

ITINERARIO

PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE **IGUALDAD** DE LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA

Instituto
Navarro
para la Igualdad



Nafarroako
Berdintasunerako
Institutua

INTRODUCCIÓN

Bloque I
BASES DEL ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE TRABAJO PARA
INCORPORAR ESTÁNDARES
DE CALIDAD EN LA POLÍTICA
LOCAL PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES

Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



Presentación

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres alude a la necesidad de crear instrumentos de colaboración con la finalidad de garantizar que las diferentes actuaciones públicas en materia de igualdad se produzcan a partir de la información recíproca, la consulta y la coordinación entre las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra. El documento que aquí presentamos pretende constituirse en uno de esos instrumentos de colaboración a los que se refiere nuestra ley de igualdad.

En esta breve introducción el Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua quiere, en primer lugar, poner en valor y reconocer la utilidad del documento previo del Itinerario, que ahora venimos a actualizar y que durante diez años se ha constituido como una herramienta de trabajo fundamental para orientar el trabajo del personal técnico de igualdad que se encarga de desarrollar políticas públicas de igualdad en el ámbito local. Aquel documento permitió incorporar criterios de calidad y excelencia a la planificación y gestión de las políticas locales de igualdad y ha servido, asimismo, para sistematizar y homogeneizar el trabajo de las áreas de igualdad.

En segundo lugar, poner de relieve que la elaboración de este nuevo Itinerario ha estado basada en un proceso participativo y colaborativo en el que se ha llevado a cabo un trabajo de análisis y reflexión conjunto, en el que han intervenido personal técnico de este organismo autónomo y personal técnico de igualdad de las entidades locales y los

INTRODUCCIÓN

Bloque I BASES DEL ITINERARIO

Bloque II PROPUESTA DE TRABAJO PARA INCORPORAR ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA POLÍTICA LOCAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CONTENIDOS TRANSVERSALES

grupos de acción local de Navarra, cuyo trabajo queremos desde aquí agradecer, poner en valor y reconocer como elemento imprescindible en el impulso de las políticas públicas de igualdad.

Todo este trabajo, unido a la labor de la asistencia técnica, ha culminado en la creación de un nuevo Itinerario que pretende constituirse en el recorrido que Gobierno de Navarra propone a las entidades locales para que, a partir de su realidad, puedan dar progresivamente respuesta a los mandatos normativos de igualdad de forma planificada, sistemática y homogénea.

Es nuestro deseo que este nuevo documento se convierta en una herramienta válida para todas las entidades locales que deseen trabajar en torno a él, que se perciba como un instrumento orientativo, flexible, y útil, y que les ofrezca cobertura tanto en los contenidos, como en el territorio en el que se ubican.

Por todo ello, desde el Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua queremos animar a todas las entidades locales que aún no lo hayan hecho a emprender este camino a través del Itinerario, y a aquellas que ya están en marcha, a continuar avanzando en las políticas de igualdad.

INTRODUCCIÓN

**Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO**

**Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

**CONTENIDOS
TRANSVERSALES**

Índice

INTRODUCCIÓN	7
Bloque I	
BASES DEL ITINERARIO	13
1. EL ITINERARIO: CARACTERÍSTICAS	15
1.1. Una aproximación a los porqués	15
1.2. Finalidad, objetivos y alcance	18
1.3. Cobertura	21
1.4. Áreas de igualdad de las entidades locales	22
1.5. Las claves del itinerario	25
2. EL ITINERARIO: MODELO DE INTERVENCIÓN	27
2.1. La igualdad en el modelo de gobernanza local	27
2.2. Actuaciones transversales para impulsar la igualdad en el municipio o territorio	31
3. SISTEMA DE GESTIÓN DEL ITINERARIO	33
3.1. Estructuras	33
3.2. Procesos de trabajo	36
Bloque II	
PROPUESTA DE TRABAJO PARA INCORPORAR ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA POLÍTICA LOCAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	39
LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBERNANZA LOCAL	41
CONTENIDOS TRANSVERSALES	63
CONTENIDOS TRANSVERSALES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO O TERRITORIO	63

Introducción

La **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres**¹ establece que las entidades locales deben integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres como parte de sus competencias. Para reforzar este mandato, la norma define tanto las funciones de las entidades locales en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, como el papel que desempeña para su impulso Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) / Nafarroako Berdintasunerako Institutua (NABI).

La colaboración, asesoramiento especializado y apoyo técnico y económico a las entidades locales son trabajos que el organismo de igualdad ya viene asumiendo desde hace años y que, con el tiempo, se han ido ampliando y consolidando. No obstante, en el contexto actual, este impulso resulta imprescindible, especialmente para que las entidades locales reúnan mejores condiciones para dar respuesta con la debida diligencia a los mandatos normativos de igualdad.

Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres contribuyen a la eliminación de las desigualdades estructurales de género y, en conse-

¹ En adelante, Ley Foral 17/2019 de Igualdad.

Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES

cuencia, al bienestar y calidad de vida de la ciudadanía. No obstante, su institucionalización, en el ámbito local, sigue suponiendo un reto para las administraciones públicas. Se observa que, en función del compromiso y competencia política y técnica en esta materia, de la propia configuración y dotación de las áreas de igualdad municipales, de la existencia de estructuras de coordinación internas y externas, del tamaño de los municipios o del propio recorrido y trayectoria de los ayuntamientos o mancomunidades, las necesidades y desafíos de la política de igualdad cambian. En cualquier caso, la menor legitimidad de la política local de igualdad entre mujeres y hombres es general y explica su vulnerabilidad y alto grado de afectación ante cualquier cambio político, económico, programático, organizacional o humano.

En este contexto y con el objetivo de asegurar que la política de igualdad entre mujeres y hombres sea sostenible en el tiempo, Gobierno de Navarra, respetando el principio constitucional de autonomía local, ha ido apoyando a las entidades locales mediante diferentes programas. Este trabajo, que se ha mantenido en el tiempo, ha permitido la contratación y especialización del personal técnico municipal de igualdad, la creación y/o adecuación de las áreas de igualdad municipales, la elaboración de procedimientos para integrar la perspectiva de género en la actividad municipal o la implementación de medidas de acción positiva o medidas específicas de igualdad comunes a todos los ayuntamientos de Navarra.

Hasta el año 2024, estos programas y actuaciones para la igualdad dirigidas a las entidades locales han estado orientadas por el **Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad municipales**². De hecho, el Itinerario ha posibilitado que, durante diez años, la intervención municipal para la igualdad entre mujeres y hombres se haya desarrollado en Navarra a partir de un marco de referencia común.

En este proceso, tanto la entrada en vigor de la **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, como la eva-

2 En adelante, Itinerario.

INTRODUCCIÓN

Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES

luación externa del Itinerario (2023), han permitido evidenciar dos cuestiones:

- ▶ Por un lado, la utilidad, eficacia e impacto del Itinerario como instrumento metodológico para orientar, asesorar y dotar de mayor sistematicidad a la planificación de la política local de igualdad entre mujeres y hombres en Navarra.
- ▶ Por otro lado, la necesidad de revisar el Itinerario, para que pueda adaptarse a los cambios normativos y técnicos que se han sucedido en los últimos años. El propio **Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027** ya recoge, como una de las actuaciones de su Plan de Acción, la «Actualización del Itinerario para la Planificación, gestión y evaluación de la política de igualdad de las Entidades Locales de Navarra».

Este documento es el resultado de la revisión del primer Itinerario, un trabajo que se ha realizado con la contribución de dos fuentes de información de referencia:

- ▶ La **normativa foral** en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia contra las mujeres, que constituye el marco orientador para desplegar la política de igualdad en el ámbito local.
- ▶ El **conocimiento experto** aportado por el INAI/NABI y las técnicas de igualdad de las entidades locales y grupos de acción local de Navarra que cuentan con este personal especializado. La elaboración del Itinerario ha sido el resultado de un proceso de acción-reflexión conjunto. Además, la experiencia de este grupo de profesionales ha sido clave para que el Itinerario pueda aplicarse, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y singularidades que presentan las entidades locales de Navarra, especialmente en contextos más rurales.

ESTRUCTURA

La información del Itinerario se organiza en dos partes:

- ▶ **Una primera parte** donde se explican los fundamentos del Itinerario y se describen sus elementos clave. Esta parte, más conceptual, se presenta como **Bloque I**.

INTRODUCCIÓN

Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES

- ▶ **Una segunda parte**, más operativa, donde se recoge la secuencia de trabajo y recorrido que propone el Itinerario a las entidades locales, según sus características. Esta parte, que se presenta como **Bloque II**, es la que va a asesorar a las entidades locales para que puedan incorporar estándares de calidad en la planificación de su política para la igualdad entre mujeres y hombres.

En el siguiente apartado se hace una representación visual del Itinerario, con el objetivo de facilitar su comprensión y lectura.

INTRODUCCIÓN

Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES

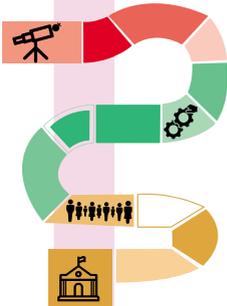
¿CÓMO LEER EL ITINERARIO?

Bloque I BASES DEL ITINERARIO

- ▶ Características: finalidad, objetivos, alcance y cobertura.
- ▶ Modelo de Intervención.
- ▶ Gestión del Itinerario.

Bloque II PROPUESTA DE TRABAJO PARA INCORPORAR ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA POLÍTICA LOCAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBERNANZA LOCAL



Etapa 1

Condiciones básicas e imprescindibles

Etapa 2

Desarrollo de procedimientos, recursos y herramientas

Etapa 3

Gestión avanzada y consolidación de la igualdad

CONTENIDOS TRANSVERSALES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO O TERRITORIO

- ▶ **Línea 1.**
Organización socioeconómica igualitaria y sostenible.
- ▶ **Línea 2.**
Municipios libres de violencia contra las mujeres.
- ▶ **Línea 3.**
Protagonismo e implicación de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad.

