



# DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ayuntamiento de  
Valle de Aranguren  
2019



Nafarroako  
Gobernua  Gobierno  
de Navarra



**Título:** Diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres

**Impulsa y elabora:** Servicio Igualdad Ayuntamiento Valle de Aranguren

**Subvenciona:** Instituto Navarro para la Igualdad

**Impresión:** Plotter imprenta digital

**Informe elaborado por:** Anabel Morrás Bartolomé

Amantara S.Coop.



## ÍNDICE

---

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>CONTEXTO LEGISLATIVO</b>	<b>7</b>
<b>PROCESO DE ELABORACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>CONTEXTO TERRITORIAL Y DEMOGRÁFICO</b>	<b>14</b>
<b>RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO</b>	<b>17</b>
<b>EJE 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</b>	<b>18</b>
Compromiso político con la igualdad.	20
Presencia de mujeres y hombres en el gobierno municipal.	23
Presencia de mujeres y hombres en la plantilla municipal.	25
Estructuras presentes en el municipio para trabajar la igualdad de género.	32
Medidas para la aplicación de la transversalidad en las áreas municipales.	34
Capacitación del personal municipal para el trabajo de igualdad.	40
Facilitadores y obstáculos para la aplicación de la transversalidad.	41
<b>EJE 2. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN</b>	<b>43</b>
Diferencias en el uso de los tiempos en cifras.	45
Percepciones de las diferencias en el uso de los tiempos.	47
Recursos de atención para la conciliación y corresponsabilidad.	50
Recursos para el cambio de estereotipos de género en la responsabilidad de los cuidados.	54
Movilidad y urbanismo para conciliar.	55



<b>EJE 3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES</b>	<b>60</b>
Participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral.	62
Mujeres y hombres en situación de exclusión social.	65
Mujeres y hombres en el uso de servicios y recursos públicos.	68
Vida asociativa en el Valle de Aranguren.	90
Valores, roles y estereotipos de género.	93
<b>FUTURAS LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>104</b>
Gobernanza local y transversalidad de género.	104
Cuidado, corresponsabilidad y conciliación.	105
Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.	106
<b>DOCUMENTOS CONSULTADOS.</b>	<b>108</b>



## INTRODUCCIÓN

---

El Ayuntamiento del Valle de Aranguren ha creado en el año 2019 el Servicio 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 hacer una planificación estratégica e implicar a la totalidad del Ayuntamiento. Con la puesta en marcha de este servicio se ha considerado que era necesario pulsar el estado de la cuestión y caracterizar el punto de partida y así poder diseñar un plan de trabajo ajustado a las necesidades, demandas y posibilidades de acción.

En el mes de marzo de 2019 se aprueba la elaboración del **DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES** y el Diagnóstico de violencia contra las mujeres en el Valle de Aranguren. Se diseñó un proceso de trabajo integrando ambas cuestiones que se han reflejado en dos informes. Este documento corresponde al primero de ellos.

Este diagnóstico tendrá continuidad con la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL** que deberá establecer metas, objetivos y responsabilidades; así como, organizar las actuaciones de todas las áreas municipales con una visión global y estratégica.

Desde el Gobierno de Navarra se ha realizado una importante labor dirigida a la elaboración de herramientas que permitan a las administraciones locales la implantación de procesos de trabajo de calidad con una visión estratégica y de globalidad, uno de ellos ha sido el manual: "**La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales**" publicado por el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad en el año 2014. Fue elaborado en colaboración con la Red de Técnicas de Igualdad de oportunidades de las Entidades Locales de Navarra y está orientado a apoyar en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito local.

Este manual define cuatro ámbitos de intervención que han sido los ejes de análisis que se definen como guía para su realización de este estudio:

1. Gobernanza local y transversalidad de género.
2. Violencia contra las mujeres.
3. Cuidado, corresponsabilidad y conciliación.
4. Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.

Este informe recoge la información referido a tres de ellos, ya que como se ha comentado, la violencia contra las mujeres ha sido objeto de un informe ya elaborado en el mes de junio de 2019.



Este Informe presenta la información con la siguiente estructura:

1. CONTEXTO LEGISLATIVO.
2. PROCESO DE ELABORACIÓN.
3. CONTEXTO TERRITORIAL Y DEMOGRÁFICO.
4. RESULTADOS:
  - Gobernanza local y transversalidad de género.
  - Cuidado, corresponsabilidad y conciliación.
  - Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.
5. FUTURAS LÍNEAS DE ACCIÓN.
6. DOCUMENTOS CONSULTADOS.



