



# I PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD

entre mujeres y  
hombres del  
Valle de Aranguren  
[2021-2026]



# 0. ÍNDICE

<b>1. Presentación Institucional</b> .....	05
<b>2. Introducción</b> .....	07
<b>3. Marco normativo</b> .....	09
<b>4. Principios Orientadores</b> .....	13
<b>5. Ejes y líneas de trabajo</b> .....	16
Eje 1. Gobernanza Local y Transversalidad de Género.....	18
Eje 2. Sostenibilidad de la Vida .....	24
Eje 3. Empoderamiento Personal y Colectivo.....	30
Eje 4. Violencia contra las Mujeres .....	34
Eje 5. Cultura de Igualdad y Cambio de Valores.....	42
<b>6. Modelo y Estructuras de Gestión</b> .....	50
<b>7. Seguimiento y Evaluación del Plan</b> .....	58

EL PLAN DE ACCIÓN PARA IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DEL VALLE DE ARANGUREN 2021-2026

Elaborado por el Ayuntamiento del Valle de Aranguren.  
Coordinado por el área de Igualdad del Ayuntamiento  
del Valle de Aranguren.  
Asistencia técnica: Anabel Morrás Bartolomé.  
Amantara. S.Coop.Mad.  
Aprobado en Pleno Municipal el 29 de abril de 2021.

# 1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Queremos manifestar nuestro más firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, y para ello hemos elaborado este Plan municipal de acción.

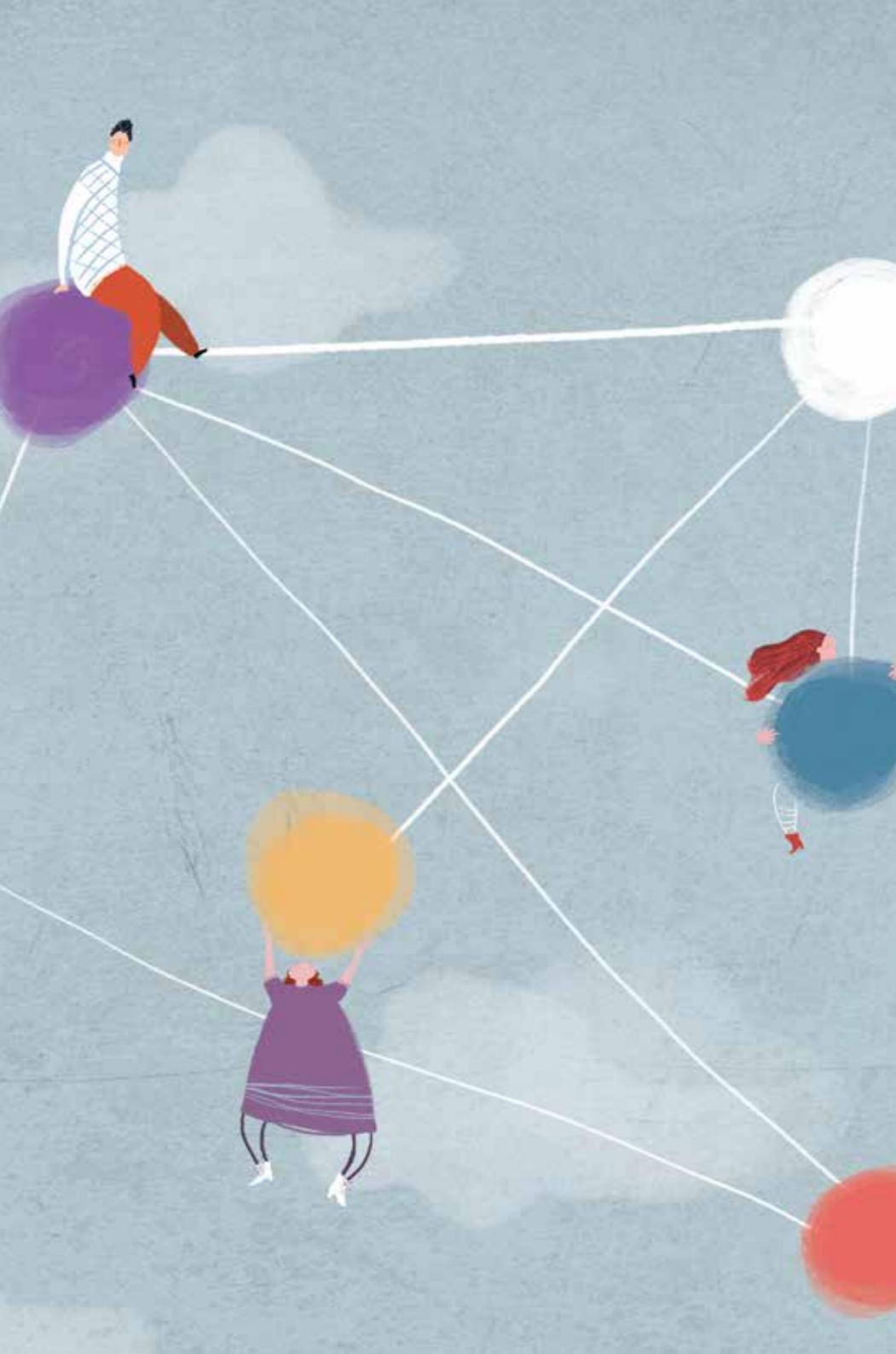
Desde este Ayuntamiento hemos visto la conveniencia de generar una herramienta para que la igualdad de hombres y mujeres sea real y lo más efectiva posible siguiendo la normativa, y trabajando para que la no discriminación por razón de sexo sea la norma en nuestro municipio.

Mujeres y hombres deben tener el mismo poder para influir en la sociedad y en sus propias vidas; mujeres y hombres han de gozar de unos mismos derechos y posibilidades de ejercer como ciudadanos y ciudadanas activas y de determinar las condiciones para la toma de decisiones; mujeres y hombres deben contar con unas mismas oportunidades y condiciones en lo concerniente a un empleo remunerado que proporcione independencia económica durante toda la vida; mujeres y hombres, y las personas menores de ambos sexos, deben contar con unas mismas oportunidades y condiciones en el desarrollo personal y académico; mujeres y hombres han de asumir una misma responsabilidad en los trabajos de cuidados; mujeres y hombres, y los menores de ambos sexos, han de gozar de unos

mismos derechos y posibilidades en lo referente a su integridad física.

Para lograr todo esto, desde esta entidad local se integrará el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de nuestras competencias y de todas nuestras políticas municipales.

Manuel Romero Pardo  
Alcalde del Ayuntamiento del Valle de Aranguren



Este I Plan de Igualdad es una herramienta de y para toda la ciudadanía del Valle de Aranguren. Es resultado de un proceso de participación y consenso de diferentes agentes sociales y políticos del municipio.

Este acuerdo de la Corporación Municipal supone un plan de acción que da respuesta a los Diagnósticos de Igualdad y de Violencia contra las mujeres realizados en 2019 en el Valle de Aranguren, y pretende trabajar para el avance hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, con el fin de revertir las discriminaciones por razón de sexo en todos los aspectos de la vida. En definitiva, queremos que sea un marco para lograr una transformación profunda de nuestra sociedad municipal, construyendo una vida diferente en la cual todas y todos seamos partícipes.

Con la aprobación de este instrumento, manifestamos nuestro compromiso y la voluntad política de incorporar, impulsar y fomentar el conjunto de medidas contempladas para conseguir la igualdad real en nuestro territorio, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Local, de acuerdo con lo que establece la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

Consuelo Gallego Lapeña  
Concejala de Igualdad del Ayuntamiento del Valle de Aranguren

## 2. INTRODUCCIÓN



El I Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres del Valle de Aranguren constituye el instrumento fundamental para el desarrollo de las políticas de igualdad del Ayuntamiento del Valle de Aranguren para el periodo 2021-2026. Este documento señala los retos que se plantean para la configuración de un territorio feminista, sostenible, abierto a la participación de las mujeres y libre de violencia contra las mujeres.

El año 2019 ha marcado un hito en el trabajo para la igualdad en el Valle de Aranguren. En este año se crea el **Área de Igualdad** como respuesta a la demanda social y el compromiso con la igualdad de la Corporación Local. Hasta esta fecha se habían desarrollado diferentes medidas y acciones para la igualdad pero sin una estructura ni marco global que permitiera diseñar una planificación estratégica e implicar a la totalidad de las áreas municipales.

La primera acción que se desarrolló fue la elaboración de un **Diagnóstico de la igualdad-desigualdad** en el Valle, prestando una especial atención a las situaciones de violencia contra las mujeres pero atendiendo también a cuestiones relacionadas con la gobernanza local y transversalidad de género; el cuidado, corresponsabilidad y conciliación; y el empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.

Esta intervención —que se ejecutó con la participación de personal político, técnico y asociaciones— ha constituido el punto de partida para diseñar estrategias y actuaciones adaptadas a las situaciones identificadas y al mapa de actores y actoras que pueden participar —a diferentes niveles— en su desarrollo.

Este I Plan de Acción se organiza en diferentes apartados:

- un primer bloque, que describe el marco normativo en el que se encuadra y el contexto en el que se desarrolla este Plan;
- un segundo bloque, en el que se detallan los ejes, líneas, objetivos y actuaciones;
- un tercer bloque, en el que se abordan cuestiones fundamentales para su gestión y evaluación.

El Plan define ejes y líneas de trabajo que permitirán influir en los diferentes espacios en los que se desarrolla la vida de las mujeres y los hombres. Se aspira a la transformación de estructuras y se elabora con un espíritu ambicioso —y también realista— de afectar a cómo se están pensando y aplicando las políticas municipales, de generar nuevos valores no sexistas, de crear un nuevo contrato social que regule la atención de los cuidados para una vida sostenible, de aportar herramientas para el empoderamiento de las mujeres y de construir un territorio seguro para las mujeres.

El Plan se organiza en 5 Ejes de trabajo:

- Eje 1. Gobernanza local y transversalidad de género.
- Eje 2. Sostenibilidad de la vida.
- Eje 3. Empoderamiento personal y colectivo.
- Eje 4. Violencia contra las mujeres.
- Eje 5. Cultura de igualdad y cambio de valores.

En cada uno de ellos se concretan las líneas de trabajo, los objetivos y las estrategias y actuaciones que facilitarán la consecución de los resultados previstos. Así mismo se detalla, para cada una de las actuaciones, las áreas municipales responsables y la previsión de calendario.



### 3. MARCO NORMATIVO



El cuerpo legislativo y normativo que aborda la necesidad de incluir objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en todas las intervenciones que se ejecuten desde la administración local tiene ya una larga historia y está en continua renovación y actualización. Las leyes y normativas que se elaboran se han ido adaptando a los nuevos requerimientos sociales. Ante la resistencia a los avances se van incorporando nuevas miradas cada vez más amplias y a la vez más sutiles para encontrar estrategias que faciliten la transformación de una sociedad que ofrece diferentes oportunidades a mujeres y hombres y que coloca a las mujeres en una posición subordinada.

Desde la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París (1948) que ya en su preámbulo introduce la idea de la igualdad de derechos de mujeres y hombres se han generado numerosas normas, reglamentos y leyes que, como recomendaciones o como obligaciones, instan a todas las administraciones a trabajar para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

#### ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO

En la **Conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Nairobi**, en 1985, se introducen ideas que apuntaban a un enfoque de análisis más global acerca de la situación de las mujeres. Se explicitaba la *“decisión de alentar la plena participación de la mujer en los asuntos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos”* y que se consolidaron en la **Plataforma de acción de Pekín (1995)**. En este encuentro se planteó la necesidad de realizar un análisis de género de la organización social en todos sus aspectos y se asumía explícitamente una nueva estrategia para el desarrollo de las políticas para la igualdad: el *mainstreaming* o transversalidad de género, que complementa, no sustituye, la aplicación de medidas específicas para las mujeres.

En el año 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas se acordó por consenso el documento “Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”. Se crea una nueva agenda, a partir de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000, que se compone de 17 objetivos, incluido un objetivo independiente para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y metas con sensibilidad de género en los demás objetivos.