INTRODUCCIÓN

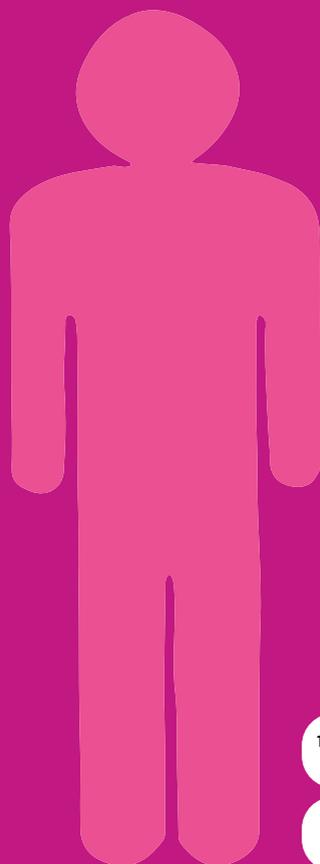
Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES

Bloque I

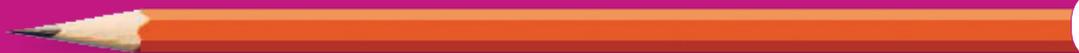
Bases del itinerario



1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario



1. El itinerario: características

En este apartado se describen las características del **Itinerario para la Planificación de la Política de Igualdad de las Entidades Locales de Navarra**. Se pone el foco en qué es el Itinerario, a quiénes se dirige o cuáles son sus elementos de valor. Además, se profundiza en su finalidad, objetivos, alcance y cobertura. Finalmente, se detallan las funciones del personal político y técnico de las áreas de igualdad municipales en el Itinerario.

1.1. UNA APROXIMACIÓN A LOS PORQUÉS

QUÉ ES EL ITINERARIO

- ▶ El **Itinerario es el instrumento de referencia de Gobierno de Navarra para incorporar estándares de calidad en la política local para la igualdad entre mujeres y hombres**. Recoge el recorrido que se propone a las entidades locales para que, a partir de su realidad, puedan dar progresivamente respuesta a los mandatos normativos de igualdad de forma planificada, sistemática y homogénea.
- ▶ El itinerario se organiza en forma de **secuencia lógica**. En última instancia, busca que la política de igualdad entre mujeres y hombres de las entidades locales de Navarra tenga más legitimidad, sea sostenible y se consoliden los avances que en materia de igualdad se van produciendo.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

- ▶ A partir de elementos esenciales comunes para el conjunto de las entidades locales, cada una de ellas, desde su singularidad, dispone de autonomía para identificar sus prioridades, formular sus objetivos y actuaciones, asignarles los recursos necesarios, implementarlas, darles seguimiento continuo y, finalmente, evaluar los resultados obtenidos. Disponer de elementos esenciales comunes va a permitir que la planificación para la igualdad tenga una lógica más estratégica, ordenada y efectiva.

ELEMENTOS DE VALOR: QUÉ APORTA EL ITINERARIO A LAS ENTIDADES LOCALES

- ▶ Un **modelo** para identificar los fundamentos necesarios y requisitos de la política local de igualdad entre mujeres y hombres y aplicarlos de acuerdo con estándares de calidad.
- ▶ Un **sistema de planificación** de la política de igualdad entre mujeres y hombres coherente. A partir de la propuesta que se hace en el Itinerario, cada entidad local irá concretando los contenidos en sus planes o programas de igualdad.
- ▶ Un **marco de referencia** para implementar progresivamente el enfoque de género tanto en el modelo de gobernanza de las entidades locales, como en las actuaciones que se desarrollan.
- ▶ Una **metodología** para dar cumplimiento y aterrizar en el ámbito local el marco normativo y programático de igualdad de Navarra.
- ▶ Una herramienta para **asesorar** el trabajo del personal político y técnico municipal.
- ▶ Una propuesta para hacer didáctica y **pedagogía de la igualdad entre mujeres y hombres** en las entidades locales.

QUÉ NO REPRESENTA EL ITINERARIO

- ▶ Un marco de obligado cumplimiento para las entidades locales. La participación en el Itinerario es recomendable, aunque voluntaria, puesto que las competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia contra las mujeres son municipales¹.

1 Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local (Ley 7/1985, de 2 de abril) y Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

- ▶ Un plan o programa de igualdad entre mujeres y hombres. El Itinerario se tiene que concretar en un plan de igualdad o en un programa de igualdad, específico para cada entidad local.
- ▶ Un «ranking» para clasificar a las entidades locales según el grado de avance de su trabajo en materia de igualdad.
- ▶ Una fórmula «mágica» o «receta» que aporte soluciones rápidas a realidades que, como el logro de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, requieren de intencionalidad y una mirada compleja, teniendo en cuenta las singularidades municipales y territoriales.

REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL ITINERARIO

- ▶ **Compromiso político:** Pueden adherirse al Itinerario todas las **entidades locales** de Navarra **con compromiso político** con el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. El compromiso político con la igualdad de la entidad local tiene que ser formal y explícito.
- ▶ **Tamaño:** El Itinerario sirve como referencia a cualquier entidad local con compromiso político con la igualdad, independientemente de su tamaño o recursos. No obstante, el alcance de la política local de igualdad en las entidades de menor tamaño estará adaptado a sus recursos y realidad.
- ▶ **Trayectoria en igualdad:** Pueden participar en el Itinerario tanto las entidades locales que quieran comenzar a planificar su política de igualdad entre mujeres y hombres, como aquellas que deseen comprometerse con un proceso de revisión, mejora y/o consolidación de la misma.
- ▶ **Asesoramiento especializado en igualdad:**
 - Para implementar el Itinerario es necesario contar con el asesoramiento especializado del personal técnico del área de igualdad de la entidad local.
 - En el caso de que la entidad local sea de pequeño tamaño y no tenga área de igualdad, se recomienda que solicite asesoramiento especializado en el INAI/NABI.
 - Los grupos de acción local que cuentan con personal específico y especializado en igualdad podrán asesorar a los ayuntamientos más pequeños que quieran trabajar en el marco del Itinerario.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

Qué es el compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres

- ▶ Es la implicación activa y consciente del personal político municipal con la igualdad entre mujeres y hombres. Para que esta implicación sea efectiva, el personal político tiene que ir adquiriendo progresivamente competencia en materia de igualdad.
- ▶ Con compromiso político, se contribuye a legitimar y sostener en el tiempo la política de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad local.

Cómo se concreta este compromiso político

- ▶ Este compromiso político se concretará de manera formal y explícita, mediante la firma de un documento en los términos que establezca el INAI/NABI.
- ▶ Se materializa mediante la aprobación de normativa de igualdad y asegurando que existen recursos económicos, organizativos y humanos suficientes para desarrollar la política de igualdad municipal. También se refleja en la adopción de una cultura de planificación municipal para la igualdad, que incluye la elaboración de planes de igualdad, programas, protocolos, evaluaciones o diagnósticos que incorporen enfoque de género. Además, el compromiso político se demuestra al rendir cuentas sobre el impacto de la política de igualdad municipal en el bienestar y mejora de la calidad de vida de la población.

1.2. FINALIDAD, OBJETIVOS Y ALCANCE

FINALIDAD

La finalidad del Itinerario es orientar a las entidades locales para que puedan contribuir a identificar y eliminar las brechas de género que se dan en sus municipios, a través de una intervención planificada y homogénea. Si bien el conjunto de la actuación que propone el Itine-

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

rario plantea a las entidades locales desafíos globales, con objetivos y actuaciones comunes, todas ellas disponen de autonomía y flexibilidad para adaptar esta propuesta, a partir de sus contextos territoriales y realidades institucionales.

OBJETIVOS

- ▶ Establecer un **marco de intervención común** que permita a las entidades locales trabajar bajo estándares de calidad, incrementando la intencionalidad de su política en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ **Aportar sistematicidad** al trabajo de las entidades locales e instalar una cultura de planificación y evaluación de la política de igualdad.
- ▶ **Organizar y estructurar** la intervención en igualdad de las entidades locales desde una lógica más estratégica.
- ▶ Incrementar la **capacidad** del personal de las entidades locales para incorporar el enfoque de género en su actuación.
- ▶ **Optimizar los recursos**, tanto de Gobierno de Navarra, como de las entidades locales, para el logro de la igualdad.
- ▶ Disponer de **parámetros comunes** que permitan tanto a Gobierno de Navarra, como a las entidades locales, impulsar, implementar, dar seguimiento y evaluar la política local para la igualdad.
- ▶ **Facilitar la rendición de cuentas**, promoviendo la transparencia y la responsabilidad sobre las acciones realizadas a favor de la igualdad.

ALCANCE

✦ Marco normativo de referencia

El Itinerario alinea sus objetivos y contenidos con otros marcos normativos y programáticos de igualdad de distinto ámbito, especialmente los de la Comunidad Foral de Navarra:

- ▶ Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres (2019)
- ▶ Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres (2015)

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

- ▶ Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra, 2022-2027 (2022)
- ▶ III Acuerdo interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra (2017)

✦ Temporalidad

El Itinerario está diseñado como una herramienta metodológica flexible con **vocación de permanencia**. No cuenta con un marco temporal fijo, ya que su vigencia dependerá de su utilidad y viabilidad. La temporalidad se considerará dentro de los planes o programas de igualdad que desarrollen las entidades locales en el marco del Itinerario.

✦ Responsabilidades

En este apartado se identifican los principales agentes implicados en la implementación del Itinerario. La colaboración y cooperación entre estos agentes para la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye un criterio general de actuación.

Agentes Institucionales	Gobierno de Navarra	<ul style="list-style-type: none"> • INAI/NABI. • Departamento competente en materia de administración local. • Departamento competente en materia de desarrollo rural.
	Entidades Locales	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuntamientos y Mancomunidades.
Otras estructuras	<ul style="list-style-type: none"> • Federación Navarra de Municipios y Concejos. • Comisión para la Coordinación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres². • Entidades supramunicipales (grupos de acción local y otros). 	

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

2 En adelante, Comisión Foral-Local.

1.3. COBERTURA

La diversidad de contextos territoriales y municipales, así como de compromiso institucional con la igualdad, hacen que el Itinerario tenga que dar respuesta a diferentes realidades municipales, que se han agrupado en **cuatro escenarios**. Todos ellos son dinámicos y **orientativos** e intentan aglutinar la diversidad de situaciones que se constatan en las entidades locales de Navarra.

Escenario 1: Voluntad e interés

Entidades locales donde existe «voluntad» o «interés» con el trabajo en materia de igualdad, pero donde no hay condiciones estructurales (áreas de igualdad, recursos económicos, personal, etc.) para incorporar transversalmente la igualdad en el conjunto de la actuación municipal. En este escenario estarían las **entidades locales de menor tamaño**.

Escenario 2: Intencionalidad

Entidades locales donde existe un mayor compromiso político con la igualdad, que además se explicita en acuerdos políticos o declaraciones institucionales. En estas entidades locales no existe un área de igualdad con personal especializado, pero sí hay identificada una **persona de referencia municipal** para el trabajo en materia de igualdad. Además, aunque no hay recursos estables, se impulsan actuaciones de igualdad, especialmente de sensibilización.

Escenario 3: Condiciones estructurales (áreas de igualdad)

Entidades locales con compromiso político con la igualdad explícito y áreas de igualdad con **personal específico y especializado** en igualdad. Disponen de recursos económicos y su política de igualdad depende en gran parte de subvenciones de instituciones supramunicipales, como el INAI/NABI.

