.

La participación de estas sesiones de empoderamiento ha sido la siguiente:

12 concejales de 9 localidades diferentes (mujeres).

## 3º FASE

### SESIONES PARTICIPATIVAS

3. En esta tercera fase se ha abordado la fase de transformación y programación a través de una metodología participativa que ha permitido definir los criterios, prioridades, condiciones y programas del Plan a través de la reflexión y el debate colectivo en las sesiones de participación.

La estructura de estas sesiones ha sido la siguiente:

- Formación básica en materia de igualdad.
- Presentar el esqueleto del Plan para la Igualdad.
- Trabajo en equipo para recoger aportaciones al Plan.

Las sesiones de participación han sido dinamizadas por Idoia Lekue, asesora de igualdad, y por la técnica de Igualdad de la Mancomunidad, y han tenido una duración de 3 horas.

Para las sesiones participativas, se han tomado como base las principales conclusiones y propuestas extraídas del diagnóstico.

En la elaboración del Plan han participado un total de 76 personas. 62 mujeres y 14 hombres.

	Nº de re-uniones	Participantes	Mujeres	Hombres	TOTAL
<b>Comisión de Igualdad</b>	3	Concejalías de igualdad de los 14 ayuntamientos	12		12
<b>Alcaldías y concejalías</b>	1	Alcaldías y concejalías de los 14 ayuntamientos	10	9	19
<b>Trabajadores/as municipales</b>	1	Personal técnico de Servicios Sociales, cultura, administración, bibliotecas y secretaría	15	2	17
<b>Mancomunidad</b>	1	Personal técnico de la Macomunidad	8		8
<b>Ciudadanía</b>	1	APYMAS, grupos de mujeres, asociaciones deportivas, sindicatos	10	1	11
<b>Desarrollo local</b>	1	Agencia de Desarrollo, Cederna Garalur, Servicios Generales	7	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>		<b>62</b>	<b>14</b>	<b>76</b>

## 4º FASE

### FOCUS GRUP o sesiones de contraste

Se ha realizado un “Focus grup” con la Comisión de Igualdad, responsables de igualdad y personas expertas.

El objetivo de este Focus Grup ha sido contrastar la estructura y el fondo del Plan para la Igualdad elaborado anteriormente.

Para cerrar el proceso se ha ofrecido a todas las personas participantes la posibilidad de realizar un borrador del Plan y aportaciones al mismo, y se han recibido 6 nuevas aportaciones de servicios y agentes.

## 5º FASE. APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN

Tras la aprobación por la Asamblea General de la Mancomunidad de Sakana, se realizarán sesiones de presentación dirigidas a la ciudadanía y agentes, en las que se podrán realizar aportaciones.

### • CRONOGRAMA O PROCESO DE TRABAJO

2019		
OCTUBRE-NOVIEMBRE-DICIEMBRE	1º fase	Creación de la Comisión de Igualdad
	2º fase	Talleres de empoderamiento y consensuar el esqueleto del PI
2020		
ENERO	3º fase	<b>Comenzar con el diseño del Plan de Igualdad</b> <b>Sesiones participativas</b>
FEBRERO	Otsailak 3, 17:00-20:00	Alcaldías y concejalías
	Otsailak 7, 10:00-13:00	Personal técnico municipal y Servicios Sociales
	Otsailak 14, 10:00-13:00	Personal técnico de la Mancomunidad
	Otsailak 17, 17:00-20:00	Ciudadanía, asociaciones, Apymas...
	Otsailak 21, 10:00-13:00	Desarrollo local-Agencia de Desarrollo y Cederna Garalur, ...
MARZO-ABRIL	3º fase	Redacción del plan
MAYO-JUNIO	3º fase	<b>1º Contraste del primer borrador</b> Focus grup Participación online
	5º fase	Aprobación y divulgación del documento final
	JUNIO	5º fase



## COMUNICACIÓN DEL PROCESO

A lo largo del proceso se ha dado mucha importancia a la comunicación y se han realizado diversas acciones comunicativas para garantizar la participación de la ciudadanía y agentes.

- Rueda de prensa: una vez finalizada la fase 2 y antes de comenzar la fase 3.
- Cartas personalizadas a todo el personal político de Sakana.
- Invitaciones personalizadas por grupo de interés.
- Diferentes soportes que informaban de las sesiones de participación. (carteles, vídeo...).
- Notas de prensa enviadas a los medios de comunicación locales.

## PRINCIPIOS TENIDOS EN CUENTA EN EL PROCESO

**Participación:** participación de agentes, ciudadanía e instituciones a través de la construcción colectiva.

**Colaboración:** relaciones basadas en la colaboración con todos los grupos de interés.

**Flexibilidad:** se han realizado ajustes del proceso por necesidad de las circunstancias.

**Educación y proceso de transformación:** además del resultado final se ha querido dar importancia al proceso.

Todos los procesos de transformación son procesos educativos y a éste también se le ha dedicado espacio. Por ello, las sesiones de empoderamiento de la personas de la comisión de Igualdad cobraron una importancia vital al inicio del proceso.

**Comunicación:** Llamar la atención, suscitar el debate e identificar a la ciudadanía con el proceso. La implicación y motivación debe lograrse desde el inicio del proceso.

Modelo de comportamiento:

**CONOCER** (recibir y dar información) – **INTERIORIZAR** (Identificación y emoción) - **ACTUAR** (acción, participación.)

**Criterios lingüísticos:** Todo el proceso de participación se ha realizado en euskera y se ha ofrecido a las personas que no lo hablan la posibilidad de utilizar su lengua.

**Servicio de cuidados:** se ofreció un servicio de cuidado para las sesiones participativas.



2<sup>a</sup>  
PARTE  
ÁREAS DE  
INTERVENCIÓN

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN, PROGRAMAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS

El I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Sakana se ha estructurado en 4 áreas de intervención.

- 1ª ÁREA DE INTERVENCIÓN. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
- 2ª ÁREA DE INTERVENCIÓN: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS
- 3ª ÁREA DE INTERVENCIÓN. NUEVO PACTO SOCIAL PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA
- 4ª AREA DE INTERVENCIÓN: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES EN LA SOCIEDAD

## CRITERIOS PARA EL PLAN DE IGUALDAD

**Para promover la igualdad de mujeres y hombres es necesario coordinar todas las políticas públicas de igualdad, es decir, establecer los mismos objetivos y una estrategia conjunta en todas las administraciones, lo que en nuestro caso implica la necesidad de unificar el trabajo de la Administración de la Comunidad Foral y de las administraciones locales.**

Como se ha señalado anteriormente, este Plan para la igualdad de género en las Entidades Locales de Navarra. Itinerario de planificación, gestión y evaluación del trabajo en las Áreas de Igualdad de los ayuntamientos, en el que se detalla el porcentaje de dedicación anual al área de igualdad que se destinará a cada ámbito de intervención.

1º Área de intervención. Gobernanza local y transversalidad de género	50%
2ª Área de intervención: vidas libres de violencias machistas	15%
3ª Área de intervención. Nuevo Pacto Social para la Sostenibilidad de la Vida	15%
4ª Área de intervención. Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores en la sociedad	20%

### 2.1. ÁREA DE INTERVENCIÓN. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO



El principal objetivo de intervención en materia de Gobernanza Local y transversalidad de género es la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones regionales, mediante la implantación de medidas para el desarrollo de políticas de igualdad comarcales.

La incorporación de la perspectiva de igualdad de género no debe realizarse de forma aislada, es decir, no está vinculada a un único ámbito, sino que debe implicar a diferentes sectores (alcaldías y grupos políticos, secretarías municipales, representantes de diferentes ámbitos, representación legal del personal, etc.). En definitiva, es responsabilidad del personal de todos los ámbitos ir incorporando

la perspectiva de género en el diseño, planificación y evaluación de las políticas públicas.

**La LEY FORAL 17/2019, de 4 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres define la “transversalidad de género”** como la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de forma que se incorpore la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.

**La LEY FORAL 17/2019, de 4 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece en su artículo 12 que las entidades locales incorporarán el principio de igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias.**

- b) Establecer los instrumentos necesarios para integrar la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMA	OBJETIVO	MEDIDAS
<b>GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</b>  	1 <b>MODELO PARA EL IMPULSO, DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD COMARCALES</b>	Dar solidez al modelo de impulso, desarrollo, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad.	13
	2 <b>ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN NECESARIAS PARA LOGRAR UNA MEJOR GOBERNANZA POR LA IGUALDAD</b>	Que las administraciones locales dispongan de estructuras que garanticen el desarrollo de este plan y proporcionar coordinación entre ellas.	11
	3 <b>FORMACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA PARA INTEGRAR LA ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA ENTIDAD LOCAL</b>	Incorporación por parte del personal técnico de la administración local y del personal político de la perspectiva de igualdad en sus actuaciones.	12
	4 <b>PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGÚN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>	Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de la administración local.	13
	5 <b>DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA COMARCA TENIENDO EN CUENTA LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>	Incidencia positiva de la estrategia de desarrollo comarcal en la igualdad de género.	14

## 2.2. ÁREA DE INTERVENCIÓN VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS



La violencia machista es una de las manifestaciones más graves de los desequilibrios de poder entre mujeres y hombres.

**La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, de lucha contra la Violencia hacia las Mujeres, define la violencia contra las mujeres como:**

*“se entiende por violencia contra las mujeres la que se ejerce contra estas por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada”.*

El Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana trabajará este área de intervención posibilitando la coordinación efectiva de los recursos existentes con el resto de agentes y servicios de la comarca, creando los mecanismos más adecuados para ello. Y por otro lado, trabajando la prevención y sensibilización ciudadana.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMA	OBJETIVO	MEDIDAS
<b>VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS</b>  	6 <b>DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN LA COMARCA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b>	Posibilitar la <b>coordinación de los recursos existentes en Sakana y ofrecer una atención adecuada a las mujeres</b> que han sufrido violencia creando los mecanismos más adecuados para ello.	13
	7 <b>VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS</b>	Trabajar en <b>sensibilización</b> y prevención en relación a la violencia contra las mujeres.	13

## 2.3. ÁREA DE INTERVENCIÓN NUEVO PACTO SOCIAL PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA



El 3º área de intervención abordará el nuevo pacto social que tendrá como ejes una Sakana vivible y la Sostenibilidad de la Vida.

