

III. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BORTZIRIAK (2023-2027)



Bortzirietako
Berdintasun Zerbitzua



elhuyar



ÍNDICE

1. **Introducción**
2. **¿Cómo se ha hecho este plan?**
3. **Marco normativo y programático**
4. **Principios y garantías para el desarrollo del Plan**
5. **III. PLAN:** Descripción, ámbitos de intervención, objetivos y acciones.
6. **Sistema de gestión**



01 INTRODUCCIÓN

Entre manos tienes el III. Plan para la Igualdad de Bortziriak. Estará en vigor entre 2023 y 2027.

Desde hace años se promueve la igualdad entre mujeres y hombres desde Bortziriak. En el año 2006 el Servicio ISOS presentó el I. Plan de Acción Positiva de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Bortziriak. En aquellos años, el ámbito de igualdad se gestionaba desde Servicios Sociales.

Una vez finalizado el I Plan, se hizo la valoración del trabajo realizado y se completó el documento que recogía el diagnóstico a nivel comarcal con la asesoría Equala. En él, se dibujó lo que iba a ser el II. Plan, una planificación de 28 acciones a realizar. Para el desarrollo de la segunda planificación, sin embargo, se consideró imprescindible la necesidad de contar con una Técnica de Igualdad. Así, se dieron los primeros pasos para crear el servicio de Igualdad de Bortziriak.

El camino de la última década ha sido, sin embargo, complicado. La estabilización del servicio de igualdad se ha visto obstaculizada, ha habido entradas y salidas del personal, y por último, la pandemia.

El año 2022, en cambio, fue un año próspero. Se estabilizó el puesto de Técnica de Igualdad y se realizó un nuevo diagnóstico comarcal para retomar el punto de partida de las Políticas de Igualdad. Así las cosas, este documento recoge el III. Plan de Igualdad. El objetivo es relanzar, impulsar y estabilizar las políticas de igualdad de los cinco municipios de la comarca en la misma dirección.

El documento consta de seis apartados, tal y como se muestra en el índice. Sirva para estabilizar la apuesta por las políticas de igualdad en Bortziriak.



02 ¿CÓMO SE HA HECHO ESTE PLAN?

El diagnóstico sobre la realidad de mujeres y hombres en Bortziriak arrancó en mayo-junio de 2022 y finalizó en diciembre. Para realizar el análisis, el Servicio de Igualdad de Bortziriak difundió un cuestionario on-line y posteriormente se organizaron varios grupos de discusión y entrevistas.

El diagnóstico está disponible a través del Servicio de Igualdad de Bortziriak, así como en las páginas web de los ayuntamientos de Bortziriak.

El resultado más claro del diagnóstico ha sido la necesidad de un III. Plan de Igualdad.

Por todo ello, a lo largo del año 2023 se ha organizado el proceso de elaboración del III. Plan. El proceso ha constado de 4 sesiones. La primera fue una sesión para hacer memoria y conocer los pasos dados e identificar los retos a futuro desde el diagnóstico de 2022. Con la información extraída del mismo se ha elaborado el primer borrador del III. Plan.

El borrador del III. Plan ha sido contrastado con secretarías municipales de los cinco ayuntamientos, y también con la mesa de gestión que forman las concejalías de igualdad de los ayuntamientos. Por último, el último contraste se ha realizado en una jornada abierta a la ciudadanía y al movimiento feminista.

Para orientar todo el proyecto hemos creado un grupo motor con una concejala de igualdad, la técnica de igualdad, dos miembros del movimiento feminista y una técnica de la consultora Elhuyar.

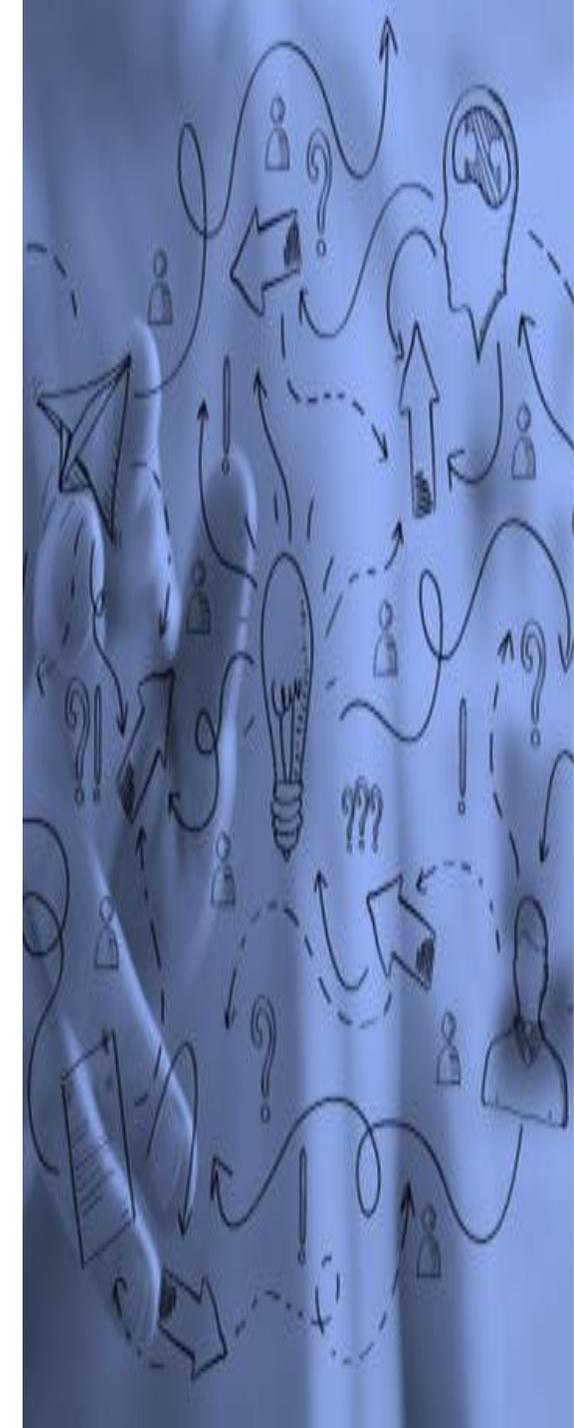
Grupo de
reflexión para el
comienzo



22-03-2023
Secretarías
municipales

22-03-2032
Concejalías
de Igualdad

01-04-2023
Ciudadanía y
Movimiento
Feminista



03 MARCO NORMATIVO



ACUERDO de BEIJING, 1995.