No tienen activas todavía estructuras de coordinación para la igualdad interáreas y están iniciando el trabajo para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo donde la igualdad está más integrada formalmente. Estas entidades locales tienen en cuenta la participación en la política de igualdad de la sociedad civil, incluido el movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad del municipio.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

Escenario 4: Condiciones estructurales y procedimentales

Entidades locales con compromiso político con la igualdad explícito, áreas de igualdad con personal específico y especializado, que consignan y especifican en sus presupuestos generales los recursos necesarios para el desarrollo de la política de igualdad entre mujeres y hombres. Estas entidades locales cuentan con **mayor trayectoria** y recorrido de trabajo en materia de igualdad.

En estas entidades locales se hace seguimiento y evaluación de la política de igualdad y se lleva tiempo implementando la estrategia de la transversalidad de género. Para ello, cuentan, además de con áreas de igualdad, con estructuras de coordinación de la política de igualdad y procedimientos de trabajo definidos para incorporar la igualdad en la normativa y actividad administrativa. En este escenario están las entidades locales de mayor tamaño.

1.4. ÁREAS DE IGUALDAD DE LAS ENTIDADES LOCALES

DELIMITACIÓN: CONCEJALÍAS Y ÁREAS DE IGUALDAD

CONCEJALÍA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Delegación específica dentro del gobierno municipal, encabezada por personal político. Se responsabiliza de dirigir y coordinar la política para la igualdad municipal.

ÁREA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Unidad técnica o administrativa dentro del ayuntamiento, que se responsabiliza de impulsar, coordinar, implementar, dar seguimiento y evaluar la política de igualdad. Puede estar adscrita a una concejalía de igualdad, a alcaldía o a otra área más amplia.
- La **política de igualdad** entre mujeres y hombres es una **política transversal**, como también lo es la política de euskera o la medioambiental. Esto exige de la colaboración y corresponsabilidad de todas las áreas municipales, en todos los niveles de responsabilidad, con el trabajo en materia de igualdad. Con el impulso y asesoramiento del área de igualdad, el conjunto de la entidad local tiene que contribuir desde sus políticas, procedimientos y actuaciones al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

ÁREA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Características de las áreas de igualdad municipales:
 - Se recomienda que dependa orgánica y funcionalmente directamente de Alcaldía.
 - Tiene que contar, al menos, con una persona específica y especializada en igualdad.
 - Trabaja en coordinación y estrecha colaboración con representantes de ámbito político y técnico.
 - Dependiendo de la estructura del ayuntamiento pueden existir áreas de igualdad, aunque no haya una concejalía específica de Igualdad.

FUNCIONES DEL PERSONAL DE LAS ÁREAS DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta que el trabajo en materia de igualdad afecta a toda la entidad local (alcaldía y grupos políticos, representación legal de las personas trabajadoras, secretaría, intervención, responsables de áreas municipales, personal técnico y administrativo, personal de atención a la ciudadanía, policías locales, etc.), a continuación, se describen las funciones que en el marco de este Itinerario tiene el **personal político y técnico** que está al frente de las **áreas de igualdad**.

QUIÉNES	QUÉ
PERSONAL POLÍTICO Alcaldía, Presidencia de Mancomunidad, concejala o concejal de igualdad y/o personal político de quien depende el Área de igualdad	<ul style="list-style-type: none">• Conoce el Itinerario y lo utiliza como marco para tomar decisiones e identificar las prioridades de legislatura en materia de igualdad.• Adquiere la competencia necesaria para trabajar en el marco del Itinerario, a través de formación en igualdad entre mujeres y hombres.• Facilita que el área de igualdad cuente con los recursos económicos, humanos y técnicos necesarios para desarrollar sus funciones.• Asegura que el personal técnico de igualdad está incluido en las relaciones de puestos de trabajo, grupo profesional, tipo de dedicación y jornada y formación requeridos.• Trabaja en colaboración con el personal político municipal, así como con el personal técnico del área de igualdad.• Representa al área de igualdad y comunica a diferentes grupos de interés sus objetivos y los resultados del trabajo.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

QUIÉNES	QUÉ
<p>PERSONAL TÉCNICO ESPECÍFICO Y ESPECIALIZADO EN IGUALDAD</p> <p>(técnica o técnico de igualdad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce el Itinerario y lo utiliza como marco de referencia para asesorar al personal político sobre las prioridades de legislatura en materia de igualdad, así como los contenidos de los planes o programas de igualdad municipales. • Asesora al personal político y técnico municipal para que se pueda integrar transversalmente la igualdad entre mujeres y hombres en el enfoque de la política municipal, en los procedimientos comunes de trabajo y en las actuaciones que se desarrollan en el ayuntamiento. • Participa en acciones de formación especializada, como vía para mejorar su competencia en igualdad. • Coordina y da seguimiento al plan o programa de igualdad municipal. Además, se responsabiliza directamente de la implementación de las actuaciones del área de igualdad. • No atiende directamente a víctimas de violencia contra las mujeres (informa y deriva), ni gestiona directamente recursos o servicios para la atención a la violencia contra las mujeres. • No realiza funciones vinculadas al impulso de otras políticas que no sean las de igualdad entre mujeres y hombres, ni tiene funciones de promotora o promotor de igualdad (formación, funciones y grupo de clasificación profesional diferente). • Trabaja en colaboración con el personal político del área de igualdad. También colabora y se coordina con otros grupos de interés (movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, organizaciones, otras instituciones, etc.) • Representa técnicamente al área de igualdad y comunica a diferentes grupos de interés sus objetivos y los resultados del trabajo.

**BLOQUE I
BASES DEL
ITINERARIO**

1. El itinerario: características
2. El itinerario: modelo de intervención
3. Sistema de gestión del itinerario



1.5. LAS CLAVES DEL ITINERARIO

¿Qué es?	<ul style="list-style-type: none">• El instrumento de referencia de Gobierno de Navarra para incorporar estándares de calidad en la política local para la igualdad entre mujeres y hombres.• Un marco común de planificación, que da homogeneidad a la intervención municipal para la igualdad, incrementando su intencionalidad y sostenibilidad.
¿Para qué?	<ul style="list-style-type: none">• Para asesorar a las entidades locales de Navarra en el proceso de definición y despliegue de su política de igualdad entre mujeres y hombres.
¿Con qué alcance?	<ul style="list-style-type: none">• El marco de referencia del Itinerario siempre es la normativa de igualdad, en concreto, aquellos mandatos normativos que interpelan directamente a las entidades locales de Navarra.• El Itinerario se dirige a las entidades locales, no a las áreas de igualdad de las entidades locales. No obstante, son las áreas de igualdad quienes tienen la responsabilidad de impulsar, coordinar, asesorar, dar seguimiento y evaluar el trabajo que realiza la entidad local en el marco del Itinerario.• La vigencia del Itinerario está directamente relacionada con su utilidad y eficacia.• La metodología que establece el Itinerario da cobertura a todas las entidades locales de Navarra con compromiso político con la igualdad, que quieran impulsar una política de igualdad orientada a resultados.• Aunque no es necesario contar con personal técnico de igualdad para trabajar en la etapa 1 del Itinerario (ayuntamientos más pequeños), es un requisito para los ayuntamientos que reúnen mejores condiciones y tienen mayor tamaño.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

2. El itinerario: modelo de intervención

Para que las entidades locales incorporen de forma progresiva la igualdad en el enfoque y marco de su política, en su normativa y actividad administrativa, así como en las actuaciones que realizan, el Itinerario estructura su intervención mediante dos lógicas complementarias: una **lógica interna**, «hacia dentro», orientada al refuerzo de la igualdad en el modelo de gobernanza local, y otra **lógica externa**, «hacia fuera», centrada en el trabajo que se realiza para el municipio o territorio.

El modelo de intervención propuesto varía según la lógica aplicada, ya sea interna o externa. No obstante, es la combinación de ambas lógicas la que va a permitir a las entidades locales que su política de igualdad se desarrolle bajo estándares de calidad.

2.1. LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBERNANZA LOCAL

Para la incorporación de la igualdad en el modelo de gobernanza de la entidad local (lógica interna), el Itinerario plantea una intervención en **tres etapas** progresivas. En función de las características de las entidades locales y del escenario en el que se sitúen, estarán en una etapa u otra. La condición para avanzar hacia otra etapa es haber alcanzado al menos el 80% de los resultados previstos en la etapa anterior.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

Tal y como se muestra en la siguiente imagen, cada etapa se concibe como un horizonte a alcanzar, por tanto, todas las etapas tienen un carácter dinámico.



Etapa 1 CONDICIONES BÁSICAS E IMPRESCINDIBLES

- ▶ Esta etapa es **obligatoria** para todas las entidades locales que trabajen en el marco del Itinerario, ya que en ella se construyen las condiciones mínimas para que la política de igualdad tenga consistencia. La evolución a la etapa 2 tiene que darse cuando los objetivos de esta etapa estén cumplidos.
- ▶ En la etapa 1 se busca que la igualdad forme parte del marco normativo y programático de la entidad local, que haya identificadas personas de referencia para impulsar el trabajo en igualdad, que exista una mínima planificación para pautar y no improvisar la intervención en igualdad, así como una estimación y organización de los recursos que se necesitan para ello. En esta etapa es imprescindible que el personal de la entidad local reciba formación básica en igualdad, que puede plantearse de forma colaborativa con otras entidades locales de características similares (tamaño, trayectoria, recursos, etc.).
- ▶ Se recomienda a las entidades locales de pequeño tamaño, que forman parte de grupos de acción local que están trabajando en el marco del «Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los Grupos de Desarrollo

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

Rural y Entidades Territoriales», que busquen asesoramiento y trabajen esta etapa en colaboración con el personal técnico de igualdad de estos grupos.

En esta etapa están las entidades locales que se ubican en los ESCENARIOS 1 y 2

Etapa 2

DESARROLLO DE PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y HERRAMIENTAS

- ▶ En la etapa 2 se da continuidad a la incorporación de la perspectiva de género en el modelo de gobernabilidad municipal, se trabaja en torno a los procedimientos administrativos y de gestión comunes con más recorrido en materia de igualdad y se realizan actuaciones, preferiblemente en colaboración con:
 - Las áreas municipales donde existan mejores condiciones y/o sean más estratégicas para la política de igualdad.
 - Otros grupos de interés externos a la entidad local, pero con los que interese generar alianzas y sinergias para que la política de igualdad tenga mayor impacto.
- ▶ En esta etapa el trabajo de igualdad requiere de mayor competencia, por lo que es imprescindible que la entidad local cuente con personal técnico específico y especializado que pueda impulsar y asesorar el trabajo.