En la actualidad los marcos que rigen las políticas de la Unión Europea y que deben ser asumidos por los estados miembros son:

- La Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados con el apoyo de la Comisión Europea en 2006 por la que los gobiernos locales y regionales se comprometen a utilizar sus competencias y a cooperar en favor de una mayor igualdad.
- El Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica aprobado por el Consejo de Europa en 2011 y ratificado por el Estado Español en 2014.
- El Plan de acción sobre igualdad de género 2021- 2025 de la Unión Europea que tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y preservar los avances alcanzados en esta dirección a lo largo de estos últimos 25 años desde la adopción de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.

El texto sitúa la promoción de la igualdad de género como una prioridad de todas las políticas y acciones exteriores y proporciona una hoja de ruta de trabajo coordinado con las partes interesadas a nivel nacional, regional y multilateral. Asimismo, se refuerzan las medidas de acción en las líneas estratégicas principa-

les, solicitando a las instituciones públicas que actúen como modelos ejemplares en esta defensa de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Este nuevo plan se apoya en cinco pilares de acción en los que se aborda la integración de la perspectiva de género, una visión estratégica compartida, el empoderamientos de mujeres y niñas y la necesidad de incorporar una nueva estrategia de seguimiento de la evolución de la igualdad con la evaluación de resultados.

### ÁMBITO ESTATAL

En el año 2007 se aprobó la **Ley orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** que establece el marco normativo que garantiza la intervención de las administraciones públicas a favor de la igualdad de oportunidades señalando la dimensión transversal de la igualdad que define estrategias de trabajo; así como la integración del derecho de igualdad en el ejercicio de las competencias de las Entidades Locales.

### ÁMBITO FORAL

La Comunidad Foral también ha sido un agente activo en el ámbito normativo y legislativo. Desde la creación en el año 1995, del Instituto Navarro de la Mujer (hoy Instituto Navarro para la Igualdad. INAI/NABI) y la constitución del Consejo Navarro de la Mujer, en 1996, se ha trabajado para dotar a las políticas de igualdad de un cuerpo legislativo que impulse el desarrollo de actuaciones y las transformaciones necesarias para la superación de las desigualdades.

- La **ley foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** define objetivos y medidas en materia de sensibilización y de participación social y política, que afectan a todos los estamentos de la Administración, tanto políticos como funcionariado, y a la sociedad navarra en su conjunto. Se propone, entre otras medidas,

la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración. Fue derogada por la LF 17/2019.

- La **Ley foral 14/2004, de 3 de diciembre, del gobierno de navarra y de su presidente**, exige la evaluación de impacto por razón de sexo previa y posterior a la elaboración de normativa.
- En el año 2015 se elabora la **Ley foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres** cuyo objeto es prestar una atención integral a las mujeres que sufren violencia y a sus hijos e hijas, para lo que propone el despliegue de múltiples estrategias: investigación, prevención y sensibiliza-

ción, detección, atención integral, protección, acceso a la justicia y reparación.

- La **Ley foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres** aprobada en el Pleno del Parlamento de Navarra el 28 de marzo de 2019 conforma a las administraciones públicas, en concreto el ámbito local, como agentes clave, y reconoce el papel del movimiento feminista y asociativo de mujeres como pieza fundamental para conseguir el cambio estructural y el empoderamiento y participación de éstas en todos los ámbitos. Así mismo, se identifican las discriminaciones múltiples que surgen de la combinación de variables como la edad, clase social o discapacidad.



### LEY FORAL 17/2019

Se reconoce en su artículo 12 el papel de las Entidades Locales de Navarra:

#### Artículo 12. Entidades Locales de Navarra.

1. Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Así como las funciones que les corresponden:

a) Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

c) Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación municipal.

d) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.

e) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.

f) Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

g) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando el empleo de las mujeres y su empoderamiento personal, colectivo y social.

h) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

i) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.

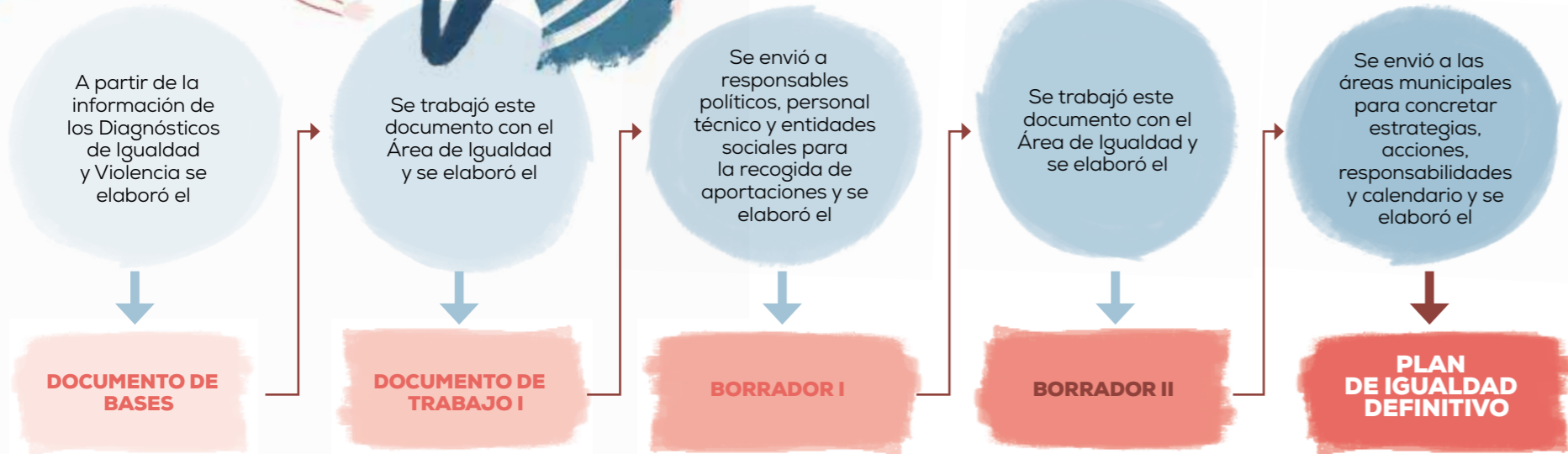
j) Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación local.

k) Se procurará fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

l) Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica del personal técnico y político para el cumplimiento de sus funciones en relación con lo que establece la presente ley foral.

El I Plan es la continuación de un proceso de trabajo que se inició con la creación del Área de Igualdad y con la elaboración de los Diagnósticos de Igualdad y de Violencia contra las mujeres en el Valle de Aranguren en el año 2019.

Se partía del planteamiento de que un Plan municipal debe ser un documento consensado por todas y todos los profesionales que toman decisiones, planifican, gestionan, ejecutan y/o evalúan las diferentes actuaciones, ya sea a nivel político o a nivel técnico. Esto ha determinado claramente el proceso de trabajo, que ha incluido, con diferentes formatos, la necesaria participación de todas y todos los agentes.



El método de trabajo para la elaboración del Plan se diseñó a partir de las siguientes condiciones:

- Tomar como punto de partida y fuente principal la información aportada en los Informes Diagnósticos.
- Facilitar una amplia recogida de información y compromisos que favorecieran el consenso sobre ejes, actuaciones y responsabilidades.
- Tener en cuenta los marcos internacionales, nacionales y forales que son referencia en materia de igualdad, otros planes municipales de igualdad y aportaciones de expertas y expertos.

Se implicó al personal político y técnico municipal y a la ciudadanía para la recogida de necesidades y propuestas en diferentes momentos. Se establecieron cinco fases de trabajo definidas por la elaboración de distintos documentos. En cada una de ellas se aplicaron las técnicas de trabajo que se detallan a continuación:

# 4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los principios orientadores del Plan expresan el marco teórico desde el que diseñar, organizar, implementar y evaluar las políticas municipales de igualdad del Ayuntamiento de Valle de Aranguren.

Se ha pretendido que afectaran al Plan desde un primer momento, incluso en el proceso de diseño. Los ejes, objetivos y actuaciones, así como la organización y evaluación se determinaron en coherencia con estos principios que orientan todas las intervenciones y el modelo de gestión que se propone.

**ANÁLISIS DE GÉNERO Y TRANSVERSALIDAD**

**NO NEUTRALIDAD**

**DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD**

**LA PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

**COMPROMISO POLÍTICO Y PRESUPUESTARIO**

**CORRESPONSABILIDAD Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL**



1

**ANÁLISIS DE GÉNERO Y TRANSVERSALIDAD**

Sin análisis de género no son posibles las políticas de igualdad.

El reconocimiento de la existencia de desigualdades estructurales que afectan a todos los ámbitos de la vida de mujeres y hombres debe tener como consecuencia un esfuerzo por continuar indagando sobre los mecanismos que sostienen y reproducen las desigualdades.

La aplicación de la transversalidad en toda la acción municipal requiere como primer paso el análisis de género y, de manera paralela, la implicación de todas y cada una de las áreas municipales.

La estrategia de la transversalidad se complementa con la planificación de acciones específicas que respondan a necesidades prácticas concretas que son el resultado de situaciones de desigualdad.

2

**NO NEUTRALIDAD**

Es preciso hacer explícito cómo cualquier acción que tenga como sujetos, implique o esté dirigida a las personas no puede ser neutra.

Todas las políticas municipales tienen un claro impacto en la disminución, mantenimiento o incremento de las desigualdades. Será necesario tener en cuenta los desiguales puntos de partida de mujeres y hombres, las diferentes tareas que asumen ligadas a estereotipos y modelos tradicionales o los diversos obstáculos para acceder a los beneficios de los servicios.

Entender que las actuaciones que se desarrollan no son “neutras” al género conlleva la necesidad de incidir en las brechas de género a través de la incorporación de una nueva mirada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las actuaciones.

3

**DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD**

La categoría mujer no se corresponde con un colectivo homogéneo.

Las identidades se construyen y expresan a partir de múltiples variables que —además del género— también pueden generar discriminaciones. Es necesario contemplar —en todo el proceso de planificación— las diversas intersecciones entre el género y la diversidad cultural, racial, sexual, económica, funcional, lingüística, etc. de las mujeres.

Debemos hablar de mujeres, en plural, con itinerarios diferentes, únicos y singulares.

4

**LA PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

La participación es uno de los pilares de este Plan que ha guiado tanto su diseño como la planificación del desarrollo y el seguimiento.

Si se pretende una participación real y efectiva de las mujeres es preciso crear las condiciones para que se dé en la práctica. Se deben ampliar sus posibilidades de incidir en la vida social y pública.

Todos los ejes se deben orientar a facilitar el acceso de las mujeres a aquellas posiciones desde las que se toman decisiones, a valorar y fortalecer las formas de hacer, de ejercer el poder y relacionarse de las mujeres.

5

**COMPROMISO POLÍTICO Y PRESUPUESTARIO**

El compromiso político y el compromiso presupuestario van indisolublemente unidos. La voluntad política se refleja en una estrategia conjunta de todas las concejalías para la puesta en marcha del Plan de manera que se asignen tanto recursos económicos como de personal.

Se debe garantizar el desarrollo y evaluación de las actuaciones previstas y, también, de las estructuras de gestión y coordinación que son claves para un Plan de carácter estratégico e integral.

6

**CORRESPONSABILIDAD Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL**

Todas las áreas municipales se deben sentir interpeladas y afectadas por este Plan de Igualdad.

Trabajar para la igualdad supone la concurrencia de diferentes agentes desde diferentes ámbitos.

Su carácter complejo y multifactorial requiere estrategias de coordinación y trabajo conjunto que se deben hacer extensibles a otros organismos forales y ciudadanos que trabajan para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Este I Plan de Acción para la Igualdad se constituye en la **guía de trabajo** que orienta la estrategia global de la actividad municipal y la organización de las acciones necesarias para la consecución de los diferentes objetivos.

Este Plan aspira a configurarse en una **herramienta útil y práctica**.