“Los poderes públicos deben integrar la perspectiva de género en todas sus acciones, actividades y ámbitos para crear igualdad entre los sexos”



Tratado para el Funcionamiento de la UE (Lisboa, 2009) artículo 8: *“La Unión Europea se planteará en todas sus acciones el objetivo de eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres y promover su igualdad.*



LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



CONSECUENCIAS:

- Es **responsabilidad de la administración** impulsar de forma consciente la igualdad entre mujeres y hombres desde **todas las áreas municipales.**
- El marco normativo establece las **estrategias** a seguir para ello:
 1. **Insertar la perspectiva de género** en todas las actividades de la administración.
 2. Impulsar **acciones positivas** para promover el **empoderamiento de las mujeres.**

03 MARCO PROGRAMÁTICO



Objetivo de Desarrollo Sostenible_2030 5. Objetivo Estratégico: *“Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas”*



Plan de Igualdad europeo para la igualdad entre mujeres y hombres:
Estrategia 2020-2025



Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra
(2022-2027)

TEMAS QUE SE ABORDAN EN PLANES DE IGUALDAD:

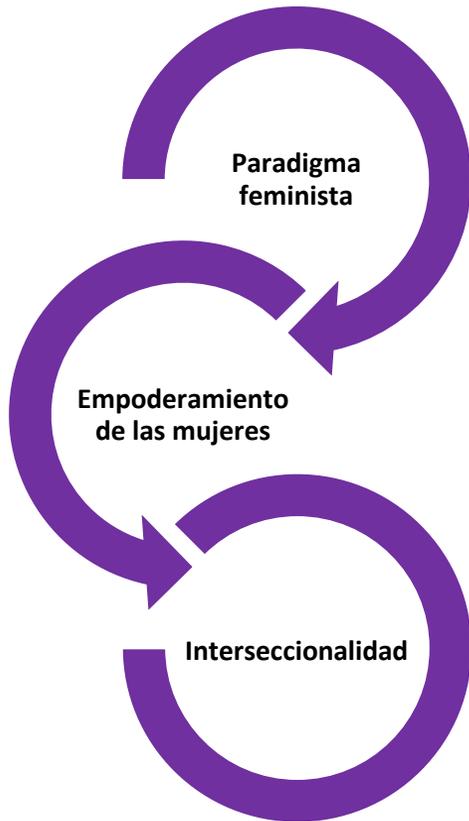


04 PRINCIPIOS y GARANTÍAS

Los principios y garantías que se utilizarán para desarrollar el III. Plan de Igualdad de Bortziriak serán los siguientes:

• PRINCIPIOS:

1. **Trabajar desde el paradigma feminista.** Esto es, que sea un Plan que se desarrolle desde el conocimiento, teoría y perspectiva feminista.
2. **El empoderamiento de las mujeres y niñas** será uno de los objetivos del Plan. Es decir, la que busca mejorar el posicionamiento social, individual y colectivo de las mujeres; tomar conciencia de las discriminaciones e implicarse a favor de la igualdad.
3. Hacer el Plan teniendo en cuenta el **principio de interseccionalidad.** Esto es, teniendo en cuenta que hay relaciones de poder entrecruzadas, sin perder de vista cómo afectan otras opresiones.
 - *Por ejemplo; pobreza, racismo, realidad de las personas migradas, realidad lingüística del euskera, realidad del sector primario, de quienes tienen necesidades de cuidados, etc.*



GARANTÍAS:

1. Gestionarlo con el **compromiso de todo el Ayuntamiento**, entre responsables del ámbito político y técnico.
2. Que se desarrolle con la **participación** de la ciudadanía y del movimiento feminista.
3. Un Plan basado en la **coordinación y la colaboración.** (*Ver estructuras propuestas*)



05 III. PLAN: Descripción

Para diseñar el III. Plan se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

1. El plan tiene que ser una herramienta para trabajar, por lo tanto, debe ser un documento ligero, entendible, realista y realizable.
2. Por otro lado, también se ha hecho la elección de simplificar las herramientas de seguimiento del Plan. Por ejemplo, hemos creado un *excel* para determinar si las acciones se han realizado o no, hemos establecido 17 indicadores para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos, acordaremos el plan de trabajo anual y crearemos tres espacios técnicos de reflexión para las políticas de Igualdad en la comarca, y por último, se ha buscado que las responsabilidades de las acciones lleguen al personal técnico de todas las áreas, ya que es responsabilidad de todos desarrollar el Plan de Igualdad de Bortziriak.
3. Por último, se ha querido dar especial importancia a **la comunicación y a la interlocución con el movimiento feminista de los pueblos y las asociaciones a favor de la igualdad**. Para que el impulso y seguimiento del Plan se haga también desde el pueblo reforzando la transparencia y la Comisión de Igualdad.