**La falta de igualdad que sufren las mujeres, que vulnera también el fundamento de los derechos humanos, se debe al carácter estructural de la desigualdad de género de raíz profunda, detrás de la cual se encuentran los estereotipos y roles de género, todavía marcados y causantes de diferentes distinciones y reputaciones sociales, que mantienen relaciones desiguales de poder.**

Para poner fin a esta situación, resulta necesario no sólo abordar un cambio en la sociedad para eliminar brechas de género como la salarial o la segregación vertical y horizontal, sino también superar el déficit existente hoy en día en lo que se refiere a la corresponsabilidad y las dificultades para la participación social y política de las mujeres

Para avanzar en la igualdad sustantiva es necesario cambiar el modelo social que ponga en valor la sostenibilidad de la vida y rompa estereotipos y roles de género. Para ello, hay que hacer más en el camino a recorrer, pero, con ello, hay que cambiar las formas de hacer y conseguir que los derechos de las mujeres sean una realidad.

Es evidente que los roles de género siguen vivos, lo que está relacionado con la división sexual del trabajo, ya que distingue entre trabajo productivo (que comprende las actividades que generan bienes y servicios a cambio de una remuneración) y trabajo reproductivo (actividades que no generan ingresos, pero que a su vez son necesarias para la vida).

**Sin embargo, el concepto de sostenibilidad de la vida abarca ambos ámbitos y los supedita entre sí porque ambos cumplen una función social y económica para la sociedad. Todas las personas pueden tener necesidad de cuidado en alguna etapa de su vida y todos los trabajos tienen valor económico, sean o no de pago.**

En este sentido, es de vital importancia que las administraciones públicas pongan los medios para contribuir a la sostenibilidad de la vida de todas las personas, sin olvidar a los agentes sociales y económicos, como parte activa del cambio, generador de nuevos valores y modelos en las organizaciones.

ÁREA DE INTERVENCIÓN		PROGRAMA	OBJETIVO	MEDIDAS
<b>NUEVO PACTO SOCIAL PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA</b>  	8	<b>PUESTA EN VALOR DE LAS TAREAS DE CUIDADO POR SER INDISPENSABLES PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA</b>	<b>Promover el cambio de valores</b> impulsando la corresponsabilidad y la ética del cuidado necesaria para garantizar la sostenibilidad de la vida.	8
	9	<b>TRABAJOS DIGNOS Y EQUITATIVOS DE LOS CUIDADOS EN LA COMARCA</b>	Garantizar un <b>desempeño digno y equitativo de los cuidados</b> tanto a nivel familiar como profesional.	5

## 2.4. ÁREA DE INTERVENCIÓN EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES EN LA SOCIEDAD



Este área de intervención establece la necesidad de **crear las condiciones que fomenten el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres** para que su participación en la vida sociopolítica de la comarca sea cada vez mayor.

En este sentido, promover el **cambio de valores en la comarca mediante la eliminación de roles y estereotipos**.

**LEY FORAL 17/2019** EL CAPÍTULO I DEL TÍTULO IV hace referencia a la ciudadanía activa, el empoderamiento y la participación, señalando las medidas relacionadas con el ámbito social, político, deportivo y a las tecnologías de la información y la sociedad digital.

Principio de actuación d) Empoderamiento de las mujeres. Promover su autonomía y participación como estrategia para avanzar en la justicia social y lograr la igualdad.

28. Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del medio rural.

ÁREA DE INTERVENCIÓN		PROGRAMA	OBJETIVO	MEDIDAS
<b>EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES EN LA SOCIEDAD</b>  	10	<b>AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	Promover medidas de fomento del empoderamiento colectivo y personal de las mujeres y favorecer su autonomía socioeconómica.	16
	11	<b>PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES</b>	Impulsar la participación sociopolítica de las mujeres, creando las condiciones para que las mujeres de Sakana sean interlocutoras sociopolíticas de pleno derecho.	5
	12	<b>ERROTIK SAKANA PAREKIDEA. CAMBIO DE VALORES DE LA CIUDADANÍA Y UNA SAKANA A FAVOR DE LA IGUALDAD</b>	Promover el cambio de valores en Sakana, eliminando estereotipos. Tomando medidas para que sea una comarca a favor de la igualdad.	18
	13	<b>PUEBLOS COEDUCADORES</b>	Sentar las bases para crear municipios educadores centrados en la coeducación y el buen trato.	10

## 4 ÁREAS DE INTERVENCIÓN, 13 PROGRAMAS Y 151 MEDIDAS

	ÁREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMA	MEDIDAS
	1	5	63
	1	2	26
	1	2	13
	1	4	49
<b>TOTAL</b>	4	13	151

ESKU HARTZE ARLOA		PROGRAMA	HELBURUA	NEURRIAK
<b>GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</b>  	1	<b>MODELO</b> PARA EL IMPULSO, DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD COMARCALES	Dar solidez al modelo de impulso, desarrollo, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad.	13
	2	<b>ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN</b> NECESARIAS PARA LOGRAR UNA MEJOR GOBERNANZA POR LA IGUALDAD	Que las administraciones locales dispongan de estructuras que garanticen el desarrollo de este plan y proporcionar coordinación entre ellas.	11
	3	<b>FORMACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA</b> PARA INTEGRAR LA ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA ENTIDAD LOCAL	Incorporación por parte del personal técnico de la administración local y del personal político de la perspectiva de igualdad en sus actuaciones.	12
	4	<b>PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO</b> SEGÚN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de la administración local.	13
	5	<b>DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA COMARCA</b> TENIENDO EN CUENTA LA IGUALDAD DE GÉNERO	Incidencia positiva de la estrategia de desarrollo comarcal en la igualdad de género.	14
<b>VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS</b>  	6	<b>DETECCIÓN Y ATENCIÓN</b> EN LA COMARCA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Posibilitar la <b>coordinación de los recursos existentes en Sakana y ofrecer una atención adecuada a las mujeres</b> que han sufrido violencia creando los mecanismos más adecuados para ello.	13
	7	<b>VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS</b>	Trabajar en <b>sensibilización</b> y prevención en relación a la violencia contra las mujeres.	13
<b>NUEVO PACTO SOCIAL PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA</b>  	8	<b>PUESTA EN VALOR DE LAS TAREAS DE CUIDADO</b> POR SER INDISPENSABLES PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA	<b>Promover el cambio de valores</b> impulsando la corresponsabilidad y la ética del cuidado necesaria para garantizar la sostenibilidad de la vida.	8
	9	<b>TRABAJOS DIGNOS Y EQUITATIVOS</b> DE LOS CUIDADOS EN LA COMARCA	Garantizar un <b>desempeño digno y equitativo de los cuidados</b> tanto a nivel familiar como profesional.	5

<p><b>EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES EN LA SOCIEDAD</b></p> 	10	<b>AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	Promover medidas de fomento del empoderamiento colectivo y personal de las mujeres y favorecer su autonomía socioeconómica.	16
	11	<b>PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES</b>	Impulsar la participación sociopolítica de las mujeres, creando las condiciones para que las mujeres de Sakana sean interlocutoras sociopolíticas de pleno derecho.	5
	12	<b>ERROTIK SAKANA PAREKIDEA. CAMBIO DE VALORES DE LA CIUDADANÍA Y UNA SAKANA A FAVOR DE LA IGUALDAD</b>	Promover el cambio de valores en Sakana, eliminando estereotipos. Tomando medidas para que sea una comarca a favor de la igualdad.	18
	13	<b>PUEBLOS COEDUCADORES</b>	Sentar las bases para crear municipios educadores centrados en la coeducación y el buen trato.	10



ÁREA DE INTERVENCIÓN: GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO							
1 PROGRAMA: MODELO DE IMPULSO, DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD COMARCALES							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: DAR SOLIDEZ AL MODELO DE IMPULSO, DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LA COMARCA.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
G. 1.1	Puesta en marcha y gestión del I Plan para la Igualdad de Sakana.	Aprobación y gestión y seguimiento por parte de la Asamblea General del Plan cuya duración será desde el 2020 hasta el 2023.	Servicio de Igualdad, Comisión de Igualdad, Presidencia, Asamblea General, todos los servicios				
G. 1.2	Informar al personal técnico de la administración local y al personal político del Plan.	Crear materiales y soportes para la difusión del Plan y realizar sesiones de presentación.	Servicio de Igualdad, Gerencia, Comisión de Igualdad				
G. 1.3	Diseño de nuevas estrategias de comunicación para el despliegue del Plan para la Igualdad, así como de otras actividades relacionadas con la igualdad. Alineadas con la estrategia de comunicación de la organización.	Desarrollo de la estrategia de comunicación del Plan para la Igualdad, unida a la estrategia de comunicación de la Mancomunidad.	Servicio de Igualdad, Gerencia, Comunicación				
G. 1.4	Presentaciones para la divulgación del Plan de Igualdad.	Realizar presentaciones para dar a conocer el Plan a la ciudadanía y agentes (en los pueblos, en los centros escolares, redes sociales, incorporando la perspectiva de la diversidad cultural).	Servicio de Igualdad, Ayuntamientos				
G. 1.5	Alimentar y reforzar la sección de Igualdad y las redes sociales del sitio web de la mancomunidad para reforzar la visibilidad interna y externa de las políticas de igualdad comarcales	Alimentar la sección de Igualdad de la página web y las redes sociales.	Servicio de Igualdad, Comunicación				
G. 1.6	Garantizar la presencia de políticas de Igualdad en los canales de comunicación y páginas web de los ayuntamientos de Sakana	Facilitar los canales de información sobre igualdad en las páginas de los 14 ayuntamientos.	Servicio de Igualdad, Ayuntamientos, Comisión de Igualdad				
G. 1.7	Promover canales de comunicación eficaces para trabajar el tema de la igualdad	Crear un canal de comunicación para tratar temas de igualdad (redes sociales, grupo virtual...)	Servicio de Igualdad				
G. 1.8	Realizar planificaciones anuales en el marco del Plan de Igualdad y aprobarlas en Comisión de Igualdad	Aprobación la planificación anual en la Comisión e integrarla en el sistema de calidad.	Servicio de Igualdad Calidad, Gerencia				