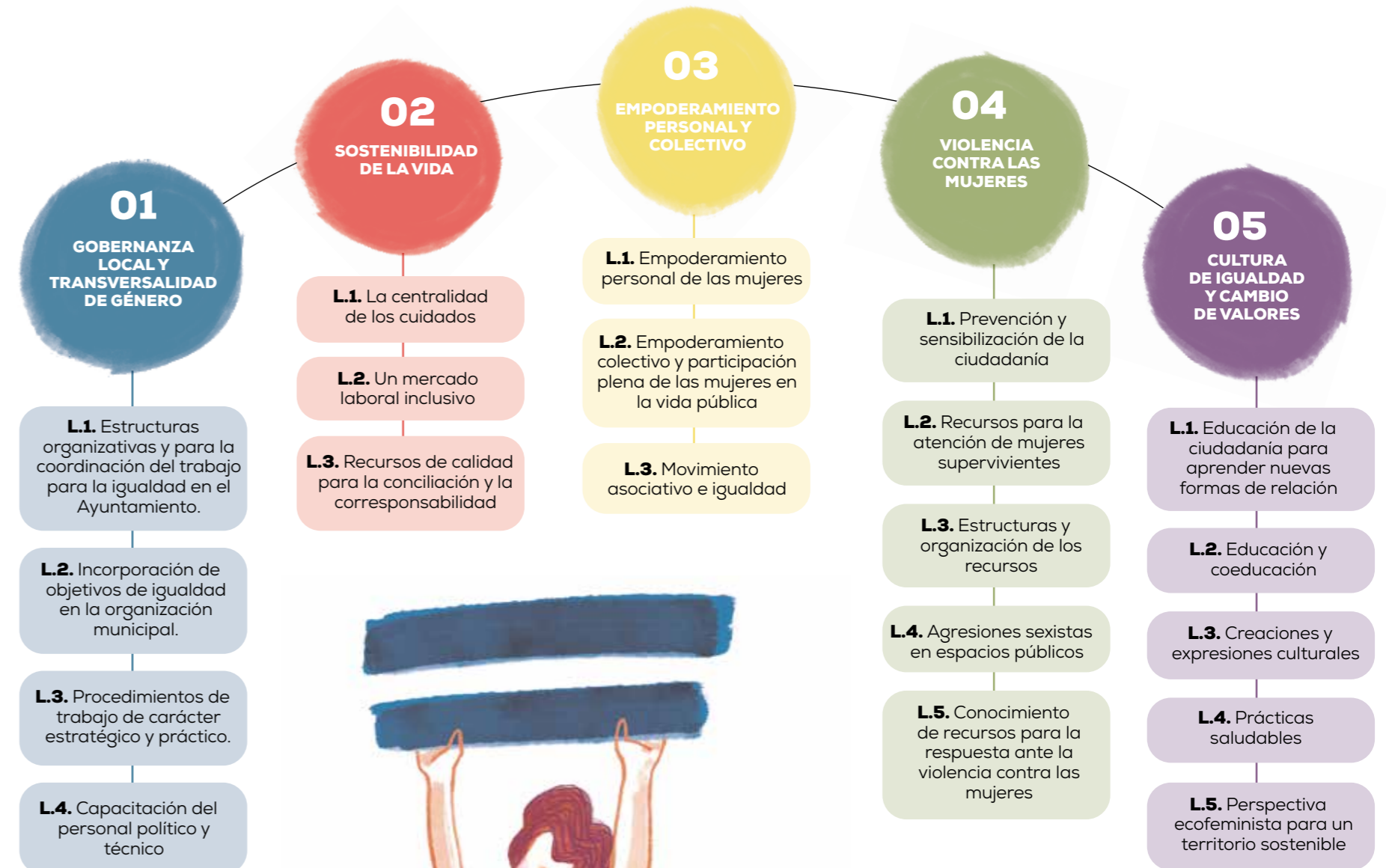
La organización del propio documento recoge objetivos, acciones temporalizadas y responsabilidades, tanto en su ejecución como en su seguimiento y evaluación.

La organización del desarrollo del Plan ha de permitir una reprogramación de las acciones de acuerdo con los objetivos definidos de manera que sean éstos los que marquen su puesta en marcha y no las acciones concretas.





# 5. EJES Y LÍNEAS DE TRABAJO



# 01 GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO



## LÍNEAS DE TRABAJO

- 1** Estructuras organizativas y para la coordinación del trabajo para la igualdad en el Ayuntamiento.
- 2** Incorporación de objetivos de igualdad en la organización municipal.
- 3** Incorporación de objetivos de igualdad en la organización municipal.
- 4** Capacitación del personal político y técnico

Este primer eje se desarrolla en cuatro líneas de trabajo que dan respuesta a la recomendaciones emitidas en el Informe Diagnóstico de Igualdad en el Valle de Aranguren y que tenía como elementos clave los siguientes:

- El compromiso político con la igualdad.
- La presencia de mujeres y hombres en el gobierno municipal y en la plantilla municipal.
- Las estructuras para trabajar la igualdad de género.
- Las medidas para la aplicación de la transversalidad en las áreas municipales.
- La capacitación del personal municipal para el trabajo de igualdad.

Este eje es clave para el avance real de la igualdad. Supone un cambio de estructuras y procedimientos que garantizarán que toda la acción municipal opere desde la no neutralidad y a partir del análisis de las desigualdades en cada uno de los ámbitos de trabajo.

## OBJETIVOS

- Que la Administración local disponga de estructuras que garanticen el desarrollo y consolidación de las políticas locales de igualdad
- Que la organización municipal responda a criterios de igualdad y no discriminación
- Que las prácticas municipales incorporen el enfoque de género en todas las fases de su planificación
- Que el personal político y técnico del Ayuntamiento disponga de capacidades y herramientas para integrar la igualdad en la gestión local

## 1 LÍNEA 1. Estructuras organizativas y para la coordinación del trabajo para la igualdad en el Ayuntamiento

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
ESTRUCTURAS	Creación de la Comisión Informativa de Igualdad en la que participen todas las áreas municipales.	Alcaldía Igualdad	●						
	Consolidación del Área de Igualdad del Ayuntamiento del Valle de Aranguren integrando al personal en la plantilla orgánica municipal.	Alcaldía Personal	●						
	Mantenimiento de una partida presupuestaria propia del Área de Igualdad.	Alcaldía	●			●	●	●	
	Integración de las tareas de seguimiento de este Plan de Igualdad en la Mesa Técnica Interáreas.	Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Asignación de una persona de cada área municipal que asuma el compromiso de la aplicación de la transversalidad y la puesta en marcha de actuaciones en su área, así como de interlocución con el Área de Igualdad y la participación en las estructuras creadas en el marco de este Plan.	Todas las áreas	●	●	●	●	●	●	●
	Creación de la Mesa de Participación para la Igualdad integrada por entidades y colectivos del Valle de Aranguren.	Igualdad y áreas sociales				●	●	●	
COORDINACIÓN	Participación en la Red de Agentes de Igualdad de oportunidades de las entidades locales de Navarra garantizando los recursos económicos y técnicos necesarios que permitan el trabajo compartido y el aprendizaje de buenas prácticas.	Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Participación del Área de Igualdad en la Mesa de Coordinación de Infancia constituida por Servicios Sociales, agentes municipales, Área de Juventud, salud foral (pediatría y trabajo social), centros educativos (escuela infantil, infantil y primaria, secundaria y centro concertado Luis Amigó), Salud Infantojuvenil (salud mental) y el EAIA (Equipo especializado de atención a infancia y familia).	Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Creación de cauces formales y procedimientos para la coordinación con el INAI.	Igualdad	●						

## 2 LÍNEA2. Incorporación de objetivos de igualdad en la organización municipal.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
<b>PRESENCIA DE LAS MUJERES</b>	Creación de un registro actualizado de la distribución de la plantilla desagregado por área, sexo, puesto, antigüedad, tipo de contrato, jornadas, complementos, medidas de conciliación, etc. y revisión con carácter anual.	Personal		●	●	●	●	●	
	Elaboración de medidas correctoras ante las desigualdades identificadas.	Igualdad Personal			●	●	●	●	
	Elaboración de estrategias para romper los sesgos de género en la asignación de las presidencias de las Comisiones Informativas con la inclusión de cláusulas de paridad.	Alcaldía Igualdad				●			
	Establecimiento de criterios para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en comisiones estables de trabajo, jurados para la concesión de premios,	Igualdad				●			
<b>PLANE IGUALDAD INTERNO</b>	Elaboración de un Diagnóstico de la igualdad-desigualdad de género en el Ayuntamiento del Valle de Aranguren.	Igualdad Personal	●						
	Realización de un Plan de Igualdad Interno en el Ayuntamiento dirigido a trabajadoras y trabajadores y orientado a eliminar cualquier tipo de desigualdad en	Igualdad Personal	●						
	Elaboración del Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento del Valle de Aranguren.	Igualdad Personal			●				

## 3 LÍNEA3. Procedimientos de trabajo de carácter estratégico y práctico.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
<b>ANÁLISIS DE GÉNERO</b>	Establecimiento de criterios para la aplicación de indicadores de género en la recogida de información por parte de todas las áreas municipales.	Igualdad Todas las áreas		●					
	Recogida de datos desagregados por sexo por parte de todas las áreas municipales en todas las estadísticas y documentos administrativos.	Todas las áreas		●	●	●	●	●	
	Incorporación de la variable sexo en estudios, investigaciones e informes que se elaboren desde la Entidad Local.	Todas las áreas		●	●	●	●	●	
<b>TRANSVER-SALIZACIÓN</b>	Elaboración de un Decálogo de buenas prácticas en eventos y actividades del Valle de Aranguren que incorpore orientaciones para la transversalidad del enfoque de género, del uso del euskera y la sostenibilidad dirigido a todas las reas municipales y entidades ciudadanas.	Euskera Igualdad Medio Ambiente	●						
	Elaboración de ordenanzas y/o protocolos que organicen el trabajo de transversalidad y creen un marco global de acción.	Igualdad Todas las áreas				●	●	●	
	Inclusión de criterios de valoración en las cláusulas de los concursos públicos en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Todas las áreas	●	●	●	●	●	●	
	Inclusión del enfoque de género en los criterios de concesión de convenios y subvenciones por parte del Ayuntamiento.	Todas las áreas	●	●	●	●	●	●	
	Inclusión de contenidos de igualdad en los procesos de selección del personal municipal.	Personal	●	●	●	●	●	●	
	Inclusión del enfoque de género en los criterios de concesión de convenios y subvenciones por parte del Ayuntamiento.	Todas las áreas	●	●	●	●	●	●	
	Creación de mecanismos que garanticen la incorporación de un lenguaje e imágenes inclusivos en todos los documentos internos y externos de la Corporación Local (ordenanzas, directrices, etc.)	Igualdad Todas las áreas			●	●			
	Incorporación del lenguaje e imágenes inclusivos en los documentos dirigidos a la ciudadanía (impresos, folletos, etc.).	Igualdad Todas las áreas			●	●	●	●	