## CONTEXTO LEGISLATIVO

---

El cuerpo legislativo 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 y a métodos innovadores. 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 hombres y mujeres 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.

Se señalan a continuación aquellos más relevantes y actuales:

### ÁMBITO INTERNACIONAL.

- Las **Conferencias de la Mujer de Naciones Unidas**, ya desde 1985 (Estrategia de Nairobi) introducen ideas que apuntan a un enfoque de análisis más global acerca de la situación de las mujeres y que cobraron más fuerza en la Plataforma de Acción de Pekín (1995) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).
- 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**" con la creación de una nueva agenda, a partir de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000.
- La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979** (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- La **Convención Internacional de Derechos del Niño y la Niña** (1989).

### ÁMBITO EUROPEO.

La Unión Europea ha tenido como uno de sus ejes fundamentales el trabajo para la igualdad de mujeres y hombres. Así lo pone de manifiesto la numerosa producción de directivas, resoluciones, documentos estratégicos, etc. dirigidos a visibilizar las desigualdades y proponer estrategias de acción; y la creación —en el año 2006— del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** que se constituye en la agencia europea de apoyo a la labor de los gobiernos e instituciones de la UE en el trabajo para la igualdad.

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** (2006) por la que los gobiernos locales y regionales se comprometen a utilizar sus competencias y a cooperar en favor de una mayor igualdad.



- La **Carta de la Mujer (2010)** que fue aprobada por la Comisión Europea para reforzar el compromiso en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea y también en el resto del mundo y subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas.
- El **Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica** del año 2011 y ratificado por el Estado Español en 2014.
- El **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, aprobado por la Comisión y que da continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.
- El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**, del Consejo de la Unión Europea, pretende dar un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada "Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador".
- El **Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020**, aprobado por la Comisión Europea, en el que se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, y la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

### ÁMBITO ESPAÑOL.

Desde la promulgación de la **Constitución Española** en el año 1978 y, en particular, en los últimos 20 años se han proclamado diferentes leyes y acuerdos dirigidos a regular ámbitos que afectan a la desigualdad de mujeres y hombres:

- La **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- La **Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
- La **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.**
- La **Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.**
- El **Pacto de Estado contra la violencia de género** que fue ratificado por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias en el año 2017.
- El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**
- El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** y el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021** (en proceso de elaboración).





## COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA.

La Comunidad Foral también ha sido un agente activo en el ámbito normativo y legislativo, siendo pionera en la promulgación de leyes de este ámbito:

- La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres derogada por la Ley Foral 17/2019.
- La Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista derogada por la Ley Foral 14/2015.
- La Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente que propone la inclusión en los procedimientos de elaboración de los proyectos de Ley Foral de un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo.
- El I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.
- El Documento de Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra 2011.
- La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- El III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra de 24 de noviembre de 2017.
- 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.

Todo este cuerpo legislativo y normativo afecta a la política local y desde el **AYUNTAMIENTO DEL VALLE DE ARANGUREN** se propone dar respuesta a las obligaciones que se expresan con la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad. Este diagnóstico aportará las claves para su diseño que deberán dar respuesta a la realidad que se identifique en el mismo.



## PROCESO DE ELABORACIÓN

---

Este apartado presenta de manera resumida cómo se ha planteado la elaboración de este diagnóstico, las tareas realizadas y las y los agentes consultados.

Para el diseño del proceso de trabajo se tuvieron en cuenta tres principios metodológicos básicos y que orientaron toda la intervención:

- Un diagnóstico participado.
- Un diagnóstico adaptado al contexto.
- Un diagnóstico con una visión aplicada.

Se pretendía el diseño de un diagnóstico participado por la población. Esto supone el planteamiento de una metodología de trabajo que permita recoger información cuantitativa, pero también cuestiones cualitativas a partir de las opiniones de diferentes agentes y ciudadanía. Se valoró como necesaria la recogida de opiniones de:

- Representantes políticos.
- Personal técnico: profesionales de las áreas municipales, centros educativos y centro de salud.
- Ciudadanía: jóvenes y asociaciones.

En el diseño de este diagnóstico se ha intentado contar con diversas fuentes que permitieran — desde diferentes posiciones y miradas— aportar una visión lo más completa y diversa posible de la igualdad-desigualdad en el Valle de Aranguren.