G. 1.9	Realizar y difundir la evaluación anual del Plan de Igualdad	Evaluación anual, propuesta de medidas de mejora y aprobación en Comisión de la memoria.	Servicio de Igualdad Calidad, Gerencia				
G. 1.10	Evaluación continua o sistematización del Plan para la Igualdad utilizando modelos simplificados y atractivos.	Darlo a conocer mediante un modelo simplificado, para realizar el seguimiento del plan y expresar el punto de vista del proceso	Servicio de Igualdad Calidad, Gerencia				
G. 1.11	Cumplimentación de fichas de seguimiento por áreas de evaluación del PI (para comprobar el cumplimiento del Plan en las diferentes áreas y servicios).	Garantizar la sistematización de las fichas de seguimiento	Servicio de Igualdad Todos los servicios de Mank Ayuntamientos				
G. 1.12	Ofrecer recursos para adecuar y acercar el PI comarcal a los pueblos.	Definir las hojas de ruta por tipología de población teniendo en cuenta el PI comarcal.	Servicio de Igualdad Ayuntamientos				
G. 1.13	Buscar sinergias para dar a conocer el servicio y mantener una comunicación eficaz con los 14 ayuntamientos de Sakana	Mantener una comunicación eficaz con los responsables municipales y ofrecer asesoramiento.	Servicio de Igualdad, Comisión de Igualdad, Presidencia				

#### INDICADORES

Aprobación del plan  
 Nº de soportes creados  
 Nº de sesiones de presentación realizadas  
 Número de comparencias comunicativas  
 Número de traducciones  
 Número de presentaciones realizadas  
 Número de noticias publicadas en la sección de Igualdad  
 Número de apariciones en las páginas web de los ayuntamientos  
 Número de personas a las que llega la información desgregada por sexo  
 Nº de aportaciones recibidas para la planificación  
 Grado de cumplimiento de la planificación del año anterior  
 Memorias anuales  
 Plan y valoración de las acciones  
 Nº de actividades  
 Nº de fichas de seguimiento cumplimentadas  
 Valoración reflejada en las fichas de seguimiento  
 Número de "hojas de ruta" aprobadas y seguimiento y evaluación de las mismas  
 Asesoría y número de reuniones



2 PROGRAMA: ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN NECESARIAS PARA LOGRAR UNA MEJOR GOBERNANZA POR LA IGUALDAD							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Disponer de estructuras que garanticen el desarrollo de este plan por la administración local y proporcionar coordinación entre ellas.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
G. 2.1	Reforzar el Servicio de Igualdad.	Existencia del Servicio de Igualdad e incidencia del mismo en la actividad de la Mancomunidad.	Presidencia Técnica de igualdad				
G. 2.2	Participar en los espacios multidisciplinares o equipos estratégicos existentes o que se creen en la Mancomunidad o comarca de Sakana.	Garantizar la transversalidad en los espacios que se crean en la comarca.	Gerencia, Presidencia Todos los servicios de la Mank				
G. 2.3	Impulsar la coordinación entre los ayuntamientos de Sakana para llevar a cabo proyectos, programas y planes en materia de igualdad.	14 ayuntamientos, 3 Servicios Sociales, Sakana Mank, Agencia de Desarrollo .	Servicio de Igualdad Ayuntamientos, Servicios Sociales, Servicios de la Mancomunidad				
G. 2.4	Consolidar la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana y aprobar su reglamento .	Aprobar y realizar el seguimiento del Reglamento interno de la Comisión.	Servicio de Igualdad Secretaría, Gerencia, Comisión de Igualdad				
G. 2.5	Fomentar el hábito de colaboración entre la Mancomunidad y otras instituciones y vincular la transversalidad con la práctica cotidiana.	Seguimiento de proyectos multidisciplinares creados en el marco del Plan Estratégico.	Gerencia, Presidencia Todos los servicios de la Mank				
G. 2.6	Asesorar y formar a otros grupos de interés (grupos de mujeres y/o feministas, asociaciones, etc.).	Asesorar a los grupos de interés.	Servicio de Igualdad				
G. 2.7	Consensuar la estructura de coordinación que se cree tanto dentro del Plan Estratégico de Sakana como del PI.	Puesta en marcha del sistema de seguimiento del PI en la estructura de coordinación que se genera en el marco del Plan Estratégico.	Gerencia, Presidencia Todos los servicios de la Mank				
G. 2.8	Coordinación o contraste entre personal técnico para la definición de la planificación anual de servicios de la Mancomunidad	Coordinación entre los diferentes Servicios de la Mancomunidad antes de la elaboración de las planificaciones anuales.	Gerencia, Presidencia Todos los servicios de la Mank				
G. 2.9	Firma de un convenio de colaboración entre los dos Servicios de Igualdad comarcales.	Firma de un convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Alsasua y el Servicio de Igualdad de la Mancomunidad.	Presidencia, Ayuntamiento de Alsasua				



G. 2.10	Participación en los programas organizados por el Instituto Navarro para la Igualdad.	Establecer cauces de coordinación permanente con el INAI.	Servicio de Igualdad				
G. 2.11	Participación en la red de técnicas de igualdad de Navarra y participación en acciones y programas conjuntos.	Habilitar vías que garanticen la coordinación permanente con la Red de Técnicos de Igualdad.	Servicio de Igualdad				

### INDICADORES

Capacidad para influir del Servicio de Igualdad  
Nº de reuniones en las que se ha participado  
Y número de espacios diferentes  
Número de proyectos llevados a cabo en colaboración y valoración de los mismos  
Asistencia a la Comisión  
Nº de aportaciones realizadas  
Nº de proyectos llevados a cabo en colaboración  
Valoración de estos proyectos  
Nº de asesoramientos realizados  
Número de reuniones realizadas y sistematización de las mismas  
Nº de reuniones de contraste realizadas en colaboración  
Si se ha firmado el convenio



3 PROGRAMA: FORMACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA PARA INTEGRAR LA ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA ENTIDAD LOCAL							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Incorporación por parte del personal técnico de la administración local y del personal político de la perspectiva de igualdad en sus actuaciones.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
G. 3.1	Realización de un estudio para conocer las necesidades formativas en materia de igualdad del personal técnico de los 14 ayuntamientos y de la Mancomunidad.	Realizar un estudio de necesidades formativas mediante un cuestionario.	Servicio de Igualdad Todos los Servicios Mank, Ayuntamientos, Servicios Sociales Agencia de Desarrollo				
G. 3.2	Realizar un estudio para conocer las necesidades formativas del personal político en materia de igualdad.	Realizar un estudio de necesidades formativas mediante un cuestionario.	Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad Representantes políticos/ as municipales				
G. 3.3	Diseñar y poner en marcha un plan de formación permanente para el personal de la administración local (técnicos de la Mancomunidad y ayuntamientos)	Plan de formación para la incorporación de la perspectiva integrada de género.	Servicio de igualdad, Gerencia				
G. 3.4	Poner medios para asesorar al personal de la administración local en la integración de la perspectiva de género integrada	Garantizar el asesoramiento desde el Servicio de Igualdad.	Servicio de Igualdad				
G. 3.5	Plan de formación permanente para personal político comarcal.	Diseño y puesta en marcha del Plan de formación para la incorporación de la perspectiva integrada de género.	Servicio de igualdad, Gerencia				
G. 3.6	Poner medios para asesorar al personal político en la integración de enfoque de género.	Garantizar el asesoramiento desde el Servicio de Igualdad.	Servicio de Igualdad Representación política de Igualdad				
G. 3.7	Creación y difusión de un libro guía sobre lenguaje e imágenes no sexistas.	Poner en marcha una herramienta eficaz de formación en lenguaje integrador.	Servicio de Igualdad, Gerencia Comunicación				
G. 3.8	Crear una red de comunicación sobre temas de igualdad para compartir información (artículos, libros, noticias, enlaces, formación, etc.).		Servicio de Igualdad				
G. 3.9	Analizar y actualizar la accesibilidad del plan de acogida dirigido al personal político municipal	Reparto y explicación de la guía de acogida al inicio de la legislatura.	Servicio de Igualdad				
G. 3.10	Informar al personal político municipal nuevo de la guía de acogida		Servicio de Igualdad				



G. 3.11	Analizar y actualizar la accesibilidad de la guía dirigida al personal de la Administración Local.		Servicio de Igualdad				
G. 3.12	Informar sobre la Guía de Acogida al nuevo personal de la administración local.	Hacer llegar la Guía a todo el personal de la administración local y presentarla.	Servicio de Igualdad				

**INDICADORES**

- Realización del estudio
- Nº de participantes desagregado por sexo
- Realización del estudio
- Nº de de participantes desagregado por sexo
- Nº de asesoramientos prestados
- Creación del medio o herramienta
- Creación de una red de comunicaciones
- Número de personas que reciben información teniendo en cuenta la variable de sexo
- Número de concejales y concejales que han recibido la guía de acogida
- Número de trabajadores y trabajadoras que han recibido la guía



4 PROGRAMA: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGÚN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de la administración local.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
G. 4.1	Asesorar en comunicación inclusiva y no sexista	Asesoramiento para garantizar la comunicación incluyente en la Administración Local	Servicio de Igualdad				
G. 4.2	Consensuar criterios de comunicación inclusiva y no sexista para la posterior aprobación de una ordenanza (dar a conocer a técnicos y representantes políticos de la mancomunidad y de los ayuntamientos).	Recoger los criterios relativos a la comunicación incluyente, para que en el futuro se pueda aprobar la ordenanza.	Servicio de Igualdad Secretaría Comisión de Igualdad 14 ayuntamientos				
G. 4.3	Teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo, realizar un análisis de los documentos oficiales y si es necesario realizar una modificación de los mismos.	Análisis de los documentos oficiales municipales y mancomunados y, en su caso, subsanación de los mismos.	Servicio de Igualdad Secretaría 14 ayuntamientos, Todos los Servicios Mank				
G. 4.4	Realizar un análisis anual del grado de cumplimiento teniendo en cuenta criterios de comunicación inclusiva y no sexista.	Análisis del grado de cumplimiento y propuestas de mejora	Servicio de Igualdad Secretaría 14 ayuntamientos				
G. 4.5	Definir el procedimiento de recogida sistemática de datos en todas las recopilaciones de datos y estudios y ofrecer recursos y estrategias, realizando un seguimiento anual de las mismas	Tal y como establece la LF 17/2019, integrar sistemáticamente la variable sexo a todas las estadísticas, encuestas y recopilaciones de datos que se realicen.	Servicio de Igualdad Secretaría 14 ayuntamientos, Todos los Servicios Mank				
G. 4.6	Poner en marcha procedimientos para la inclusión de cláusulas de igualdad. (subvenciones, convocatorias de puestos de trabajo, convenios, becas) y seguimiento de su nivel de cumplimiento.	Tal y como establece la LF 17/2019 en su artículo 18, se pondrá en marcha el procedimiento para la inclusión de cláusulas de igualdad en las ayudas públicas de las administraciones locales.	Servicio de Igualdad Secretaría 14 ayuntamientos				
G. 4.7	Previo a la aprobación de cualquier norma o plan que se presente en una administración comarcal, establecer los medios previos para la realización de la evaluación del impacto en función del género	Se incluirá el informe de impacto de género en todas las normas, planes, programas y actuaciones de la administración local de Sakana.	Departamento o entidad que promueve la norma Servicio de Igualdad				