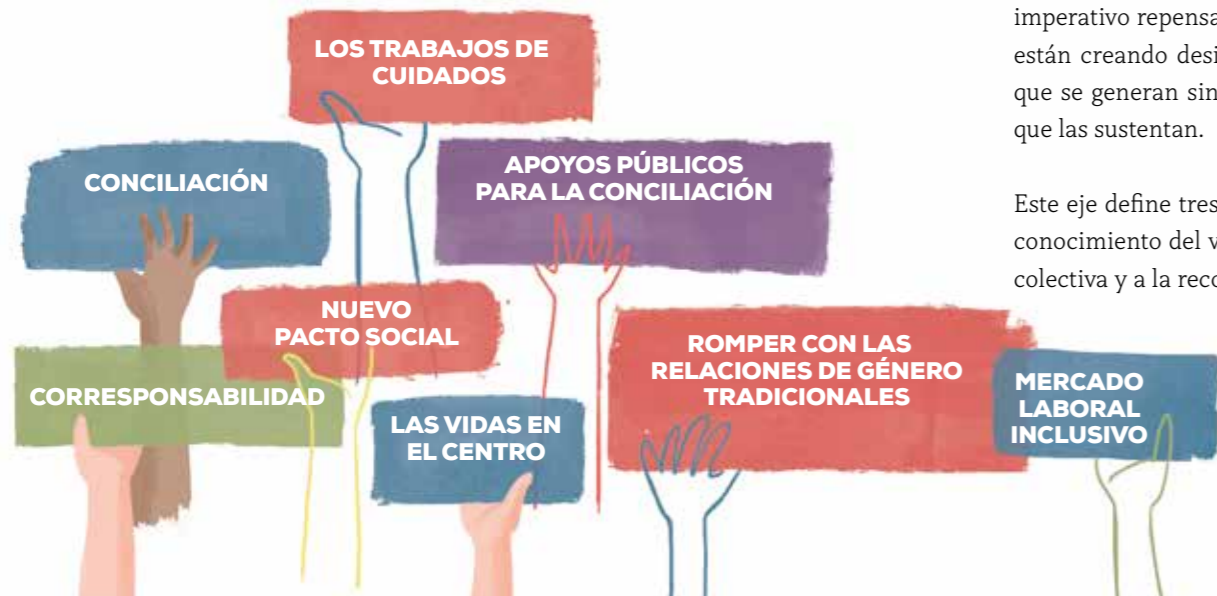
### 3 LÍNEA3. Procedimientos de trabajo de carácter estratégico y práctico.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
DIFUSIÓN E INFORMACIÓN	Envío al personal político de información actualizada de todas las actuaciones que se realicen en materia de igualdad en el Ayuntamiento y aquellas que se estimen relevantes de carácter foral y estatal, con carácter trimestral.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Elaboración y difusión del Boletín Informativo de Igualdad del Valle de Aranguren con carácter cuatrimestral que integre información de todas las actuaciones en materia de Igualdad del Ayuntamiento y aquella que se estime relevante	Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Creación y mantenimiento de un espacio exclusivo en la web municipal de información sobre el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, incluyendo agenda de actividades, recursos, etc. para ser consultado por la ciudadanía.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Creación y mantenimiento de un perfil del Área de Igualdad en redes sociales (facebook, twitter, instagram, etc.) para la difusión de actividades y noticias sobre igualdad.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Creación de espacio específico de igualdad en el canal de televisión local del Valle de Aranguren: Aranguren Televisión.	Igualdad Juventud	●	●	●	●	●	●
	Inclusión de contenidos de igualdad en las secciones de reportajes y programas de producción propia de Aranguren Televisión.	Igualdad Juventud	●	●	●	●	●	●
	Acto público de presentación del Plan de Igualdad dirigido a profesionales, agentes sociales y ciudadanía del Valle de Aranguren, garantizando el acceso desde todos los puntos del Valle de Aranguren.	Igualdad	●					

### 4 LÍNEA4. Capacitación del personal político y técnico.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
FORMACIÓN	Elaboración de un Plan de Formación en Igualdad para el personal técnico y político de carácter anual y con actuaciones específicas para las distintas funciones asignadas a cada puesto.	Igualdad Todas las áreas	●	●	●	●	●	●
	Creación de espacios formativos que permitan al personal político y técnico la reflexión sobre sus intervenciones y poder compartir buenas prácticas y/o generar alternativas de manera conjunta.	Todas las áreas	●	●	●	●	●	●
	Talleres de lenguaje e imágenes inclusivos dirigidos a personal político y técnico que elabore documentación para la población, de manera que pueda participar todo el personal a lo largo del desarrollo de este Plan.	Todas las áreas		●		●		●
APOYO A LA FORMACIÓN	Creación y actualización permanente de un banco de herramientas para la transversalidad de género en la web municipal para uso interno y a disposición de la plantilla municipal.		●	●	●	●	●	●

# 02 SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA



Este segundo eje se orienta a la intervención en dos espacios dónde las desigualdades se expresan de manera claramente manifiesta y la población ha identificado como grandes barreras para la consecución de la igualdad: el espacio doméstico y de cuidados y el ámbito laboral. Es necesario reflexionar sobre cómo se han conceptualizado ambos espacios y reconocer el valor de los cuidados. Es imperativo repensar sobre cómo el modelo económico y la organización social están creando desigualdades. No sólo es necesario atender a las necesidades que se generan sino —con una mirada más global— remover las estructuras que las sustentan.

Este eje define tres líneas de trabajo que se orientan fundamentalmente al reconocimiento del valor de los cuidados y a la necesidad de corresponsabilidad colectiva y a la reconfiguración de un mercado laboral inclusivo.

LÍNEAS DE TRABAJO	OBJETIVOS
1 La centralidad de los cuidados	Que se reconozcan los cuidados como un elemento necesario e ineludible para el sostenimiento de la vida
2 Un mercado laboral inclusivo	Que la organización del mercado laboral facilite el acceso y la promoción de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones
3 Recursos de calidad para la conciliación	Que se garantice el acceso y la disposición de recursos para las necesidades de conciliación de mujeres y hombres

## 1 LÍNEA 1. La centralidad de los cuidados: el valle de los cuidados.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
SENSIBILIZACIÓN	Desarrollo del Pacto Local por los cuidados, la corresponsabilidad y la conciliación del Valle de Aranguren.	Igualdad Todas las áreas participantes en el Pacto	●	●	●	●	●	●
	Acciones de reflexión y debate que permitan visibilizar el mantenimiento de las desigualdades en lo doméstico y los cuidados y el impacto del uso diferenciado del tiempo y los roles de género en las vidas de mujeres y hombres.	Igualdad		●	●	●	●	●
	Acciones orientadas a la visibilización y puesta en valor del trabajo doméstico y de cuidados.	Igualdad Servicio Social	●		●		●	
	Talleres intergeneracionales y mixtos dirigidos a un reparto de tareas equilibrado entre mujeres y hombres.	Servicio Social		●		●		●
	Elaboración y aplicación de un procedimiento para el desarrollo de "Acuerdos de boda" a incluir en las bodas civiles celebradas en el Ayuntamiento en el que se expresen compromisos mutuos de cuidado.	Alcaldía Igualdad		●	●	●	●	●
IMPLICACIÓN DE LOS PADRES	Acciones para favorecer la implicación de los padres en las tareas de cuidado de menores tanto en relación con el ámbito educativo formal como en los tiempos de ocio.	Educación	●					●
	Acciones para favorecer la implicación de los padres en las tareas de cuidado de menores desde la Escuela Infantil "Ttipi-Ttapa".	Educación		●				●
	Talleres para favorecer la implicación de los padres en los programas de preparación a la maternidad/paternidad y de salud infantil en colaboración con el Centro de Salud y el Servicio de Pediatría y Trabajo Social del Centro de Salud.	Sanidad			●			
	Acciones para la implicación de los hombres en el cuidado de personas mayores dependientes.	Servicio Social				●		

## 2 LÍNEA 2. Un mercado laboral inclusivo.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
<b>ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL</b>	Creación y difusión de un registro actualizado de la situación del mercado laboral que aporte una fotografía de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el Valle de Aranguren.	<b>Empleo</b>		●	●	●	●	●
	Estudio sobre la desigualdad salarial en las empresas ubicadas en el Valle de Aranguren.	<b>Empleo</b>		●				
<b>TRANSVERSALIZACIÓN</b>	Inclusión de la perspectiva de género en la Ordenanza municipal reguladora de las subvenciones del Plan Municipal de Incentivo Territorial, Económico y Social del Valle de Aranguren (Plan IN.TE.RE.SA.) en sus tres líneas: Fomento del autoempleo; Formación personal, social y laboral y Fomento del empleo-empresas atendiendo a la menor tasa de actividad, de empleo y de emprendimiento de las mujeres.	<b>Empleo</b>	●	●	●	●	●	●
<b>ACCIONES POSITIVAS</b>	Desarrollo de acciones positivas que incentiven la contratación de mujeres que sufran discriminación múltiple.	<b>Empleo</b>		●		●		●
	Acciones de orientación laboral y formación para el autoempleo dirigidas a mujeres del Valle de Aranguren.	<b>Empleo</b>		●	●	●	●	●
<b>DIFUSIÓN E INFORMACIÓN</b>	Elaboración de campañas que visibilicen las situaciones de desigualdad en el empleo entre mujeres y hombres identificadas en el Valle de Aranguren.	<b>Empleo Igualdad</b>			●		●	

## 2 LÍNEA 2. Un mercado laboral inclusivo.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
<b>TRABAJO CON EMPRESAS Y ENTIDADES SOCIALES</b>	Integración de las empresas del Valle de Aranguren, a través del convenio firmado con la Asociación de Empresas del Valle de Aranguren (AEVA), como agente de cambio en las políticas de empleo con actuaciones concretas.	<b>Empleo Igualdad</b>	●	●	●	●	●	●
	Acciones en colaboración con la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA), la Asociación de Empresas del Valle de Aranguren (AEVA), Asociación de Comerciantes y Hosteleros de Aranguren y sindicatos (ELA, CC.OO., U.G.T.) para la remoción de los obstáculos y la propuesta de políticas activas de empleo.	<b>Empleo Igualdad</b>					●	●
	Proyecto de sensibilización dirigido a las empresas para incentivar la asunción de la corresponsabilidad social de los cuidados y la implantación de medidas que favorezcan la conciliación.	<b>Empleo Igualdad</b>	●					
	Ayudas y/o incentivos para aquellas empresas que implementen planes y/o protocolos de equidad salarial, medidas reales de racionalización de horarios y otras medidas de conciliación.	<b>Empleo</b>			●			●
	Convocatoria de subvenciones para la elaboración de medidas y planes de igualdad en las empresas.	<b>Empleo Igualdad</b>	●	●	●	●	●	●
	Difusión de convocatorias del INAI/NABI de subvenciones para empresas y entidades sin ánimo de lucro que elaboren su primer plan de igualdad.	<b>Empleo Igualdad</b>	●	●	●	●	●	●
	Edición y distribución de un folleto informativo dirigido a las empresas del Valle de Aranguren en el que se muestren los beneficios sociales que aportan las empresas corresponsables.	<b>Empleo Igualdad</b>	●		●		●	

### 3 LÍNEA 3. Recursos de calidad para la conciliación y la corresponsabilidad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
<b>ESTRUCTURAS</b>	Creación de la Comisión del Pacto Local por los cuidados, la corresponsabilidad y la conciliación del Valle de Aranguren.	<b>Cultura</b> <b>Deportes</b> <b>Educación</b> <b>Euskera</b> <b>Igualdad</b> <b>Juventud</b> <b>Medioambiente</b> <b>Sanidad</b> <b>Servicio Social</b>		●					
<b>IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES</b>	Estudio sobre los recursos de conciliación y corresponsabilidad del Valle de Aranguren y su efecto real en las estrategias de conciliación en los hogares y la vida de mujeres y hombres y la identificación de las necesidades de cuidados, especialmente las relativas a población infantil y personas dependientes.	<b>Educación</b> <b>Igualdad</b> <b>Servicio Social</b>			●				
<b>ADAPTACIÓN DE RECURSOS</b>	Adaptación de la cartera de recursos a las necesidades identificadas en el Estudio sobre los recursos de conciliación y corresponsabilidad del Valle de Aranguren.	<b>Educación</b> <b>Igualdad</b> <b>Servicio Social</b>				●			
	Actividades en familia con un carácter educador dirigidas a la corresponsabilidad de los cuidados.	<b>Cultura</b> <b>Deportes</b> <b>Euskera</b> <b>Igualdad</b> <b>Medio Ambiente</b> <b>Servicio Social</b>	●	●	●	●	●	●	●

### 3 LÍNEA 3. Recursos de calidad para la conciliación y la corresponsabilidad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
<b>DIFUSIÓN</b>	Elaboración y difusión de un mapa de los recursos para el cuidado en el Valle de Aranguren.	<b>Igualdad</b> <b>Servicio Social</b>				●			
	Acciones de difusión de las normativas y recursos existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, para conocimiento de las personas trabajadoras del Valle de Aranguren.	<b>Empleo</b>				●		●	
<b>CUIDADOS PROFESIONALES</b>	Información y formación sobre derechos laborales a profesionales del ámbito de la atención a domicilio para la creación de condiciones dignas en el sector de cuidados.	<b>Empleo</b> <b>Igualdad</b>				●		●	
	Apoyo a proyectos de economía social de empleadas de hogar para apoyo y respiro de familias de personas dependientes en el marco del Plan IN.TE.RE.SA.	<b>Empleo</b> <b>Igualdad</b>				●		●	

# 03 EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO



Este tercer eje se organiza en tres líneas de trabajo que incluyen actuaciones dirigidas al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres. Se persigue la creación de un modelo social que facilite la autonomía e independencia de las mujeres y el ejercicio de su poder para la toma de decisiones y la creación de alternativas. Es un camino que —de manera colectiva— permitirá a las mujeres ganar influencia y participar en mayor medida en la construcción y el cambio social.