Este diagnóstico pretende, además, responder a los requerimientos del Servicio de Igualdad y a las normativas y orientaciones de los diferentes niveles administrativos, así como al contexto local y a las posibilidades de participación de las y los diferentes agentes.

Este estudio integra en todas sus fases una mirada hacia "lo aplicado". Es decir, permite obtener un panorama, lo más amplio posible, de la situación de la igualdad-desigualdad, pero también orientaciones sobre las posibles líneas de trabajo y actuaciones que se estiman como prioritarias.

Este proyecto se ha iniciado casi de manera simultánea a la creación del Servicio de Igualdad en el Ayuntamiento del Valle de Aranguren. Esto ha supuesto tanto una oportunidad como un obstáculo.

La elaboración del diagnóstico permitía al Servicio de Igualdad darse a conocer tanto a nivel político y técnico como ciudadano presentando una estrategia de trabajo en la que se da prioridad y protagonismo a la ciudadanía.

A esto se suma que el despliegue de procesos participativos a través de cuestionarios, entrevistas y sesiones grupales construye espacios en los que se plantean preguntas, se provoca el pensar y se crea y comparte opinión. Esto configura un espacio de sensibilización y conocimiento, con un claro componente formativo.

Pero también, como se comentaba, ha supuesto un hándicap. El desarrollo de métodos de trabajo en los que se convoca a la participación son muy productivos y útiles para este tipo de intervenciones, pero también complejos en su organización.



En este caso, al estar recién creado el Servicio de Igualdad, no se contaba con un conocimiento previo de personas clave con las que se pudiera contactar para facilitar la aplicación de las técnicas. Esto ha supuesto un intenso trabajo por parte de la Técnica de Igualdad para la presentación del proyecto y la captación de agentes a consultar.

Además desde otros muchos ámbitos se convoca a la ciudadanía a procesos de participación ciudadana que no siempre generan productos de los que se informe o reviertan directamente en mejoras para la vida de las personas y esto puede crear una sensación de cansancio para participar. En este proyecto se ha hecho explícito el compromiso de convocar a todas las personas que han participado a un acto público para la presentación de los resultados del diagnóstico y ampliar esta invitación a la población general.

Se presenta a continuación el mapa de agentes que han participado en este diagnóstico:

NIVEL	AGENTES	TÉCNICA
POLÍTICO	Responsables políticos municipales.	Cuestionario.
TÉCNICO	Técnica de Igualdad.	Cuestionario.
	Personal técnico municipal.	Cuestionario. Entrevista.
	Personal técnico de Servicios Sociales.	Cuestionario. Entrevista.
	Personal técnico municipal. Profesionales sanitarios y personal docente.	Sesión grupal. Entrevista.
CIUDADANO	Asociaciones.	Sesión grupal.
	Jóvenes de los Centros juveniles.	Sesión grupal.

Las personas que han participado en el trabajo de campo han sido las siguientes:

AGENTES Y CIUDADANÍA PARTICIPANTE	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
Responsables políticos municipales.	3	5	8	
Personal técnico de las entidades locales. Profesionales sanitarios. Personal docente.	16	5	21	
Mujeres supervivientes	2	-	2	
Personas miembros de asociaciones	3	2	5	
Jóvenes del Centro Juvenil	Chicas (14-20 años)	8	-	8
	Chicos (15-18 años)	-	9	9
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>53</b>	

En total han participado **53 personas**: 8 responsables políticos (3 mujeres y 5 hombres), 21 profesionales (16 mujeres y 5 hombres), 5 miembros de asociaciones (3 mujeres y 2 hombres) y 17 jóvenes del Centro Juvenil (8 chicas y 9 chicos).

Las aportaciones del grupo de Mujeres supervivientes se han incorporado, fundamentalmente, en el Informe Diagnóstico de violencia contra las mujeres en el valle de Aranguren



Se presenta el detalle de la participación de los diferentes grupos:

**RESPONSABLES POLÍTICOS:**

ÁREA MUNICIPAL	MUJERES	HOMBRES
Servicio Social, Igualdad y Sanidad	1	-
Deportes	-	2
Educación y Medio ambiente	1	-
Juventud y Euskera	-	1
Seguridad ciudadana y Personal	-	1
Cultura	1	-
Concejo de Tajonar	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