En esta etapa están las entidades locales que se ubican en el ESCENARIO 3

Etapa 3

GESTIÓN AVANZADA Y CONSOLIDACIÓN DE LA IGUALDAD

- ▶ En la etapa 3 las entidades locales transitan hacia un modelo de gobierno donde la igualdad forma parte de la cultura organizacional y está instalada de forma estable.
- ▶ En esta etapa, en la entidad local existe normativa específica de igualdad, se conoce y está bien delimitado el trabajo del área de igualdad y

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

**1. El itinerario:
características**

**2. El itinerario:
modelo de
intervención**

**3. Sistema de gestión
del itinerario**

de su personal, hay un presupuesto específico de igualdad, funcionan las estructuras o espacios de coordinación interáreas de igualdad, el personal de la entidad local ha ido adquiriendo mayor competencia en igualdad, los espacios de participación para la igualdad hacen interlocución y tienen incidencia en la política de igualdad, etc.

- ▶ La igualdad se trabaja con las áreas municipales a través de dinámicas procesuales y existen condiciones para incorporar el enfoque de género en procedimientos administrativos con menos trayectoria en materia de igualdad (por ejemplo, en programas presupuestarios). Además, se impulsa la igualdad desde las políticas sectoriales (sostenibilidad, deporte, juventud, derechos sociales, promoción económica, etc.), con el asesoramiento del área de igualdad. En esta etapa, la política de igualdad adquiere un carácter más complejo y se va implementando progresivamente el enfoque interseccional.
- ▶ Para avanzar hacia la etapa 3, las entidades locales deben tener áreas de igualdad consolidadas, con personal específico y especializado, y una política de igualdad con recorrido en el tiempo.

En esta etapa están las entidades locales que se ubican en el ESCENARIO 4

EL HORIZONTE: ¿Y A PARTIR DE LA ETAPA 3?

- ▶ El Itinerario no finaliza en la etapa 3. A partir de aquí las entidades locales consolidan su trabajo en materia de igualdad y el conjunto de la política municipal se alinea con el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- ▶ El enfoque de la política, los procedimientos administrativos y las actuaciones que se impulsan desde todas las áreas tienen un alto efecto transformador para la igualdad, porque contribuyen de forma efectiva a eliminar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, las relaciones de poder de dominio patriarcales y las dinámicas sociales que las sostienen.

La siguiente imagen gráfica permite mostrar la interrelación que existe entre las tres etapas que propone el itinerario para la incorporación de la igualdad en el modelo de gobernanza local, por un lado, y los diferentes escenarios donde pueden encontrarse las entidades locales, por otro.

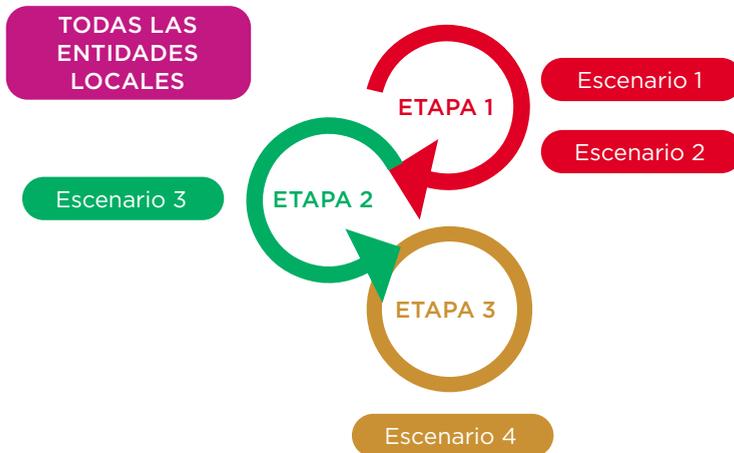
BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

Vinculación de las etapas del itinerario, con los diferentes escenarios en los que se encuentran las entidades locales



2.2. ACTUACIONES TRANSVERSALES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO O TERRITORIO

Con el objetivo de orientar el trabajo que tienen que realizar las entidades locales «hacia fuera» (lógica externa) y que se dirigen a agentes económicos y sociales y a la población de los municipios, el Itinerario propone una tipología de actuaciones, que toman como referencia:

- ▶ Las competencias municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ La normativa foral de igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Las actuaciones que prioriza el *Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra 2022-2027* y que interpelan a las entidades locales de Navarra.

En este caso, la información se presenta siguiendo un esquema de planificación en cascada (objetivos-líneas-programas-tipología de actuaciones). Además, se hace una propuesta de trabajo **flexible**, ya que cada entidad local tiene autonomía para decidir la tipología de actuaciones que quiere impulsar, en función de sus prioridades de trabajo y de sus competencias en las diferentes materias.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

**Línea 1.
ORGANIZACIÓN
SOCIOECONÓMICA
IGUALITARIA Y
SOSTENIBLE**

A través de esta línea se plantean programas que buscan que el desarrollo de los municipios tenga en cuenta las principales brechas de género que se identifican. El trabajo para reconocer y repartir los cuidados, como dimensión central de la vida; la eliminación de la feminización de la pobreza; el impulso del compromiso de las organizaciones del municipio con la igualdad; o la igualdad en los procesos de recuperación y transformación socioeconómica forman parte de los contenidos que tienen que trabajar las entidades locales.

**Línea 2.
MUNICIPIOS
LIBRES DE
VIOLENCIA
CONTRA LAS
MUJERES**

En esta línea se recogen los programas que van a contribuir a que los municipios de Navarra sean lugares libres de violencia contra las mujeres. Se pone el foco en la prevención, sensibilización, detección, atención, derivación y coordinación. La violencia que se ejerce contra las mujeres, por el hecho de serlo, constituye una grave violación de los derechos humanos, tiene su base en las desiguales relaciones de poder de dominio entre mujeres y hombres y supone un ámbito estratégico donde las entidades locales tienen que seguir interviniendo

**Línea 3.
PROTAGONISMO
E IMPLICACIÓN
DE LA SOCIEDAD
CIVIL EN LA
CONSTRUCCIÓN Y
CONSOLIDACIÓN
DE LA IGUALDAD**

En esta línea se aborda la intervención municipal para impulsar que la igualdad tenga valor social entre la población, contribuir al empoderamiento de las mujeres del municipio o promover la coeducación desde los espacios educativos municipales de ocio y tiempo libre. La sociedad civil (ciudadanía activa, movimiento feminista y asociativo de mujeres a favor de la igualdad, organizaciones del tercer sector, agentes económicos, etc.) tiene un papel clave para la construcción y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres.

**BLOQUE I
BASES DEL
ITINERARIO**

**1. El itinerario:
características**

**2. El itinerario:
modelo de
intervención**

**3. Sistema de gestión
del itinerario**

3. Sistema de gestión del itinerario

En este apartado se definen las estructuras necesarias para garantizar que el modelo de intervención, diseñado para implementar estándares de calidad en las políticas locales de igualdad, se despliega de manera colaborativa y efectiva. Además, identifica los procesos de trabajo que permitirán a las entidades locales de Navarra implementar el Itinerario, asegurando su seguimiento y evaluación.

3.1. ESTRUCTURAS

ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES

Gobierno de Navarra

INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD (INAI) / NAFARROAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA (NABI)

El INAI/NABI, como responsable del diseño, impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de Gobierno de Navarra, asume las siguientes funciones:

- Impulsar, coordinar y evaluar el Itinerario.
- Asesorar a las entidades locales para que utilicen el Itinerario como marco de referencia en el diseño de su política de igualdad entre mujeres y hombres.
- Prestar apoyo técnico y económico a las entidades locales que trabajen en el marco del Itinerario.
- Diseñar y proporcionar herramientas técnicas que permitan a las entidades locales desarrollar el Itinerario de forma homogénea.
- Facilitar información, sensibilización y formación, articulando los mecanismos necesarios para garantizar la capacitación del personal político y técnico de las entidades locales, en el ámbito de sus competencias.
- Garantizar la transparencia y rendición de cuentas sobre los resultados e impacto del Itinerario en el ámbito local.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

<p>Gobierno de Navarra</p>	<p>DEPARTAMENTOS DE GOBIERNO DE NAVARRA</p> <p>El Itinerario constituye el instrumento de referencia en materia de política local de igualdad entre mujeres y hombres para todos los departamentos de Gobierno de Navarra. Por sus competencias específicas, es especialmente relevante para los departamentos con competencias en materia de igualdad, desarrollo rural y administración local.</p>
<p>Entidades Locales</p>	<p>AYUNTAMIENTOS Y MANCOMUNIDADES</p> <p>Los ayuntamientos y mancomunidades tienen competencias propias a la hora de diseñar e implementar su política de igualdad. En este contexto, las entidades que decidan comprometerse con el modelo de trabajo que propone el Itinerario deben formalizar su adhesión con el recorrido y secuencia lógica que éste establece. Asimismo, asumen las siguientes responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de la política local de igualdad entre mujeres y hombres a partir del Itinerario. <p>El diseño, desarrollo y evaluación de la política local de igualdad entre mujeres y hombres se realizará siguiendo las directrices y orientaciones establecidas en el Itinerario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con el INAI/NABI para el seguimiento y la evaluación del Itinerario. <p>Las entidades locales proporcionarán al INAI/NABI la información necesaria, de acuerdo con los procedimientos definidos, para facilitar el seguimiento y evaluación del Itinerario.</p>

**BLOQUE I
BASES DEL
ITINERARIO**

1. El itinerario: características
2. El itinerario: modelo de intervención
3. Sistema de gestión del itinerario



ÓRGANOS DE COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN

<p>Federación Navarra de Municipios y Concejos, FNMC</p>	<p>Le corresponde a la FNMC conocer el Itinerario y alinear su estrategia de trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres con este marco de referencia.</p> <p>La FNMC desempeña un papel clave en la difusión y promoción del Itinerario entre las entidades locales, actuando como puente entre éstas y el INAI/NABI, cuando éstas requieran de un asesoramiento más especializado.</p>
<p>Comisión de Coordinación Foral-Local</p>	<p>Este órgano colegiado constituye un espacio clave para el intercambio de experiencias, reflexión conjunta y generación de propuestas. Funciones principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de mejoras: Detectar oportunidades de ajuste y adaptación del Itinerario, para responder a las necesidades específicas de las entidades locales. • Seguimiento: Conocer los resultados e impacto del Itinerario.
<p>Otras entidades</p>	<p>GRUPOS DE DESARROLLO RURAL Y OTRAS ENTIDADES SUPRAMUNICIPALES</p> <p>El Itinerario está alineado con el marco de referencia para la incorporación de la perspectiva de género en la actuación de los Grupos de Desarrollo Rural². Por este motivo, aquellos grupos que cuenten con personal específico y especializado en igualdad desempeñarán un papel clave en dos ámbitos principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento técnico a entidades locales: Ofrecerán apoyo técnico a las entidades locales de su ámbito de actuación que carezcan de personal especializado en igualdad, proporcionándoles herramientas y orientación para trabajar en el marco del Itinerario. • Coordinación y colaboración: Colaborarán de manera conjunta con las entidades locales de sus ámbitos de actuación que ya cuenten con personal específico y especializado en igualdad, fortaleciendo la planificación, desarrollo e implementación eficaz del Itinerario.