El trabajo en este eje se pretende la visibilización de las mujeres, el reconocimiento del valor de sus aportaciones en diferentes ámbitos y el apoyo a los procesos de empoderamiento individual, pero también el fortalecimiento de las iniciativas colectivas orientadas al trabajo feminista y la construcción de nuevos modelos de relación.

LÍNEAS DE TRABAJO		OBJETIVOS
1	Empoderamiento personal de las mujeres	Que las mujeres reconozcan su poder para dirigir sus vidas y se visibilicen sus aportes en la construcción social
2	Empoderamiento colectivo y participación plena de las mujeres en la vida pública	Que se eliminen los obstáculos para una participación social y política plena de las mujeres
3	Movimiento asociativo e igualdad	Que las asociaciones del Valle de Aranguren se constituyan en herramienta para el cambio de valores

## 1 LÍNEA 1. Empoderamiento personal de las mujeres.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	Creación y desarrollo de la Escuela de Empoderamiento que incluya actuaciones dirigidas al desarrollo de la autoestima y autonomía de las mujeres en el Valle de Aranguren.	Igualdad		●	●	●	●	●	●
	Acciones para el reconocimiento y visibilización de las mujeres del municipio, sus contribuciones y saberes, así como a otras que puedan ser referentes.	Igualdad Juventud Áreas sociales	●	●	●	●	●	●	●
	Proyecto de intervención dirigido a la mejora de la vida de las mujeres mayores y a combatir la soledad no deseada.	Igualdad Servicio Social	●	●	●	●	●	●	●
	Participación en el Programa de empoderamiento de mujeres jóvenes del Gobierno de Navarra	Igualdad Juventud	●	●	●	●	●	●	●
PARTICIPACIÓN TECNOLÓGICA	Acciones para la reducción de la brecha digital en el acceso, uso y producción de contenidos de las tecnologías de la comunicación, especialmente en el caso de las redes sociales.	Igualdad			●		●		
	Visibilización de la presencia de mujeres del Valle en las redes sociales (blohueras, tuiteras, instagramer, etc.)	Igualdad Juventud		●		●			●



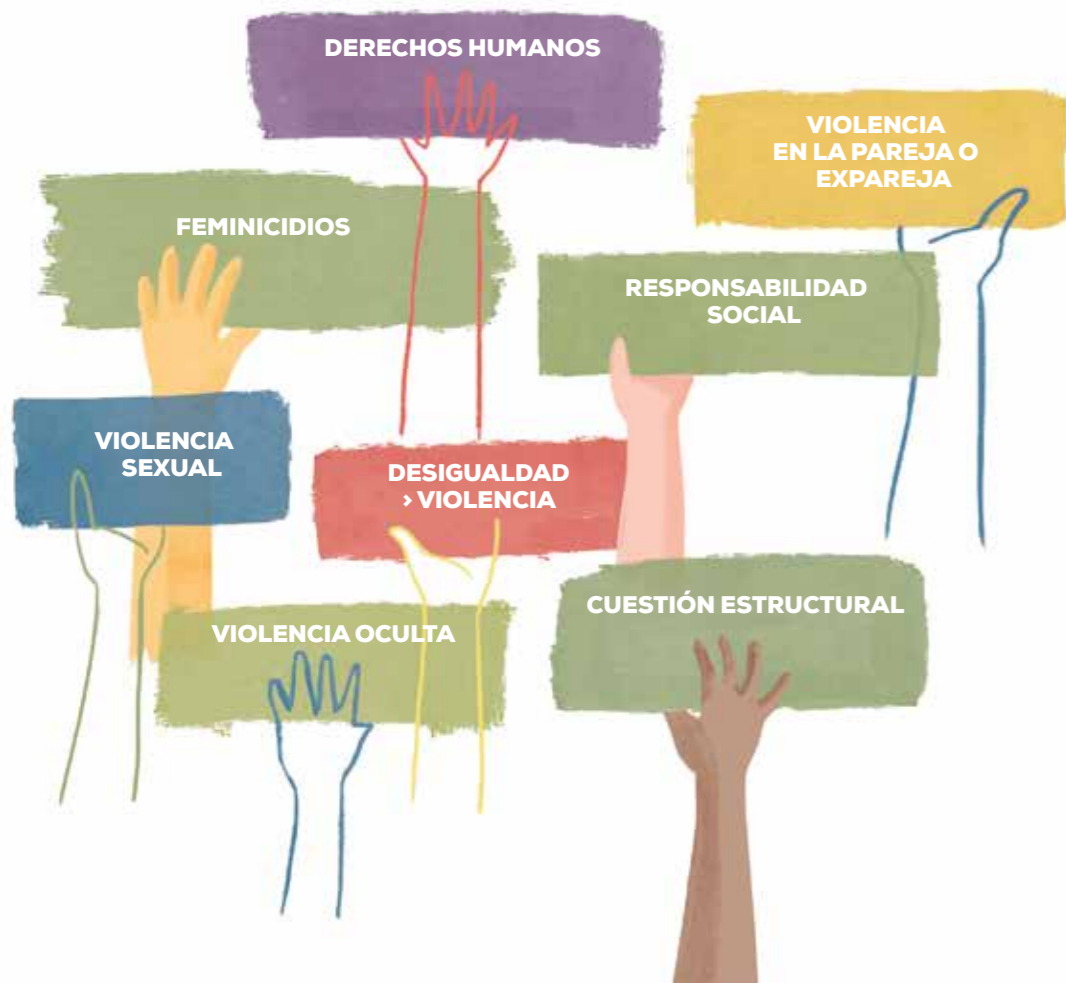
## 2 LÍNEA 2. Empoderamiento colectivo y participación plena de las mujeres en la vida pública.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
<b>ANÁLISIS</b>	Mantenimiento de un registro actualizado del uso de los servicios y recursos públicos que aporte una fotografía de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y difundirlos a diferentes agentes y ciudadanía.	<b>Igualdad</b> <b>Todas las Áreas</b>			●	●	●	●
<b>DIFUSIÓN</b>	Difusión de la evolución y tendencias del registro actualizado del uso de los servicios y recursos públicos con carácter anual: "Foto de marzo".	<b>Igualdad</b>			●	●	●	●
	Acciones de difusión y captación para la participación de niñas y niños, mujeres y hombres en aquellos recursos en los que están infrarrepresentados.	<b>Igualdad</b> <b>Todas las áreas</b>					●	●
	Ampliación de las estrategias de difusión de los recursos y actividades públicas para garantizar que la información es recibida por parte de todos los grupos de población y todos los concejos y lugares.	<b>Igualdad</b> <b>Todas las áreas</b>					●	●
	Actuaciones dirigidas al fomento de la participación en equidad de toda la ciudadanía.	<b>Euskera</b> <b>Medio Ambiente</b>	●	●	●	●	●	●
<b>CREACIÓN DE RECURSOS</b>	Creación de recursos de apoyo para la conciliación que faciliten la participación de mujeres y hombres en los diferentes recursos.	<b>Igualdad</b> <b>Todas las Áreas</b>	●	●	●	●	●	●
<b>APOYO A LA PARTICIPACIÓN</b>	Disposición de recursos para el acceso físico a todos los servicios y actividades por parte de las mujeres que residen en los concejos y lugares del Valle.	<b>Agentes Municipales</b> <b>Servicio Social</b>	●	●	●	●	●	●

## 3 LÍNEA 3. Movimiento asociativo e igualdad.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
<b>ACCIÓN POLÍTICA</b>	Creación y desarrollo de canales y mecanismos para la participación de las asociaciones integrantes de la Mesa de Participación para la Igualdad en el diseño, ejecución y seguimiento de las políticas municipales de Igualdad.	<b>Igualdad</b>				●	●	●
	Incorporación del enfoque de género en los procesos participativos creados y gestionados por el Ayuntamiento.	<b>Todas las Áreas</b>	●	●	●	●	●	●
	Apoyo en la creación de grupos y/o colectivos feministas que puedan dinamizar el trabajo para la igualdad en la ciudadanía.	<b>Igualdad</b>	●	●	●	●	●	●
<b>FORMACIÓN</b>	Acciones formativas dirigidas a las entidades sociales para la adaptación de los estatutos con criterios de igualdad.	<b>Igualdad</b>			●		●	
	Creación de un espacio de trabajo e intercambio entre las asociaciones para la reflexión y acción sobre la incorporación de la agenda feminista en su organización	<b>Igualdad</b>		●	●			
<b>HERRAMIENTAS PARA LAS ASOCIACIONES</b>	Apoyo para la adaptación de los estatutos de las asociaciones a los requerimientos de paridad y de integración de la perspectiva de género en la organización y desarrollo de actuaciones.	<b>Igualdad</b>				●	●	●
	Realización, en colaboración con las asociaciones de mujeres, de un protocolo de acogida en su asociación para nuevas socias y su participación en actividades de crecimiento personal, autoestima y ampliación de redes.	<b>Igualdad</b>			●	●	●	●
	Convocatoria de subvenciones dirigidas a las asociaciones para el desarrollo de actuaciones para la igualdad.	<b>Alcaldía</b>				●	●	●
<b>CREACIÓN DE REDES</b>	Acciones de intercambio de buenas prácticas y fomento de igualdad con asociaciones (de mujeres y/o que tengan incorporado el trabajo para la igualdad) de otros municipios para la creación de redes de colaboración y aprendizaje.	<b>Igualdad</b>		●		●		●

# 04 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



Este cuarto eje presta atención a la violencia contra las mujeres, pero considerando que no se puede trabajar de manera aislada. Hay que reconocer de manera explícita que toda intervención dirigida a la superación de las desigualdades contribuirá —en mayor o menor medida— a la eliminación de la violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones. Así, todo el trabajo desarrollado en el marco de los otros ejes deberá tener un claro impacto en la eliminación de la violencia contra las mujeres.

La violencia contra las mujeres forma parte del debate y las preocupaciones sociales y esto ha tenido como consecuencia la generación de recursos para la atención a las problemáticas derivadas de la violencia y la visibilización cada vez mayor de los procesos de violencia y de sus formas de camuflarse y normalizarse.

En este eje se definen cinco líneas de trabajo que pretenden remover las estructuras que mantienen las desigualdades que generan la violencia contra las mujeres.