4 líneas de intervención:

| | | | |
|--|--|---|--|
| 1. LÍNEA DE INTERVENCIÓN. Insertar la perspectiva de género en la actividad del ayuntamiento | 2. LÍNEA DE INTERVENCIÓN. Violencia machista contra la mujer | 3. LÍNEA DE INTERVENCIÓN. Sociedad y economía más igualitaria | 4. LÍNEA DE INTERVENCIÓN. Empoderamiento de las mujeres e implicación de la ciudadanía |
| 4 objetivos 15 acciones | 3 objetivos 8 acciones | 2 objetivos 6 acciones | 3 objetivos 9 acciones |

III . PLAN EN DATOS

- 4 áreas de intervención
- 12 objetivos
- 38 acciones
- 17 indicadores de evaluación

05 III. PLAN:

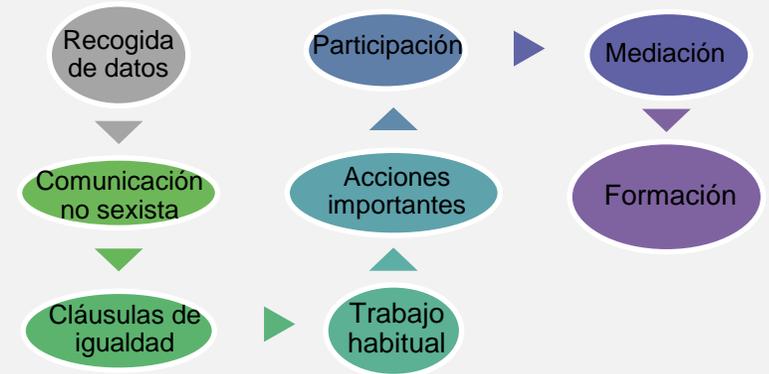
1. ÁREA DE INTERVENCIÓN:

Insertar la perspectiva de género en la actividad de los cinco ayuntamientos

- Esta área de intervención ha adquirido especial relevancia en las Políticas de Igualdad en las dos últimas décadas. Hoy no basta con que la administración no discrimine. En la actualidad es imprescindible, por ley, fijarse en las discriminaciones entre mujeres y hombres para repensar las políticas, actividades y organización municipales. Esta estrategia de trabajo se refiere a la incorporación de la estrategia de *mainstreaming de género* o perspectiva de género, y se difundió en 1995, en la “IV. Conferencia sobre la Mujer” realizada por la ONU en Beijing.
- La trayectoria de las Políticas de Igualdad en Bortziriak muestra que el gran reto está en la estabilidad. A pesar de ser el III. plan, parece que se tiende a empezar casi desde cero. El reconocimiento de los itinerarios realizados y la estabilización de los recursos tendrán una gran importancia en el desarrollo de este III. Plan.
- Además, siendo imprescindible la colaboración entre los cinco ayuntamientos, y aprendiendo del camino recorrido, será imprescindible una buena coordinación entre los cinco ayuntamientos, desde una perspectiva política, técnica y ciudadana.
- Por último, además de la coordinación; la comunicación, la transparencia y la rendición de cuentas será un ejercicio constante para que estas políticas surtan efecto.



NECESIDAD DE ESTABILIZAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD



NECESIDAD DE COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN



1. ÁREA DE INTERVENCIÓN:

Insertar la perspectiva de género en la actividad del ayuntamiento

| | | |
|--|---|--------------------|
| 1 ÁREA DE INTERVENCIÓN: perspectiva de género en la actividad del ayuntamiento. | 1.1. CREAR CONDICIONES PARA DESARROLLAR LA ESTRATEGIA DEL MAINSTREAMING Los estándares internacionales para la incorporación de la perspectiva de género establecen una serie de requisitos. En primer lugar, la existencia de un compromiso político, en segundo lugar, asegurar la coordinación política y técnica de las políticas de igualdad, en tercer lugar, promover la formación específica en igualdad y, por último, gestionar con transparencia las Políticas de Igualdad. | 4 acciones |
| | 1.2. VER y ESCUCHAR A LAS MUJERES Para identificar las discriminaciones sexuales, lo primero es ver a mujeres y hombres, recoger datos desagregados para encontrar desigualdades y poner medidas correctoras. Por otro lado, hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes supone visibilizar a las mujeres en su diversidad, sin roles ni estereotipos. Por último, para hacer políticas de igualdad hay que reflejar en el ayuntamiento las realidades y opiniones de las mujeres. Por eso vamos a poner el foco en la realidad de las mujeres concejales y en las opiniones de las mujeres de la comarca. | 4 acciones |
| | 1.3.INSERTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL DE LOS AYUNTAMIENTOS La gestión interna del Ayuntamiento desde la perspectiva de género se realizará en las ofertas de empleo público, en la compra responsable, en la evaluación previa de género y en los espacios de decisión. | 4 acciones |
| | 1.4. INSERTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODA ACTIVIDAD POLÍTICA Será importante centrarse en las inversiones municipales más importantes para incorporar la perspectiva de género en las políticas municipales relevantes y garantizar que dichas inversiones se realicen con perspectiva de género. | 3 acciones |
| | | 15 acciones |

05 III. PLAN:

2. ÁREA DE INTERVENCIÓN:

Violencia machista contra las mujeres

- El rostro más oscuro de las discriminaciones sexuales es la violencia machista contra las mujeres, “consecuencia de la discriminación que históricamente han sufrido las mujeres, consecuencia de las relaciones de poder hacia los hombres”, como reconocen los tratados internacionales, una violación constante de los derechos humanos.
- Se dice que la violencia machista contra las mujeres ha sido la que ha activado la IV Ola feminista. El asesinato de Nagore Laffage (2008) y la violación grupal de San Fermín (2016) activó la respuesta social y feminista mientras a nivel mundial se activaba el movimiento #metoo. A continuación llegaron las huelgas feministas a nivel mundial de 2018 y 2019.
- La reacción social ha traído consigo numerosos cambios legislativos, desde el Convenio Internacional de Estambul, como la Ley Foral 14/2015 contra la Violencia hacia las Mujeres y las modificaciones de 2017 de la Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral para las Víctimas de la Violencia de Género. Esto permitirá el acceso a los servicios de protección de la violencia contra las mujeres de la infancia y familiares dependientes, sin necesidad de denuncias para el acceso a los servicios y derechos, entre otros.
- Los principales retos que se recogen en este Plan están en mejorar la coordinación entre los servicios públicos, en darlos a conocer, y en una mejor organización de la denuncia social entre el movimiento feminista y los ayuntamientos.



DENUNCIAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN NAVARRA



2. ÁREA DE INTERVENCIÓN :

Violencia machista contra las mujeres

| | | |
|---|---|-------------------|
| 2. ÁREA DE INTERVENCIÓN. Violencia machista contra las mujeres | 2.1. PREVENIR LA VIOLENCIA MACHISTA Es importante incidir en la prevención de la violencia machista desde los diferentes ámbitos sociales y, en la medida de lo posible, de forma coordinada. En este Plan hemos puesto como objetivo la organización de campañas de prevención junto con el movimiento feminista, las organizaciones de fiestas y la hostelería. | 3 acciones |
| | 2.2. MEJORAR Y DAR A CONOCER LOS RECURSOS EXISTENTES Conocer si hay recursos y darlos a conocer. Por otro lado, el segundo gran reto será elaborar un protocolo interinstitucional para mejorar la atención de los casos. Por último, el tercero será la realización de iniciativas de empoderamiento con el objetivo de promover la recuperación de mujeres que han salido de la situación de violencia. | 3 acciones |
| | 2.3. IMPULSAR LA RESPUESTA SOCIAL COORDINADA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA Mejorar la coordinación entre las ciudadanas, agentes sociales, movimientos feministas y ayuntamientos que queremos trabajar contra la violencia será otro de los retos de este Plan. | 2 acciones |
| | | 8 acciones |

05 III. PLAN:

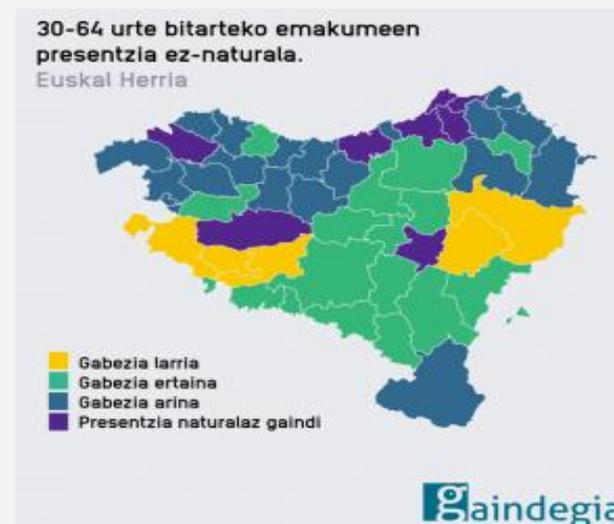
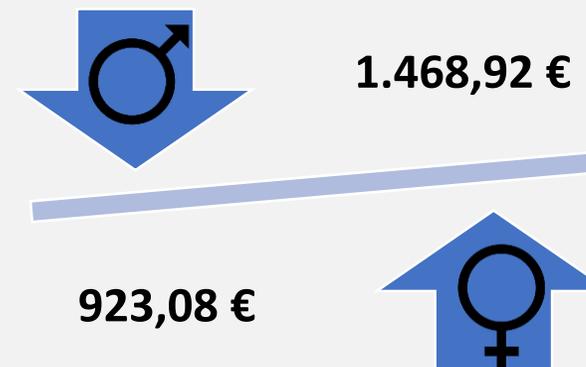
3. ÁREA DE INTERVENCIÓN:

Sociedad y economía más igualitaria

- La economía es la ciencia que estudia los recursos productivos y reproductivos de la sociedad, la gestión de las necesidades materiales e inmateriales de la vida. Desafortunadamente, al hablar de economía nos vienen a la cabeza el trabajo, el mercado y el dinero, olvidándonos de otros recursos no monetarios necesarios para vivir.
- La mayor parte de los trabajos de cuidado de la vida se realizan gratis o de forma precaria, son invisibles, ya que no se contabilizan, y casi en su totalidad están en manos de mujeres.
- Los trabajos de cuidado de la vida sacan del mercado laboral a muchas mujeres, reduciendo sus posibilidades de empleo e ingresos, lo que acarrea consecuencias. No es casualidad que dos tercios de las personas pobres del mundo sean mujeres, o que la media de pensiones de las mujeres en Navarra sea en 2021 casi un 40% inferior a la de los hombres.
- Además, según el estudio de Gaindegia, la discriminación sexual también influye en el vaciado de las zonas rurales. De hecho, hay más mujeres que acuden a los núcleos urbanos que hombres. Las razones principales son que en las zonas rurales las mujeres tienen menos oportunidades para empleos dignos y que la presión de roles y estereotipos de género suele ser mayor.
- En respuesta a estas conclusiones se recoge en el Plan la colaboración con CEDERNA-GARALUR para promover empleos dignos para las mujeres.
- Además, entre los retos ineludibles que debía contemplar este plan se ha situado el tema del cuidado; el reconocimiento, dignificación y reparto de las tareas de cuidado. Para ello, se pretende realizar un diagnóstico y promover una guía de los servicios de cuidado existentes en la actualidad en la comarca, teniendo en cuenta los servicios públicos, privados y comunitarios.



MEDIA DE LAS PENIONES DE NAVARRA (2021)



3. ÁREA DE INTERVENCIÓN:

Sociedad y economía más igualitaria

| | | |
|---|--|-------------------|
| 3. ÁREA DE INTERVENCIÓN. Sociedad y economía más igualitaria | 3.1 IMPULSAR EL RECONOCIMIENTO Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS Dado que todas las personas tenemos la necesidad de ser atendidas a lo largo de la vida y las tareas de cuidado se realizan a un nivel muy desequilibrado e injusto, a través de esta línea de trabajo realizaremos un diagnóstico de las posibilidades de ser atendidas dignamente en la comarca. También nos centraremos en oportunidades innovadoras, aportando experiencias de redes comunitarias de cuidados a Bortziriak. Pero no podemos trabajar esta línea sin centrarnos en las trabajadoras-cuidadoras domésticas. Otra de las acciones será dar a conocer los derechos de este personal y contribuir a fortalecer las redes y relaciones entre ellas. | 4 acciones |
| | 3.2. INSERTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y DESARROLLO A pesar de no ser competencia de los ayuntamientos, a través de CEDERNA-GARALUR trataremos de fomentar el empleo digno de las mujeres. Por otro lado, ampliar las posibilidades de servicios, de ocio y de movilidad regional para satisfacer las diferentes necesidades de la vida es una necesidad imprescindible, especialmente para las mujeres más vulnerables (adultas, dependientes, desfavorecidas, adolescentes). Esta línea de trabajo también se abordará en el plan. | 2 acciones |
| | | 6 acciones |