G. 4.8	Elaborar, actualizar y dar a conocer una guía de pautas adaptadas a las necesidades de cada área para integrar la perspectiva de género.	Consensuar pautas adaptadas a cada área o servicio.	Servicio de Igualdad Servicios de Mank, 14 ayuntamientos				
G. 4.9	Crear y hacer seguimiento de las condiciones para la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de calidad.	y trabajarlas Establecer las vías para unir el Sistema de Calidad y el Servicio de Igualdad de la Mancomunidad.	Encargada de Calidad, Gerencia, Servicio de Igualdad Servicios de Mank				
G. 4.10	Establecer criterios para garantizar la paridad en los órganos decisorios y actos públicos de la comarca.	Establecer criterios de presencia equilibrada en las comisiones de trabajo permanentes, en los tribunales... y acordar criterios para garantizar la paridad.	Presidencia Servicio de Igualdad				
G. 4.11	Impulsar la presencia de las mujeres en las convocatorias, concursos... que organizan la Mancomunidad y los ayuntamientos de la comarca.	Establecer acciones positivas y de sensibilización para la participación de las mujeres.	Servicio de Igualdad Presidencia Gerencia				
G. 4.12	Aprobar un Plan de Igualdad Interno, en relación con la organización y gestión de la propia Mancomunidad.		Servicio de Igualdad Gerencia Todos los servicios de la Mancomunidad				
G. 4.13	Inicio del estudio del impacto de mujeres y hombres en los presupuestos y ordenanzas que aprueben la Mancomunidad y los ayuntamientos.		Servicio de Igualdad, Gerencia, Secretaría, Intervención Ayuntamientos				

### INDICADORES

Nº de asesoramientos prestados  
 Nº de ordenanzas aprobadas  
 Realización del estudio y número de correcciones  
 Análisis del grado de cumplimiento y porcentaje  
 Nº de estudios realizados teniendo en cuenta la variable sexo  
 Nº de áreas o servicios con variable sexo incluida en las bases de datos  
 Nº de procedimientos aprobados teniendo en cuenta las cláusulas de igualdad  
 Nº de informes de impacto de género realizados  
 Nº de guías de instrucciones elaboradas y valoración de las mismas  
 Nº de actuaciones del sistema de calidad en los que se ha tenido en cuenta el PI.  
 Nº de órganos decisorios en los que se ha garantizado la paridad  
 Si se han establecido o no criterios y su grado de cumplimiento.  
 Aprobación del Plan  
 Número de personal participante según la variable de sexo  
 Si se ha empezado a analizar el impacto. Presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad con respecto al total del presupuesto de la Mank.



5 PROGRAMA: DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA COMARCA TENIENDO EN CUENTA LA IGUALDAD DE GÉNERO							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Incidencia positiva de la estrategia de desarrollo comarcal en la igualdad de género.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
G. 5.1	Apoyo y asesoramiento para la integración de la perspectiva de género en la estrategia de desarrollo de Sakana.	Ofrecer asesoramiento para una influencia positiva de las estrategias de desarrollo de Sakana en la igualdad de género.	Servicio de Igualdad, Agencia de Desarrollo, Cederna Garalur Otros agentes socioeconómicos				
G. 5.2	Promover informes y estudios sobre la comarca que incorporen la perspectiva de género dentro del observatorio socioeconómico de Sakana.	Incorporar la perspectiva de género en los informes y estudios que se realizan en el marco del observatorio socioeconómico de Sakana.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Cederna Garalur Otros agentes socioeconómicos				
G. 5.3	Conocer otras experiencias que promuevan el desarrollo local igualitario y fomentar la colaboración.	Conocer otras experiencias y crear cauces de colaboración.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Cederna Garalur				
G. 5.4	Informar sobre este Plan de Igualdad en empresas y otras entidades de Sakana.	Realizar presentaciones del Plan para la Igualdad en diferentes formatos.	Servicio de Igualdad				
G. 5.5	Elaborar planes para la igualdad en empresas o entidades privadas de la comarca. Promover su realización, informando de las subvenciones que concede el Gobierno de Navarra.	Informar sobre las subvenciones que concede el Gobierno de Navarra para planes para la igualdad en las empresas.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo				
G. 5.6	Ofrecer información y asesoramiento para la puesta en marcha de políticas de igualdad por parte de las empresas de la comarca.		Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo				
G. 5.7	Visibilizar las empresas de Sakana que han aprobado el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.	Informar sobre los Planes para la Igualdad aprobados y ponerlos en valor.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo				
G. 5.8	Adoptar medidas para favorecer el empoderamiento de las mujeres del medio rural.	Tal y como regula la LF 17/2019, promocionar los medios que tengan en cuenta la realidad de las mujeres del mundo rural dentro de la escuela del empoderamiento.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Cederna Garalur				
G. 5.9	Promover y reconocer la transmisión de los conocimientos tradicionales de las mujeres en el sector agropecuario en el medio rural.	Puesta en marcha de programas de promoción de la transmisión de conocimientos tradicionales de las mujeres del sector agropecuario en colaboración con la Agencia de Desarrollo.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Belardi				



G. 5.10	Promover acciones a favor de la implantación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación siempre desde criterios de igualdad.	Impulsar y poner en marcha proyectos para reducir la brecha digital en materia de género.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Técnica de cultura				
G. 5.11	Garantizar la perspectiva de género en los programas de orientación profesional y promover actuaciones dirigidas a romper estereotipos a la hora de elegir los estudios.	Puesta en marcha de un programa académico "elección libre de Género, en colaboración con agentes y centros educativos de Sakana.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Cederna Garalu Centros de ESO				
G. 5.12	Poner medios para promover la igualdad de mujeres y hombres en los programas dirigidos a personas desempleadas.		Servicio de Igualdad Cederna Garalur				
G. 5.13	Fomentar grupos o iniciativas que impulsen a las mujeres en las áreas tecnológicas y científicas.	Impulsar programas e iniciativas centradas en Mujeres y STEM.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo (Dinabide)				
G. 5.14	Asesorar en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de movilidad.	Ofrecer medios para incorporar la perspectiva de género dentro del proyecto BERTAN para la movilidad. Diseñar y desarrollar propuestas que mejoren las condiciones de acceso al transporte público y la precariedad en el acceso al coche de forma permanente por parte de las mujeres.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo				

**INDICADORES**

- Nº de asesorías
- Nº de estudios con perspectiva de género
- Nº de intercambios llevados a cabo
- Nº de presentaciones realizadas
- Nº de empresas que han aprobado el PI
- Nº de asesoramientos prestados
- Nº de actuaciones realizadas para promover el empoderamiento de las mujeres del medio rural.
- Nº de reuniones celebradas
- Repercusión del programa
- Nº de iniciativas llevadas a cabo



ÁREA DE INTERVENCIÓN VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTA S							
1 PROGRAMA: DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN LA COMARCA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Posibilitar la coordinación de los recursos existentes a nivel de Sakana y ofrecer una atención adecuada a las mujeres que han sufrido violencia creando los mecanismos más adecuados para ello.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				20 20	20 21	20 22	20 23
1. 1.1	Elaboración de un protocolo a nivel de Sakana para hacer frente a la violencia contra las mujeres.	Protocolo de respuesta coordinada y homogénea ante la violencia contra las mujeres en Sakana a partir del nuevo modelo de intervención de la Ley 14/2015 de Navarra.	Servicio de Igualdad de la Mancomunidad, Servicio de Igualdad del Ayto. de Alsasua 3 Servicios Sociales 3 Centros de Salud Policía Foral				
1. 1.2	Hacer seguimiento y garantizar la participación de las instituciones en la Mesa de Coordinación del Protocolo Local de Sakana.	Dinamizar la mesa de coordinación definida por el Protocolo Local y hacer un seguimiento del mismo.	Servicio de Igualdad de la Mancomunidad, Servicio de Igualdad del Ayto. de Alsasua				
1. 1.3	Crear y dinamizar otros espacios definidos por el protocolo.	Grupo asesor, grupo de representantes políticos y coordinación de los espacios que se consideren necesarios.	Servicio de Igualdad de la Mancomunidad, Servicio de Igualdad del Ayto. de Alsasua				
1. 1.4	Realizar una evaluación continua del Protocolo Local.		Servicio de Igualdad Mancomunidad, Servicio de Igualdad del Ayto. de Alsasua				
1. 1.5	Formación de profesionales que atienden a mujeres víctimas de la violencia machista.	Poner en marcha un plan permanente de formación en el marco del Protocolo Local a partir de las necesidades de los y las profesionales.	Servicio de Igualdad Mancomunidad, Servicio de Igualdad del Ayto. de Alsasua				
1. 1.6	Crear mecanismos que permitan la coordinación de los ayuntamientos de Sakana en materia de violencia machista.	Crear y dinamizar el espacio de coordinación de representantes municipales en el marco del Protocolo Local.	Servicio de Igualdad Mancomunidad, Servicio de Igualdad del Ayto. de Alsasua Ayuntamientos Comisión de Igualdad				
1. 1.7	Plan de formación dirigido a grupos políticos de Sakana.	Plan de Formación adaptado a las necesidades del personal político.	Servicio de Igualdad				
1. 1.8	Puesta en marcha del Plan de comunicación para garantizar la accesibilidad del Protocolo Local.	Atractivo plan de comunicación para llegar a la sociedad de Sakana.	Servicio de Igualdad Mancomunidad, Servicio de Igualdad del Ayto. de Alsasua				
1. 1.9	Divulgación de los recursos y creación de soportes existentes en la comarca.	Informar del recurso jarain.app	Servicio de Igualdad Mancomunidad, Servicio de Igualdad del Ayto. de Alsasua				
1. 1.10	Dotar de medios para garantizar el asesoramiento jurídico.	Dotar de medios para garantizar el asesoramiento jurídico.	Servicio de Igualdad de la Mancomunidad				