LÍNEAS DE TRABAJO	OBJETIVOS
1 Prevención y sensibilización de la ciudadanía	Que la población del Valle de Aranguren reconozca la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y que se identifique la desigualdad como su causa.
2 Recursos para la atención de mujeres supervivientes	Que las mujeres del Valle de Aranguren dispongan de atención integral en los procesos de detección, atención y recuperación de violencia contra las mujeres para garantizar una mejora en su calidad de vida
3 Estructuras y organización de los recursos	Que las y los profesionales dispongan de capacitación y de herramientas para el desarrollo de la atención integral y coordinación entre recursos
4 Agresiones sexistas en espacios públicos	Que el Valle de Aranguren sea un territorio libre de agresiones sexistas y seguro para las mujeres.
5 Conocimiento de recursos para la respuesta ante la violencia contra las mujeres	Que la población disponga de información veraz sobre los recursos de atención a la violencia contra las mujeres

#### 4 LÍNEA 1. Prevención y sensibilización de la ciudadanía.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
SENSIBILIZACIÓN A LA POBLACIÓN	Acciones de sensibilización que faciliten que la población conozca las causas estructurales de la violencia contra las mujeres, en diferentes formatos (redes sociales, medios de comunicación locales, boletín semestral, etc.) y en diferentes en recursos: públicos, centros educativos, sedes de asociaciones, pequeño comercio, hostelería, empresas, etc.	Igualdad		●		●		●	
	Cine forum feminista con carácter semestral sobre desigualdades y violencia contra las mujeres.	Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Acciones dirigidas a eliminar el estigma sobre las mujeres víctimas de violencia y la culpabilización de las situaciones de maltrato.	Igualdad Servicio social			●		●		
	Concurso para favorecer el cambio de actitudes y comportamientos orientados a relaciones sanas y libres de violencia.	Igualdad Juventud		●		●		●	
	Acciones de sensibilización para el cuestionamiento de las relaciones tóxicas, la masculinidad tradicional y los micromachismos y la creación de nuevos modelos de relación y una masculinidad positiva.	Igualdad Juventud		●		●		●	
	Actuaciones dirigidas a desmontar entre la población joven la asignación de roles y estereotipos de género.	Igualdad Juventud			●		●		
	Talleres de autodefensa feminista.	Igualdad Juventud		●		●		●	
	Acciones de sensibilización que cuestionen la aproximación de las y los jóvenes hacia el cibersexo y pornografía.	Igualdad Juventud			●		●		
	Participación en el Programa para la prevención de la violencia contra las mujeres en la juventud del Gobierno de Navarra.	Igualdad Juventud	●	●	●	●	●	●	●
TRABAJO CON ASOCIACIONES	Acciones dirigidas a las asociaciones orientadas a la mejora del conocimiento de los procesos de violencia contra las mujeres.	Igualdad Servicio Social			●		●		
	Acciones dirigidas a las asociaciones en torno a estrategias para la acción en caso de sospecha y/o evidencia de una situación de maltrato facilitando la asunción de la responsabilidad colectiva.	Igualdad Servicio Social				●		●	

#### 4 LÍNEA 2. Recursos para la atención de mujeres supervivientes.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
GARANTÍA EN EL ACCESO A LOS RECURSOS	Garantía en el acceso a recursos de ayuda a las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres teniendo presente la discriminación múltiple que afecta a determinados sectores de mujeres: mayores, rurales, migrantes, con discapacidad, mujeres sin hogar y niñas.	Igualdad Servicio Social	●	●	●	●	●	●	●
ASISTENCIA JURÍDICA	Asesoramiento jurídico y seguimiento de la situación de las mujeres supervivientes en el Servicio Municipal de Atención Jurídica del Ayuntamiento del Valle de Aranguren.	Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
APOYO ECONÓMICO	Gestión de apoyo económico: Renta Garantizada con prioridad, ayudas municipales de emergencia y otras ayudas del INAI/IBAI.	Servicio social	●	●	●	●	●	●	●
APOYO A LA VIVIENDA	Gestión del acceso de las mujeres supervivientes y menores a su cargo a los recursos de acogida (Centro de Urgencias, Casa de Acogida y Pisos Tutelados) del Gobierno de Navarra.	Servicio Social	●	●	●	●	●	●	●
	Gestión del acceso a vivienda protegida (compraventa y alquiler) de la reserva del Gobierno de Navarra para víctimas de violencia de género.	Servicio Social Urbanismo	●	●	●	●	●	●	●
	Ayudas para el acceso al alquiler de viviendas en el mercado libre a través de las ayudas de emergencia municipales y otras ayudas económicas del INAI/IBAI.	Servicio Social Urbanismo	●	●	●	●	●	●	●
EMPLEO Y CONCILIACIÓN	Consideración de las mujeres víctimas de alguna de las manifestaciones de violencia contra las mujeres demandantes de empleo como un colectivo prioritario para acceder a los planes públicos de empleo y a los cursos de formación para el empleo que financie total o parcialmente el Ayuntamiento.	Empleo	●	●	●	●	●	●	●
	Acceso prioritario de las mujeres supervivientes a los recursos de bebeteca y/o ludoteca.	Servicio Social	●	●	●	●	●	●	●
ACCESO A RECURSOS MUNICIPALES	Elaboración de procedimientos que contemplen la reserva de plazas en los recursos municipales (empleo, juventud, cultura, deportes, escuela de música, campamentos, ayudas municipales, etc.) para mujeres supervivientes y sus hijas e hijos	Igualdad Áreas con servicios de atención a la ciudadanía	●	●	●	●	●	●	●

**4 LÍNEA 2. Recursos para la atención de mujeres supervivientes.**

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
<b>SEGURIDAD</b>	Incorporación de Agentes Municipales al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén) del Ministerio del Interior para garantizar la seguridad de las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres y sus hijas e hijos a lo largo de todo el proceso de intervención.	Agentes municipales	●	●	●	●	●	●
<b>ASISTENCIA PSICOLÓGICA</b>	Programa de empoderamiento para mujeres supervivientes dirigido a la creación de estrategias para facilitar su proceso de recuperación.	Igualdad Servicio Social			●	●	●	●
	Creación del Servicio Municipal de Atención Psicológica para mujeres.	Igualdad						
<b>ATENCIÓN SOCIAL</b>	Creación de estrategias que garanticen la atención al aislamiento social de las mujeres supervivientes con su participación en nuevos espacios de socialización: grupos de apoyo, inclusión en redes de mujeres, etc.	Servicio Social		●	●	●	●	●
	Recursos de apoyo para la participación de las mujeres víctimas de violencia en actividades cotidianas (compras, gestiones...), en recursos públicos (atención psicológica, desarrollo personal, de respiro, participación ciudadana, lúdicas, redes...) y en la formación ocupacional y mercado laboral (cursos, entrevistas de trabajo...).	Servicio Social		●	●	●	●	●
	Información preferente a las mujeres supervivientes de actividades organizadas por los diferentes servicios municipales y por otras entidades, que puedan favorecer la creación de redes de apoyo.	Servicio Social	●	●	●	●	●	●
	Acciones de apoyo para el cuidado y atención de las hijas e hijos de las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres.	Igualdad Servicio Social	●	●	●	●	●	●
	Inclusión en la Mesa de Participación para la Igualdad de orientaciones para la creación de redes de apoyo formales e informales con las mujeres supervivientes y sus hijas e hijos.	Igualdad				●	●	●

**4 LÍNEA 3. Estructuras y organización de los recursos.**

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
<b>ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN</b>	Mantenimiento de la Mesa Local de Violencia contra las mujeres constituida por áreas sociales municipales, área de salud foral y centros educativos.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Creación de un registro municipal unificado en el que se integre toda la información de los diferentes servicios de violencia contra las mujeres en el marco del Protocolo Local para la prevención y atención a la violencia contra las mujeres del Valle de Aranguren.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
<b>PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN</b>	Desarrollo y seguimiento del Protocolo Local para la prevención y atención a la violencia contra las mujeres del Valle de Aranguren.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Creación y seguimiento de un Protocolo de comunicación y coordinación con el EAIV en el marco del Protocolo Local para la prevención y atención a la violencia contra las mujeres del Valle de Aranguren.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
<b>FORMACIÓN</b>	Formación en violencia contra las mujeres dirigida al personal municipal que directa o indirectamente puede detectar y/o identificar situaciones de violencia de género.	Igualdad	●		●		●	
	Formación dirigida a Agentes Municipales para la atención y protección a las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres ante situaciones de riesgo y/o emergencia.	Agentes Municipales Igualdad		●				

**4 LÍNEA 4. Agresiones sexistas en espacios públicos.**

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
<b>SENSIBILIZACIÓN</b>	Campañas contra la violencia sexista en los espacios de ocio.	Igualdad Áreas sociales	●	●	●	●	●	●
	Participación en el Programa "Ayuntamientos por la igualdad en fiestas" del INAI/ INABI.	Igualdad Juventud Servicio Social	●	●	●	●	●	●
<b>ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN</b>	Desarrollo y seguimiento del Protocolo Local para la prevención y atención de agresiones sexistas en espacios festivos en el Valle de Aranguren.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Creación de espacios seguros y ayuda en momentos de alto riesgo como los espacios festivos y otros eventos con el desarrollo de "Puntos morados" fijos en los que se pueda informar, ayudar y socorrer ante situaciones de agresiones sexistas.	Agentes Municipales Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Asesoramiento psicológico a mujeres supervivientes de agresiones sexistas durante todo el proceso de recuperación a través del Servicio Municipal de Atención Psicológica para mujeres.	Igualdad					●	●
<b>CREACIÓN DE UN TERRITORIO SEGURO</b>	Estudio para la identificación de puntos críticos desde la perspectiva de género existentes en el Valle de Aranguren de manera participada con las mujeres.	Igualdad			●			
	Elaboración de un Mapa de puntos críticos desde la perspectiva de género existentes del Valle de Aranguren.	Igualdad				●		
	Implantación de mejoras que aumenten la seguridad de mujeres y menores como iluminación de paradas de autobús, accesos, caminos, etc.	Igualdad Urbanismo		●		●		
	Acciones para favorecer la vida en los espacios públicos como una estrategia para la creación de espacios amigables y seguros para toda la población.	Medio Ambiente Todas las Áreas	●	●	●	●	●	●

**4 LÍNEA 5. Conocimiento de recursos para la respuesta ante la violencia contra las mujeres.**

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO					
			1	2	3	4	5	6
<b>INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	Acciones dirigidas a dotar a la población de estrategias para la acción en caso de sospecha y/o evidencia de una situación de maltrato facilitando la asunción de la responsabilidad colectiva.	Igualdad Servicio Social			●			●
	Información sobre los recursos de detección, atención y recuperación de la violencia contra las mujeres dirigida a diferentes colectivos y en diferentes espacios (recursos municipales, instalaciones deportivas, empresas, web municipal, etc.)	Igualdad Servicio Social	●	●	●	●	●	●
	Introducción y actualización de materiales y recursos sobre violencia contra las mujeres en la web del Ayuntamiento para que sean accesibles a la población en general.	Igualdad	●	●	●	●	●	●
	Información a la ciudadanía del trabajo municipal en el marco del Protocolo Local para la prevención y atención de agresiones sexistas en espacios festivos y del Protocolo Local para la prevención y atención a la violencia contra las mujeres en el Boletín Informativo de Igualdad del Valle de Aranguren y en la web municipal.	Igualdad	●	●	●	●	●	●

# 05 CULTURA DE IGUALDAD Y CAMBIO DE VALORES



Un sistema androcéntrico y patriarcal construye y reproduce desigualdades en todas sus formas de expresión, ya sea en la conceptualización y reparto de los cuidados, en el mercado laboral o en el ejercicio del poder, como se abordaba en los ejes anteriores. Pero también en las expresiones culturales, en la práctica educativa, en la práctica deportiva, en los autocuidados o en el diseño del espacio público.

El análisis de género nos muestra cómo los diversos espacios de socialización, como la familia, la escuela, el ámbito laboral, las y los iguales o los medios de información y comunicación son un lugar de reproducción de desigualdades, pero a la vez —y aquí reside su potencia— un territorio óptimo para el trabajo de construcción de nuevas relaciones entre los géneros y de ruptura de estereotipos sexistas. El camino hacia la igualdad supone un necesario cambio de valores y de la instauración de una cultura feminista

Este quinto eje propone cinco líneas de trabajo que pretenden afectar a diferentes ámbitos, como el educativo, cultural, deportivo, de la salud, el urbanístico, etc. y que se pueden convertir en terrenos óptimos para el desarrollo de una cultura de igualdad.