05 III. PLAN:

4. ÁREA DE INTERVENCIÓN:

Empoderamiento de las mujeres e implicación de la ciudadanía

- GJH-ODS 2030, Naciones Unidas recoge que la estrategia principal para hacer frente a las discriminaciones de género es el empoderamiento de mujeres y niñas. La Ley Foral para la Igualdad 17/2019 de Navarra también establece en su artículo 4 que el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres es una de las estrategias de las administraciones públicas para la igualdad.
- Con el objetivo de impulsar el empoderamiento, en este Plan se propone la creación de una escuela de empoderamiento de Bortziriak que ofrezca una oferta para las mujeres más vulnerables y que se ofertará en los cinco pueblos de la comarca.
- Además, el Plan contempla el impulso de agentes sociales a favor de la igualdad, previendo espacios de colaboración con el movimiento feminista.
- Pero la igualdad no es sólo una cuestión de mujeres y su implicación a favor de la igualdad a través de toda la sociedad, el Plan propone promover iniciativas a favor de la igualdad con la mesa de Educación, la oferta municipal de ocio, los hombres y niños de la comarca, y los miembros del colectivo LGTBI+



Empoderamiento es **obtener recursos para hacer frente a la discriminación**



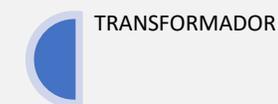
INDIVIDUAL

Empoderamiento



COLECTIVO

Empoderamiento



TRANSFORMADOR

Empoderamiento

4. ÁREA DE INTERVENCIÓN:

Empoderamiento de las mujeres e implicación de la ciudadanía

| | | |
|--|---|-------------------|
| 4. ÁREA DE INTERVENCIÓN. Empoderamiento de las mujeres e implicación de la ciudadanía | 4.1. PROMOVER EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES PARA SU IMPLICACIÓN A FAVOR DE LA IGUALDAD La creación de una escuela de empoderamiento será uno de los principales retos de este Plan. Un amplio programa que fomentará el empoderamiento, que se ofrecerá pueblo a pueblo, dirigido a diferentes colectivos. Por otro lado, otro de los objetivos será reconstituir y dar a conocer a las mujeres referentes de la comarca. | 4 acciones |
| | 4.2. DECONSTRUIR LOS ROLES Y ESTEREOTIPOS SEXUALES Se pretende trabajar con participantes de diferentes ámbitos para implicar a la sociedad en general a favor de la igualdad. Para empezar, con infancia, adolescencia y juventud, con colegios, madres y padres; con padres y hombres en general, incluso con personas que se enfrentan a la heteronorma. | 4 acciones |
| | 4.3. FOMENTAR EL ASOCIACIONISMO POR LA IGUALDAD Para su desarrollo será imprescindible la colaboración con el movimiento feminista y agentes a favor de la igualdad. Para ello, la propuesta es impulsar y fortalecer a agentes, facilitando los recursos públicos. El desarrollo del Plan tendrá más impacto si se hace en colaboración. | 1 acción |
| | | 9 acciones |



2023-2027



III. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BORTZIRIAK

DE ACCIÓN EN ACCIÓN



**En cada eje se han designado una serie de acciones prioritarias en las sesiones de trabajo abiertas a la representación política y ciudadana y al movimiento feminista. Las acciones prioritarias deberán ser objeto de un seguimiento especial. Son acciones marcadas en negro en la tabla.*

1.- Área de intervención: INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO

| OBJETIVOS | ACCIONES | CRONOGRAMA | | | | | RESPONSABLES |
|---|---|------------|------|------|------|------|---|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 1.1. CREAR CONDICIONES PARA DESARROLLAR LA ESTRATEGIA DEL MAINSTREAMING | 1.1.1. Aprobar el decálogo de compromisos para el desarrollo de la estrategia del <i>mainstreaming</i> en los cinco plenos municipales y mancomunidades. | X | | | | | El Pleno |
| | 1.1.2. Reforzar las estructuras de coordinación. Reunión bimensual de la mesa de gestión política y reunión trimestral de la coordinación técnica. | | X | X | X | X | Concejalías de igualdad y personal técnico |
| | 1.1.3. Recibir una formación básica en políticas de igualdad para toda la representación política de los cinco ayuntamientos. Las formaciones se organizarán anualmente y cada año en un pueblo diferente. | X | X | X | X | X | Representación política |
| | 1.1.4. Elaborar un Plan comunicativo para dar a conocer las políticas de igualdad, con el fin de que tanto la ciudadanía como los ayuntamientos conozcan el Servicio. | X | X | X | | | Igualdad |
| 1.2. VER, OÍR Y ESCUCHAR A LAS MUJRES | 1.2.1. Recoger sistemáticamente la variable sexo en las informaciones que se reciban a través de la actividad del ayuntamiento e insertar los datos desagregados en todas las memorias que se elaboren. | | X | X | X | X | Toda la plantilla pública de ayuntamientos y mancomunidades de Bortziriak |
| | 1.2.2. Enviar cuatro mensajes anuales a todo el personal de los ayuntamientos y Mancomunidades sobre el uso de imágenes y lenguaje no sexista. | | X | X | X | X | Igualdad |
| | 1.2.3. Analizar las condiciones del trabajo político de las mujeres representantes (tipo de cargo, liberaciones, responsabilidades, posibilidad de conciliación...) para estimular la presencia de las mujeres en la representación política y para poner en valor sus voces. | X | | | X | | Gobiernos Municipales |
| | 1.2.4. Organizar dos Consejos Sociales de Igualdad anuales para la coordinación con las mujeres de Bortziriak y promover su participación en las políticas de igualdad de la comarca. Serán invitadas el Movimiento feminista y las mujeres de la comarca. | X | X | X | X | X | Igualdad y Movimiento Feminista |