1. 1.11	Poner en marcha protocolos contra las agresiones sexistas en espacios festivos y de ocio.	Poner en marcha los protocolos contra las agresiones sexistas en los espacios de ocio y fiestas de los 14 pueblos de Sakana.	Servicio de Igualdad, Aytos.				
1. 1.12	Poner medios para ayudar en los procesos de empoderamiento de mujeres víctimas de violencia machista.		Servicio de Igualdad Mank Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Alsasua 3 Servicios Sociales 3 Centros de Salud Policía Foral				
1. 1.13	Creación de redes de apoyo para ofrecer apoyo a las mujeres víctimas de violencia machista.		Servicio de Igualdad Mank Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Alsasua 3 Servicios Sociales				

**INDICADORES**

- Elaboración del protocolo
- Nº de sesiones realizadas
- Nº de reuniones de coordinación
- Nº de personas participantes según variable sexo
- Resultado de la evaluación continua
- Nº de reuniones de seguimiento del protocolo realizadas
- Nº de horas de formación
- Nº de profesionales participantes según variable sexo
- Nº de reuniones celebradas
- Nº de participantes
- Número de representantes participantes según variable sexo
- Nº horas
- Número de comparecencias comunicativas
- Nº de soportes creados
- Interposición de recursos
- Nº de protocolos aprobados



ÁREA DE INTERVENCIÓN VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
2 2. PROGRAMA: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Trabajar en la sensibilización y prevención en relación a la violencia contra las mujeres.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
1.2.1	Denunciar públicamente los hechos que se dan a nivel de Sakana, en relación con la desigualdad, la discriminación y la violencia hacia las mujeres. Respuesta institucional.	Consensuar una respuesta institucional conjunta en todos los Ayuntamientos de Sakana.	Servicio de Igualdad Ayuntamientos Comisión de Igualdad				
1.2.2	Consolidar en todos los pueblos una campaña conjunta a favor de fiestas libres de agresiones sexistas (formación, información, sensibilización...).	Impulsar en colaboración con agentes municipales y locales campañas a favor de unas fiestas "libres de agresiones sexistas" en las 14 localidades.	Servicio de Igualdad, Ayuntamientos. Agentes locales y comisiones de fiestas				
1.2.3	Organizar campañas de sensibilización en torno a una serie de fechas concretas. (25 de noviembre,..)	Consensuar una programación comarcal en fechas significativas, participando en la campaña conjunta de Navarra.	Servicio de Igualdad, Ayuntamientos. Mank				
1.2.4	Poner en marcha actividades para trabajar la sensibilización entre la juventud.	Poner en marcha iniciativas para trabajar las relaciones entre los y las jóvenes y los buenos tratos.	Servicio de Igualdad, Ayuntamientos.				
1.2.5	Crear un espacio de formación y reflexión con monitorado de educación no formal para la prevención de la violencia sexista y el fomento de los buenos tratos.		Servicio de Igualdad, Ayuntamientos.				
1.2.6	Sensibilización para detectar y combatir las agresiones que se producen a través de las redes sociales.	Debates sobre su uso.	Servicio de Igualdad Servicios Sociales Técnicos/as de Cultura				
1.2.7	Crear un material de sensibilización en torno a la violencia machista y poner los medios para visibilizar la situación.	Teniendo en cuenta las diferentes edades y la interseccionalidad.	Servicio de Igualdad				
1.2.8	Organizar talleres dirigidos a mujeres. Cómo detectar la violencia, cómo combatirla y autodefensa feminista.		Servicio de Igualdad				
1.2.9	Campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que participen activamente en la lucha contra la violencia sexista.		Servicio de Igualdad				



1. 2.10	Promover y visualizar espacios libres de violencia contra las mujeres (asociaciones de comerciantes, hostelería...).		Servicio de Igualdad				
1. 2.11	Participación en programas a nivel de Navarra.		Servicio de Igualdad				
1. 2.12	Trabajar con los medios de comunicación locales sobre la violencia y crear un espacio de coordinación.		Servicio de Igualdad				
1. 2.13	Promover la aprobación de protocolos contra la violencia hacia las mujeres en las empresas.		Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Sindicatos				

**INDICADORES**

Establecimiento de una serie de criterios. Haber tenido en cuenta dichos criterios  
 Nº de acciones llevadas a cabo y nº de reuniones de coo  
 Nº de actividades organizadas  
 Número de participantes desagregado por sexo  
 Nº de iniciativas organizadas y número de participantes teniendo en cuenta la variable sexo. Valoración de las personas que han participado.  
 Nº de materiales y repercusión conseguida  
 Nº de talleres organizados  
 Nº de mujeres participantes  
 Valoración de las participantes.  
 Nº de talleres organizados  
 Nº de hombres participantes  
 Valoración de los participantes  
 Nº de reuniones de coordinación



ÁREA DE INTERVENCIÓN NUEVO PACTO SOCIAL PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.							
1 PROGRAMA: PUESTA EN VALOR DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS COMO ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Promover el cambio de valores impulsando la corresponsabilidad y la ética del cuidado necesaria para garantizar la sostenibilidad de la vida.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
B. 1.1	Poner en marcha actividades para profundizar en la economía feminista.	Poner en marcha espacios de formación y reflexión.	Servicio de Igualdad Agencia de desarrollo Sindicatos				
B. 1.2	Promover espacios de reflexión y trabajo para abordar la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable de los trabajos.		Servicio de Igualdad Comunidad educativa				
B. 1.3	Análisis de la situación socioeconómica de Sakana centrada en la economía feminista.	Análisis socioeconómico desde la perspectiva de la economía feminista sobre el impacto de la crisis generada por el Covid-19.	Servicios de Igualdad (Mank y Ayuntamiento de Alsasua) Agencia de desarrollo Sindicatos				
B. 1.4	Elaboración del Pacto Local por la Conciliación siguiendo la metodología de trabajo desarrollada por el INAI.	Presentación del proceso basado en la metodología de trabajo diseñada por el INAI.	Servicio de Igualdad Agentes e instituciones que han firmado el pacto				
B. 1.5	Promover la centralización de los cuidados e incidir en la sensibilización para la puesta en valor de los cuidados. Aumentar y garantizar la dignidad y prestigio de las tareas de cuidado garantizando la participación activa las personas protagonistas.	Poner en marcha campañas de sensibilización para situar las labores de cuidado en el centro.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo 3 Servicios Sociales Anitzartean				
B. 1.6	Promover campañas de sensibilización para fomentar el reparto corresponsable de los cuidados.	Poner en marcha campañas de sensibilización centradas en la corresponsabilidad.	Servicio de Igualdad				
B. 1.7	Promover programas que visibilicen la convivencia y los nuevos modelos de familia.	Campañas comunicativas para visibilizar los nuevos modelos de familia desde el punto de vista cultural.	Servicio de Igualdad Anitzartean Comunidad educativa				
B. 1.8	Desarrollo e implantación de nuevas formas de gestión del tiempo.	Estudiar la viabilidad de poner en marcha el banco del tiempo y otras iniciativas y, si se considera oportuno, ponerlo en marcha.	Servicio de Igualdad Agentes sociales de Sakana				



## INDICADORES

Nº de actividades realizadas  
Número de participantes desagregado por sexo  
Haber realizado el análisis  
Conclusiones del estudio  
Firma del pacto  
Nº de agentes participantes  
Número de campañas y repercusión de las mismas  
Puesta en marcha del programa y número de participantes desagregado por sexo  
Nº de iniciativas puestas en marcha y nº de participantes



2 PROGRAMA: TRABAJOS DE CUIDADOS DIGNOS Y JUSTOS EN LA COMARCA							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: GARANTIZAR UN DESEMPEÑO DIGNO Y EQUITATIVO DE LOS CUIDADOS TANTO A NIVEL FAMILIAR COMO PROFESIONAL							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
B. 2.1	Estudio del colectivo que trabaja en el área de cuidados (perfil de las personas trabajadoras, condiciones laborales, horarios, economía sumergida).	Estudio sobre el colectivo que trabaja en el área de cuidados en Sakana dentro del proyecto BERTAN.	Servicio de Igualdad 3 Mancomunidades de Servicios Sociales Agencia de Desarrollo Anitzartean				
B. 2.2	Acciones para conseguir una forma digna y equitativa de trabajar en el cuidado doméstico desde el empoderamiento de las personas cuidadoras y la corresponsabilidad familiar.	Diagnóstico sobre la situación de dependencia, campañas de sensibilización, apoyo y asesoramiento.	Servicio de Igualdad 3 Mancomunidades de Servicios Sociales Agencia de Desarrollo				
B. 2.3	Desarrollar iniciativas y proyectos que contribuyan a crear condiciones laborales dignas en el sector de los cuidados.	Dentro del proyecto BERTAN (campañas de sensibilización sobre derechos laborales, acciones dirigidas a profesionales, orientación laboral desde la perspectiva de género).	Servicio de Igualdad 3 Mancomunidades de Servicios Sociales Agencia de Desarrollo				
B. 2.4	Impulsar un programa sobre los derechos laborales de las mujeres que trabajan en el sector de los cuidados centrándose en cuidadoras de origen diverso.		Servicio de Igualdad 3 Mancomunidades de Servicios Sociales Anitzartean				
B. 2.5	Promoción de redes o lugares de encuentro y servicios de apoyo entre personas cuidadoras	Organizar redes de apoyo garantizando su diversidad en cuanto a origen.	Servicio de Igualdad 3 Mancomunidades de Servicios Sociales Anitzartean Servicio de Deportes Agencia de Desarrollo				
INDICADORES							
Haber realizado la investigación N° de acciones realizadas y n° de participantes Número de proyectos realizados y valoración de los mismos N° de iniciativas puestas en marcha							