LÍNEAS DE TRABAJO	OBJETIVOS
1 Educación de la ciudadanía para aprender nuevas formas de relación	Que la población del Valle de Aranguren inicie una transformación de las relaciones de género para una sociedad libre y empoderante para las mujeres
2 Educación y coeducación	Que la comunidad educativa disponga de herramientas para la configuración de nuevos modelos de relación y el empoderamiento de las niñas y mujeres
3 Creaciones y expresiones culturales	Que las expresiones culturales del Valle de Aranguren incorporen a las mujeres como coprotagonistas y creadoras de cultura
4 Prácticas saludables	Que la población del Valle de Aranguren disponga de recursos para el desarrollo de una vida saludable y de calidad
5 Perspectiva ecofeminista para un territorio sostenible	Que el diseño del territorio dé respuestas positivas a las necesidades de las mujeres y hombres del Valle de Aranguren desde una perspectiva ecofeminista

## 5 LÍNEA 1. Educación de la ciudadanía para aprender nuevas formas de relación.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
TRABAJO CON POBLACIÓN GENERAL	Acciones que provoquen la autocritica y que faciliten la identificación de conductas de desigualdad que generalmente están invisibilizadas y normalizadas.	Igualdad	●		●		●		
	Acciones dirigidas a diferentes grupos de población sobre deconstrucción de los estereotipos de género.	Igualdad		●		●		●	
	Campañas de sensibilización dirigidas al fomento de la participación de las mujeres en el ámbito científico.	Igualdad Medio Ambiente	●	●	●	●	●	●	
TRABAJO CON POBLACIÓN JOVEN	Programa dirigido a las y los jóvenes en de manifestaciones artísticas como teatro, música, grafiti, etc. y en el que se incluya el trabajo con redes sociales como herramienta de transmisión de desigualdades.	Igualdad Juventud		●		●		●	
	Inclusión en las actividades de la Casa de Juventud Aranetxea de contenidos que visibilicen el trabajo y la historia de las mujeres: teatro, escuela de televisión, scape room, música, etc.	Igualdad Juventud	●			●			
	Inclusión en las actividades de la Casa de Juventud Aranetxea de contenidos en torno a las relaciones sanas entre los géneros: teatro, escuela de televisión, scape room, música, etc.	Igualdad Juventud		●			●		
	Intervenciones dirigidas a la población joven en las que se refuercen los comportamientos igualitarios y se busque la complicidad de los varones.	Igualdad Juventud			●				●

## 5 LÍNEA 2. Educación y coeducación.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
TRANSVERSALIZACIÓN	Inclusión en la Escuela de Familias de formación y contenidos de igualdad.	Servicio Social		●	●	●	●	●	●
	Acciones coeducativas en la Escuela Infantil "Ttipi-Ttapa".	Educación		●	●	●	●	●	●
	Acciones coeducativas dirigidas a alumnado de Primaria en los centros educativos.	Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
TRABAJO DIRIGIDO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA	Acciones para la educación afectivo sexual dirigidas a alumnado de Primaria en los centros educativos.	Educación Igualdad Servicio Social	●	●	●	●	●	●	●
	Acciones dirigidas a alumnado de Primaria orientadas a la ruptura de los estereotipos de género en la elección de las opciones profesionales y al trabajo sobre modelos referentes.	Educación Igualdad Medio Ambiente	●	●	●	●	●	●	●
	Acciones –en los centros educativos– de fomento de la participación de las mujeres en el ámbito científico.	Igualdad Medio Ambiente	●	●	●	●	●	●	●
	Participación de la comunidad educativa en actuaciones de sensibilización para la igualdad organizadas por las áreas municipales en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre.	Educación Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Organización de concursos entre el alumnado de los centros de Primaria Y Secundaria que premien trabajos (dibujos, relatos, videos, etc.) sobre temas relacionados con la igualdad.	Educación Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Campañas que cuestionen la asignación de juguetes en función de los estereotipos de género (folletos, videos, etc.)	Euskera Igualdad Juventud Medio Ambiente	●	●	●	●	●	●	●
	Acciones que visibilicen las brechas de género en la detección de las altas capacidades en niñas y niños y las estrategias para fomentar la participación social y el desarrollo del proyecto de vida profesional de las niñas.	Educación Igualdad	●	●	●	●	●	●	●

## 5 LÍNEA 3. Creaciones y expresiones culturales.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
<b>TRANSVERSALIZACIÓN</b>	Diseño de la Programación cultural que visibilice las manifestaciones artísticas, históricas, bibliográficas, etc. de las mujeres del Valle.	Cultura		●	●	●	●	●	●
	Inclusión en la programación cultural de actividades para el reconocimiento de la importancia y valor de los cuidados para el sostenimiento de la vida dirigidas a mujeres y hombres.	Cultura Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Incorporación en las programaciones anuales del Área de Euskera y Medio Ambiente de contenidos que visibilicen las contribuciones de las mujeres en los diferentes ámbitos dándoles valor y creando referentes.	Euskera Medio Ambiente	●	●	●	●	●	●	●
	Incorporación del enfoque de género en el diseño de actividades del Área de Euskera.	Euskera	●	●	●	●	●	●	●
	Inclusión de reivindicaciones feministas en las diversas planificaciones festivas: fiestas patronales, navidad, carnavales, verano...	Cultura Igualdad				●		●	
	Participación de la agente de Igualdad en la Comisión de Fiestas responsable de la preparación de las fiestas de enero, agosto, Olentzero, San Gregorio, Santa Ágeda y otras actividades lúdico-recreativas para la incorporación del enfoque de género en la planificación.	Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Incorporación del enfoque de género en el diseño de actividades conjuntas con las asociaciones culturales del Valle de Aranguren.	Cultura Igualdad				●	●		
<b>TRABAJO CON POBLACIÓN GENERAL</b>	Creación y mantenimiento de una nueva sección de género y feminismo en la Biblioteca Pública que incorpore temática sobre mujeres, igualdad y feminismos.	Cultura	●	●	●	●	●	●	
	Actividades en torno al género y al feminismo en la Biblioteca Pública en torno a las nuevas adquisiciones para dotar de fondos la nueva sección.	Cultura Igualdad		●	●	●	●	●	
	Elaboración de un documento (escrito y/o audiovisual) que recoja el relato de la historia del Valle de Aranguren en la voz de sus mujeres a partir de la convocatoria de una Beca de Investigación del Ayuntamiento del Valle de Aranguren.	Cultura Igualdad Juventud Patrimonio				●			

## 5 LÍNEA 4. Prácticas saludables.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
<b>PROMOCIÓN DE ACTIVIDAD DEPORTIVA</b>	Elaboración de un estudio de impacto de género de la programación deportiva del Ayuntamiento.	Deportes		●					
	Adaptación de la programación deportiva a las desigualdades y/o necesidades identificadas en el estudio.	Deportes			●				
	Inclusión del enfoque de género en los convenios del Ayuntamiento con los clubs deportivos (triathlon, baloncesto, fútbol y ciclismo) y seguimiento del cumplimiento de los mismos.	Deportes Igualdad		●	●	●	●	●	●
	Acciones formativas dirigidas al monitorado para la inclusión del enfoque de género en su desempeño profesional.	Deportes	●			●			
	Creación de espacios de encuentro de mujeres para el desarrollo de actividad física, entrenamiento de carreras populares, etc.	Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Jornadas de puertas abiertas en el Polideportivo Municipal previas al periodo de preinscripciones en la que se trabaje sobre la superación de los estereotipos sexistas en las actividades deportivas.	Deportes			●	●	●	●	●
	Acciones de sensibilización sobre estereotipos y deporte con las asociaciones de padres y madres de los centros educativos (APyMA)	Igualdad			●				
	Establecimiento y aplicación de criterios para la priorización de espacios y oferta de actividades deportivas en familia como forma de romper con las construcciones sociales de feminidad y masculinidad.	Deportes Igualdad	●	●	●	●	●	●	●
	Visibilización de los logros deportivos de mujeres y equipos deportivos femeninos de las distintas disciplinas en Aranguren Televisión.	Deportes Igualdad Juventud	●	●	●	●	●	●	●



**5 LÍNEA 4. Prácticas saludables.**

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS SALUDABLES	Campanas de sensibilización que contemplen las diferencias detectadas entre chicos y chicas en los hábitos de consumo de drogas y alcohol.	Igualdad Juventud Servicio Social			●				●
	Talleres de resiliencia, bienestar emocional, autocuidado, imagen corporal, etc. dirigidos a mujeres de diferentes grupos de población: tercera edad, mujeres jóvenes, mujeres rurales, etc.	Igualdad Juventud Medio Ambiente Servicio Social	●	●	●	●	●	●	●
	Trabajo en coordinación con agentes del ámbito de la salud para el desarrollo de iniciativas conjuntas y/o el asesoramiento en el desarrollo de acciones de salud y género.	Igualdad Sanidad	●	●	●	●	●	●	●

**5 LÍNEA 5. Perspectiva ecofeminista para un territorio sostenible.**

ESTRATEGIAS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	CALENDARIO						
			1	2	3	4	5	6	
ANÁLISIS DE GÉNERO	Estudio sobre el estado o la necesidad de equipamiento de todo tipo: bancos, papeleras, iluminación, en zonas próximas a residencia de mayores y colegios atendiendo a la interseccionalidad (diversidad funcional, género, edad, socio-económica, etc.)	Urbanismo				●			
TRANSVERSALIZACIÓN	Integración de la perspectiva de género en las intervenciones para el planeamiento urbanístico y la organización del transporte público del municipio, incluyendo aportaciones de todos los grupos de población: mujeres y hombres, niñas y niños, mayores, personas con diversidad funcional, etc.	Urbanismo	●	●	●	●	●	●	●
SENSIBILIZACIÓN	Acciones dirigidas a la ciudadanía para la concienciación sobre desarrollo sostenible y ecofeminista.	Igualdad Medio Ambiente	●	●	●	●	●	●	●
ADAPTACIÓN DE RECURSOS	Adecuación de los espacios municipales y los materiales de los servicios municipales con perspectiva de género (ludoteca, casa de juventud, polideportivo, piscinas, etc.)	Urbanismo Todas las áreas			●				●
	Incorporación en el patrimonio municipal de obras de mujeres artistas en lugares públicos y visibles.	Alcaldía Urbanismo		●	●	●	●	●	●
	Denominación con nombres de mujeres de las calles de las nuevas urbanizaciones para romper el desequilibrio existente.	Alcaldía Urbanismo		●	●	●	●	●	●

## 6. MODELO Y ESTRUCTURAS DE GESTIÓN



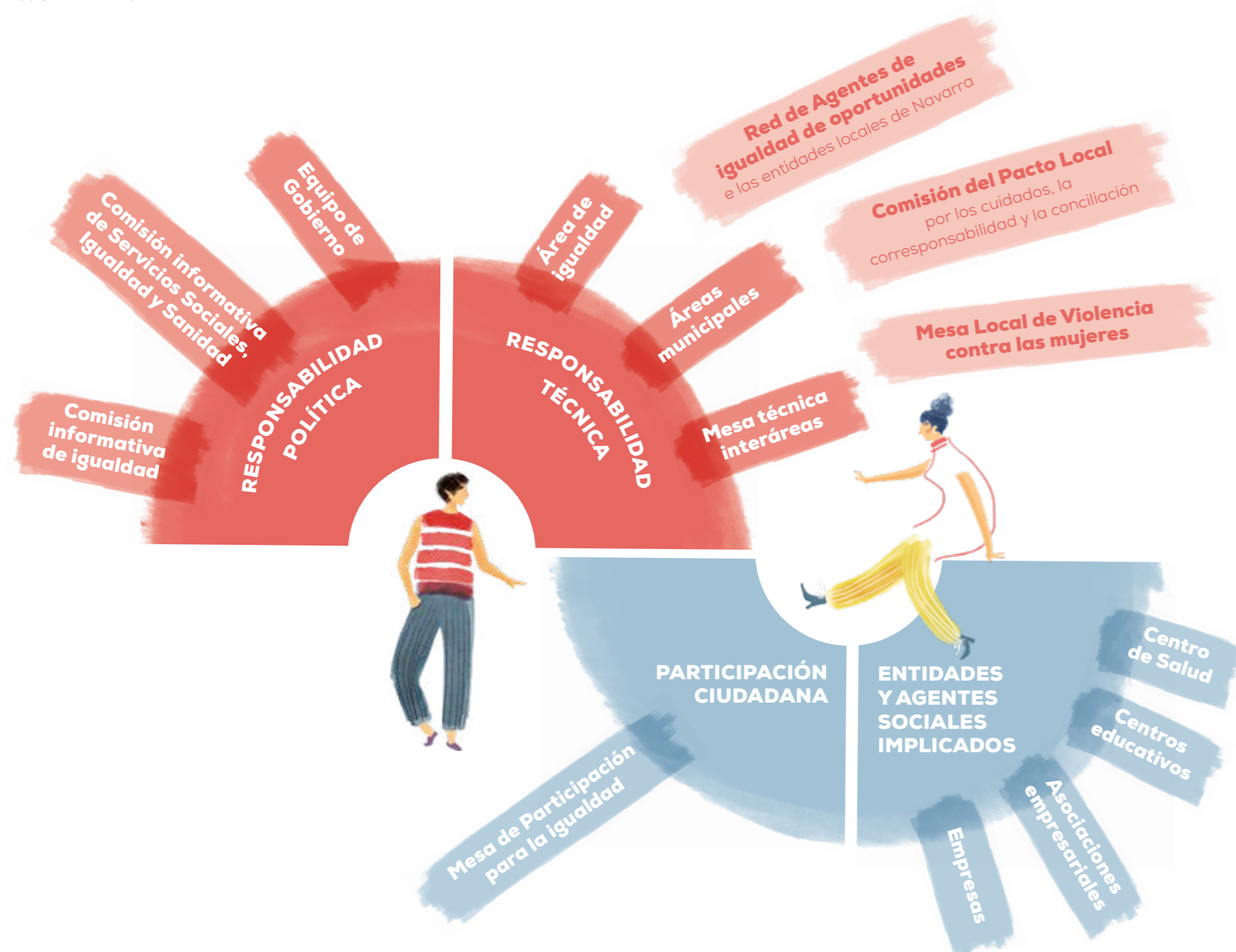
El I Plan de Igualdad establece el compromiso que la Corporación Local adquiere con la ciudadanía en materia de igualdad. Así, es preciso definir no solamente su estructura y actuaciones sino también cómo se va a organizar su desarrollo, seguimiento y evaluación.