**PERSONAL TÉCNICO:**

PROCEDEDENCIA	MUJERES	HOMBRES	ENTIDAD
Personal municipal	1	-	Técnica de Igualdad.
	-	2	Agentes municipales.
	1	-	Cultura.
	1	-	Coordinadora. Deportes.
	1	-	Euskera.
	-	1	Intervención.
	-	1	Juventud.
	2	-	Servicios Sociales.
	1	-	Medio Ambiente.
	2	-	Urbanismo.
	1	-	Servicios Sociales. Programa Acogida.
	1	-	Servicios Sociales. Programa Dependencia. Plan de empleo.
	2	-	Servicios Sociales. Programa Infancia y Familia.
	-	1	Servicios Sociales. Empleo Social.
Centro de Salud	1	-	Centro de Salud. Trabajadora Social.
Personal docente	1	-	Centro Educativo Infantil y Primaria. Dirección.
	1	-	Escuela Infantil.
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	



**CIUDADANÍA:**

GRUPOS	MUJERES	HOMBRES	PROCEDENCIA
Asociaciones	1	-	Aldapa Asociación Cultural.
	1	-	APyMA San Pedro.
	-	1	Banda música Valle Aranguren.
	1	1	Irulegi Euskara Taldea.
Jóvenes	8	-	Chicas (14-20 años). Centro Juvenil.
	-	9	Chicos (15-18 años) Centro Juvenil.
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	



## CONTEXTO TERRITORIAL Y DEMOGRÁFICO

El Valle de Aranguren es un municipio compuesto por los concejos de Aranguren, Labiano, Tajonar y Zolina; los lugares habitados de Góngora, Ilundáin y Laquidáin; y la capital, Mutilva. Se encuentra enclavado en la zona media de Navarra, al Sureste de la denominada Cuenca de Pamplona.

Se encuentra ubicado a 4 kilómetros de Pamplona formando parte de su área metropolitana, con una **población** de 10.512 habitantes, a 1 de enero de 2018<sup>1</sup>, con la siguiente distribución por concejos y lugares y sexo:

MUNICIPIO	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
Aranguren	36	43	79
Góngora	-	-	-
Ilundáin	-	2	2
Labiano	69	80	149
Laquidáin	4	8	12
Mutilva	4.934	4.965	9.899
Tajonar	153	179	332
Zolina	20	19	39
<b>TOTALES</b>	<b>5.216</b>	<b>5.296</b>	<b>10.512</b>

Datos de población del Valle de Aranguren por municipio y sexo. 2018.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

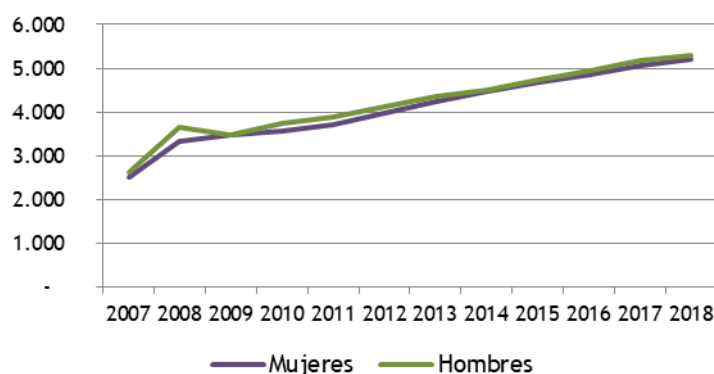
Las mujeres suponen un 49,6% de la población total y los hombres, un 50,4%. Estos porcentajes varían si no tenemos en cuenta la población del núcleo más poblado, Mutilva. En este caso, un 46,0% son mujeres y un 54,0% son varones. Los municipios más pequeños, están en general, más masculinizados.

Los porcentajes de población femenina y masculina se invierten respecto a la población total de la Comunidad Foral de Navarra que son de un 50,5% de mujeres y un 49,5% de hombres.

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística. Datos a 1 de enero de 2018.



El municipio experimenta un continuo crecimiento poblacional tal como se aprecia en la siguiente gráfica:



Evolución de la población en el Valle de Aranguren por sexo. 2007-2018.  
Elaboración propia partir de datos del Instituto de Estadística de Navarra. Nastat.

Como se señala en el "Prediagnóstico para el desarrollo de la Agenda Local 21"<sup>2</sup> "Existe un buen nivel poblacional y un crecimiento (...) tranquilo y paulatino". También se expresa que "Existe un cierto desequilibrio en la distribución poblacional del núcleo principal (Mutilva) y los núcleos rurales".