- 1 Regulada mediante Decreto Foral 44/2024, de 30 de abril, por el que se crea la Comisión para la Coordinación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y se regulan sus funciones, composición y régimen de funcionamiento
- 2 «Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales».

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

3.2. PROCESOS DE TRABAJO

INFORMACIÓN Y COMPROMISO FORMAL

- ▶ **Información:** Al inicio de cada legislatura y de manera periódica, el INAI/NABI informará a las entidades locales sobre el Itinerario, destacando su relevancia, los beneficios que aporta y el proceso para adherirse. Esta comunicación estará orientada a fomentar la comprensión y motivar a la participación en este marco de planificación.
- ▶ **Compromiso:** Las entidades locales deberán expresar su compromiso formal con el proceso de trabajo establecido por el Itinerario, en los términos que establezca el INAI/NABI.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA Y PLANIFICACIÓN

✦ Situación de partida y establecimiento de prioridades:

Las entidades locales deberán realizar un análisis inicial para identificar en qué etapa del Itinerario se encuentran. Este diagnóstico permitirá evaluar los logros alcanzados y detectar áreas de mejora, sentando las bases para definir las prioridades que deberán abordarse en sus planes o programas de igualdad.

✦ Planificación

A partir de las prioridades establecidas, cada entidad local elaborará sus planes o programas de igualdad. Estos deberán formular objetivos específicos orientados al cumplimiento de los resultados establecidos por el Itinerario para cada etapa.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

✦ Seguimiento

- ▶ Las entidades locales proporcionarán anualmente al INAI/NABI la información necesaria para garantizar el seguimiento continuo del Itinerario.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

Evaluación

- ▶ Cada cuatro años, el INAI/NABI impulsará una evaluación externa para medir el impacto del Itinerario.
- ▶ Esta evaluación, de carácter mixto (cualitativa y cuantitativa), identificará logros alcanzados, áreas de mejora y hará posible la rendición de cuentas sobre los resultados obtenidos.

PRESUPUESTACIÓN

- ▶ **Entidades locales:** La presupuestación necesaria para implementar el Itinerario se realizará a través de los planes o programas de igualdad de cada entidad local.
- ▶ **INAI/NABI:** El organismo de igualdad apoyará a las entidades locales comprometidas formalmente con el Itinerario, mediante:
 - Convocatorias públicas de subvenciones.
 - Provisión de los recursos técnicos necesarios para su implementación.

BLOQUE I BASES DEL ITINERARIO

1. El itinerario:
características

2. El itinerario:
modelo de
intervención

3. Sistema de gestión
del itinerario

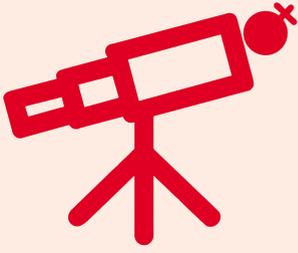
Bloque II

Propuesta de trabajo para incorporar estándares de calidad en la política local para la igualdad entre mujeres y hombres

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad



Condiciones básicas
e imprescindibles

LA **IGUALDAD** EN EL MODELO DE GOBERNANZA LOCAL

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

Etapa 1

Condiciones básicas e imprescindibles

DESCRIPCIÓN

- ▶ **Condiciones estructurales:** En la etapa 1, la entidad local genera las condiciones mínimas e imprescindibles para iniciar una intervención intencionada en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En esta etapa se incide especialmente en las condiciones estructurales necesarias para que las entidades locales puedan desarrollar su política de igualdad.
- ▶ **Etapa obligatoria para todas las entidades locales:** Esta etapa es obligatoria para todas las entidades locales que trabajan en el marco del Itinerario. Las entidades locales no pueden iniciar la etapa 2, sin haber alcanzado los resultados esperados en la etapa 1.
- ▶ **Necesidad de personal específico y especializado en igualdad para continuar hacia la etapa 2:** La complejidad del trabajo previsto en las siguientes etapas exige a las entidades locales contar en su plantilla con un técnico o una técnica de igualdad. Se recomienda a las entidades locales más pequeñas, que generalmente no suelen reunir las condiciones para desarrollar un modelo de gobernanza local que les permita avanzar hacia otras etapas del Itinerario, que exploren vías para contratar a este personal, de forma agrupada o mancomunada, y/o que soliciten el asesoramiento de los Grupos de Desarrollo Rural de su ámbito de actuación que cuenten con personal específico y especializado en igualdad.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ▶ Dotar a las entidades locales de un marco estable y definido para que su política de igualdad se oriente a resultados y se sostenga en el tiempo.
- ▶ Concretar el compromiso político de la entidad local con la igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Generar las condiciones estructurales necesarias en la entidad local para trabajar en materia de igualdad.

RESULTADOS ESPERADOS

✚ En todas las entidades locales

- ▶ **Compromiso político:**
 - El compromiso político con la igualdad está expresado formalmente en un documento de referencia para la entidad local.
 - El personal político conoce el Itinerario y lo que su implementación implica para la entidad local. Además, identifica la normativa de referencia en igualdad y tiene información sobre los programas marco de trabajo que impulsa el INAI/NABI dirigidos a las entidades locales de Navarra.
- ▶ **Prioridades o metas:** La entidad local tiene identificadas sus prioridades de trabajo en materia de igualdad, que concreta en un plan de igualdad entre mujeres y hombres o en un programa de trabajo en igualdad, si su tamaño es pequeño.
- ▶ **Estructuras:**
 - Existe una concejalía de referencia desde donde se impulsa la política local para la igualdad entre mujeres y hombres.
 - En la entidad local hay identificada al menos una persona política como referente para el trabajo en materia de igualdad.
- ▶ **Financiación:** La entidad local dispone de una partida presupuestaria específica para desarrollar su política de igualdad.
- ▶ **Capacitación:** El personal municipal ha recibido formación básica en igualdad.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

- ▶ **Sensibilización:** La población conoce el compromiso de la entidad local con la igualdad. Además, recibe información sobre las actuaciones que realiza el municipio para su impulso, incluidos sus resultados.

✠ En entidades locales que están en los escenarios 3 y 4

- ▶ **Condiciones estructurales:** Las entidades locales tienen un área de igualdad y hay contratada en plantilla orgánica una persona específica y con formación especializada en igualdad (técnica o técnico de igualdad), que está en la Relación de Puestos de Trabajo, RPT, y cuya posición orgánica y relación funcional son adecuadas.

PROGRAMAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Programas	Objetivos específicos
PROGRAMA 1 La igualdad en el marco normativo y programático de la entidad local	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y programático de la entidad local.
PROGRAMA 2 Planificación de la política local de igualdad entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y acordar las prioridades de la entidad local en materia de igualdad. • Organizar y estructurar de forma eficiente la intervención municipal para la igualdad entre mujeres y hombres.
PROGRAMA 3 Recursos organizativos: Áreas de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y articular en la entidad local las estructuras mínimas necesarias para el impulso y coordinación de la política de igualdad.
PROGRAMA 4 Recursos económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Consignar y especificar en el presupuesto de la entidad local los recursos que requiere el desarrollo de su política de igualdad.
PROGRAMA 5 Formación en igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilitar que el personal político y técnico tenga conocimientos normativos, teóricos y técnicos básicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
PROGRAMA 6 Transparencia de la política local de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Rendir cuentas, interna y externamente, de los resultados de la política de igualdad

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

ACTUACIONES RECOMENDADAS, POR PROGRAMA

PROGRAMA 1

La igualdad en el marco normativo y programático de la entidad local

- Identificación y/o revisión de documentos estratégicos (ordenanzas, programas de gobierno, acuerdos programáticos, planes estratégicos, etc.) donde el principio de igualdad entre mujeres y hombres tenga que recogerse de forma explícita.
- Modificación de las normas o programas estratégicos, de forma que se exprese formalmente en su objeto, objetivos o articulado, el compromiso de la entidad local con la igualdad entre mujeres y hombres.

PROGRAMA 2

Planificación de la política local de igualdad entre mujeres y hombres

- Análisis de la situación de la que parte la entidad local para diseñar un plan o programa de trabajo en igualdad.
 - El análisis de situación tiene que recoger las principales brechas de género y ámbitos a las que el plan o programa de igualdad tiene que dar respuesta. En este análisis, los datos y el conjunto de la información tienen que estar desagregada por sexo.
 - En entidades locales que están en los escenarios 3 y 4 la situación de partida debe tener mayor alcance y concretarse en un diagnóstico de situación más amplio.
- Identificación y consenso de las prioridades de igualdad de legislatura.
 - Alcaldía o la concejalía de referencia tienen que presentar estas prioridades en Comisión, Junta de Gobierno Local o Pleno Municipal.
 - Las prioridades pueden estar definidas como metas.
- Definición del Plan de Igualdad o Programa de trabajo en materia de igualdad, que tendrá en cuenta lo siguiente:
 1. **Responsabilidad**

El Plan de Igualdad o el Programa de Igualdad entre mujeres y hombres interpelan a toda la entidad local, no solo al área de igualdad.
 2. **Temporalidad y aprobación**
 - El plan de igualdad entre mujeres y hombres se recomienda que tenga una duración mínima de 4 años. Se aprobará en Junta de Gobierno Local y se ratificará en el Pleno Municipal.
 - Los programas de trabajo están pensados para ayuntamientos más pequeños, sin personal técnico de igualdad. Son planificaciones más concretas y de corta duración (uno o dos años).

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

PROGRAMA 2

Planificación de la política local de igualdad entre mujeres y hombres

3. Participación

Los planes de igualdad tienen que elaborarse contando con la participación del personal político y técnico municipal, de agentes sociales, asociaciones de mujeres, colectivos de referencia en el municipio y/o personas expertas en igualdad entre mujeres y hombres.

4. Recursos

Antes de aprobar el plan o el programa de trabajo en igualdad, la entidad local tiene que asegurarse de que tiene recursos humanos, económicos, organizativos y temporales para implementarlo. Los planes de igualdad donde la programación prevista no cuenta con los recursos necesarios no son viables, ni efectivos.