1.- Área de intervención: INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO

| OBJETIVOS | ACCIONES | CRONOGRAMA | | | | | RESPONSABLES |
|--|--|------------|------|------|------|-------------|--|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 1.3. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO | 1.3.1. El establecimiento de cláusulas y medidas para promover la igualdad entre los sexos en la promoción y en las pruebas de acceso al empleo público de cada localidad, entre ellas tener conocimientos sobre la Ley Foral de Igualdad y sobre los recursos regionales para prevenir la violencia machista. | X | X | X | X | X | Secretarías |
| | 1.3.2. Garantizar una representación equilibrada de los sexos en las Comisiones, Tribunales u órganos colegiados existentes en los Ayuntamientos y Mancomunidades de Bortzirriak, justificándolo expresamente en caso contrario. | | X | X | X | X | Secretarías |
| | 1.3.3. Aprobar y desarrollar un plan de formación para el personal de los ayuntamientos y mancomunidades. Dicho plan tendrá como objetivo la realización, mientras dure el Plan, de un curso obligatorio de 10 horas sobre el impulso de la igualdad desde cada puesto de trabajo. | | X | X | X | X | Igualdad |
| | 1.3.4. Elaboración, difusión y análisis de un cuestionario para la identificación de casos de acoso sexista en los ayuntamientos y mancomunidades. | | | X | X | X | Igualdad |
| 1.4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CADA ACTIVIDAD POLÍTICA | 1.4.1. Diseño y desarrollo de una propuesta para el establecimiento y evaluación de cláusulas de igualdad en los contratos promovidos por ayuntamientos y mancomunidades. | X | X | X | X | Secretarías | |
| | 1.4.2. Enumerar anualmente las ordenanzas y los planes estratégicos que aprobará cada ayuntamiento y elegir uno. A continuación, ponerse en contacto con el Servicio de Igualdad para realizar una evaluación previa de impacto de género y proponer medidas para promover la igualdad. | | | X | X | X | Toda la plantilla pública de ayuntamientos y mancomunidades de Bortzirriak |
| | 1.4.3. Cada Ayuntamiento elegirá un proyecto propio y relevante para incorporar la perspectiva de género junto con el Servicio de Igualdad. El grado de importancia se determinará teniendo en cuenta el volumen presupuestario del proyecto y su capacidad de transformación. | X | X | X | X | X | Gobiernos Municipales |

2.- Línea de intervención: VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

| OBJETIVOS | ACCIONES | CRONOGRAMA | | | | | RESPONSABLES |
|--|--|------------|------|------|------|------|---------------------------------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 2.1. PREVENIR LA VIOLENCIA MACHISTA | 2.1.1. Realizar actividades de sensibilización sobre la violencia machista en la comarca en torno al 25 de noviembre, en coordinación con el movimiento feminista. | X | X | X | X | X | Igualdad y Movimiento Feminista |
| | 2.1.2. Trabajar la violencia machista con los comités locales de fiestas para prevenir o gestionar las agresiones en el contexto de fiestas. | X | X | | | | Igualdad y Comités de Fiestas |
| | 2.1.3. Trabajar conjuntamente con la hostelería para prevenir y responder a las agresiones que se producen en el contexto de la noche. | | | X | X | | Igualdad y Ayuntamientos |
| 2.2. MEJORAR Y DAR A CONOCER LOS RECURSOS EXISTENTES | 2.2.1. Elaborar y difundir a la ciudadanía y a agentes sociales una guía de recursos para la atención y protección de las mujeres en casos de violencia machista. | | X | | | | Igualdad y Servicios Sociales |
| | 2.2.2. Diseñar un protocolo interinstitucional para mejorar la gestión de los casos de violencia machista contra las mujeres en la comarca y realizar reuniones anuales de seguimiento. | | | | X | | Igualdad y Servicios Sociales |
| | 2.2.3. Organizar iniciativas de empoderamiento y reparación para quienes han salido de situaciones de violencia machista. | X | X | X | X | X | Igualdad |
| 2.3. PROMOVER UNA RESPUESTA SOCIAL COORDINADA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA | 2.3.1. Promover cada año en un pueblo procesos de cómo podemos actuar y contribuir como ciudadanía ante casos de violencia machista. | X | X | X | X | X | Igualdad y Ayuntamientos |
| | 2.3.2. Convocar concentraciones y otros actos pacíficos ante agresiones graves de forma coordinada con el movimiento feminista. | X | X | X | X | X | Igualdad y Ayuntamientos |

3. Línea de intervención: UNA SOCIEDAD Y UNA ECONOMÍA IGUALITARIA

| OBJETIVOS | ACCIONES | CRONOGRAMA | | | | | RESPONSABLES |
|--|---|------------|------|------|------|------|-------------------------------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 3.1 FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO, DIGNIDAD Y REPARTO DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS | 3.1.1. Organizar charlas, jornadas e iniciativas sobre experiencias de redes comunitarias de cuidados. | | | X | | | Igualdad |
| | 3.1.2. Realizar un diagnóstico comarcal sobre las necesidades en el ámbito de los cuidados, en relación con el cuidado de niñas, niños y dependientes. | | X | | | | Igualdad y Servicios Sociales |
| | 3.1.3 Derivar las dudas de las trabajadoras del hogar y de las familias contratantes al servicio de Mediación de Navarra y colaborar en la organización de redes entre ellas. | X | X | X | X | X | Servicios Sociales |
| | 3.1.4. Realizar una campaña de concienciación dirigida a quienes contratan a trabajadoras domésticas para fomentar el buen trato con las empleadas. | | | | X | | Igualdad y Servicios Sociales |
| 3.2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y DESARROLLO | 3.2.1. Reforzar la colaboración con el personal técnico de CEDERNA-GARALUR y la integración del enfoque de género en sus programas. | | X | X | X | X | Igualdad |
| | 3.2.2. Investigar fórmulas para facilitar la movilidad con perspectiva de género dentro del plan de movilidad. | | X | X | | | Igualdad y Ayuntamientos |