El Ayuntamiento del Valle de Aranguren aporta datos de población actualizados en mayo de 2019, según los que se confirma la tendencia al crecimiento poblacional, como se refleja en la siguiente tabla:

MUNICIPIO	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
Valle de Aranguren	5.507	5.572	11.079

Datos de población del Valle de Aranguren por sexo. Mayo 2019.  
Fuente: Ayuntamiento del Valle de Aranguren.

Si atendemos a la distribución por **edades y sexo**, la información es la siguiente:

POBLACIÓN		NAVARRA			VALLE DE ARANGUREN		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GRUPOS DE EDAD	0-15 años	16,1%	17,2%	16,6%	23,3%	24,0%	23,7%
	16-64 años	62,3%	65,4%	63,8%	68,1%	67,7%	67,9%
	65 y más años	21,7%	17,4%	19,5%	8,6%	8,3%	8,4%

Datos de población (%) de la Comunidad Foral de Navarra y del Valle de Aranguren por tramos de edad y sexo. 2018.  
Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de Navarra. Nastat.

<sup>2</sup> Prediagnóstico para el desarrollo de la Agenda Local 21. 2017. Elaborado por Ecolan para el Ayuntamiento del Valle de Aranguren.



La comparación con datos globales de la población navarra nos aporta información relevante. La distribución por grupos de edad presenta una gran diferencia entre el Valle de Aranguren y la Comunidad Foral.

En Navarra, la población de 0 a 15 años supone el 16,6% de la población total, este porcentaje se eleva a 23,7% en el Valle de Aranguren. Lo inverso sucede si se observa la información referida a la población de 65 y más años. En este caso supone el 19,5% de la población navarra y el 8,4% de las y los habitantes del Valle de Aranguren. Podemos evidenciar cómo la población del Valle de Aranguren es más joven que la media del territorio navarro.

En el "Prediagnóstico para el desarrollo de la Agenda Local 21" se incluyó una consulta sobre el nivel de satisfacción de las vecinas y vecinos con su residencia en el municipio y un 98% afirmaron sentirse satisfechos. Además se destacan fortalezas y debilidades de diferentes aspectos sociales:

<b>FORTALEZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Buena estructura y cohesión social.</li><li>▪ Rápida asimilación de la nueva población, rápida adaptación de la población a su nuevo lugar de residencia.</li><li>▪ Buena valoración de los servicios municipales.</li></ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La cercanía a la capital supone una amenaza constante sobre el territorio, por la cantidad de suelo que puede demandar.</li><li>▪ Necesidad de trabajo transversal entre los diferentes departamentos y secciones del Ayuntamiento.</li><li>▪ Dificultad en hacer llegar la información a la ciudadanía.</li><li>▪ Dispersión de los pueblos respecto a los servicios.</li><li>▪ Poco comercio de proximidad.</li></ul>





## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados del **DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN EL VALLE DE ARANGUREN** se estructuran en función de los siguientes ejes:

1. Gobernanza local y transversalidad de género.
2. Cuidado, corresponsabilidad y conciliación.
3. Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.

En cada uno de ellos se integra la información cuantitativa y cualitativa recogida en todo el proceso de diagnóstico. Las aportaciones de los grupos se incluyen en ocasiones de manera textual, en estos casos se cita la fuente según la siguiente nomenclatura:

ACTORES Y ACTORAS	TÉCNICAS	NOMBRADO COMO...
Responsables políticos.	Cuestionario.	<i>Responsables políticos.</i>
Personal técnico municipal. Profesionales sanitarios y personal docente.	Sesión grupal. Entrevista. Cuestionario.	<i>Personal político.</i>
Personal técnico de Servicios Sociales.	Cuestionario. Entrevista.	
Asociaciones.	Sesión grupal.	<i>Asociaciones.</i>
Jóvenes de los Centros juveniles.	Sesión grupal.	<i>Chicas.</i> <i>Chicos.</i>



## EJE 1.

# GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

---

Hablar de GOBERNANZA es hablar de buen gobierno. La Comisión Europea elaboró en el año 2011 el "Libro Blanco de la Gobernanza Europea"<sup>3</sup> con la intención de explicitar principios y estrategias para la mejora del trabajo de las instituciones de todos los niveles de la administración, como se expresa en el citado documento: *"Las instituciones democráticas y los representantes públicos tanto a nivel nacional como europeo pueden y deben tratar de conectar Europa a sus ciudadanos, como requisito previo a unas políticas pertinentes y efectivas"*.