1 PROGRAMA: AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Promover medidas de fomento del empoderamiento <b>colectivo y personal</b> de las mujeres y favorecer su <b>autonomía socioeconómica</b> .							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
A. 1.1	Campañas de sensibilización sobre el impacto de la desigualdad de género en las mujeres.	Realizar campañas de sensibilización en relación a algunos temas o fechas.	Servicio de Igualdad Comunicación				
A. 1.2	Estudiar y poner en marcha vías para el impulso de la escuela comarcal de empoderamiento.	Realizar un estudio de viabilidad para la puesta en marcha de una escuela de empoderamiento comarcal en colaboración con los recursos municipales.	Servicio de Igualdad Servicios de cultura de Sakana Servicios Sociales				
A. 1.3	Crear y difundir en el seno de la escuela comarcal de empoderamiento una oferta en torno al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.	Oferta y difusión de cursos dirigidos a mejorar la autonomía, autoestima y bienestar físico, emocional y sexual de las mujeres.	Servicio de Igualdad Servicios de cultura de Sakana Servicios Sociales				
A. 1.4	Promover iniciativas de autocuidado de las mujeres por edad, necesidades, origen e intereses (actividad física, alimentación,...).	Programas de empoderamiento de mujeres mediante prácticas y hábitos deportivos saludables en colaboración con la intervención del Servicio de Orientación Deportiva.	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes Anitzartean				
A. 1.5	Poner en marcha iniciativas que trabajen la "interseccionalidad."	En colaboración con otros agentes, organizar cursos de empoderamiento que aborden la interseccionalidad.	Servicio de Igualdad Anitzartean Servicios Sociales				
A. 1.6	Poner en marcha cursos o talleres de empoderamiento que tengan en cuenta la diversidad cultural.	Organizar cursos teniendo en cuenta la diversidad cultural en colaboración con el Servicio Anitzartean.	Servicio de Igualdad Anitzartean Servicios Sociales				
A. 1.7	Organizar sesiones de empoderamiento entre mujeres de diferentes edades.	Facilitar espacios de encuentro a través de cursos o encuentros que reúnan a mujeres de diferentes edades (en colaboración con el Servicio de Orientación Deportiva).	Servicio de Igualdad Anitzartean Servicios Sociales				
A. 1.8	Incluir el empoderamiento de las mujeres como módulo específico en los programas dirigidos a las mujeres.	Incluir en los programas culturales, deportivos y formativos el módulo de empoderamiento de las mujeres.	Servicio de Igualdad Servicios Mank Servicios de cultura de Sakana				
A. 1.9	Establecer cauces para garantizar la alfabetización de las mujeres migradas.		Servicio Anitzartean Servicios Sociales Centros educativos				



A. 1.10	Creación de redes entre mujeres migrantes y mujeres locales.	Organizar encuentros entre personas de distinto culto y origen.	Servicio de Igualdad Anitzartean Centros Educativos Servicios Sociales			
A. 1.11	Mujeres adultas. Adoptar medidas para incorporar la perspectiva de género en el programa de envejecimiento activo BERTAN.	Asesorar en la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto BERTAN y promover cauces de colaboración.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Servicios Sociales Agentes que participan en BERTAN			
A. 1.12	Impulsar programas permanentes de empoderamiento dirigidos a chicas jóvenes.	En colaboración con el Gazte Txoko y los centros escolares de Sakana, puesta en marcha de un programa de empoderamiento para chicas jóvenes	Servicio de Igualdad Gazte-txokos Educación			
A. 1.13	Promover iniciativas de sensibilización y programas de formación sobre relaciones afectivo-sexuales, libertad de identidad de género y diversidad.		Servicio de Igualdad Servicios Sociales			
A. 1.14	Poner en marcha proyectos para mejorar la calidad de los empleos y las vías de inserción laboral de las mujeres de la comarca, teniendo en cuenta el estudio o diagnóstico sobre el empleo femenino en la comarca.	Realizar un estudio sobre el empleo de las mujeres en Sakana.	Servicio de Igualdad Agencia de Desarrollo Cederna Garalur			
A. 1.15	Fomentar la colaboración con las entidades que trabajan en la comarca para trabajar la participación de las mujeres de Sakana en el mundo laboral.	Sentar las bases para la elaboración sobre el estudio del empleo de las mujeres de Sakana.				
A. 1.16	Poner en marcha el "Foro de mujeres" en los pueblos pequeños. Encuentros en torno a una actividad o temática reuniendo a mujeres de distintas edades y procedencias.	Asesorar en la puesta en marcha de foros de mujeres teniendo en cuenta la diversidad cultural y garantizar la existencia de foros de mujeres de origen diverso.	Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad Anitzartean, Ayuntamientos			

#### INDICADORES

Nº de campañas realizadas  
 Realización del estudio  
 Nº de cursos organizados  
 Nº de mujeres participantes  
 Fichas de evaluación de actividades  
 Nº de iniciativas organizadas  
 Nº de reuniones celebradas  
 Nº de participantes  
 Nº de reuniones celebradas  
 Impacto producido  
 Nº de reuniones de coordinación  
 Si se ha realizado o no el estudio  
 Número de procedencias diferentes



2 PROGRAMA: PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES, CREANDO ESPACIOS PARA QUE LAS MUJERES DE SAKANA SEAN INTERLOCUTORAS SOCIOPOLÍTICAS DE PLENO DERECHO.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
A. 2.1	Impulsar la formación en participación sociopolítica de las mujeres.	Organizar actividades sobre la participación en política de las mujeres.	Servicio de Igualdad				
A. 2.2	Participación y seguimiento del Foro de mujeres políticas de Navarra.	Seguimiento del programa impulsado por el INAI.	Servicio de Igualdad INAI, Comisión de Igualdad				
A. 2.3	Asesoría para la formación de una red de asociaciones de mujeres y movimiento feminista.	Sentar las bases de colaboración y crear puntos de encuentro entre asociaciones de mujeres y grupos feministas. (a nivel comarcal o varios pueblos a la vez).	Servicio de Igualdad Asociaciones de mujeres y Grupos feministas				
A. 2.4	Crear Comisiones de Igualdad en los municipios en los que exista dicha posibilidad.	Crear una Comisión de Igualdad y asesorar en los municipios en los que existe la posibilidad.	Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad				
A. 2.5	Realizar un estudio sobre la red asociativa de Sakana. Recoger y sistematizar la variable de sexo y conocer cómo ha sido la participación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo y cultural.	Realizar un estudio de las asociaciones culturales y deportivas.	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes Servicios de cultura				
INDICADORES							
Nº de mujeres participantes en la actividad realizada Nº de políticos participantes Valoración Nº de asesorías Nº de localidades en las que se crea la Comisión Nº de participantes Realización del estudio Datos desagregados por sexo							



3 PROGRAMA: ERROTIK SAKANA PAREKIDEA. CAMBIO DE VALORES DE LA CIUDADANÍA Y UNA SAKANA A FAVOR DE LA IGUALDAD							
PROGRAMAREN HELBURUA: Promover el cambio de valores en Sakana eliminando estereotipos. Tomando medidas para ser una comarca a favor de la igualdad.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
A. 3.1	Poner en marcha campañas de sensibilización en fechas significativas. Trabajar la programación a nivel comarcal garantizando la presencia de los pueblos pequeños (8 de marzo, 15 de octubre, 25 de noviembre,...).	Poner en marcha campañas de sensibilización en fechas significativas coincidiendo con las campañas conjuntas de Navarra.	Servicio de Igualdad Servicios de cultura Comisiones locales				
A. 3.2	Organizar acciones que promuevan la igualdad en colaboración con las bibliotecas de Sakana.	Selección de libros, lecturas y películas en torno a fechas concretas, sesiones dirigidas a trabajar la perspectiva de género,...	Servicio de Igualdad Bibliotecas de Sakana				
A. 3.3	Fomentar la participación de la hostelería y farmacias de Sakana en las campañas 8M o 25Nov para que se sumen a la campaña mediante soportes de comunicación.	Poner en marcha iniciativas que sirvan de escaparate de soportes de comunicación en tiendas y otros establecimientos en fechas significativas.	Servicio de Igualdad Asociación de hostelería				
A. 3.4	Trabajar sobre masculinidades con los hombres de Sakana (formación, encuentros,...)	Actuaciones de deconstrucción del modelo masculinidad hegemónica, así como organizar espacios de encuentro con actividades dirigidas a eliminar roles y estereotipos sexistas.	Servicio de Igualdad Servicios de cultura Comisiones de los pueblos				
A. 3.5	Trabajar sobre las identidades múltiples de género LGTBI en todos los pueblos de Sakana.	Actividades de información y sensibilización en los pueblos en colaboración con el Servicio Kattalingune.	Servicio de Igualdad Ayuntamientos Servicios cultura Servicios Sociales Kattalingune				
A. 3.6	Poner en marcha iniciativas para visibilizar y reconocer los logros de las mujeres de Sakana.	Programa para dar a conocer y visibilizar a las mujeres de la comarca, sus aportaciones y saberes.	Servicio de Igualdad				
A. 3.7	Poner en marcha un proyecto piloto para incorporar la perspectiva de género en las fiestas patronales.	En los pueblos en los que existe la posibilidad observación de las fiestas teniendo en cuenta la perspectiva de género y definir propuestas de cara al futuro.	Servicio de Igualdad Servicios Cultura				
A. 3.8	Poner en marcha iniciativas para trabajar la sensibilización de los agentes que organizan las fiestas patronales de Sakana.	Ofrecer formación y asesoramiento a los organizadores de las fiestas para que tengan en cuenta la perspectiva de género a la hora de preparar la programación.	Servicio de Igualdad Servicios de Cultura Comisiones de fiestas				
A. 3.9	Asesorar en la incorporación de la perspectiva de género en la mesa cultural de Sakana.	Asesorar para la incorporación de la perspectiva de género en la oferta cultural.	Servicio de Igualdad				