5. Elementos organizadores

- Los planes de igualdad entre mujeres y hombres tienen que recoger los objetivos de la entidad local en materia de igualdad, junto con el detalle de las acciones que se programan para darles respuesta.
- Las acciones tendrán asociada el área de la entidad local responsable de su ejecución, su previsión temporal y la estimación presupuestaria. Además, el plan de igualdad incluirá un sistema de seguimiento, evaluación y comunicación de los resultados.
- Los programas de trabajo en igualdad serán más operativos y recogerán actividades concretas. No requieren del nivel de detalle del Plan de Igualdad.

6. Coherencia

Tanto los planes de igualdad entre mujeres y hombres, como los programas de trabajo en materia de igualdad, se alinearán con los ejes y contenidos del *Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Gobierno de Navarra* que esté vigente.

PROGRAMA 3

Recursos organizativos: Áreas de Igualdad

1. Áreas de Igualdad

En entidades locales pequeñas (escenarios 1 y 2):

- Identificación de una concejalía de referencia para el impulso de la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- Designación de una persona de referencia para el impulso de la política local de igualdad (personal político).
- Análisis de la viabilidad de contratar personal específico y especializado de forma mancomunada o agrupada (con otros municipios próximos).

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

PROGRAMA 3

Recursos organizativos: Áreas de Igualdad

En entidades locales de mayor tamaño (escenarios 3 y 4):

- La entidad debe tener un área de igualdad entre mujeres y hombres, cuya dependencia orgánica y funcional tiene que estar alineada y guardar coherencia con la estructura municipal.
- Se recomienda que el área de igualdad dependa de **Alcaldía**. Así se asegura que la política de igualdad, que es transversal, se coordina directamente con el resto de las políticas de la entidad local y tiene el respaldo institucional necesario.

En agrupaciones de municipios o mancomunidades:

- Cada ayuntamiento tendrá un área identificada desde donde impulsar la política de igualdad, aunque el personal específico y especializado en igualdad esté compartido entre varios ayuntamientos.
- Cada ayuntamiento tendrá identificada una persona política, como referente para el impulso de la política de igualdad en su municipio.

2. Personal de las Áreas de Igualdad

- Creación del puesto de técnica o técnico de igualdad entre mujeres y hombres en plantilla orgánica (Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres).
- Contratación de personal específico y especializado en igualdad:
 1. **Dedicación laboral:** Exclusiva, a jornada completa.
 2. **Requisitos profesionales:**
 - ⊙ La figura profesional de técnica o técnico de igualdad debe contar con formación universitaria y especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, asegurando los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones.
 - ⊙ Hasta que no se desarrolle reglamentariamente la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, este puesto deberá contar con una clasificación profesional mínima de nivel B.

PROGRAMA 4

Recursos económicos

1. Creación en la entidad local de una partida presupuestaria específica de igualdad. En el caso de mancomunidades o agrupaciones de municipios, cada ayuntamiento tendrá creada una partida presupuestaria específica de igualdad.
2. Asignación de recursos anuales a la partida presupuestaria. Se garantizará que esta partida presupuestaria tenga dotación suficiente para desarrollar la política de igualdad de la entidad local.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

PROGRAMA 5

Formación en igualdad

1. Análisis de las necesidades formativas

- En entidades locales de mayor tamaño, el plan formativo tiene que permitir que el personal tenga la competencia necesaria para aplicar el plan de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Formación inicial en igualdad del personal municipal

- El objetivo de esta formación es que el personal municipal adquiera los conocimientos básicos necesarios en materia de igualdad: marco conceptual básico, lenguaje único y común en materia de igualdad, posicionamiento activo y favorable al logro de la igualdad entre mujeres y hombres y conocimiento de la normativa, procedimientos y herramientas básicas para aplicar el enfoque de género en la intervención municipal.
- La formación tiene carácter obligatorio para todo el personal.
- Sin haber finalizado esta formación básica, el personal municipal no puede acceder a otra formación más especializada en igualdad.
- Desde el área de recursos humanos o personal, en colaboración con el área de igualdad municipal, se recogerá y hará seguimiento de la formación que tiene el personal municipal en materia de igualdad.

3. Características de la formación

Personal político

- 4 horas mínimo al inicio de cada legislatura. La formación incluirá información sobre la normativa foral para la igualdad, el Itinerario y el mapa de programas y recursos públicos para la igualdad de Navarra.
- Formación continua a lo largo de la legislatura.

Personal técnico y administrativo

- Personal técnico y administrativo: 5 horas de formación anuales.
- Personal técnico: 5 horas de formación adicionales, con contenidos relacionados con proyectos concretos que estén contemplados en el plan o programa de igualdad municipal (entidades locales que estén en los escenarios 3 y 4).

PROGRAMA 6

Transparencia de la política local de igualdad

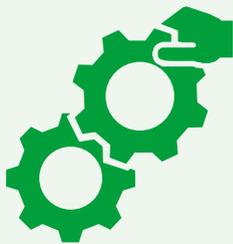
1. Programación de las acciones comunicativas estratégicas que se van a poner en marcha en la entidad local para dar a conocer interna y externamente la política de igualdad municipal.
2. Creación de espacios específicos en la Web municipal para difundir la política de igualdad y/o actualización de los que existen.
3. Difusión de los resultados de la intervención pública en igualdad, a través de redes sociales y otros formatos accesibles para el personal municipal y el conjunto de la ciudadanía.
4. Desarrollo de herramientas para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de la política de igualdad en la situación de mujeres y hombres del municipio o municipios.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad



Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

LA **IGUALDAD** EN EL MODELO DE GOBERNANZA LOCAL

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

Etapa 2

Desarrollo de procedimientos, recursos y herramientas

DESCRIPCIÓN

- ▶ **Condiciones procedimentales:** En la etapa 2, la entidad local genera las condiciones para poder incorporar el enfoque de género en la normativa y los procedimientos administrativos y de gestión municipales donde la igualdad está más integrada formalmente.
- ▶ **Etapa dirigida para todas las entidades locales que estén en los escenarios 3 y 4.**
- ▶ En esta etapa es imprescindible que las entidades locales cuenten con un área de igualdad con **personal técnico específico y especializado** en igualdad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ▶ Incorporar progresivamente la igualdad en la normativa y actividad administrativa de las entidades locales (condiciones procedimentales).

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

- ▶ Consolidar las áreas de igualdad municipales, garantizando la estabilidad de su personal.
- ▶ Articular los espacios y mecanismos necesarios para que la política de igualdad sea una política transversal en la entidad local.

RESULTADOS ESPERADOS

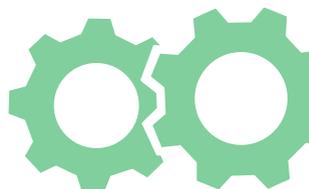
- ▶ **Dedicación:** El área de igualdad de la entidad local dedica hasta un 50% de su trabajo al desarrollo de esta etapa.
- ▶ **Financiación:** El presupuesto del área de igualdad representa el 1% del presupuesto municipal.
- ▶ **Normativa:** La entidad local se ha dotado de instrumentos normativos para regular las actuaciones en materia de igualdad, así como de directrices y orientaciones generales: ordenanza para la igualdad, reglamentos municipales, disposiciones, instrucciones y resoluciones, etc.
- ▶ **Planificación:** La entidad local define, implementa, da seguimiento y evalúa su política de igualdad entre mujeres y hombres a través de planes o programas de igualdad entre mujeres y hombres, que desarrolla de forma sistemática.
- ▶ **Formación y capacitación:**
 - La formación en igualdad no es discrecional y tiene carácter obligatorio para el conjunto del personal.
 - El personal municipal tiene conocimientos para ir incorporando el enfoque de género en su trabajo, con el asesoramiento del área de igualdad. Además, concibe la formación en igualdad no como una obligación, sino como una oportunidad para la revisión y mejora de su trabajo.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad



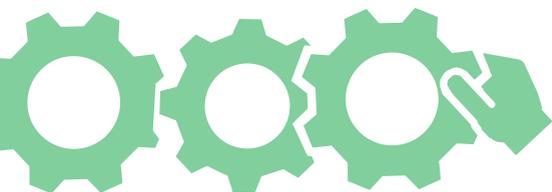
- ▶ **Procedimientos:** La entidad local tiene definidos y está implementando procedimientos de trabajo para la incorporación del enfoque de género en el tratamiento de los datos e información municipal, la realización de una comunicación incluyente, la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones, ayudas y convenios, así como para la evaluación previa del impacto de género de normas, presupuestos y planes estratégicos.
- ▶ **Planes y proyectos municipales:** Los planes y proyectos municipales de carácter estratégico incorporan el enfoque de género desde su definición y contienen medidas concretas para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ **Gestión de personal:**
 - La entidad local dispone y aplica un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - La entidad local tiene registrado un Plan interno de igualdad entre mujeres y hombres, como vía para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de su personal. Este plan se implementa y dispone de un sistema de seguimiento y evaluación.
- ▶ **Participación e Interlocución:** La sociedad civil y los grupos y asociaciones de mujeres del municipio tienen un espacio estable de participación e interlocución desde donde pueden conocer la política de igualdad de la entidad local, hacer aportaciones y colaborar.
- ▶ **Colaboración:** Se colabora en materia de igualdad con otros agentes del municipio e instituciones.
- ▶ **Transferencia conocimiento:** Se genera conocimiento que se comparte con otras entidades locales que están en otras etapas.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad



PROGRAMAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Programas	Objetivos específicos
PROGRAMA 1 Capacitación para la incorporación del enfoque de género en la actividad municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar procesos de formación que permitan al personal incorporar la igualdad en los procedimientos, políticas y programas municipales.
PROGRAMA 2 La igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión comunes de las entidades locales	<ul style="list-style-type: none"> • Transformar los procedimientos administrativos y de gestión municipales donde la igualdad tiene más recorrido y está más integrada formalmente. • Elaborar metodologías y herramientas para transversalizar la igualdad en la entidad local.
PROGRAMA 3 Gobernanza colaborativa	<ul style="list-style-type: none"> • Articular espacios de coordinación de la política de igualdad internos (inter-áreas). • Colaborar con otras instituciones en materia de políticas de igualdad. • Establecer mecanismos para que la sociedad civil conozca y participe en la política de igualdad de la entidad local.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

ACTUACIONES RECOMENDADAS, POR PROGRAMA

PROGRAMA 1

Capacitación para la incorporación del enfoque de género en la actividad municipal

- **Secuencia de trabajo:**

- ◉ Identificación de necesidades formativas, a partir de los compromisos establecidos en el plan de igualdad de la entidad local.
- ◉ Programación, impartición, seguimiento y evaluación de las competencias adquiridas por el personal a través de la formación.