Se establecen cinco principios para una buena gobernanza, como base de la democracia y el Estado de Derecho y que pueden aplicarse a todos los niveles de gobierno: mundial, europeo, nacional, regional y local:

Apertura, Participación, Responsabilidad, Eficacia y Coherencia.

Estos principios son directamente aplicables a las políticas de igualdad, en nuestro caso, locales. La participación de la ciudadanía es un elemento fundamental en el diseño, ejecución y evaluación de planes y acciones, así como la propuesta de actuaciones de carácter integrador que impliquen a las distintas instancias municipales.

Las políticas de igualdad locales para ser eficaces precisan de la concurrencia de todos los agentes que intervienen en el territorio y deben afectar a toda la acción municipal. Esto supone la inclusión de una mirada feminista en todas las políticas locales y que debe interpelar a todos los poderes públicos. Esto es lo que se define como **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO** y que como se expresa en la web del Instituto Navarro de Igualdad<sup>4</sup>:

*"La transversalidad de género es la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas Públicas, de modo, que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real."*

*La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas generales implica al menos dos tipos de cambio en el modelo de gestión de las mismas: el primero sobre las "formas de hacer" y actuaciones de la actividad administrativa –cambio procedimental– poniendo en el corazón de las políticas la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos. El segundo dirigido a revisar las estructuras y formas de organización de la administración pública, para erradicar, desde su base, los elementos estructurales*

---

<sup>3</sup> Comisión Europea. La Gobernanza Europea. Un Libro Blanco. ESC 287/1Diario Oficial de las Comunidades Europea. 12.10.2001.

<sup>4</sup> [https://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/](https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/)



*que hacen que se mantengan las desigualdades sociales entre ambos sexos —cambio estructural —.*

En este apartado se propone indagar sobre las condiciones del Ayuntamiento del Valle de Aranguren para la mejora de la Gobernanza y la aplicación de la perspectiva de género, tanto hacia el interior de la entidad, como en las acciones que se planifican desde cada una de las áreas y que están dirigidas a la ciudadanía.

Los epígrafes en los que se ha organizado la información de este apartado son los siguientes:

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Compromiso político con la igualdad.</li><li>▪ Presencia de mujeres y hombres en el gobierno municipal</li><li>▪ Presencia de mujeres y hombres en la plantilla municipal.</li><li>▪ Estructuras presentes en el municipio para trabajar la igualdad de género.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Medidas para la aplicación de la transversalidad en las áreas municipales.</li><li>▪ Capacitación del personal municipal para el trabajo de igualdad.</li><li>▪ Facilitadores y obstáculos para la aplicación de la transversalidad.</li></ul>



## COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD.

---

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión que se aborda en el discurso de todas las formaciones políticas como respuesta a la demanda social y al hecho de haberse colocado el tema de las desigualdades en la agenda ciudadana.

La Corporación Local del Ayuntamiento de Aranguren pertenece —desde 1995— a la Candidatura Popular del Valle de Aranguren (CPVA). Su último programa electoral detallaba los "Compromisos para la legislatura 2019/2023" entre los que se incluyen de manera explícita asuntos relacionados con la igualdad, tales como:

*"Consideramos prioritario velar por la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos con el fin de contribuir desde todas las áreas municipales a promover la igualdad de mujeres y hombres y a garantizar la no discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual".*

*La reciente incorporación de una Técnica de igualdad nos permitirá cumplir con este objetivo esencial.*

- *Realizaremos el diagnóstico sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro Valle.*
- *Redactaremos el Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Valle de Aranguren.*
- *Propondremos un Pacto Local por la Corresponsabilidad y la Igualdad.*
- *Elaboraremos los correspondientes protocolos locales de actuación ante la violencia contra las mujeres.*
- *Pondremos en marcha un nuevo servicio de asesoría jurídica para la mujer y familia.*
- *Ofreceremos un servicio de información y atención a la diversidad sexual e identidades de género".*

Además en otros ámbitos también se menciona el compromiso municipal con *"el mantenimiento de recursos para la conciliación familiar y laboral de las familias incorporando más recursos durante las vacaciones escolares"* (Servicios Sociales) y *"la creación de un nuevo programa a familias y personas cuidadoras de personas en situación de dependencia"* (Mayores).

Los Servicios Sociales de Base comenzaron en el año 1998 a incorporar el trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres entre sus funciones. Estas han sido asumidas y ampliadas con la creación del Servicio de Igualdad en 2019.

El Informe "Diagnóstico de violencia contra las mujeres en el Valle de Aranguren" ya detallaba las actuaciones realizadas en los últimos tres años tanto por los Servicios Sociales de Base como otras áreas municipales dirigidas a la sensibilización y la formación para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

### ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES.

- *Conmemoración del 8 de marzo: campañas de sensibilización y diferentes actividades: monólogos, teatro, charlas, concentración en la plaza con lectura de manifiesto...*



- Conmemoración del 25 noviembre: campaña específica, con un cartel y un lema, en coordinación con entidades locales y el INAI (lectura de manifiesto, festival participativo, certamen de relatos cortos, reparto de material como chapas, camisetas, pins, mochilas...)
- Campaña de sensibilización por unas fiestas libres de agresiones sexistas: difusión de mensajes de sensibilización sobre todo hacia las personas jóvenes. Se trabaja en coordinación con el INAI.
- Actividades en coordinación con el Área de Juventud.
- Actividades educativas en el centro educativo San Pedro.

### SERVICIO DE CULTURA.

- Actividades de sensibilización por el 8 de marzo.

### SERVICIO DE JUVENTUD.

Acciones impulsadas desde Servicios Sociales y con la colaboración del Servicio de Juventud:

- Taller de autodefensa feminista para mujeres.
- Taller de empoderamiento y de relaciones sanas: “Caminando hacia la igualdad”.

### CENTRO EDUCATIVO SAN PEDRO.

- Programa de sensibilización dirigido a alumnado de 4º, 5º y 6º de Educación Primaria. Se ha implementado este programa durante varios cursos escolares, aunque actualmente ya no se está llevando a cabo, si no que el propio centro lo ha incorporado en su programación.

El nuevo Servicio de Igualdad se encuentra ubicado orgánicamente en el Área de Servicios Sociales. En este —su primer año de funcionamiento— ha sido asignado un presupuesto que supone un 1,69% de la dotación del área y un 0,24% del presupuesto municipal. Se preve que para el año 2020 dispondrá de partida presupuestaria propia.

**Las y los representantes políticos** han sido consultados sobre el papel que se asigna a la igualdad en la política municipal. Las áreas municipales que han aportado información han sido: Servicio Social, Igualdad y Sanidad; Deportes, Educación y Medio Ambiente, Juventud y Euskera y Protección Ciudadana y Personal así como el Concejo de Tajonar.

Consideran que la perspectiva de género se tiene en cuenta en el diseño de las políticas aunque no siempre de manera planificada y explícita. No se expresa que sea una cuestión sobre la que se haya reflexionado de manera concreta sino que se percibe como algo que de manera “natural” se va incorporando en las políticas y es una tendencia que orienta el trabajo del Ayuntamiento.

*“Creo que no se tiene en cuenta pero porque se hace de forma natural”. Responsables políticos.*

*“De forma total. Estamos trabajando desde hace mucho tiempo para que no exista ningún tipo de desigualdad”. Responsables políticos.*

*“En la vida municipal ya hace algún tiempo que se tiende a que el trato sea igualitario entre hombres y mujeres”. Responsables políticos.*



Aunque en algún caso sí se percibe que se tiene en cuenta de manera explícita, tanto con acciones dirigidas a favorecer la igualdad como con la atención a situaciones que puedan discriminar a las mujeres.

*"Creo que en nuestra acción política intentamos desarrollar acciones que favorecen la igualdad entre las mujeres y hombres de nuestro entorno y evitamos cualquier situación potencialmente discriminatoria que somos capaces de identificar y detectar". Responsables políticos.*

Se afirma que se atiende a las preferencias de todo tipo de personas a la hora de planificar actividades, así como a prestar atención a que las intervenciones dirigidas a varones no predominen.

*"Muy en cuenta, para la organización de actividades se tienen siempre en cuenta los gustos de todo tipo de personas, y sobre todo en concursos y pruebas intentamos limitar el predominio de actividades clasificadas como masculinas". Responsables políticos.*

Hay cierta discrepancia sobre el impacto que la mirada feminista tiene en la práctica en la acción política. Desde algunas áreas municipales no se percibe que provoque ningún cambio.