A. 3.10	Realizar un trabajo especial con los gaztetxes y asociaciones juveniles de Sakana, poniendo en marcha iniciativas para superar roles y estereotipos de género.	Poner en marcha iniciativas para trabajar los roles de género, estereotipos y buenos tratos.	Servicio de Igualdad Gazte Asanbladak				
A. 3.11	Poner en marcha iniciativas para trabajar los roles de género, estereotipos y buenos tratos.	Campaña para trabajar los valores de igualdad.	Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad				
A. 3.12	Trabajar con las diferentes asociaciones de Sakana para que den pasos para ser asociaciones por la Igualdad. (asociaciones culturales, gastronómicas,...).		Servicio de Igualdad Ayuntamientos				
A. 3.13	Vida saludable. Incorporar la perspectiva de género en el deporte y en la actividad física.	Dentro del proyecto de vida saludable (en el servicio de orientación deportiva), ofrecer asesoramiento y colaboración para la integración de la perspectiva de género.	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes				
A. 3.14	Diseño de nuevas estrategias para el fomento de la práctica deportiva de las chicas.	Desarrollar estrategias innovadoras dirigidas a las chicas que pasan de Primaria a Secundaria. Incidir a través del Servicio de Orientación Deportiva en la presencia de las mujeres en el mundo del deporte.	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes				
A. 3.15	Promover iniciativas para trabajar la cultura desde una perspectiva feminista.		Servicio de Igualdad Técnicos/as de cultura Servicio de Euskera				
A. 3.16	Ofrecer recursos para tener en cuenta la perspectiva de género en la programación cultural de los pueblos.		Servicio de Igualdad Servicios de cultura Comisiones de los pueblos				
A. 3.17	Ofrecer recursos para incorporar la perspectiva de género en las iniciativas organizadas en el área del euskera.	Incorporar la perspectiva de género en las actividades de normalización del euskera y ofrecer formación específica para los agentes de euskalgintza.	Servicio de Igualdad Servicio de Euskera				
A. 3.18	Ofrecer recursos para integrar la perspectiva de género y la diversidad cultural en las actividades de intervención comunitaria.		Servicio de Igualdad Servicio Anitzartean Servicios Sociales				

**INDICADORES**

Nº de campañas organizadas  
 Número de participantes desagregado por sexo  
 Nº de iniciativas organizadas y nº de participantes desagregados por sexo  
 Nº de comercios participantes  
 Número de actividades realizadas, número de participantes y valoración de las mismas  
 Número de iniciativas llevadas a cabo y repercusión de las mismas  
 Nº de proyectos piloto  
 Número de asesoramientos realizados.

Nº de iniciativas puestas en marcha y número total de participantes.  
 Establecer si la campaña se ha puesto en marcha o no y valoración de la misma.  
 Nº de asociaciones participantes  
 Nº de asesorías  
 Nº de iniciativas puestas en marcha y número de mujeres que han participado  
 Nº de iniciativas  
 Nº de asesoramientos prestados



4 PROGRAMA: PUEBLOS COEDUCADORES							
OBJETIVO DEL PROGRAMA: Sentar las bases para ser municipios basados en la coeducación y el buen trato.							
CÓDIGO	MEDIDAS	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES Y COLABORACIÓN	CRONOGRAMA			
				2020	2021	2022	2023
A. 1.1	Proyectos coeducativos en municipios en los que existe la posibilidad de poner en marcha proyectos piloto.	Poner en marcha proyectos piloto que tengan en cuenta la coeducación de forma integral.	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes Servicio de Euskera Anitzartean Ayuntamientos				
A. 1.2	Poner en marcha proyectos de coeducación con centros escolares y reforzar la coordinación.	Colaborar de forma permanente con los centros educativos para trabajar la coeducación y llevar adelante proyectos comunes.	Servicio de Igualdad, Centros escolares de Sakana				
A. 1.3	Impulsar cursos de coeducación en educación no reglada (actividades deportivas, de ocio...).	Tener en cuenta la coeducación en las actividades de ocio y deportivas que se ofertan en Sakana.	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes Servicio de Euskera Anitzartean Ayuntamientos				
A. 1.4	Consolidar las bases para realizar un análisis de la oferta deportiva dirigida a niños y jóvenes (para analizar si están desagregados por sexo).	Realizar un pretrabajo para analizar la oferta deportiva dirigida a niños/as y jóvenes en los pueblos de Sakana, en colaboración con el Servicio de Deportes.	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes				
A. 1.5	Ofrecer formación sobre coeducación y buenos tratos en asociaciones deportivas.		Servicio de Igualdad Servicio de Deportes				
A. 1.6	Analizar con los equipos deportivos las posibilidades de realizar planes para la igualdad entre mujeres y hombres.		Igualdad Servicio de Deportes				
A. 1.7	Trabajar junto con las APYMAS la concienciación y sensibilización en relación a la coeducación y los buenos tratos.	Dar continuidad al programa Educar en coeducación, vivir en igualdad.	Servicio de Igualdad, Centros escolares de Sakana				
A. 1.8	Adoptar medidas para garantizar el asesoramiento en materia de educación afectivo-sexual.(Servicio de Asesoramiento, oferta de talleres...)		Servicio de Igualdad				
A. 1.9	Fomentar la colaboración con los el Gazte Txokos de Olazti, Etxarri, Arbizu e Irurtzun impulsando actividades para incidir en el cambio de valores. Promover proyectos para la puesta en práctica de la perspectiva feminista.	Trabajo de concienciación con monitorado para abordar los temas que más influyen en la juventud.	Servicio de Igualdad Servicios de Cultura Monitorado de los gazte txokos				



A. 1.10	Sentar las bases para poder hacer un análisis de la oferta de ocio de los jóvenes de Sakana (para analizar si están disgregados por sexo).	Realizar un pretrabajo para analizar la oferta de ocio dirigida a niños/as y jóvenes en los pueblos de Sakana.	Servicio de Igualdad Servicio de Deportes Servicio de Euskera Anitzartean Ayuntamientos (Cultura y Juventud, Centros Escolares)				
<b>INDICADORES</b>							
Nº de reuniones de coordinación realizadas Experiencias puestas en marcha Nº de iniciativas organizadas Nº de reuniones realizadas para realizar este trabajo previo Nº de cursos organizados, número de participantes desagregados por sexo su y valoración Nº de asesorías Elaboración del estudio y resultado del mismo							





# errotik

SAKANA PAREKIDEA

3<sup>a</sup>  
PARTE  
MODELO  
DE GESTIÓN  
DEL PLAN

## 3.1. ESTRUCTURAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

La consecución de la igualdad de mujeres y hombres es responsabilidad de todas las entidades locales y requiere de responsabilidad técnica y política. Para que desde sus diferentes responsabilidades puedan promover, gestionar y evaluar las políticas de igualdad de sus respectivas localidades.

Las estructuras de coordinación y gestión de Sakana son las siguientes:

### SERVICIO DE IGUALDAD

#### Se compone de:

Técnica de igualdad

Presidencia de la Comisión de Igualdad

#### Técnica de igualdad

##### Tareas a desempeñar:

- Llevar a cabo el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Sakana.
- Conoce el Plan y lo utiliza para los ámbitos de diseño de la planificación anual del Área de Igualdad.
- Coordina y gestiona programas de trabajo y actuaciones.
- Se encarga de poner en marcha algunas acciones.
- Evalúa el proceso de implementación del Plan, detecta aquellas áreas que deben ser mejoradas y crea vías para llevar a cabo esas mejoras.
- Desde su ámbito de responsabilidad asesora y prepara a otros grupos de interés como municipales, responsables políticos, grupos de mujeres y/o feministas, asociaciones, etc.
- Informa y visibiliza el trabajo que se realiza en el área de Igualdad.
- Abre cauces de coordinación con otras asociaciones y entidades, así como con otras entidades locales que disponen de áreas de igualdad.

#### Presidencia de la Comisión de Igualdad

##### Tareas a desempeñar: :

- Es la representante política del Área de Igualdad y se encarga de visibilizar sus objetivos y el trabajo que realiza.
- Conocen el itinerario de planificación y gestión y saben cómo se lleva a cabo anualmente en la entidad local.
- Toman decisiones sobre planificación teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de los programas de trabajo
- Su responsabilidad es asegurarse de que existen las condiciones necesarias para trabajar según el marco del itinerario y del Plan para la igualdad de Sakana.

## COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD

### Se compone de:

Técnica de igualdad  
Presidencia de la Comisión de Igualdad  
Concejalías de igualdad de 14 localidades de Sakana  
Agentes de igualdad

### Tareas a desempeñar:

- Mediar con los ayuntamientos y garantizar el cumplimiento de las políticas y objetivos de igualdad en los ayuntamientos.
- Promover la perspectiva de género en la Administración Local, en este caso en todas las áreas de la Mancomunidad de Sakana.
- Coordinar las decisiones que se adopten en relación con las políticas de igualdad en todas las demás áreas.
- Realizar el seguimiento de las decisiones que se adopten para impulsar las políticas públicas de igualdad.
- Realizar el seguimiento y control político del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Proponer posibles medidas correctoras y valorar su aplicación.
- Impulsar la colaboración de los grupos que actualmente trabajan y desean trabajar a favor de la igualdad: grupos feministas y asociaciones de mujeres.
- Crear un espacio de reflexión para impulsar el análisis de género y hablar sobre la igualdad de mujeres y hombres.

## ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN DE LA MANCOMUNIDAD DE SAKANA (GRUPO DE REFLEXIÓN CREADO EN EL MARCO DEL PLAN ESTRATÉGICO)

### Se compone de:

Representantes que participan en el grupo de Reflexión dentro del Plan estratégico de Sakana

### Tareas a desempeñar:

- Realizar el seguimiento del Plan de Igualdad y de lo que se ha trabajado en el área.
- Ofrecer apoyo para que los servicios trabajen desde la perspectiva de género
- Ofrecer formación al personal de servicios
- Elaboración del informe anual y contraste del cumplimiento de los objetivos del Plan.

## LOS DOS SERVICIOS DE IGUALDAD DE SAKANA\*\*

### Se compone de:

Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana.

Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Alsasua.

### Tareas a desempeñar:

- Estabilizar la estructura de coordinación entre ambos departamentos.
- Llevar a cabo políticas de igualdad que tengan en cuenta la perspectiva comarcal.
- Realizar el seguimiento de las medidas llevadas a cabo en el marco del Plan y del Protocolo local para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres.