Este es un **documento de carácter estratégico** que establece las estrategias y actuaciones que se proponen para el desarrollo de las políticas de igualdad en el Valle de Aranguren durante los **próximos 6 años**. Esto supone la concu-

rrencia de numerosos agentes con diferentes niveles de implicación y participación y la necesaria creación de cauces claros de comunicación y coordinación que faciliten el trabajo conjunto y orientados siempre por los principios de este Plan.

Para un buen desarrollo del mismo se contemplan diferentes **estructuras** que serán las responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación. Estas estructuras incluyen distintos niveles de representatividad: política, técnica y ciudadana.





En este mapa de agentes podemos diferenciar dos grandes grupos, definidos por su papel en el Plan.

- Por una parte aquellos agentes responsables de la gestión, desarrollo, seguimiento y/o evaluación del Plan.
- Por otra aquellos agentes que o desarrollan sus funciones en el marco de este Plan o con los que se establecen relaciones de colaboración como agentes clave para el desarrollo de algunas de las acciones incluidas en el Plan.

Durante el periodo de vigencia del Plan se crearán dos estructuras que son fundamentales para el desarrollo del mismo:

- Comisión Informativa de Igualdad (prevista en septiembre de 2021) que asume las funciones que desde el inicio asumirá la Comisión Informativa de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad
- Mesa de Participación para la igualdad (prevista para 2024).

A continuación se muestra el mapa de agentes y el detalle de las funciones y calendario de cada uno de ellos.

	CON FUNCIONES DE GESTIÓN, DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	CON FUNCIONES DE COLABORACIÓN O DESARROLLO DE SUS FUNCIONES EN EL MARCO DEL PLAN
<b>RESPONSABILIDAD POLÍTICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020 EQUIPO DE GOBIERNO</li> <li>• 2020 COMISIÓN INFORMATIVA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y SANIDAD</li> <li>• 2021 COMISIÓN INFORMATIVA DE IGUALDAD</li> </ul>	
<b>RESPONSABILIDAD TÉCNICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ÁREA DE IGUALDAD</li> <li>• ÁREAS MUNICIPALES</li> <li>• MESA TÉCNICA INTERÁREAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• COMISIÓN DEL PACTO LOCAL POR LOS CUIDADOS, LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN</li> <li>• RED DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA</li> <li>• MESA LOCAL DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</li> </ul>
<b>CIUDADANÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MESA DE PARTICIPACIÓN PARA LA IGUALDAD</li> </ul>	
<b>OTRAS ENTIDADES</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• CENTRO DE SALUD</li> <li>• EMPRESAS</li> <li>• CENTROS EDUCATIVOS</li> <li>• ASOCIACIONES EMPRESARIALES</li> </ul>

## 1 RESPONSABILIDAD POLÍTICA

ESTRUCTURA/AGENTES	FUNCIONES	CALENDARIO
<b>EQUIPO DE GOBIERNO</b> Responsables políticos/as	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación del Plan.</li> <li>Seguimiento del cumplimiento del Plan.</li> <li>Participación en los espacios de formación sobre igualdad y perspectiva de género.</li> <li>Creación de las condiciones necesarias para el desarrollo, seguimiento y evaluación el Plan.</li> </ul>	Anualmente y cuando el proceso de trabajo lo requiera.
<b>COMISIONES INFORMATIVAS</b> SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y SANIDAD <ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinadora del Servicio Social de Base y Agente de Igualdad (Secretaría).</li> <li>Concejalías de:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Servicio Social, Igualdad y Sanidad (Presidencia).</li> <li>Educación.</li> <li>Juventud y Nuevas Tecnologías.</li> <li>Medio Ambiente y Jardinería.</li> </ul> </li> <li>Grupos políticos.</li> <li>Agente de Igualdad (Secretaría).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulso y coordinación para la elaboración, ejecución y evaluación del Plan</li> <li>Cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Plan.</li> <li>Seguimiento anual del desarrollo del mismo.</li> <li>Propuesta anual de mejoras en la planificación de acciones y gestión.</li> <li>Participación en los espacios de formación sobre igualdad y perspectiva de género.</li> </ul>	C.I. DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y SANIDAD Reuniones bimensuales hasta septiembre de 2021.  C.I.DE IGUALDAD Reuniones bimensuales desde su creación en septiembre de 2021.

## 2 RESPONSABILIDAD TÉCNICA

En el marco del I Plan de Igualdad desarrollan sus funciones otras estructuras ya creadas o pendientes de creación:

ESTRUCTURA/AGENTES	FUNCIONES	CALENDARIO
<b>ÁREA DE IGUALDAD</b> Equipo técnico del Área de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulso y coordinación para la elaboración, ejecución y evaluación del Plan.</li> <li>Ejecución de las actuaciones en su área de responsabilidad.</li> <li>Apoyo técnico para el desarrollo de acciones por parte de otras áreas municipales.</li> <li>Coordinación con las áreas para la ejecución de las acciones.</li> <li>Elaboración de programación anual.</li> <li>Seguimiento anual del desarrollo del Plan.</li> <li>Propuesta anual de mejoras en la planificación de las acciones y la gestión.</li> <li>Información de las acciones de las que es responsable para la realización de la evaluación.</li> <li>Coordinación de la Comisión Informativa de Igualdad.</li> <li>Establecimiento de canales de coordinación con otras organizaciones, instituciones, entidades Locales con áreas de igualdad.</li> </ul>	Permanentemente
<b>ÁREAS MUNICIPALES</b> Equipo técnico de todas las Áreas municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecución de las actuaciones en su área de responsabilidad.</li> <li>Información de las acciones de las que es responsable para la realización de la evaluación.</li> <li>Participación en los espacios de formación continua sobre igualdad y perspectiva de género.</li> </ul>	Permanentemente
<b>MESA TÉCNICA INTERÁREAS</b> Representantes de todas las Áreas municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento anual del desarrollo del Plan.</li> <li>Propuesta anual de mejoras en la planificación de las acciones y la gestión.</li> <li>Coordinación con las áreas para la ejecución de las acciones.</li> <li>Canalización y distribución en sus áreas de la información, convocatorias o propuestas sobre igualdad.</li> </ul>	Reuniones bimensuales.

ESTRUCTURA	DESCRIPCIÓN
<b>COMISIÓN DEL PACTO LOCAL POR LOS CUIDADOS, LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN</b>	Estructura responsable del desarrollo y seguimiento del Pacto Local por los cuidados, la corresponsabilidad y la conciliación del Valle de Aranguren. Está prevista su creación en 2021.
<b>MESA LOCAL DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b>	Estructura responsable del desarrollo y seguimiento del Protocolo Local para la prevención y atención a la violencia contra las mujeres del Valle de Aranguren. Creada en 2020.
<b>RED DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA</b>	Estructura compuesta por las Técnicas de Igualdad de las diferentes Entidades Locales de Navarra y que sirve de apoyo a su trabajo en los Ayuntamientos o Mancomunidades, así como de espacio de empoderamiento colectivo de este perfil profesional. Sus funciones principales son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercambio de conocimiento, información y buenas prácticas.</li> <li>• Ejecución de acciones conjuntas de sensibilización.</li> <li>• Diseño de líneas de actuación conjunta.</li> <li>• Establecimiento de un marco de intervención común y consensuado.</li> </ul>

### 3 PARTICIPACIÓN CIUDADANA

ESTRUCTURA/AGENTES	FUNCIONES	CALENDARIO
<b>MESA DE PARTICIPACIÓN PARA LA IGUALDAD</b> Representantes de asociaciones del Valle de Aranguren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar propuestas de trabajo en el marco del I Plan.</li> <li>• Elaboración de propuestas para la Programación Anual.</li> <li>• Seguimiento del desarrollo del Plan.</li> </ul>	Se prevé su constitución en el año 2024

### 4 ENTIDADES Y AGENTES SOCIALES IMPLICADOS

El I Plan contempla la participación de otras entidades y agentes sociales como los **CENTROS DE SALUD**, los **CENTROS EDUCATIVOS**, las **ASOCIACIONES EMPRESARIALES** y las **EMPRESAS** del Valle de Aranguren.

Estos agentes no asumen responsabilidades en el desarrollo y seguimiento del Plan pero hay que destacar su papel relevante en el desarrollo de algunas de las acciones propuestas.

Un Plan de carácter estratégico y que persigue cambios globales en todos los ámbitos debe incluir en sus procedimientos el trabajo con aquellas entidades y/o agentes que son responsables del desarrollo de las políticas de salud y educativas.

Así mismo, los cambios que se persiguen en el ámbito del empleo orientados a la creación de un mercado laboral inclusivo y que facilite la autonomía económica de las mujeres no serán posibles sin la concurrencia y la implicación de las empresas y las asociaciones que las agrupan.

# 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN



Toda acción pública debe ser objeto de evaluación encaminada a la rendición de cuentas y la transparencia y a la mejora de los procesos. Este I Plan se diseña con un principio de evaluabilidad a partir de dos pautas básicas:

- que los objetivos describan los cambios que se pretenden conseguir, y
- que la evaluación esté presente en el momento del diseño.

Este apartado incluye algunas cuestiones que definirán el Sistema de Seguimiento y Evaluación.

Se propone una evaluación continua y sumativa, planificada y puesta en marcha desde el inicio, con los siguientes OBJETIVOS:

- Conocer el nivel de ejecución del I Plan.
- Identificar en qué medida se han conseguido los cambios previstos.
- Identificar los procesos de trabajo y los logros que han generado.
- Rendir cuentas a la ciudadanía de los compromisos adquiridos con la aprobación del I Plan.
- Detectar propuestas de mejora para futuras intervenciones.

El **OBJETO** de evaluación, es decir aquello que se va a evaluar, se concreta en las siguientes dimensiones y elementos:



### PROCESOS

Todo aquello que se pone en marcha para que el Plan pueda funcionar.

#### ELEMENTOS A EVALUAR

- Acciones del I Plan
- Difusión de actividades
- Procesos de coordinación

### RESULTADOS

Los efectos/cambios en la realidad producidos o atribuibles al Plan de Igualdad.

#### ELEMENTOS A EVALUAR

- Objetivos expresados en el I plan.
- Efectos no previstos.

Para cada uno de los elementos se definirán las preguntas de evaluación, los indicadores y las herramientas y agentes que aportarán la información. Se evaluarán tanto las actuaciones incluidas en los ejes de trabajo como los pro-

cesos de coordinación previstos en el modelo de gestión y seguimiento del Plan. El Sistema de Seguimiento y Evaluación se estructura en tres fases:

