

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA

ITINERARIO PARA LA
PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y
EVALUACIÓN DEL TRABAJO
DE LAS ÁREAS DE IGUALDAD
MUNICIPALES



**Gobierno
de Navarra**

Instituto Navarro para
la Familia e Igualdad

Título: “La Igualdad de Género en las Entidades Locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad Municipales”.

Autora: Sara Ibarrola Inchusta

Edita: Gobierno de Navarra. Instituto Navarro para la Familia e Igualdad.
C/Estella, 7, Entreplanta Izquierda.
31002, Pamplona
www.igualdaddegenero.navarra.es

Diseño y
Maquetación: Amaia Armendáriz Lasso

Año: Noviembre 2014

Impulso y coordinación del proyecto: INSTITUTO NAVARRO PARA LA FAMILIA E IGUALDAD:

M^ª Jesús Gutiérrez Álvarez. Subdirectora de Políticas de Igualdad de Género
Idoia Goikoetxea Gómez. Jefa de la Sección de Proyectos y Programas

Elabora: Sara Ibarrola Inchusta

Colaboración en el proyecto: AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA

Eva Isturiz García. Ayuntamiento de Ansoain / Antsoain
Laura Lorente Mesa. Ayuntamiento de Ablitas, de Fustiñana y de Ribaforada
Jaione Iraola Rozas. Ayuntamiento de Altsasu / Alsasua
Oihana Gallo San Román. Ayuntamiento de Baztan
Amaia Zalba Martínez. Ayuntamiento de Berriozar
Ana Carmen Senosiáin Echarte. Ayuntamiento de Burlada / Burlata
M^ª José Aranguren Lizasoáin. Ayuntamiento de Cintruénigo
M^ª Teresa Sáez Barrao. Ayuntamiento de Estella-Lizarra
Imelda Mañeru Viguria. Ayuntamiento de Tafalla
M^ª Ángeles García Briñol. Ayuntamiento de Tudela
Iruñe Gastón Ripa. Ayuntamiento de Villava-Atarrabia
Iruña Martínez Lorea. Ayuntamiento de Zizur Mayor / Zizur Nagusia
Ana Elcano Sesma. Consorcio de Desarrollo de la Zona Media
Maite López Morentin. Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Lazagurria, Lodosa, Mendavia, Sartaguda y Sesma.
Begoña Laquidain Azpiroz. Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de la Zona de Noain.
Josune Antxo Adot. Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de la Zona Ultzama y Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Leitza, Goizueta, Areso y Arano.

ÍNDICE

1	Presentación	pág. 2
2	Un itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales: descripción de la propuesta	pág. 3
3	Relevancia y prioridad como elementos que estructuran el itinerario	pág. 9
4	El itinerario en detalle: Una propuesta de intervención municipal en materia de igualdad de género	pág. 12
4.1.	Área de Intervención 1: Gobernanza Local y Transversalidad de Género	pág. 12
4.2.	Área de Intervención 2: Violencia contra las mujeres	pág. 26
4.3.	Área de Intervención 3: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación	pág. 34
4.4.	Área de Intervención 4: Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores	pág. 39

1

Presentación

El impulso de la igualdad entre mujeres y hombres exige la coordinación de todas las políticas públicas de igualdad, es decir, el establecimiento de unos objetivos y de una estrategia de trabajo común a todas las administraciones y, en nuestro caso, de la Administración de la Comunidad Foral y de las Administraciones Locales.

La consolidación de este trabajo conjunto ha venido siendo una de las líneas prioritarias de actuación del Instituto Navarro para la Familia e Igualdad en los últimos años, como organismo competente en la coordinación y gestión de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, porque entendemos que esta es la forma más adecuada de dar respuesta a las necesidades y especificidades de las distintas realidades territoriales.

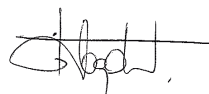
El documento que ahora os presento, ***La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales***, es fruto de esta coordinación entre administraciones y, más concretamente, entre el INAFI y las agentes de igualdad de las Entidades Locales de Navarra, como resultado del Módulo de Formación, que anualmente se ofrece al personal técnico de igualdad, en su edición de este año 2014.

Con su elaboración se ha pretendido definir las competencias, funciones y contenido de las áreas de igualdad de las Entidades Locales de una manera sistemática, con el objetivo de que su compromiso en el impulso de la igualdad se desarrolle a través de criterios de calidad.

Creo que recojo la opinión de todas las personas que han intervenido en este trabajo al afirmar que no presento un documento cerrado y finalizado, sino un documento base que debe irse completando en su desarrollo y adecuando a cada Entidad Local. Un documento que además está previsto que se concrete temporalmente en los diferentes planes de actuación en materia de igualdad de los municipios o territorios.

Quiero, finalmente, trasladar mi convencimiento de que el acuerdo, consenso y aprobación del contenido de este documento por parte de todas las Entidades Locales contribuirá a garantizar la puesta en marcha y desarrollo de las políticas de igualdad, así como a la mejora de la calidad de vida y el bienestar de mujeres y de hombres, por tanto, a la equidad de género.

DIRECTORA GERENTE DEL INSTITUTO NAVARRO
PARA LA FAMILIA E IGUALDAD



Teresa Nagore Ferrer

2 ¿Por qué un itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales?

Un itinerario describe un recorrido y es el nombre que se ha escogido, por lo que implica, para definir y concretar el trabajo de las Entidades Locales de Navarra que desarrollan políticas de igualdad de género. Itinerario que, como cualquier camino, tiene que tener unas condiciones para poder iniciarse, debe transcurrir y evolucionar a través de diferentes etapas y, por supuesto, tiene que tener una meta, la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, en este caso. En este itinerario, las áreas de igualdad municipales son las estructuras desde donde se impulsa, coordina y gestiona este recorrido y su papel es imprescindible para generar procesos de cambio y transformación hacia la equidad en un marco de intervención privilegiado, pues los municipios y territorios son el ámbito más próximo a la ciudadanía.

La metáfora del itinerario sirve como marco para introducir este trabajo. Un trabajo que es el resultado de una intervención intencionada impulsada desde el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad para, como se menciona en la presentación, desarrollar, sistematizar y consolidar el trabajo que desde hace casi dos décadas, vienen realizando las Entidades Locales de Navarra que han incorporado en su agenda política la igualdad entre mujeres y hombres. Desde este contexto, a continuación se detallan los elementos más importantes de este itinerario, los que le dan sentido.

2.1. El Itinerario: Objetivos

- Diseñar y hacer transferible un modelo de intervención en materia de igualdad de género dirigido a las Entidades Locales de Navarra y que asesore el trabajo de las áreas de igualdad de municipios o territorios.
- Incorporar criterios de calidad y excelencia a la planificación y gestión de las políticas locales de igualdad.
- Sistematizar, a través del diseño de un itinerario, el trabajo de las áreas de igualdad de las Entidades Locales de Navarra.
- Contribuir a la homogenización de los contenidos de trabajo de las áreas de igualdad municipales y evaluar el impacto de su trabajo.
- Situar en una posición de vanguardia a las Entidades Locales que apuestan por un modelo de gestión de la igualdad basado en la mejora continua y en el desarrollo de la ciudadanía plena de mujeres y hombres, como parte de su estrategia de buena y democrática gobernanza.

2.2. El itinerario: Funciones del personal que integra las áreas de igualdad

Este itinerario está pensado desde la premisa de que impulsar políticas de igualdad en una Entidad Local requiere de personal político y técnico que, desde sus diferentes niveles de responsabilidad, impulsen, gestionen y evalúen el trabajo municipal en materia de igualdad de género.

La incorporación de la igualdad de género no debe afectar o ser específica sólo de un área de la Entidad Local, sino que implica a diferentes grupos de interés (Alcaldía y grupos políticos, Secretaría municipal, Intervención, Responsables de Áreas, Representación Legal de las personas trabajadoras, etc.). No obstante, en este apartado se van a delimitar brevemente las funciones del personal político y técnico del área de igualdad relacionándolas exclusivamente con la puesta en marcha del itinerario.