- **Objetivo de la formación:**

- ◉ Generar competencia para que el personal responsable de la incorporación del enfoque de género en cada procedimiento disponga de conocimientos, habilidades, metodologías y herramientas para aplicarlo.

- **Duración:** En el caso de los procedimientos de gestión comunes, 10 horas, por procedimiento (mínimo).

- ◉ Esta tipología de formación, que tiene un carácter más técnico, no está pensada para el personal político municipal.

- **Características y metodología de la formación:**

- ◉ **Perfil docente:** El profesorado debe tener conocimiento especializado en igualdad y gestión municipal, así como contar con experiencia en los procedimientos o programas sobre los que se vaya a impartir la formación.
- ◉ Se recomienda que la formación esté vinculada a proyectos de trabajo concretos de la entidad local.
- ◉ Para gestionar de forma más eficaz la formación, ésta se puede impartir de forma conjunta entre varias entidades locales (por ejemplo, formación para secretarías técnicas municipales).

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

PROGRAMA 2

La igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión comunes de las entidades locales

• Secuencia de trabajo para cada procedimiento:

- Identificación de la situación de la que parte cada entidad local para incorporar el enfoque de género en el procedimiento que se vaya a elaborar (por ejemplo, en qué situación está la entidad en materia de desagregación de toda la información municipal por sexo).
- Convocatoria de un grupo de trabajo multidisciplinar para elaborar el procedimiento. Las personas que formen parte de este grupo tendrán responsabilidad directa en la implementación del procedimiento. Es importante contar con la secretaria o secretario municipal en el proceso de trabajo.
- Elaboración de orientaciones y directrices, a través del grupo de trabajo, para trabajar el procedimiento en el ayuntamiento y experimentación en un área o ámbito concreto, para su mejora.
- Aprobación de las orientaciones y directrices, e integración en el conjunto de la entidad local.
- Seguimiento, evaluación y mejora del procedimiento. Todos los procedimientos tendrán que contar con verificadores que permitan saber cómo se está implementando y qué impacto está teniendo el procedimiento en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

• Procedimientos que se trabajan en esta etapa:

- **Gestión de la información:** Incorporación del enfoque de género en la recogida, tratamiento y análisis de la información municipal.
- **Comunicación:** Uso inclusivo y no sexista del lenguaje. Tratamiento igualitario de los contenidos e imágenes que se utilicen en la entidad local.
- **Contratación, subvenciones, ayudas y convenios:** Incorporación de cláusulas de igualdad para que promuevan cambios y transformaciones.
- **Normativa:** Elaboración de informes previos del impacto de género de normas, presupuestos y planes estratégicos de la entidad local.
- **Personas:** Elaboración y registro de un plan de igualdad entre mujeres y hombres dirigido al personal municipal (Plan Interno de Igualdad). Elaboración, aprobación y registro de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad local.
- **Planificación:** Inclusión en los diagnósticos previos realizados para diseñar estrategias y planes municipales aquella información que permita identificar posibles desigualdades de género. Incorporación de objetivos y medidas de igualdad en dichas estrategias y planes, así como indicadores de género en su sistema de seguimiento y evaluación.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

PROGRAMA 3

Gobernanza colaborativa

• **Colaboración entre diferentes áreas de la entidad local:**

- ◉ La política de igualdad tiene que impulsarse y articularse desde espacios municipales comunes donde estén representadas todas las áreas municipales con competencias en materia de igualdad. Estos espacios tienen que ser específicos y han de ser liderados por el área de igualdad.
 - a) Para la toma de decisiones políticas, se recomienda utilizar los espacios existentes en la entidad local (Comisión de Igualdad, Junta de Gobierno Local, Pleno Municipal, etc.).
 - b) Para el trabajo operativo y la articulación técnica de la política de igualdad, se conformarán espacios específicos de igualdad, donde estarán representadas las personas responsables de cada área con competencias en el plan de igualdad municipal.
 - c) En el caso de las agrupaciones de municipios y mancomunidades, se recomienda que se conforme un espacio de trabajo político-técnico, desde donde se articule la política de igualdad de cada ayuntamiento.

• **Colaboración institucional:**

- ◉ Identificación de los espacios políticos y técnicos de colaboración para la igualdad de referencia en los que se tiene que participar y se quiere participar.
- ◉ Designación de las personas que participan en los diferentes espacios de colaboración, a partir de sus competencias.
- ◉ Organización de espacios y sistemas para compartir el conocimiento que se genera en materia de igualdad en la entidad local.

• **Consejos, Foros o espacios para la igualdad donde esté representada la sociedad civil:**

- ◉ Las entidades locales contarán para la mejora de la política de igualdad con la colaboración de espacios de interlocución para la igualdad, en los que participarán agentes económicos y sociales del municipio. En estos espacios estará representado el movimiento feminista y asociativo de mujeres del municipio.
- ◉ Estos espacios estarán regulados formalmente.
- ◉ El área de igualdad se responsabilizará de diseñar y facilitar formación a estos espacios, para que las representantes que los conforman participen y tengan incidencia real en la política local de igualdad entre mujeres y hombres.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad



LA **IGUALDAD** EN EL MODELO DE GOBERNANZA LOCAL

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

Gestión avanzada
y consolidación
de la igualdad

Etapa 3

Gestión avanzada y consolidación de la igualdad

DESCRIPCIÓN

- ▶ **Consolidación de las condiciones estructurales, procedimentales y mayor alcance y complejidad de las actuaciones:** En la etapa 3, la entidad local desarrolla y consolida la incorporación de la igualdad en su enfoque, estructuras, procedimientos y programas.
- ▶ **Esta etapa está dirigida a todas las entidades locales que estén en el escenario 4,** por tanto, que tengan condiciones estructurales y procedimentales y acumulen recorrido y trayectoria de trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ▶ Aplicar estándares de calidad en el modelo de gobernanza local, para su transformación (gestión avanzada de la igualdad).
- ▶ Alinear todas las políticas municipales con el logro de la igualdad (se contribuye a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres desde todas las políticas municipales).
- ▶ Mayor complejidad y capacidad de respuesta de la política de igualdad a las múltiples discriminaciones que viven las mujeres (enfoque interseccional).

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

RESULTADOS ESPERADOS

- ▶ **Dedicación:** El área de igualdad de la entidad local dedica al menos el 60% de su trabajo al desarrollo de esta etapa.
- ▶ **Financiación:** El presupuesto del área de igualdad supera el 1% del presupuesto municipal.
- ▶ **Normativa:** La entidad local ha ampliado los instrumentos normativos para regular las actuaciones en materia de igualdad. Las directrices y orientaciones de las que se ha dotado se conocen, se aplican, se evalúan y, como resultado, se han ido mejorando.
- ▶ **Planificación:** La entidad local desarrolla planes de igualdad entre mujeres y hombres de carácter estratégico, con una orientación clara a resultados y que responden a una lógica de planificación más avanzada.
- ▶ **Capacitación:** Todo el personal municipal tiene formación básica en igualdad y ha recibido formación especializada en igualdad, en función de sus competencias. La formación en igualdad se inscribe en otros planes formativos más generales y se priorizan para su planificación aquellos proyectos para la igualdad de la entidad local que son más estratégicos.
- ▶ **Procedimientos:** La entidad local ha mejorado y consolidado los procedimientos de trabajo definidos en la etapa anterior. Además, ha definido y está aplicando procedimientos para incorporar el enfoque de género en el ciclo presupuestario, así como en la composición equilibrada de sus órganos de decisión y consulta.
- ▶ **Gestión de personas:** La entidad local aplica sistemáticamente y ha evaluado y mejorado su Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y su Plan interno de igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ **Igualdad en todas las políticas:** Las políticas de la entidad local, tanto transversales, como sectoriales, integran medidas específicas para eliminar las brechas de género de su ámbito. Estas medidas se asumen con cargo a las partidas presupuestas del área responsable de su impulso y se desarrollan con el asesoramiento del área de igualdad de la entidad local.
- ▶ **Interseccionalidad:** La política de la entidad local tiene en cuenta el diferente impacto de sus políticas en mujeres que viven discriminaciones múltiples (mujeres con discapacidad, mujeres mayores, familias monoparentales encabezadas por mujeres, mujeres en situación de exclusión social, mujeres LTBI, mujeres jóvenes, mujeres migradas, racializadas, gitanas y de otras comunidades y grupos étnicos, etc.).

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

- ▶ **Interlocución e Incidencia:** La sociedad civil y los grupos y asociaciones de mujeres del municipio tienen competencia para incidir en la política de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad local y su participación está instalada como parte del sistema de gobernanza colaborativa.
- ▶ **Colaboración:** Se colabora y se realizan proyectos de igualdad en coordinación con otros agentes del municipio e instituciones.
- ▶ **Transferencia conocimiento:** Se genera conocimiento que se socializa con otras entidades locales que están en las etapas 1, 2 y 3.

PROGRAMAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Programas	Objetivos específicos
PROGRAMA 1. Capacitación para la incorporación del enfoque de género en la actividad municipal	
PROGRAMA 2. La igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión comunes de las entidades locales	
PROGRAMA 3. Igualdad en todas las políticas	
PROGRAMA 4. Gobernanza colaborativa	

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

ACTUACIONES RECOMENDADAS, POR PROGRAMA

PROGRAMA 1

Capacitación para la incorporación del enfoque de género en la actividad municipal

- **Secuencia de trabajo:**
 - Identificación de necesidades formativas, a partir de los compromisos establecidos en el plan de igualdad de la entidad local.
 - Programación, impartición, seguimiento y evaluación de las competencias adquiridas por el personal a través de la formación.
- **Objetivo de la formación:**
 - Desarrollar las competencias necesarias para que el personal responsable de la incorporación del enfoque de género en cada procedimiento disponga de conocimientos, habilidades, metodologías y herramientas para aplicarlo.
 - Generar competencia para que el personal pueda incorporar el enfoque de género en políticas sectoriales.
- **Duración:** 10 horas, por módulo (personal técnico).
- **Características y metodología de la formación:**
- **Perfil docente:** El profesorado debe tener conocimiento especializado en igualdad y gestión municipal, así como contar con experiencia en los procedimientos y políticas sobre los que se vaya a impartir la formación. La impartición de esta formación requiere de un nivel competencial muy alto y tiene que estar retribuida conforme al nivel de competencia requerido.
 - Se recomienda que la formación esté vinculada a proyectos de trabajo concretos de la entidad local.
 - Para gestionar de forma más eficaz la formación, se puede impartir de forma conjunta entre varias entidades locales (por ejemplo, para un proyecto de incorporación del enfoque interseccional en la política de juventud).