4. Línea de intervención: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES E IMPLICACIÓN SOCIAL

| OBJETIVOS | ACCIONES | CRONOGRAMA | | | | | RESPONSABLES |
|--|---|------------|------|------|------|------|---------------------------------------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 4.1. FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN SU IMPLICACIÓN POR LA IGUALDAD | 4.1.1. Creación de una escuela comarcal de empoderamiento. Oferta dirigida a mujeres de diversos perfiles: adolescentes, mujeres migradas, mujeres de avanzada edad que se encuentran solas, mujeres campesinas y rurales, madres solteras, etc. | | X | X | X | X | Igualdad |
| | 4.1.2. Repartir la oferta de la escuela de empoderamiento por todos los pueblos de la comarca. | | | X | X | X | Igualdad |
| | 4.1.3. Organizar actividades dirigidas a mujeres de avanzada edad en colaboración con la jubiloteca. | | X | X | X | X | Servicios Sociales |
| | 4.1.4. Promover iniciativas para dar a conocer a las mujeres referentes de la comarca en diferentes ámbitos: deportivo, cultural, histórico, etc. | | X | X | X | X | Euskera y Cultura |
| 4.2. LA DECONSTRUCCIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO | 4.2.1. Implantar medidas para la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y fomentar la coeducación en los servicios municipales dirigidos a la infancia y adolescencia (colonias, ocio, cultura). | X | X | X | X | X | Euskera y Cultura |
| | 4.2.2. Trabajar la coeducación con la Mesa Comarcal de Educación anualmente. | | X | X | X | X | Mesa Comarcal de Educación e Igualdad |
| | 4.2.3. Organizar una iniciativa dirigida a padres y hombres para reflexionar sobre el cuidado y la corresponsabilidad. | | X | | X | | Igualdad |
| | 4.2.4. Promover la visibilidad y ofrecer referentes a las personas con prácticas que hacen frente a la heteronorma y al sistema sexo-género. | X | X | X | X | X | Igualdad |
| 4.3. FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO POR LA IGUALDAD | 4.3.1. Ofrecer desde los Ayuntamientos recursos para el fomento del movimiento feminista y otras iniciativas a favor de la igualdad en Bortzirriak. | X | X | X | X | X | Igualdad y Movimiento Feminista |

06 SISTEMA DE GESTIÓN

El sistema de gestión se divide en 5 apartados:

1. Estructuras de coordinación
2. Programaciones anuales
3. Recursos para el desarrollo del Plan
4. Sistema de evaluación
5. Comunicación



1. ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN

Para desarrollar el Plan se han previsto 3 estructuras de coordinación:

- **Objetivo:** Coordinar las Políticas de Igualdad y hacer el seguimiento del Plan.
- **Funcionamiento:** Se unirá una vez cada dos meses.

Mesa de Gestión
de las Políticas de
Igualdad



- **Objetivo:** Seguimiento del Plan de Igualdad con secretarías, trabajadoras sociales y por último, con personal técnico mancomunado.
- **Funcionamiento:** Una reunión al año, como mínimo, con el personal mencionado.

Grupos de trabajo
técnicos para la
Igualdad



- **Objetivo:** Que las asociaciones, agentes feministas por la igualdad, mujeres de la comarca y técnicas de igualdad de la comarca sean un espacio para compartir la actuación relacionada con la Igualdad.
- **Funcionamiento:** Dos reuniones anuales como mínimo.

Mujeres y
movimiento
feminista de
Bortziriak



2. PROGRAMACIÓN ANUAL



El III. Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Bortziriak tendrá una duración de 2023-2027. No obstante, la concreción de los trabajos y acciones requerirá la elaboración de un programa de trabajo anual, ya que algunas acciones requerirán un trabajo anual.

El plan completo y anual se alineará con el Plan Estratégico de Igualdad de Navarra. Las responsabilidades de las acciones que se recojan en el Plan y en los programas anuales de acción estarán repartidas entre el personal técnico de ayuntamientos y mancomunidades, secretarías, otro personal público y técnico de igualdad.

3. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

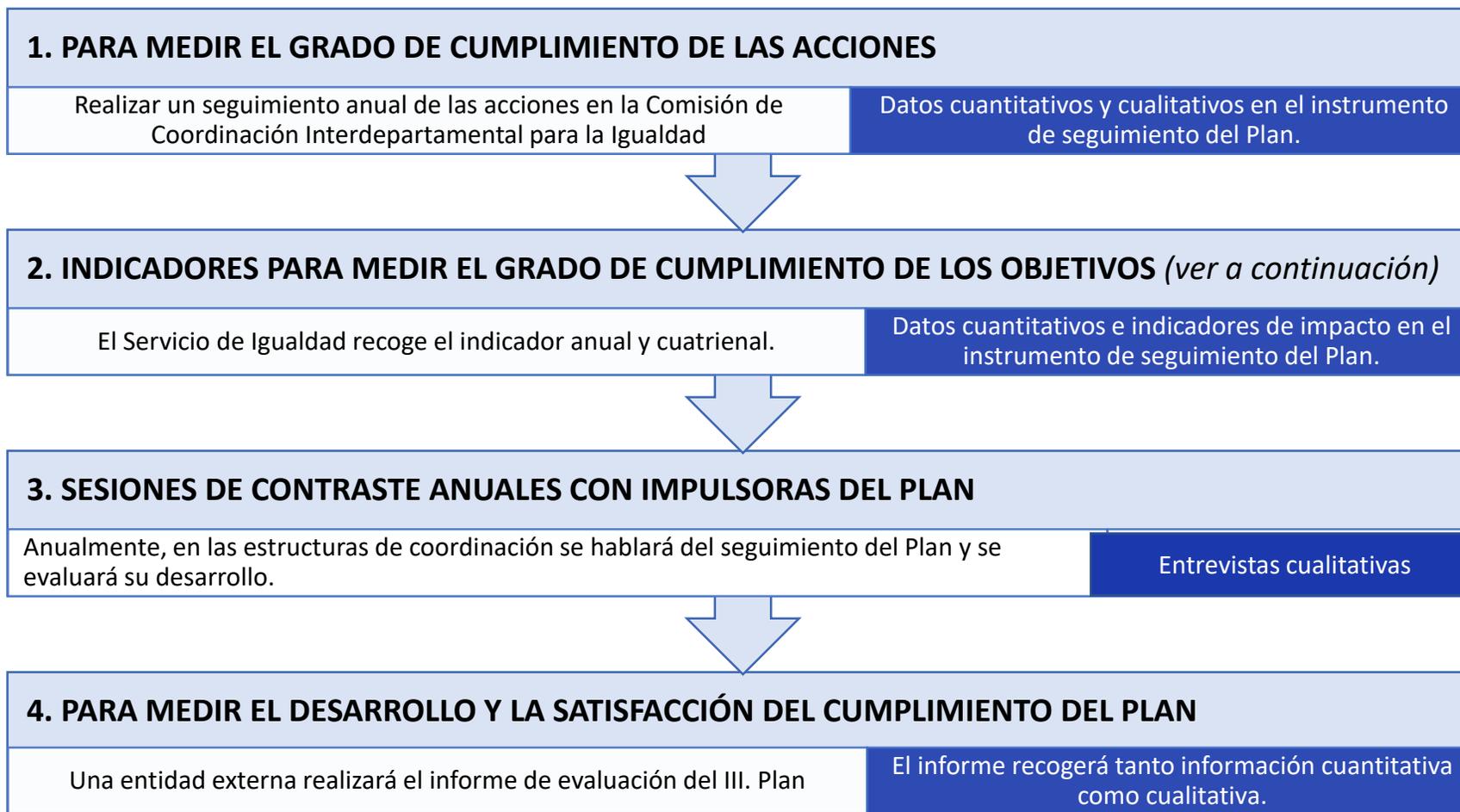


Aunque la responsabilidad del Plan recae en todo el Ayuntamiento, los Ayuntamientos de Bortziriak necesitarán personal cualificado que asuma el impulso, seguimiento y evaluación del Plan, es decir, una técnica con conocimientos específicos sobre igualdad de mujeres y hombres.



Además, el desarrollo de las acciones del Plan requerirá presupuesto económico. Para ello, la programación anual deberá prever lo necesario para las acciones, de forma que tenga reflejo presupuestario.

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN



INDICADORES PARA MEDIR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

| ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN | OBJETIVOS | INDICADORES DE IMPACTO |
|---|---|---|
| 1. Incorporación de la perspectiva de género en el ayuntamiento | 1.1. CREAR CONDICIONES PARA DESARROLLAR LA ESTRATEGIA DEL MAINSTREAMING | Número de reuniones anuales de coordinación política y técnica y tipo de asistencia |
| | 1.2. VER y ESCUCHAR A LAS MUJERES | Porcentaje de memorias con datos desagregados al año |
| | | Nº de reuniones anuales de coordinación y asistencia con el movimiento feminista y las mujeres referentes |
| | 1.3. INSERTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL DE LOS AYUNTAMIENTOS | Porcentaje de convocatorias de empleo público en las que se han incluido medidas de igualdad Nº de trabajadoras/es que han participado en las cualificaciones al año (datos desagregados por sexo) |
| 1.4. INSERTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODA ACTIVIDAD POLÍTICA | Realizar una evaluación cualitativa de las cláusulas para la igualdad incorporadas en la contratación pública de Bortziriak Nº de proyectos municipales que se han trabajado con perspectiva de género con gobiernos municipales | |
| 2. Violencia machista contra las mujeres | 2.1. PREVENIR LA VIOLENCIA MACHISTA | Nº de participantes en los protocolos de prevención, tanto grupos sociales, como comisiones de fiestas y hostelería. |
| | 2.2. MEJORAR Y DAR A CONOCER LOS RECURSOS EXISTENTES | Nº de reuniones sobre el protocolo interinstitucional y nº de instituciones participantes |
| | | Nº de mujeres que participan en empoderamiento y reparación |
| 2.3. IMPULSAR LA RESPUESTA SOCIAL COORDINADA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA | Número de sujetos que han participado en el proceso de trabajo sobre qué hacer y cómo actuar ante casos de violencia machista | |

INDICADORES PARA MEDIR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

| ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN | OBJETIVOS | INDICADORES DE IMPACTO |
|---|--|--|
| 3. Sociedad y economía más igualitaria | 3.1. IMPULSAR EL RECONOCIMIENTO, DIGNIDAD Y REPARTO EQUITATIVO DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS | Número de charlas, reuniones, talleres realizados para cubrir las necesidades del cuidado y número de participantes por sexo |
| | | Nº de contactos con las empleadas de hogar de la comarca |
| | 3.2. INSERTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y DESARROLLO | Haber promovido alguna acción o programa para facilitar la movilidad |
| 4. Empoderamiento de las mujeres e implicación de la ciudadanía | 4.1. FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN SU IMPLICACIÓN POR LA IGUALDAD | Nº de mujeres que han participado en los cursos organizados por edad, localidad y origen |
| | 4.2. SEXUEN ARABERAKO ROL ETA ESTEREOTIPOAK DESERAIKITZEA | Nº de acciones dirigidas a chicos, hombres y colectivos LGTBI+ y nº de participantes |
| | 4.3. FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO POR LA IGUALDAD | Cantidad de presupuesto que se gastó en iniciativas a favor de la igualdad o movimiento feminista de la comarca |

5. COMUNICACIÓN



EN AYUNTAMIENTOS DE LA COMARCA : Dar a conocer el Plan a todo el personal de los Ayuntamientos Bortziriak. Dar a conocer el Plan de Igualdad dentro del plan de acogida al personal de nueva incorporación. Colgar el Plan en la Intranet.

A LA CIUDADANÍA: Rueda de prensa para dar a conocer el Plan, subir el Plan a la web, desplegar físicamente el folleto abreviado.

DAR A CONOCER LOS SEGUIMIENTOS ANUALES DEL PLAN: Nota de prensa todos los años y en la Comisión de Igualdad.

REDES SOCIALES: Dar a conocer la aprobación del Plan y su desarrollo.

elhuyar 
ezagutuz aldatzea

www.elhuyar.eus