Personal Político

- Quiénes: Concejal o concejala, Alcaldía o personal político del que depende el Área de Igualdad en la Entidad Local.
- Funciones:
 - Representa al Área de igualdad y visibiliza sus objetivos y trabajo.
 - Conoce este itinerario de planificación y gestión y su concreción anual en la Entidad Local.
 - Toma decisiones sobre la planificación a partir de los resultados de evaluación de los distintos Programas de trabajo.
 - Se responsabiliza de la existencia en el Área de las condiciones necesarias para poder trabajar en el marco del itinerario.

Personal Técnico

- Quiénes: Agente de Igualdad de Oportunidades.
- Funciones:
 - Conoce el itinerario y lo utiliza como marco para el diseño de la planificación anual del Área de igualdad.
 - Coordina y gestiona los programas de trabajo y sus actuaciones.
 - Se encarga de la puesta en marcha de algunas acciones.
 - Evalúa el proceso de implementación del itinerario, identifica áreas de mejora y genera las vías para resolverlas.
 - Asesora y forma, desde su ámbito de responsabilidad, a otros grupos de interés (áreas municipales, personal político, asociaciones de mujeres y/o feministas, organizaciones, etc.).
 - Informa y visibiliza el trabajo que se realiza en el Área de Igualdad.
 - Establece canales de coordinación con otras organizaciones, instituciones y Entidades Locales con áreas de igualdad.
 - En este itinerario no se contempla como una función de las agentes de igualdad municipales la atención directa a mujeres víctimas de la violencia machista.

2.3. El itinerario: Metodología de diseño

El diseño del itinerario de trabajo que se presenta en este documento es el resultado de un proceso pedagógico de aprendizaje y reflexión, a través de sesiones de trabajo presenciales y on-line, donde han participado, junto con el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad, y a través de un asesoramiento y de una dinamización externa, un grupo de diecisiete Agentes de Igualdad de oportunidades contratadas por las Entidades Locales de Navarra. Por tanto, el diseño del itinerario ha sido participativo, de consenso y se ha pautado a través de las siguientes fases de trabajo:

Fase 1: Concreción de los ámbitos de trabajo, líneas estratégicas y programas.

Fase 2: Consenso de las actuaciones más relevantes para cada programa de trabajo.

Fase 3: Diseño de los indicadores de evaluación, así como identificación de la prioridad y relevancia de los contenidos del trabajo.

Fase 4: Cierre del itinerario y evaluación del proceso de trabajo.

Esta metodología ha permitido:

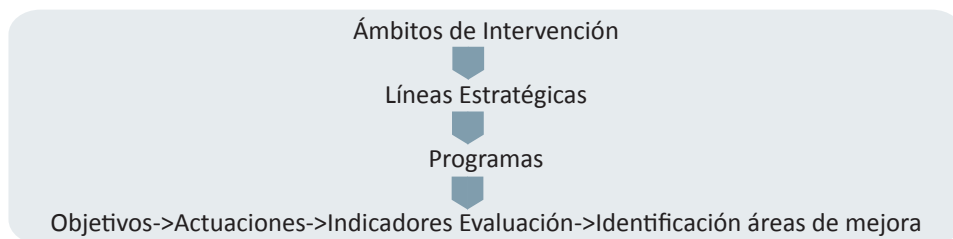
- Por un lado, garantizar la viabilidad del itinerario en las diferentes realidades de las Entidades Locales de Navarra. En el proceso de trabajo han estado implicadas profesionales que trabajan en ámbitos rurales y urbanos, en territorios que agrupan a más de un municipio y en Entidades Locales con recorridos diversos en materia de igualdad de género.
- Salir de lo micro, las acciones que impulsa cada Entidad Local en materia de igualdad, para diseñar un horizonte de trabajo común, más estratégico, homogéneo y con otro impacto en el municipio o territorio.
- También, poner en valor el trabajo que hacen las áreas de igualdad municipales, a través del reconocimiento a su experiencia y conocimientos, así como a las vías que han utilizado para adaptarse a contextos de intervención complejos y cambiantes.
- Finalmente, generar alianzas e ilusionar a quienes han participado en la construcción de este itinerario de intervención. “Todo es imposible, mientras lo parece”.

2.4. El itinerario: Modelo de Intervención

El modelo de intervención que recoge este itinerario se basa en la progresiva concreción ordenada, sistemática y ponderada de los contenidos de trabajo de las áreas de igualdad municipales. En este sentido, se parte de los cuatro ámbitos en los que se interviene desde las áreas de igualdad y, para cada uno de ellos, como se recoge en el cuadro de más abajo, se identifican líneas estratégicas, programas y, finalmente, objetivos, actuaciones e indicadores de evaluación de los objetivos. Por último, se ordena por prioridades estratégicas la intervención, estableciendo el porcentaje de dedicación de las áreas de igualdad a cada nivel de intervención. Este punto se especifica más adelante.

Como cualquier proceso de mejora, este itinerario es abierto y flexible. Las actuaciones que recoge son propuestas de intervención y los ámbitos de trabajo, líneas estratégicas y programas, los mínimos de los que tiene que partir cualquier Entidad Local que impulse políticas para la igualdad de género. En este sentido, se considera que la evaluación que realice cada municipio o territorio en el marco de este itinerario le sirve como vía para identificar necesidades de mejora y planificar otra etapa o ciclo de trabajo.

2.5. El itinerario: Su estructura



Ámbitos de Intervención:

El itinerario recoge cuatro ámbitos sobre los que desplegar el trabajo de las áreas de igualdad municipales o territoriales: “Gobernanza local y transversalidad de género”, “Violencia contra las mujeres”, “Cuidado, responsabilidad y conciliación” y, por último, “Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores”.

Líneas Estratégicas:

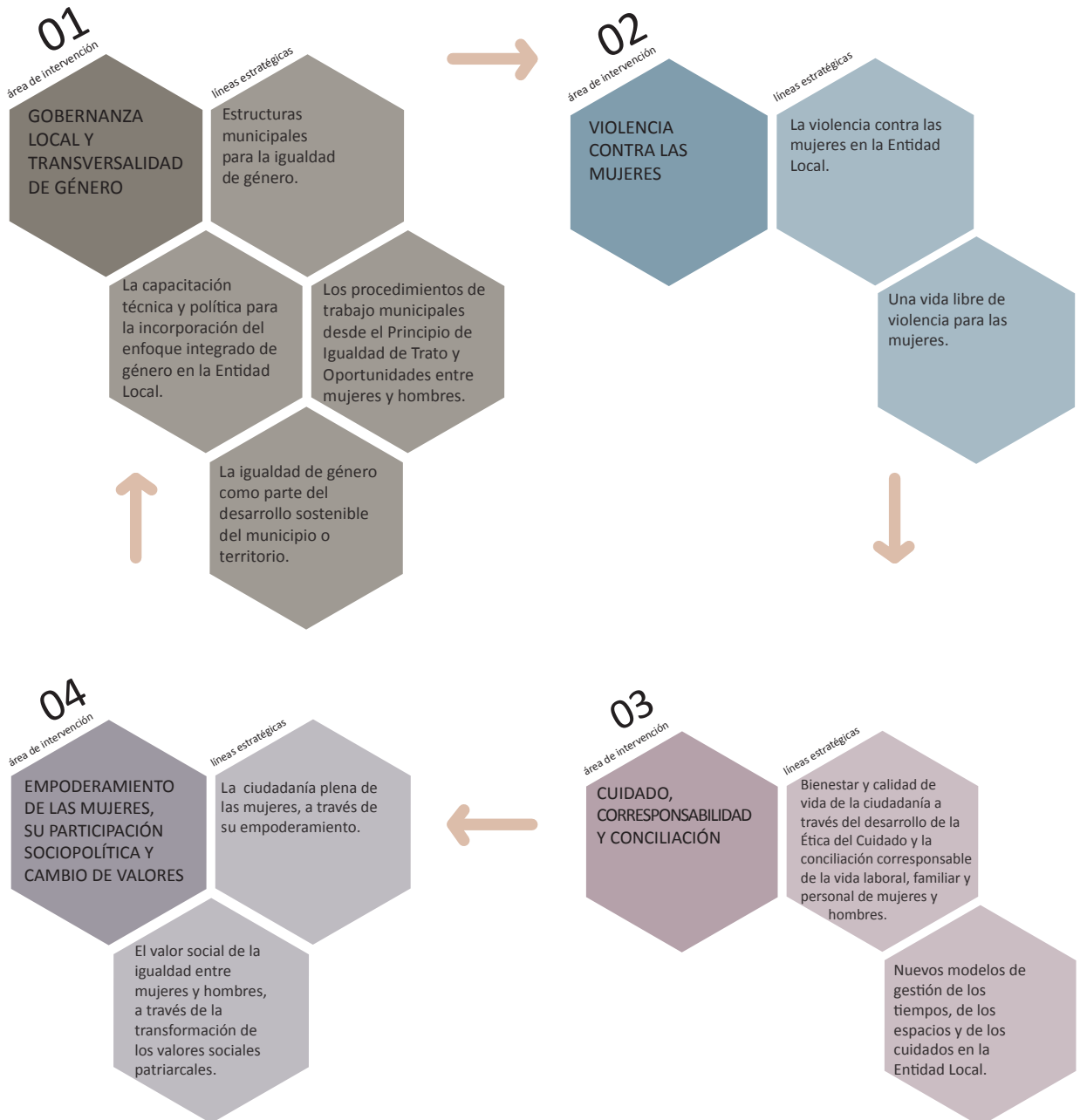
Para planificar el trabajo de cada una de los ámbitos de intervención, el itinerario establece diferentes líneas estratégicas. Cada una de ellas marcará la dirección y la orientación de los diferentes programas de trabajo. Dependiendo de la trayectoria en materia de igualdad de cada Entidad Local, las líneas estratégicas irán evolucionando.