## COMISIONES LOCALES DE IGUALDAD

### Se compone de:

Concejalía de Igualdad del municipio.

Ciudadanía que trabaja a favor de la igualdad.

### Tareas a desempeñar:

- Definir las hojas de ruta por tipología de población teniendo en cuenta el Plan de Igualdad comarcal.
- Fomentar la colaboración para organizar actividades en el municipio.
- Impulsar la colaboración de los grupos que actualmente trabajan y desean trabajar a favor de la igualdad: grupos feministas y asociaciones de mujeres.
- Crear un espacio de reflexión para impulsar el análisis de género y la igualdad de mujeres y hombres.

## PERSONAL TÉCNICO DE REFERENCIA DE IGUALDAD DE LOS AYUNTAMIENTOS

### Se compone de:

Técnica de igualdad

Concejalía de Igualdad del municipio

Personal técnico municipal

### Tareas a desempeñar:

- Espacio de información e intercambio.
- Participar en el desarrollo de las acciones municipales de su competencia.
- Seguimiento anual y propuestas de mejora de la gestión y acciones.
- Gestiona el trabajo técnico relacionado con la difusión del Plan para la Igualdad en los municipios.

## ASAMBLEA GENERAL DE LA MANCOMUNIDAD

### Se compone de:

Representantes de todos los pueblos de Sakana.

### Tareas a desempeñar:

- Aprobar el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Sakana.
- Aprueba el presupuesto anual para el Servicio de Igualdad
- Realiza el seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

## ESPACIOS DE AGENTES CLAVE PARA EL TRABAJO TÉCNICO E INTERLOCUCIÓN

Red de técnicas de igualdad que trabajan en las entidades locales de Navarra

Espacio de coordinación de centros educativos

Grupo motor del Protocolo local para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres.

### 3.2. DURACIÓN

El Plan para la Igualdad tendrá una duración de 4 años. 2020-2023

### 3.3. PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

La Asamblea de la Mancomunidad de Sakana aprobará anualmente el presupuesto para el desarrollo del Plan de Igualdad.

## 3.4. COMUNICACIÓN DEL PLAN

La comunicación y lograr la participación ciudadana serán las claves del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Sakana ya que tienen una importancia vital para que la ciudadanía y agentes de la comarca se identifiquen con dicho plan.

La comunicación es no sólo una herramienta de difusión de la información sobre las actividades impulsadas, sino también una vía de sensibilización, fundamental para que se produzca el cambio de valores necesario para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, junto con la aprobación del Plan, se prevé la **aprobación del Plan de Comunicación** del mismo. Durante su vigencia se diferenciarán 3 fases de comunicación:

Al aprobarse el I. Plan

Durante el desarrollo del Plan

Al finalización del Plan

### Cuando se apruebe el plan

En esta primera fase se empleará una estrategia atractiva para lograr la implicación y adhesión de la población. Fomentando así la implicación y motivación desde el inicio del proceso.

Modelo de comportamiento:

**CONOCER** (recibir y dar información) – **INTERIORIZAR** (identificación-emoción) **ACTUAR** (Acción, participación)

Sin identificación e implicación emocional será difícil garantizar el apego activo y la participación.

### Comunicación interna

- Enviar el informe a las personas que han participado en el diseño del Plan y llevar a cabo reuniones de presentación.
- Enviar el informe y organizar reuniones de presentación al personal de la Administración Local (Mancomunidad y ayuntamientos).
- Enviar el informe a la representación política y organizar reuniones de presentación.

### Comunicación externa

- Presentaciones públicas en los municipios para la divulgación del Plan de Igualdad.
- Diseño de nuevas estrategias de comunicación para el despliegue del Plan para la Igualdad, así como de otras actuaciones en materia de igualdad. Alineado con la estrategia de comunicación de la organización.
- Insertarlo en las páginas web de las diferentes instituciones.
- Publicación del Plan en diferentes formatos (folleto, visual thinking, vídeo...).

## **Duración del Plan**

### **Comunicación interna**

- Informar sobre el plan de gestión anual y sus memorias
- Informar con frecuencia de una buena práctica del Plan.

### **Comunicación externa.**

- La información actualizada en la web de la Mancomunidad.
- Se informará del seguimiento del Plan en los medios de comunicación locales dos veces al año

## **A la finalización del Plan**

A la finalización del plan se informará de los resultados a través de la comunicación interna y externa.

## **GRUPOS DE INTERÉS**

El trabajo que se realiza desde el Servicio de Igualdad de la Mancomunidad supone relacionarse con diferentes grupos de interés y la comunicación debe adaptarse a cada uno de esos grupos.

<b>GRUPO DE INTERÉS</b>
<b>REPRESENTACIÓN POLÍTICA MUNICIPAL</b>
<b>PERSONAL TÉCNICO DE LA MANCOMUNIDAD</b>
<b>PERSONAL TÉCNICO MUNICIPAL</b>
<b>GRUPOS DE MUJERES Y MOVIMIENTO FEMINISTA</b>
<b>CIUDADANÍA</b>
<b>AGENTES SOCIOPOLÍTICOS DE SAKANA</b>
<b>AGENTES Y ASOCIACIONES DE SAKANA</b>
<b>AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS</b>
<b>ORGANISMOS PÚBLICOS</b>
<b>MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>
<b>ÁMBITO EDUCATIVO</b>

Una vez identificados los grupos de interés con los que va a relacionarse el Servicio de Igualdad, se utilizará la estrategia y el canal adecuado a las necesidades e intereses de cada grupo. (redes sociales, memorias, carteles, notas de prensa, películas, exposiciones,...).

Entre las acciones comunicativas del servicio se incluye la realización del mapeo de Sakana o un sociograma.

Esto no será una mera lista de agentes. En un único gráfico habrá un soporte que muestre cuáles son los agentes y sus objetivos, motivaciones y localizaciones respecto al proyecto.

## QUÉ Y CÓMO COMUNICAR

La función del Servicio de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana es desarrollar políticas de igualdad para acabar con las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, tanto públicos como privados. Por lo tanto, todos los mensajes que se impulsen desde el área deben ser acordes con esta función y expresarse de forma que sean comprensibles para todos los grupos de interés y que lleguen a todos con eficacia.

- Acciones propuestas para alcanzar un **objetivo** concreto
- Identificar los **grupos de interés** a los que se quiere transmitir el mensaje y con qué objetivos concretos.
- Preparar un **mensaje** para atraer a los diferentes grupos de interés
- Decidir el **momento** de difusión del mensaje.
- Seleccionar el **canal** de comunicación que se utilizará para transmitir el mensaje con eficacia

## IDIOMA

A la hora de difundir el Plan de Igualdad, se hará un esfuerzo especial por llegar a personas de diferentes orígenes de Sakana y en colaboración con el Servicio Anitzartean, se publicarán diversos soportes en otros idiomas.

## 3.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

**Este plan ha incluido 151 medidas, ya que se han tenido en cuenta todas las aportaciones recibidas en el proceso participativo. Por ello, las planificaciones de gestión anuales serán de vital importancia para identificar y definir las prioridades anuales.**

El seguimiento y evaluación del Plan para conocer el grado de cumplimiento e impacto del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Sakana será un proceso clave. En este sentido, se realizarán dos tipos de evaluación: Por un lado, lo relativo al grado de cumplimiento y, por otro, lo relativo a los resultados.

Estableciendo un sistema adecuado de evaluación, se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

- Conocer los resultados de la aplicación del Plan para la Igualdad.
- Detección de problemas relacionados con las medidas del plan y el proceso de recogida de datos.
- Identificar los factores que han facilitado o favorecido las políticas de igualdad

### PLANES DE GESTIÓN ANUALES

El Servicio de Igualdad presentará anualmente en la Comisión de Igualdad la Planificación anual basada en el Plan, para poder realizar aportaciones y aprobarlas. Se presentará la memoria de esta planificación de finales de año y se reflejarán las de mejora del año siguiente.

### SEGUIMIENTO

Durante la vigencia del Plan se realizará un seguimiento continuo a través de los diferentes puntos de coordinación y sistemas de seguimiento teniendo en cuenta indicadores de realización, de resultado y de impacto.

El seguimiento continuo incluirá el grado de cumplimiento de los objetivos, las necesidades de mejora y las dificultades surgidas en el proceso.

- Ficha de recogida de información (con información cuantitativa y cualitativa)
- Ficha de seguimiento de acciones
- Ficha de valoración de la acción

### FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

MEDIDA	ACCIÓN	PARTICIPANTES			VALORACIÓN	OHARRAK
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
G.1.						
G.2						
G.3						

## FICHA DE VALORACIÓN DE ACCIONES

<b>NÚMERO DE FICHA</b>		
<b>Ámbito de intervención</b>		
<b>PROGRAMA</b>		
<b>Línea estratégica</b>		
<b>Tipo de acción</b>		
Transversalidad		
Formación		
Sensibilización		
Investigación		
<b>Dónde y cuándo</b>		
<b>Nombre y descripción de la acción</b>		
<b>Responsables</b>		
<b>Comunicación</b>		
<b>Ejecución, resultado y valoración</b>		
<b>Participación desagregada por sexo</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Otras observaciones</b>		

## FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN</b>		<b>ESTADO</b>	<b>QUÉ FALTA</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</b>				
<b>PROGRAMA</b>				
<b>IMPULSAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD COMARCALES</b>				
<b>CÓDIGO</b>	<b>MEDIDA</b>			
G.1.				
G.2				
G.3				
I.1				
I.2				

## EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento continuo y sistematizado será de utilidad para la evaluación final una vez concluya la vigencia del Plan.

La evaluación a realizar a finales de 2024 se basará en 3 ejes principales:

Evaluación del proceso: Participación, dificultades.

Valoración de los resultados: Grado de cumplimiento de objetivos.

Evaluación del impacto: Cambio realizado para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:

- Impacto: Impacto interno y local del proyecto y las modificaciones que ha generado.
- Eficacia: Grado de cumplimiento de los objetivos y desarrollo de las medidas.
- Cobertura: Número de personas beneficiarias del proyecto y la cantidad y calidad de la participación obtenida en el desarrollo del mismo.
- Ejecución: Grado de cumplimiento del cronograma establecido y adecuación del presupuesto asignado al Proyecto.

## ESTRUCTURAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN