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

PROGRAMA 2

La igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión comunes de las entidades locales

- **Secuencia de trabajo:** Similar a la descrita en la etapa 2.
- **Procedimientos que se trabajan en esta etapa:**
 - **Presupuestación:** Análisis de los programas presupuestarios y de la distribución de los recursos de la entidad local. Identificación de desigualdades entre mujeres y hombres e incorporación de elementos que permitan garantizar que a través de la política presupuestaria se va a contribuir a eliminarlas.
 - **Participación y representación:** Asegurar que la composición y participación de mujeres y hombres en los órganos de decisión, representación, participación y consulta donde sea posible sea equilibrada (ningún sexo con una representación superior al 60%).

PROGRAMA 3

Igualdad en todas las políticas

- Articulación de espacios y procesos estables para identificar las brechas de género que afectan a las distintas políticas de la entidad local y transformarlas. Todas las áreas municipales se corresponsabilizan en la identificación y respuesta a las desigualdades de género identificadas, con el asesoramiento del área de igualdad.
- Elaboración de herramientas para analizar cómo la intervención de la entidad local afecta a mujeres con discapacidad, a mujeres víctimas o supervivientes de la violencia machista, a mujeres mayores, a familias monoparentales encabezadas por mujeres, a mujeres en situación de exclusión social, a mujeres LTBI, a mujeres jóvenes, a mujeres migradas, racializadas, gitanas y de otras comunidades y grupos étnicos, etc.).
- Definición de programas y proyectos específicos, para revisar las políticas e incorporar el enfoque interseccional.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

PROGRAMA 4

Gobernanza colaborativa

- **Colaboración en cada concejalía o áreas de la entidad local:**

La incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas sectoriales y transversales se realiza desde espacios de trabajo municipales inter-áreas e intra-áreas. Estos espacios tienen que ser específicos, han de ser liderados por el área responsable de cada política y tienen que contar con el asesoramiento del área de igualdad.

- **Consejos, foros o espacios para la igualdad donde esté representada la sociedad civil:**

- La participación de la sociedad civil, especialmente del movimiento feminista y asociativo de mujeres, a través de los espacios de interlocución municipales, tiene incidencia y enriquece la política de igualdad.
- El área de igualdad tiene que diseñar y facilitar formación más especializada a estos espacios, para que sus aportaciones incorporen la mirada más compleja que tiene la política de igualdad en esta etapa.

- **Alianzas para la transformación**

- Impulso de espacios de aprendizaje colaborativo y de reflexión estratégica especializada.
- Sistematización e intercambio de procesos y metodologías que incrementen el efecto transformador para la igualdad de las políticas municipales.
- Transferencia del conocimiento generado.

BLOQUE II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

Condiciones básicas
e imprescindibles

Desarrollo de
procedimientos,
recursos y
herramientas

Gestión avanzada y
consolidación de la
igualdad

Contenidos transversales

CONTENIDOS TRANSVERSALES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD EN EL MUNICIPIO O TERRITORIO

OBJETIVOS

- ▶ Contribuir desde la política municipal a avanzar hacia un modelo de desarrollo local igualitario y sostenible.
- ▶ Favorecer una organización municipal donde los cuidados sean una dimensión central para la sostenibilidad de la vida.
- ▶ Contribuir al empoderamiento de las mujeres desde la política municipal.
- ▶ Hacer de los municipios lugares donde tanto las mujeres, como el conjunto de la ciudadanía, vivan vidas libres de violencia machista.
- ▶ Incrementar el compromiso e implicación de la ciudadanía con el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

LÍNEAS DE TRABAJO, PROGRAMAS Y TIPOLOGÍA DE MEDIDAS

☒ Línea 1 ORGANIZACIÓN SOCIOECONÓMICA IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

Programa 1 ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS EN EL MUNICIPIO O TERRITORIO

- ☐ Tipología de actuaciones:
 - ▶ Reconocimiento y valor de los cuidados. Desarrollo de la ética del cuidado. Desmontar estereotipos y creencias en torno al mandato patriarcal de cuidar.

INTRODUCCIÓN

Bloque I BASES DEL ITINERARIO

Bloque II PROPUESTA DE TRABAJO PARA INCORPORAR ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA POLÍTICA LOCAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CONTENIDOS TRANSVERSALES

- ▶ Análisis de la provisión de los cuidados en el municipio o territorio e impulso de cambios en su reparto y distribución.
- ▶ Implicación de los hombres con los cuidados remunerados y no remunerados.
- ▶ Impulso y dinamización de ecosistemas de cuidados.
- ▶ Dignificación de los trabajos de cuidados, tanto en el ámbito formal, como informal.
- ▶ Compromiso de la entidad local y de la sociedad civil con un modelo de cuidados no patriarcal.
- ▶ Respuesta de los servicios públicos a las necesidades de cuidados poniendo en valor su provisión desde la proximidad.

Programa 2 EMPLEO IGUALITARIO

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Oportunidades de empleo para mujeres (autonomía económica de las mujeres).
 - ▶ Oferta de empleo de la entidad local orientada a mujeres donde la vulnerabilidad se intensifica.
 - ▶ (Des)Feminización de la pobreza.

Programa 3 MUNICIPIOS SOSTENIBLES

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Espacios públicos (urbanismo) y territorios accesibles, inclusivos y seguros.
 - ▶ Movilidad sostenible.
 - ▶ Acceso a la vivienda (mujeres en situación de mayor vulnerabilidad).
 - ▶ Inclusión digital y optimización de las nuevas tecnologías para el logro de la igualdad.
 - ▶ Mirada ecofeminista al proceso de transición ecológica.

INTRODUCCIÓN

Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES



Línea 2

MUNICIPIOS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Programa 1

SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Relación entre desigualdades estructurales de género y la violencia contra las mujeres.
 - ▶ Conocimiento de la incidencia de la violencia contra las mujeres en el municipio o territorio.
 - ▶ Compromiso con el rechazo institucional y social a violencia contra las mujeres.
 - ▶ Identificación de las formas de violencia menos visibles.
 - ▶ Implicación de las asociaciones de mujeres como agentes comunitarios para la prevención de la violencia contra las mujeres.
 - ▶ Eliminación de los estereotipos y prejuicios que sostienen la normalización y naturalización de la violencia contra las mujeres.
 - ▶ Prevención de comportamientos violentos en hombres.

Programa 2

DETECCIÓN

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Detección de la violencia desde servicios sociales y áreas municipales que trabajan directamente con personas.
 - ▶ Actualización del mapa de recursos para actuar contra la violencia contra las mujeres en el municipio.
 - ▶ Difusión de información adaptada a diferentes grupos de personas, para que aprendan a detectar y actuar ante la violencia contra las mujeres.

Programa 3

GESTIÓN RECURSOS

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Gestión de los servicios de atención jurídica y/o psicológica municipales.
 - ▶ Gestión del Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de violencia contra las mujeres (ATENPRO). Servicios Sociales.

INTRODUCCIÓN

Bloque I BASES DEL ITINERARIO

Bloque II PROPUESTA DE TRABAJO PARA INCORPORAR ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA POLÍTICA LOCAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CONTENIDOS TRANSVERSALES

- ▶ Las víctimas o supervivientes de la violencia contra las mujeres como grupo preferente en acceso a recursos municipales (empleo, escuelas infantiles, centros residenciales públicos, servicio de atención domiciliaria, etc.).

Programa 4 COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Protocolo local o territorial para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres.
 - ▶ Formación en violencia para profesionales, en el marco del protocolo.
 - ▶ Gestión del Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén). Policía Local.

✦ Línea 3 PROTAGONISMO E IMPLICACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA CONSTRUCCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Programa 1 COEDUCACIÓN DESDE ESPACIOS MUNICIPALES

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Plan coeducativo en Escuelas Infantiles 0-3.
 - ▶ Aprendizaje de la igualdad desde espacios educativos no formales (ocio, deporte, etc.).
 - ▶ La igualdad como valor social desde todas las actividades municipales.

Programa 2 DEPORTE

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Práctica física y deportiva continuada de niñas, adolescentes y mujeres.
 - ▶ Eliminación de la segregación horizontal y vertical desde la oferta deportiva municipal.
 - ▶ Prevención de la violencia contra las mujeres en el deporte.
 - ▶ Impulso de referentes de mujeres en el deporte.

INTRODUCCIÓN

Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES

Programa 3 CULTURA, PATRIMONIO Y MEMORIA SOCIAL

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Enfoque de género en la oferta cultural municipal y en la política de patrimonio.
 - ▶ Visibilidad y reconocimiento de las mujeres del municipio y de las aportaciones que han hecho para su desarrollo.

Programa 4 ASOCIACIONES Y GRUPOS DE MUJERES

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Apoyo en la elaboración de proyectos y asesoramiento a las asociaciones y grupos de mujeres en su trabajo.
 - ▶ Trabajo asociativo en red y proyectos intergeneracionales para la igualdad.
 - ▶ Escuelas de empoderamiento y Casas de las Mujeres.
 - ▶ Promoción de los derechos de las mujeres desde la perspectiva interseccional (discapacidad, mujeres migradas y racializadas, jóvenes, mayores, etc.).

Programa 5 COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Impulso de programas de intervención con hombres.
 - ▶ Generar y desarrollar espacios de reflexión y concienciación sobre el poder, la violencia y los privilegios de los hombres en el patriarcado.

Programa 6 CIUDADANÍA IGUALITARIA

- Tipología de actuaciones:
 - ▶ Acciones para desmontar la ideología de género y la misoginia, haciendo pedagogía de la igualdad.
 - ▶ Espacios de diálogo y reflexión municipal en torno a la igualdad.
 - ▶ Acciones de sensibilización para implicar a la ciudadanía con el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

INTRODUCCIÓN

Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO

Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

CONTENIDOS
TRANSVERSALES

Título: ITINERARIO PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA

Autoría: IBAIN Consultoría S. L.
Sara Ibarrola Intxusta

Edita: Gobierno de Navarra / Nafarroako Gobernua
Departamento de Presidencia e Igualdad /
Lehendakaritza eta Berdintasun Departamentua
Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) /
Nafarroako Berdintasunerako Institutua (NABI)

Colabora: Red de Técnicas de Igualdad de las Entidades Locales
y Grupos de Acción Local de Navarra

Imprime: Ziur Gráficas
Maqueta: Pretexto

D. L. NA 877-2025

Este documento se encuentra protegido por quien lo edita, siendo necesario para su utilización citar la fuente (Gobierno de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad) y autoría.

INTRODUCCIÓN

**Bloque I
BASES DEL
ITINERARIO**

**Bloque II
PROPUESTA DE
TRABAJO PARA
INCORPORAR
ESTÁNDARES DE
CALIDAD EN LA
POLÍTICA LOCAL
PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

**CONTENIDOS
TRANSVERSALES**