Gobernanza local y transversalidad de género	Violencia contra las mujeres
<p>Línea Estratégica 1: Estructuras municipales para la igualdad de género.</p> <p>Línea Estratégica 2: La capacitación técnica y política para la incorporación del enfoque integrado de género en la Entidad Local.</p> <p>Línea Estratégica 3: Los procedimientos de trabajo municipales desde el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Línea Estratégica 4: La igualdad de género como parte del desarrollo sostenible del municipio y/o territorio.</p>	<p>Línea Estratégica 1: La violencia contra las mujeres en la Entidad Local.</p> <p>Línea estratégica 2: Una vida libre de violencia para las mujeres.</p>
Cuidado, corresponsabilidad y conciliación	Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores
<p>Línea Estratégica 1: Bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía a través del desarrollo de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.</p> <p>Línea Estratégica 2: Nuevos modelos de gestión de los tiempos, de los espacios y de los cuidados en la Entidad Local.</p>	<p>Línea estratégica 1: La ciudadanía plena de las mujeres, a través de su empoderamiento</p> <p>Línea estratégica 2: El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la transformación de los valores sociales patriarcales.</p>

Programas de Trabajo:

En el itinerario, los programas de trabajo para cada línea estratégica constituyen el plan de acción para el impulso de la igualdad de género en y desde la Entidad Local. Cada programa incorpora objetivos, actuaciones, con algunos ejemplos de acciones, e indicadores para la evaluación de los objetivos de los programas. Aunque se pueden utilizar otros indicadores de evaluación, aquí se han elegido como herramientas de medición del cumplimiento de los objetivos indicadores cuantitativos y cualitativos sencillos, que proporcionen información general y comparable entre Entidades Locales.

GRÁFICO RESUMEN



2.6. El itinerario: ¿Es un Plan para la Igualdad de Género?

Este itinerario no es un Plan para la Igualdad de Género o un Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Como se viene explicando, la función de este itinerario es servir como documento de base para la planificación, gestión y evaluación de las políticas locales de igualdad de género. El itinerario se tiene que concretar en planes de trabajo temporales adaptados a las características del municipio o territorio. En este sentido, una de las herramientas para concretar este itinerario sí puede ser un plan para la igualdad de género en el municipio o territorio y/o un plan interno de igualdad de género dirigido a la Entidad Local como organización.

ITINERARIO → CONCRECIÓN → DISEÑO DE HERRAMIENTAS → PLANES DE TRABAJO PERIÓDICOS

2.7. El itinerario: Su temporalidad y presupuesto

Este itinerario no está pensado con una temporalidad específica, es decir, no está diseñado para que se ejecute en un periodo de tiempo concreto ya que su puesta en marcha, en una Entidad Local, depende de los recursos que existan y de la evaluación de los diferentes programas de trabajo. Además, el carácter abierto y flexible del itinerario hacen que sea un procedimiento vivo, que perdure en el tiempo. En este sentido, la temporalidad de las actuaciones las tiene que fijar el plan de trabajo que elabore el municipio para concretar el itinerario. El plan de trabajo también tiene que recoger el presupuesto que la Entidad Local le va a dedicar al trabajo en materia de igualdad de género. A modo orientativo, y según diferentes informes, una Entidad Local donde existe voluntad política expresada en una asignación de presupuestos significativos para promover la equidad de género es aquella que le dedica más del 1% de su presupuesto municipal a la consecución de este objetivo.

3 Relevancia y prioridad como elementos que estructuran el desarrollo del itinerario de trabajo

Si el itinerario es un recorrido, parece impensable que toda la propuesta de contenidos que se detallan en el siguiente apartado pueda ponerse en marcha simultáneamente. Por eso, en este apartado se presenta una propuesta que puede servir para orientar la planificación anual de las áreas de igualdad municipales en función de la relevancia de cada ámbito de trabajo y a partir de la prioridad de las diferentes líneas estratégicas en el itinerario.

3.1. Relevancia

Para que cada área de igualdad en la Entidad Local pueda planificar anualmente su trabajo, a continuación se presenta un cuadro con la **relevancia** de cada ámbito de trabajo, expresada a través del del porcentaje aproximado de dedicación anual del área a cada uno de ellos.

PORCENTAJE DE DEDICACIÓN ANUAL DEL ÁREA DE IGUALDAD A CADA ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	
ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	PORCENTAJE ANUAL DE DEDICACIÓN
Gobernanza local y transversalidad de género	50%
Violencia contra las mujeres	15%
Cuidado, corresponsabilidad y conciliación	15%
Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores	20%

3.2. Prioridad

Además, existen diferentes niveles de **prioridad** de las líneas estratégicas, para que el itinerario tenga sentido en su desarrollo. Para ello, el itinerario establece tres niveles progresivos de intervención, estructurando las líneas estratégicas en función de esos niveles. Si no se cumple el Nivel I de intervención, no hay condiciones para pasar al Nivel II. Si no hay un alto grado de ejecución del Nivel II, es aconsejable no pasar al Nivel III. En los niveles más avanzados de ejecución, conviven programas y actuaciones que se vienen poniendo en marcha en otros niveles inferiores, pero que ya están en fase de consolidación. Esta estructura sirve como orientación a las Entidades Locales que vayan a comenzar a trabajar en materia de igualdad de género y sitúa a aquellas que llevan años haciendo esta intervención.

Aunque no se detalla en este apartado, en el siguiente se presentan numerados también por prioridad los programas de trabajo, siendo el primer programa, el programa prioritario. En el caso de los programas, ha sido especialmente dificultoso por el nivel de dependencia y conexión entre ellos, el establecimiento de las prioridades de la Línea Estratégica 3 “Los procedimientos de trabajo municipales desde el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres” del Ámbito Gobernanza Local y Transversalidad de Género.

PRIORIDAD PARA LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL ITINERARIO:

01
área de intervención

GOBERNANZA
LOCAL Y
TRANSVERSALIDAD
DE GÉNERO

NIVEL I. →

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

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y análisis de si se está en condiciones de planificar con líneas estratégicas y programas del Nivel II.

NIVEL II. →

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

↓

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

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y análisis de si se está en condiciones de planificar con líneas estratégicas y programas del Nivel III.

NIVEL III.

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

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y planificación y gestión simultánea de los tres niveles de intervención.

02
área de intervención

VIOLENCIA
CONTRA LAS
MUJERES

NIVEL I. →

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

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y análisis de si se está en condiciones de planificar con líneas estratégicas y programas del Nivel II.

NIVEL II.

Línea estratégica 1:
Una vida libre de violencia para las mujeres.

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y planificación y gestión simultánea de los dos niveles de intervención.

03

área de intervención

CUIDADO,
CORRESPONSABILIDAD
Y CONCILIACIÓN

NIVEL I.



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

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y análisis de si se está en condiciones de planificar con líneas estratégicas y programas del Nivel II.

NIVEL II.

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

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y planificación y gestión simultánea, si procede, de los programas de las dos líneas estratégicas.

04

área de intervención

EMPODERAMIENTO
DE LAS MUJERES,
SU PARTICIPACIÓN
SOCIO POLÍTICA Y
CAMBIO DE VALORES

NIVEL I.



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

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y análisis de si se está en condiciones de planificar con líneas estratégicas y programas del Nivel II

NIVEL II.

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

MEJORA CONTINUA

Evaluación, identificación de áreas de mejora y planificación y gestión simultánea, si procede, de los programas de las dos líneas estratégicas.

4

El itinerario en detalle: Una propuesta de intervención municipal en materia de igualdad de género



4.1.

Área de Intervención 1: Gobernanza Local y Transversalidad de Género



LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ESTRUCTURAS MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Programa 1. *Áreas y Unidades Municipales para la igualdad de género*

Objetivos del programa:

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

Actuaciones:

Creación y/o consolidación de un **área de igualdad de género municipal**, preferiblemente dependiente de Alcaldía, con recursos humanos y presupuestarios, desde donde se impulsen y coordinen las actuaciones municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Contratación de un o una agente de igualdad de oportunidades, según los criterios y características de contratación establecidos por el INAFI, para su incorporación progresiva como parte de la plantilla orgánica municipal.

Puesta en marcha de una **mesa técnica de coordinación inter-áreas**, con representación de las direcciones de área, desde donde se elabore la **estrategia municipal** que el Pleno del Ayuntamiento o la Junta de Gobierno Local tendrán que aprobar para **impulsar el mainstreaming** de género en la EELL, con sus programas anuales de trabajo.

Designar a una persona funcionaria o contratada de forma indefinida, con nivel de jefatura, dentro de cada Área municipal, que sea la referencia técnica para el impulso de la estrategia del mainstreaming de género desde su área de trabajo en la EELL.

Indicadores:

Existencia de un área específica de igualdad municipal.

Número de personas por sexo que integran el área de igualdad municipal, Nivel y tipo de contratos.



LÍNEA ESTRATÉGICA 2.

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

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

Objetivos del programa:

Generar las condiciones para que el personal político y técnico municipal pueda colaborar en la implementación del mainstreaming de género en la EELL.

Capacitar al personal político y técnico municipal para que incorpore el enfoque integrado de género desde sus diferentes áreas y responsabilidades municipales de trabajo.

Actuaciones:

Plan de formación, dirigido al **personal político**, sobre los contenidos y el impacto de la estrategia general de aplicación del mainstreaming de género en la Entidad Local.

Plan de formación dirigido al **personal técnico** municipal con responsabilidad directa en la aplicación de la estrategia del mainstreaming de género, según los programas de trabajo anuales para la implementación de dicha estrategia.

Indicadores:

Existencia de un Plan de Formación.

Número de horas de formación anuales recibidas por el personal municipal, político y técnico, por sexo, nivel de responsabilidad y tipo de acción formativa.



LÍNEA ESTRATÉGICA 3.

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

Programa 3. *El enfoque de género en la producción normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos, de especial relevancia e impacto en la Entidad Local.*

Objetivos del programa:	Garantizar que las normas, planes, programas y proyectos impulsados desde la Entidad Local no afectan de forma discriminatoria a mujeres y a hombres, y tienen un impacto positivo en la igualdad de género.
Actuaciones:	<p>Diseño del procedimiento para la elaboración de informes de impacto por razón de género en la normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos de especial relevancia municipal, siguiendo como referencia el procedimiento de Gobierno de Navarra para la elaboración de este tipo de informes, elaborado desde el INAFI.</p> <p>Incorporación de la variable sexo en estudios, investigaciones, informes y en toda la información estadística que exista o se elabore desde la EELL, comprometiéndose a las empresas de tecnología de la información encargadas de los procesos de gestión municipal en la modernización administrativa y como requisito necesario para poder analizar si la norma, plan, programa o proyecto es pertinente al género.</p> <p>Elaboración de informes de impacto por razón de género previos a la aprobación de la normativa municipal, así como de planes, programas y proyectos de especial relevancia e impacto en la Entidad Local.</p>

Indicadores:

Porcentaje de normas, planes, proyectos y/o programas con informe de impacto de género positivo, sobre el total de los aprobados en la Entidad Local.



LÍNEA ESTRATÉGICA 3.

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

Programa 4. *Planificación y evaluación presupuestaria*

Objetivos del programa:

Generar las condiciones para poder impulsar políticas locales de igualdad.

Analizar si la distribución del presupuesto de la Entidad Local, afecta de manera distinta y/o discriminatoria a mujeres y a hombres.

Contribuir a una mayor equidad en el presupuesto de la Entidad Local.

Actuaciones:

Existencia de un presupuesto específico para impulsar las actuaciones municipales en materia de igualdad.

Impulsar la realización de un **informe de impacto de género** del presupuesto municipal y/o de alguna partida presupuestaria.

Impulsar, en colaboración con la entidad competente en materia presupuestaria en el municipio, actuaciones que permitan avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.

Ejemplos de actuaciones:

Proponer medidas para poder analizar desde el enfoque de género el presupuesto.

Colaborar, con la entidad competente en materia presupuestaria en el municipio, en el establecimiento de criterios para la desagregación por sexo de la contribución de mujeres y hombres a los ingresos públicos.

Colaborar, con la entidad competente en materia presupuestaria en el municipio, en el establecimiento de criterios para la desagregación por sexo del gasto destinado a mujeres y hombres desde la EELL.

Propuesta de creación de nuevas medidas de gasto dirigido a un colectivo concreto que se encuentre en situación de discriminación múltiple.

Indicadores:

Porcentaje del presupuesto municipal anual dirigido en la Entidad Local a impulsar actuaciones para la consecución de la igualdad de género.

Porcentaje del presupuesto anual dirigido a la consecución de la igualdad de género por áreas de intervención (mainstreaming de género; violencia contra las mujeres; cuidado, corresponsabilidad y conciliación; empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres). Existencia de un informe de impacto de género del presupuesto anual o de alguna partida presupuestaria.



LÍNEA ESTRATÉGICA 3.

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

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

Objetivos del programa:

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

Actuaciones:

Elaboración y difusión de un **informe** anual que recoja la **distribución por sexo de la plantilla municipal** (se recomienda incorporar esta actuación como parte del plan interno de igualdad de género de la EELL, elaborado según el procedimiento IGE de Gobierno de Navarra), analizando los tipos de contrato, jornadas, distribución de mujeres y hombres por niveles, salarios y complementos, procesos de promoción de personal, etc., y analizando cuestiones como la brecha salarial de género, la segregación horizontal y vertical, etc.

Identificar **áreas de mejora al análisis de la plantilla municipal**, que permitan prevenir y corregir situaciones de desigualdad y discriminación de género (esta actuación es preferible incorporarla como parte del plan interno de igualdad de género de la EELL, según el procedimiento IGE de Gobierno de Navarra).

Ejemplos de actuaciones:

Impulsar la revisión de los criterios de selección de personal que se utilizan en la EELL, promoviendo la aplicación del criterio de preferencia del sexo subrepresentado, en igualdad de condiciones.

Realización de un protocolo de prevención y/o abordaje de las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Entidad Local.

Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción de personal, así como de otras medidas para promover la igualdad.

Incorporación en los procesos selectivos de acceso y/o promoción de personal en la Entidad Local, contenidos de igualdad de género en los temarios.

Indicadores:

Existencia de un informe de análisis de la evolución de la plantilla municipal por sexo.
Número y tipo de acciones impulsadas para corregir las situaciones de desigualdad y discriminación de género entre la plantilla municipal.



LÍNEA ESTRATÉGICA 3.

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

Programa 6. *Gestión de la información y política de comunicación*

Objetivos del programa:

Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la actividad municipal.

Fomentar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la comunicación con la ciudadanía.

Generar las condiciones para que la información en materia de igualdad llegue al personal municipal y a la ciudadanía en general.

Actuaciones:

Elaboración de normativa y procedimientos para la incorporación de un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la EELL.

Facilitar herramientas para la incorporación del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la EELL.

Adecuación de impresos, plantillas y otros documentos administrativos que se dirigen a la ciudadanía, al uso no sexista del lenguaje

Incorporación del enfoque de género en la web municipal, creando un espacio específico dedicado a informar sobre los contenidos y actuaciones del área de igualdad.

Crear un espacio en la **intranet** con información de utilidad en materia de igualdad de género y que visibilice los contenidos del área de igualdad y el impacto de sus actuaciones y difundirlos en las redes sociales.

Indicadores:

Número y tipo de instrucciones internas que existen para fomentar el uso no sexista del lenguaje.

Existencia de un espacio en la web municipal específico para visibilizar el trabajo que se realiza desde el área de igualdad municipal.



LÍNEA ESTRATÉGICA 3.

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

Programa 7. *Contratación, subvenciones y convenios*

Objetivos del programa:	Incorporación del enfoque de género en las contrataciones, subvenciones y convenios de la EELL.
Actuaciones:	<p>Análisis de género de las contrataciones, subvenciones y convenios de la EELL.</p> <p>Elaboración del procedimiento para incorporar cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios.</p> <p>Impulso de un grupo de trabajo técnico, integrado por el personal municipal con responsabilidad en la elaboración y gestión de contratos, subvenciones y convenios, para abordar la incorporación del enfoque de género en estas áreas.</p> <p>Incorporación de cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios municipales.</p>

Indicadores:

Porcentaje de contratos, subvenciones y convenios municipales, sobre el total de los que se realizan en la Entidad Local, que incorporan cláusulas de género.

Número de cláusulas de género por tipo que se incorporan en los contratos, subvenciones y convenios municipales.



LÍNEA ESTRATÉGICA 3.

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

Programa 8. *Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres*

Objetivos del programa:

Implementar el Principio de presencia o composición equilibrada en cualquier “conjunto” de competencia municipal, según la definición de presencia equilibrada de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Actuaciones:

Establecer criterios sobre presencia equilibrada en Comisiones estables de trabajo, en Jurados para la concesión de premios, en órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, Tribunales, etc.

Impulso de medidas de acción positiva para incrementar la presencia de mujeres en áreas municipales donde se encuentran infrarepresentadas.

Indicadores:

Número de personas, por sexo, que participan en Comisiones, Tribunales o Jurados que tienen carácter estable en la Entidad Local.



LÍNEA ESTRATÉGICA 4.
LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO O TERRITORIO

Programa 1. **Análisis socioeconómico de género del territorio o municipio**

<p>Objetivos del programa:</p>	<p>Generar las condiciones para incorporar en el territorio el análisis socioeconómico de género.</p>
<p>Actuaciones:</p>	<p>Impulsar, en colaboración con otras organizaciones que tengan por objetivo el desarrollo socioeconómico y la sustentabilidad ambiental del territorio (Agencias de Desarrollo Local, Cámaras de Comercio, Consorcios, Asociaciones Empresariales, Agencia de Empleo local, etc.), los mecanismos para poder tener información actualizada del territorio desde el análisis de género.</p> <p>La sustentabilidad ambiental tiene que ver con la administración eficiente y racional de los bienes y servicios ambientales.</p> <p>Ejemplos de actuaciones:</p> <p>Impulsar un observatorio territorial de género desde donde se realicen y difundan informes y estudios periódicos sobre el territorio, realizados desde el análisis de género.</p> <p>Creación de equipos integrales de sostenibilidad con las Agendas Locales 21.</p> <p>Generar en el territorio una red de agentes clave para la obtención, análisis y difusión de información relevante que permita analizar las diferencias de situación y posición entre mujeres y hombres.</p>

Indicadores:

Existencia y tipo de mecanismos o estructuras en los que participa el Ayuntamiento y que tienen por objetivo el desarrollo sostenible con enfoque de género del municipio y/o territorio.



LÍNEA ESTRATÉGICA 4.

LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO O TERRITORIO

Programa 2. *Formación y capacitación para el desarrollo local o territorial igualitario*

Objetivos del programa:	Contribuir a que la igualdad de género forme parte de la agenda de trabajo de quienes tienen responsabilidad política y técnica en el desarrollo igualitario del municipio o territorio.
Actuaciones:	<p>Impulsar, realizar o asesorar en la elaboración de un programa de formación en igualdad de género, dirigido al personal político del territorio.</p> <p>Impulsar, realizar o asesorar en la elaboración de un programa de formación en igualdad de género, dirigida al personal técnico del territorio que tenga vinculación con el desarrollo local igualitario.</p>

Indicadores:

Número de personas de la Entidad Local, políticas y técnicas, por sexo y nivel de responsabilidad, que han participado en acciones de formación sobre desarrollo sostenible con enfoque de género.



LÍNEA ESTRATÉGICA 4.

LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO O TERRITORIO

Programa 3. *El enfoque de género en proyectos, planes y actuaciones relevantes para el desarrollo sostenible del territorio.*

Objetivos del programa:

Contribuir a que la estrategia de desarrollo del municipio o territorio tenga un impacto positivo en la igualdad de género.

Actuaciones:

Asesoramiento a agentes clave del territorio para la incorporación del enfoque de género en **planes sectoriales, así como en proyectos municipales o territoriales.**

Participación en la elaboración de la estrategia de desarrollo del municipio o territorio.

Ejemplos de actuaciones:

Colaboración y asesoramiento al Grupo de Acción Local del territorio, para la incorporación del enfoque de género en el Programa de Desarrollo Rural de Navarra, Eje 4 LEADER.

Impulso y asesoramiento para la realización de informes de impacto de género en proyectos, planes y actuaciones relevantes para el desarrollo socioeconómico y sostenible del territorio.

Indicadores:

Número y tipo de proyectos, planes y actuaciones relevantes para el desarrollo sostenible del territorio que tienen un impacto positivo en la igualdad de género.



LÍNEA ESTRATÉGICA 4.
LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO O TERRITORIO

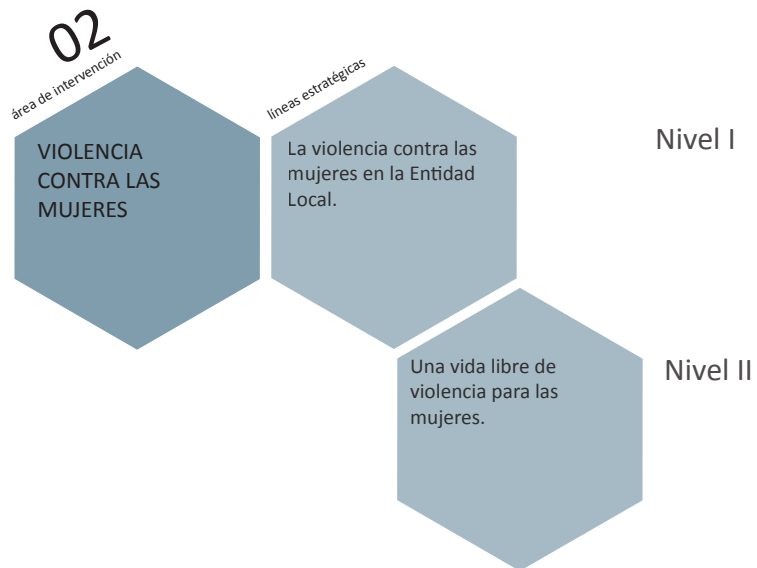
Programa 4. ***Participación igualitaria de mujeres y hombres en los recursos y servicios del territorio.***

Objetivos del programa:	Evidenciar, para corregir, situaciones de desigualdad y discriminación de género en el diseño, gestión y/o participación en los recursos y servicios del territorio.
Actuaciones:	<p>Impulsar y canalizar la participación de las mujeres y de sus organizaciones en el diseño de la estrategia de desarrollo del municipio o territorio, así como en planes y proyectos que afecten a la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Fomentar el empleo de calidad de las mujeres en el territorio, como una de las vías para fijar la población en entornos rurales.</p> <p>Analizar y gestionar la adaptación de los servicios del territorio (transporte, salud, formación y empleo, ayudas y subvenciones, acceso a TICs, etc.) a las diferentes necesidades y realidades de mujeres y de hombres.</p>

Indicadores:

Número y tipo de proyectos impulsados en el municipio o territorio para corregir situaciones de desigualdad o discriminación de género en el diseño, gestión y /o participación de recursos y servicios.

4.2. Área de Intervención 2: Violencia contra las mujeres





LÍNEA ESTRATÉGICA 1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

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

Objetivos del programa:

Facilitar la coordinación efectiva de los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito de actuación de la EELL, generando los mecanismos más adecuados para ello.

Establecer áreas de mejora que permitan avanzar en la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones:

Diseño, puesta en marcha, seguimiento, adaptación y evaluación de **Protocolos específicos de prevención, detección, actuación y derivación**, que definan el procedimiento de coordinación local, en el marco de la normativa de violencia de género vigente y del Acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres en Navarra.

Impulso y seguimiento de **mesas y/o grupos técnicos** de trabajo temáticos, según las características del territorio y sus necesidades.

Coordinación, con quienes intervienen directamente con mujeres con problemáticas de violencia de género, para facilitarles la **información y asesoramiento** necesarios para mejorar la atención y abordaje de casos, cuando así se requiera.

Indicadores:

Existencia de un protocolo municipal que sirva como marco de reflexión, coordinación e identificación de áreas de mejora en materia de violencia contra las mujeres en la Entidad Local.



LÍNEA ESTRATÉGICA 1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

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

Objetivos del programa:

Capacitar al personal municipal en materia de violencia contra las mujeres.

Garantizar una intervención municipal adecuada a la realidad de la violencia contra las mujeres.

Incorporar en la agenda política la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones:

Realización de un **diagnóstico de necesidades formativas** en materia de violencia contra las mujeres por áreas municipales.

Diseño, puesta en marcha, implementación y evaluación de un **plan de formación municipal bianual** para mejorar la detección, información, atención y derivación de la violencia contra las mujeres.

Diseño de **acciones formativas dirigidas a las nuevas corporaciones municipales** sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres, su repercusión en la EELL y los recursos existentes para abordarla.

Realización y participación en seminarios o jornadas específicas, en colaboración con el INAFI, con otras Entidades Locales o Instituciones, sobre realidades concretas que en materia de violencia contra las mujeres afecten al municipio y/o territorio (mutilación genital femenina, violencia contra las mujeres en las redes sociales, trata de mujeres con fines de explotación sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc.).

Indicadores:

Número de horas de formación anual impartida por la Entidad Local para mejorar la prevención y abordaje de la violencia contra las mujeres.

Número y tipo de acciones formativas realizadas.

Número de personas de la Entidad Local, por sexo y responsabilidad en el protocolo de coordinación local, que participan en las diferentes acciones formativas realizadas.



LÍNEA ESTRATÉGICA 1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

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

Objetivos del programa:

Garantizar a las mujeres el derecho a la información sobre los servicios y recursos existentes en materia de violencia de género.

Adecuación de los recursos y servicios existentes en materia de violencia contra las mujeres a las características del territorio y a sus especificidades en materia de violencia contra las mujeres.

Actuaciones:

Adecuación y difusión del **mapa de recursos** de atención y protección frente a la violencia de género a las características de la EELL, utilizando los canales de comunicación e idiomas necesarios y más adecuados.

Formación e información a profesionales, según su competencia, en materia de recursos y servicios existentes.

Ejemplos de actuaciones:

Formación e información sobre prestaciones que Gobierno de Navarra garantiza según la Ley Foral de Servicios Sociales a las mujeres, protocolos de actuación existentes, Servicio de Atención Jurídica a Mujeres, Informes de Seguimiento y Evaluación del Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, etc.

Información, gestión de la adhesión y seguimiento de ATENPRO (Servicio Telefónico de Atención y Protección a las Víctimas de la Violencia de Género).

Informar, a la Administración competente, cuando los recursos y servicios no llegan, o no se adecúan a las realidades de las mujeres del territorio, a través de los cauces establecidos para ello.

Indicadores:

Número y tipo de actuaciones realizadas para que los recursos municipales y supramunicipales en materia de violencia contra las mujeres lleguen adecuadamente a las mujeres con problemáticas de violencia de género.



LÍNEA ESTRATÉGICA 1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

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

Objetivos del programa:

Tener en cuenta, en el diseño y gestión de los recursos y servicios municipales, las diferencias de situación y posición de las mujeres víctimas de violencia, y de otras personas que dependan de ellas.

Transversalizar la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres en la agenda local municipal.

Actuaciones:

Diseño y gestión del procedimiento para la incorporación en las **subvenciones** municipales de **cláusulas** de género específicas que incentiven su participación.

Gestión de la reserva de **plazas en acciones formativas** municipales.

Establecer el **procedimiento para garantizar su presencia en los recursos municipales** (polideportivos, escuelas de música, escuelas infantiles, residencias geriátricas, campamentos urbanos, etc.) y para la bonificación de cuotas.

Analizar la **viabilidad de subvencionar o reducir las cuotas** de impuestos municipales o tasas mancomunadas.

Indicadores:

Número y Tipo de acciones que se realizan en el municipio para facilitar el acceso de las mujeres con problemáticas de género a los recursos y servicios municipales.



LÍNEA ESTRATÉGICA 2. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

Programa 1. *Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres.*

<p>Objetivos del programa:</p>	<p>Prevenir la violencia contra las mujeres haciendo una pedagogía de rechazo a la violencia, de generación de otras formas de convivencia y a través del cambio de valores, roles y estereotipos.</p>
<p>Actuaciones:</p>	<p>Adhesión y organización de campañas específicas de sensibilización en torno a fechas de especial relevancia para creación y consolidación de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 15 de octubre, 23 de septiembre,...), donde participen diferentes organizaciones, así como agentes sociales y económicos del territorio.</p> <p>Convocatoria de concentraciones y otros actos pacíficos cuyo objetivo sea visibilizar el rechazo social a la violencia contra las mujeres en el municipio o territorio.</p> <p>Diseño y difusión de material pedagógico que contribuya a prevenir y sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia de género.</p> <p>Propuesta, en las reuniones municipales con los Consejos Escolares, de actividades de formación y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres dirigidas al profesorado y al alumnado.</p>

Indicadores:

Número y tipo de acciones de sensibilización realizadas.

Número de personas, por sexo, que participa en las acciones de sensibilización realizadas.



LÍNEA ESTRATÉGICA 2. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

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

Objetivos del programa:	Generar nuevas líneas de reflexión y conocimiento que permitan mejorar la prevención e intervención de la violencia contra las mujeres.
Actuaciones:	<p>Elaboración de la memoria anual de acciones y seguimiento de sus actuaciones, incluyendo propuestas de mejora, para su incorporación, a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, en el informe de seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Realización de diagnósticos anuales con la evolución y características de las denuncias por violencia de género en el territorio, en coordinación con el INAFI y a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos.</p> <p>Propuesta de realización de investigaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres en el ámbito de actuación de la Entidad Local, y difusión de otras que pudieran ser de interés para la misma.</p>

Indicadores:

Existencia de un informe anual de seguimiento y evaluación del Acuerdo local de coordinación.

Número y tipo de actuaciones realizadas para la difusión del informe anual.



LÍNEA ESTRATÉGICA 2. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

Programa 3. *La Entidad Local como impulsora de programas y proyectos para la eliminación de la violencia de género.*

Objetivos del programa:

Aprovechar el conocimiento y experiencia de la Entidad Local en materia de violencia contra las mujeres, para impulsar otros programas que supongan un avance en el abordaje de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones:

Programas que permitan innovar y avanzar en la prevención y el abordaje de la violencia contra las mujeres desde el entorno local.

Ejemplos de actuaciones:

Impulso de Escuelas Talleres de Empleo dirigidos a mujeres con dificultades de género.

Impulsar la participación de la Entidad Local en Programas Europeos, como Daphne III, u otros programas de instituciones internacionales, como ONU Mujeres.

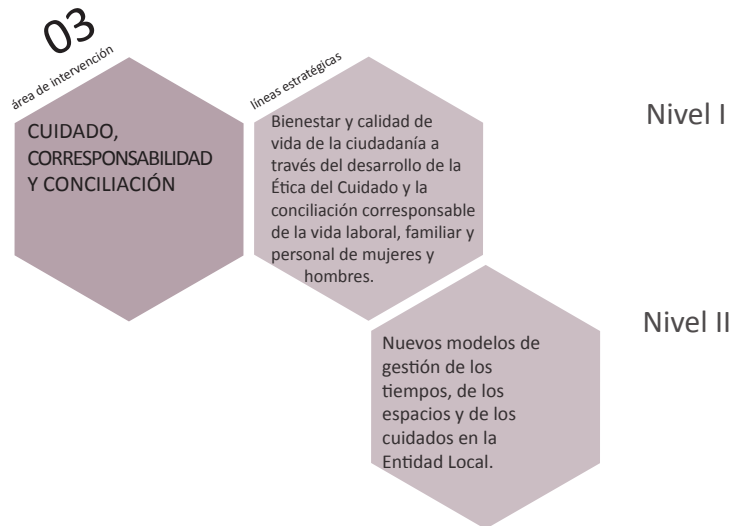
Diseño de nuevos recursos o servicios siempre que complementen o mejoren los que existen.

Transferencia de experiencias y conocimientos con Gobierno de Navarra, la Federación de Municipios y Concejos y otras Entidades Locales, a través de jornadas, seminarios, reuniones, etc.

Indicadores:

Número y tipo de programas o proyectos innovadores en materia de violencia contra las mujeres impulsados por el municipio.

4.3. Área de Intervención 3: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación





LÍNEA ESTRATÉGICA 1.

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

Programa 1. *La ética del cuidado y la conciliación corresponsable en el municipio o territorio.*

Objetivos del programa:

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

Actuaciones:

Proyectos dirigidos a **establecer el plan de trabajo** de la Entidad Local en materia de cuidados, corresponsabilidad y conciliación, y que tengan en cuenta en su diseño el liderazgo local, la concertación social y las necesidades y características específicas del territorio o municipio.

Actuaciones recomendadas:

Elaboración de un **Pacto Local por la Conciliación, PLxC**, según la metodología de trabajo y contenidos diseñados y desarrollados por el INAFI.

Indicadores:

Existencia de un Pacto Local por la Conciliación, PLxC.

Número de entidades y organizaciones que participan en el PLxC.



LÍNEA ESTRATÉGICA 1.

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

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

Objetivos del programa:	Desarrollar el plan de trabajo específico diseñado desde la Entidad Local, junto con los agentes sociales y económicos del territorio, para el impulso de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable.
Actuaciones:	<p>Acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la igualdad de género en general, la Ética del Cuidado como valor social y la conciliación corresponsable.</p> <p>Acciones de formación en materia de igualdad de género, valoración de los cuidados y conciliación corresponsable.</p> <p>Pactos entre mujeres y hombres para la conciliación corresponsable.</p> <p>Desarrollo e implantación de nuevas formas de gestión del tiempo.</p> <p>Evaluación y adaptación del plan de trabajo en materia de cuidado, corresponsabilidad y conciliación, incorporando áreas de mejora.</p>

Indicadores:

Número y tipo de acciones impulsadas en la EELL para el desarrollo de la Ética del Cuidado entre la ciudadanía.

Número y tipo de acciones puestas en marcha en el marco del PLxC.

Número de personas, por sexo, que participan en las acciones diseñadas para el impulso de la conciliación corresponsable en el municipio.



LÍNEA ESTRATÉGICA 2.

NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, DE LOS ESPACIOS Y DE LOS CUIDADOS EN LA ENTIDAD LOCAL

Programa 1. *La gestión de los cuidados a las personas en la práctica municipal o territorial*

<p>Objetivos del programa:</p>	<p>Desarrollo y adaptación de recursos y servicios municipales que pongan en valor el cuidado y que faciliten la conciliación corresponsable.</p>
<p>Actuaciones:</p>	<p>Promover la creación de centros de información y gestión de recursos para la conciliación.</p> <p>Promover la ampliación de la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.</p> <p>Impulso de servicios de apoyo y respiro familiar.</p> <p>Diseño y puesta en marcha de recursos o servicios que faciliten la movilidad y autonomía de las personas, a través de nuevas formas de articulación de los espacios públicos, transporte urbano e interurbano, planificación urbanística y vivienda.</p>

Indicadores:

Número y tipo de recursos o servicios que se adaptan o se ponen en marcha en el municipio para facilitar la gestión de los cuidados.

Presupuesto municipal para cada servicio o recurso.

Número de personas, por sexo y edad, que se benefician directamente de los recursos o servicios puestos en marcha.



**LÍNEA ESTRATÉGICA 2.
NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, DE LOS ESPACIOS Y DE LOS
CUIDADOS EN LA ENTIDAD LOCAL**

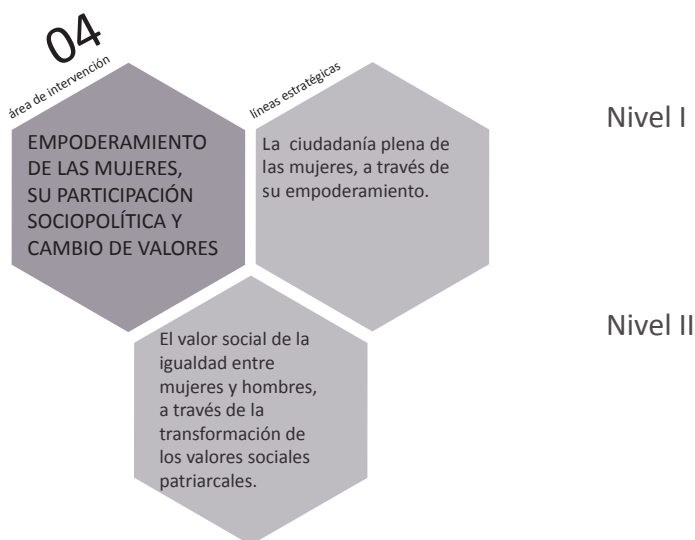
**Programa 2. *Actuaciones innovadoras relacionadas con el desarrollo y la consolidación de la
Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable.***

Objetivos del programa:	Desarrollar experiencias que permitan avanzar e innovar desde la Ética del Cuidado en materia de conciliación corresponsable.
Actuaciones:	Actuaciones que modifiquen e innoven la cultura y la práctica municipal desde la Ética del Cuidado.

Indicadores:

- Número y tipo de actuaciones puestas en marcha.
- Sistematización de las nuevas experiencias para su transferencia.

4.4. Área de Intervención 4: Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores





LÍNEA ESTRATÉGICA 1. LA CIUDADANÍA PLENA DE LAS MUJERES, A TRAVÉS DE SU EMPODERAMIENTO

Programa 1. *Empoderamiento personal de las mujeres*

Objetivos del programa:	Generar vías para reparar y/o desarrollar en las mujeres su autoestima, autonomía, conciencia del derecho a tener derechos, así como capacidades propias que contribuyan a legitimar su forma de ser y estar en el mundo.
Actuaciones:	<p>Actuaciones dirigidas al desarrollo de la autoestima y autonomía de las mujeres del municipio.</p> <p>Ejemplos de actuaciones:</p> <p>Creación de una Escuela de Empoderamiento Local o Mancomunada; Cursos y talleres específicos de empoderamiento; Incorporar el empoderamiento de las mujeres como módulo específico y eje transversal a cualquier programa de trabajo municipal en materia de formación y empleo de las mujeres.</p> <p>Reconocer y visibilizar a las mujeres del municipio, sus contribuciones y saberes, así como a otras mujeres que puedan ser un referente y contribuyan a reforzar procesos de empoderamiento personal.</p> <p>Ejemplos de actuaciones:</p> <p>Visibilizar a las mujeres en los nombres de calles y edificios, así como en la iconografía local; Recoger la historia de las mujeres del municipio; Exposiciones, certámenes y premios específicos; Cursos; etc.</p> <p>Generar información que permita a las mujeres del municipio o territorio tomar conciencia de cómo les afectan las desigualdades y discriminaciones de género.</p> <p>Estimular el autocuidado en las mujeres, atendiendo a su edad, necesidades e intereses (ejercicio, alimentación, reducción de conductas de riesgo, etc.).</p>

Indicadores:

Número y tipo de actuaciones dirigidas a la contribución al empoderamiento personal de las mujeres de la Entidad Local.

Número de mujeres, por edad, que participan en las actuaciones, sobre el total de mujeres que viven en el municipio o territorio.



LÍNEA ESTRATÉGICA 1.

LA CIUDADANÍA PLENA DE LAS MUJERES, A TRAVÉS DE SU EMPODERAMIENTO

Programa 2. *Empoderamiento colectivo y de género de las mujeres.*

<p>Objetivos del programa:</p>	<p>Generar vías para mejorar la situación y posición de las mujeres del municipio o territorio en su conjunto, sobre todo en aquellos ámbitos donde más evidentes sean las situaciones de desigualdad y discriminación de género.</p>
<p>Actuaciones:</p>	<p>En el ámbito de la actividad económica y el empleo de las mujeres:</p> <p>Impulso y/o realización de estudios sobre el empleo en la zona, en colaboración con otras organizaciones del territorio.</p> <p>Ejemplos de actuaciones:</p> <p>Estudio sobre las características del empleo de las mujeres del territorio o municipio (tipo contratos y empleos, brecha salarial de género, emprendizaje, etc.), en colaboración con las entidades que trabajen en esta materia.</p> <p>Análisis de la inserción laboral por sexo de las personas que han estudiado en los centros educativos de la zona, analizando las causas que impulsan el éxodo rural de las mujeres en algunos territorios.</p> <p>Las consecuencias de la crisis económica para las mujeres del territorio, prestando especial atención a las áreas más desfavorecidas (sector primario, trabajo doméstico y economía sumergida, etc.).</p> <p>Impulsar y poner en marcha, en colaboración con otras entidades y utilizando como base argumental los estudios o diagnósticos que existan en el territorio sobre el empleo de las mujeres, proyectos dirigidos a mejorar la calidad en el empleo y la inserción laboral de las mujeres del municipio o territorio, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.</p> <p>Ejemplos de actuaciones:</p> <p>Impulso y puesta en marcha de Escuelas Talleres de Empleo municipales.</p> <p style="text-align: right;">[...]</p>

[...]

Impulso de la realización de planes de igualdad en empresas y entidades privadas ubicadas en la Entidad Local, según el procedimiento para la elaboración de planes de igualdad de género en las empresas de Gobierno de Navarra, IGE, impulsado por el INAFI.

Impulsar redes o asociaciones de mujeres relacionadas con la actividad económica y el empleo de las mujeres.

Ejemplos de actuaciones:

Motivación para la creación de una asociación de mujeres promotoras y empresarias en la zona.

Creación de un grupo para el impulso de las mujeres en las áreas tecnológicas y científicas del territorio.

En el ámbito de la inclusión social:

Análisis de la adecuación de los recursos y respuestas municipales, a las características de las mujeres con más dificultades de género, proponiendo áreas de mejora que contribuyan a generar cambios en su situación y posición

Proyectos vinculados a las diferentes manifestaciones de la feminización de la pobreza en el municipio y las posibilidades de respuesta que pueden darse desde la Entidad Local.

En el ámbito de la movilidad:

Diseño y desarrollo de propuestas para mejorar de forma sostenible la situación de menor acceso al coche por parte de las mujeres y su mayor dependencia del transporte público.

En el ámbito de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación:

Proyectos encaminados a reducir la brecha digital de género, es decir, a reducir los desequilibrios generados entre quienes no tienen acceso y no saben utilizar las TICs (ordenador e internet), fundamentalmente mujeres, y quienes sí.

En el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte:

Proyectos dirigidos a incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de la cultura, el ocio y el deporte, donde se encuentra subrepresentada, y [...]

[...]

adecuar la programación cultural, deportiva y de ocio, a las necesidades y expectativas de las mujeres de la Entidad Local.

Ejemplos de actuaciones :

Impulso, en colaboración con el Área o Concejalía de festejos, de una mesa de trabajo para incorporar el enfoque de género en la programación de las fiestas patronales del municipio y en la de fechas de especial significado para la vindicación de los derechos de las mujeres

Indicadores:

Número y tipo de actuaciones dirigidas a la contribución al empoderamiento colectivo y de género de las mujeres en la Entidad Local.



LÍNEA ESTRATÉGICA 1. LA CIUDADANÍA PLENA DE LAS MUJERES, A TRAVÉS DE SU EMPODERAMIENTO

Programa 3. *Empoderamiento y participación social y política de las mujeres*

Objetivos del programa:

Generación de las condiciones para que las mujeres, a través de sus asociaciones, sean interlocutoras sociopolíticas y ciudadanas de pleno derecho.

Impulso del movimiento asociativo feminista y/o de mujeres en la Entidad Local.

Incrementar la participación y la presencia de mujeres en espacios del municipio de especial relevancia e influencia, como parte del desarrollo de su plena ciudadanía.

Actuaciones:

Establecimiento de los cauces y estructuras necesarias para que las **asociaciones de mujeres y/o feministas participen en el diseño y seguimiento de la política municipal**, especialmente en aquellas áreas relacionadas con la creación y consolidación de sus derechos.

Actuaciones recomendadas:

Diseño, impulso, regulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del **Consejo Municipal de las Mujeres**.

Incrementar el número de organizaciones del ámbito local que tienen por objeto o incluyen entre sus objetivos estatutarios el impulso de la igualdad de género.

Dinamización de las asociaciones feministas y/o de mujeres de la Entidad Local, incluyendo la información y asesoramiento para el desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

Impulso de la participación de mujeres en asociaciones y organizaciones políticas, sindicales, empresariales, culturales y sociales del territorio, especialmente donde existe más brecha de género, y en sus órganos de representación y puestos de decisión.

Ejemplos de actuaciones:

Generación de referentes de mujeres del territorio en puestos de dirección y toma de decisiones. [...]

[...]

Análisis y difusión de la presencia de mujeres empresarias y directivas en las empresas ubicadas en la Entidad Local.

Indicadores:

Número y tipo de actuaciones dirigidas a la contribución al empoderamiento colectivo y de género de las mujeres en la Entidad Local.

Existencia de un Consejo Municipal de las Mujeres.

Número y tipo de actuaciones en materia de igualdad de género realizadas con el movimiento asociativo feminista y/o de mujeres de la Entidad Local.

Número y tipo de actuaciones realizadas para incrementar la participación y presencia de mujeres en espacios del municipio de especial relevancia e influencia.



LÍNEA ESTRATÉGICA 2.

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

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

Objetivos del programa:

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

Actuaciones:

Proyectos encaminados a **desmontar entre la ciudadanía la división sexual** del trabajo como eje vertebrador de la vida social (hombres responsables de la actividad económica remunerada y mujeres responsables de la actividad doméstico-familiar y de los cuidados).

Actuaciones dirigidas a desmontar entre la **población más joven la diferente asignación de roles y estereotipos** a mujeres y hombres.

Actuaciones dirigidas a generar entre las personas que viven el territorio otros valores asociados a lo femenino y a las mujeres, desmontando la misoginia y el machismo.

Actuaciones dirigidas a generar entre las personas que viven en el territorio el reconocimiento y la legitimidad de **otro modelo de masculinidad**, más comprometido con la igualdad de género.

Indicadores:

Número y tipo de actuaciones realizadas para promover en la Entidad Local el cambio de valores.

Número de personas, por sexo y edad, que participan en las actuaciones.