*"Creo que en ninguno". Responsables políticos.*

Pero otras áreas consultadas reconocen que sí afecta de manera global a toda la acción municipal.

*"En todos". Responsables políticos.*

*"Creo que en casi todos". Responsables políticos.*

El **personal técnico** consultado percibe una mayor sensibilización política en los últimos años y reconoce que se está iniciando un trabajo más centrado en la igualdad. La creación del nuevo Servicio lo valoran como la concreción de la voluntad política de trabajar para la igualdad entre mujeres y hombres. En la misma línea se expresan las y los representantes de las **asociaciones** consultadas.



## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL GOBIERNO MUNICIPAL.

La **CORPORACIÓN MUNICIPAL** del Ayuntamiento del Valle de Aranguren durante la legislatura (2015-2019) ha estado compuesta por 12 personas y durante la legislatura actual (2019-2023) está ocupada por 17 personas (por el aumento de población experimentado en el Valle). Se refleja el detalle de la participación de los diferentes **partidos políticos**:

CORPORACIÓN MUNICIPAL	LEGISLATURA 2015-2019		LEGISLATURA 2019-2023	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
CPVA. Candidatura Popular Valle de Aranguren	4	5	5	6
Navarra Suma (UPN en la legislatura 2015-19)	1	1	2	2
EH Bildu	-	1	-	1
PSN	-	-	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Representación de mujeres y hombres en la Corporación municipal según partido político y sexo. Legislaturas 2015-2019 y 2019-2023.

Se ha dado un avance en la presencia de las mujeres en la Corporación Local, que ha sido de un 41,7% en la legislatura anterior y ha ascendido al 47,1% en la presente legislatura. Habiendo disminuido la presencia de los varones del 58,3% al 52,9%, alcanzando cifras cercanas a la paridad.

Es interesante observar no solo cuántas mujeres y hombres ostentan cargos de responsabilidad, sino en que sectores se desempeñan. La **ALCALDÍA** está ocupada por un varón, que repite mandato desde el año 1995. El Ayuntamiento se organiza en 10 **COMISIONES INFORMATIVAS PERMANENTES Y JUNTAS DEL AYUNTAMIENTO** y cada una de ellas está encabezada por una persona con funciones de presidencia, en total son 5 mujeres y 5 hombres. Se muestra el detalle en la siguiente tabla:

COMISIONES Y JUNTAS DEL AYUNTAMIENTO	MUJERES	HOMBRES
Cultura	1	-
Deportes	-	1
Educación	1	-
Euskara	1	-
Industria, Obras y Empleo	-	1
Juventud y Nuevas Tecnologías	-	1
Medio Ambiente y Jardinería	1	-
Personal y Protección Ciudadana	-	1
Servicio Social, Igualdad y Sanidad	1	-
Urbanismo	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Representación de mujeres y hombres en las Áreas municipales del Ayuntamiento.

Fuente: Ayuntamiento del Valle de Aranguren. 2019.



El Ayuntamiento se organiza en 17 áreas que se agrupan en las 10 Comisiones Informativas y que son las siguientes, según están bajo la responsabilidad de mujeres u hombres:

PRESIDENCIAS DE LAS ÁREAS	
MUJERES	HOMBRES
1. Cultura	1. Deportes
2. Educación	2. Industria
3. Euskara	3. Obras
4. Medio Ambiente	4. Empleo
5. Jardinería	5. Juventud
6. Servicio Social	6. Nuevas Tecnologías
7. Igualdad	7. Personal
8. Sanidad	8. Protección Ciudadana
	9. Urbanismo

Son 8 áreas ocupadas por mujeres y 9 por varones.

Si atendemos a las áreas sobre las que se asignan responsabilidades a mujeres y hombres se observa una evidente segregación horizontal. Las Concejalías o Áreas de las que ostentan la presidencia, con la salvedad de Medio Ambiente y Jardinería, se pueden incluir dentro de las áreas sociales. Estas están siempre más vinculadas a las tareas de cuidado, como es el caso de Sanidad y Servicio Social; a la gestión de los espacios de ocio, como Cultura; o al papel de la mujer como transmisora de las tradiciones e identidades nacionales, como Euskera.

Por otro lado, y atendiendo a la realidad de los concejos que conforman el valle, si observamos el nivel de presencia en los gobiernos de los concejos, observamos que en todos la presidencia la ostenta un hombre.

Esta situación es así percibida tanto por el personal técnico consultado como las personas representantes de las asociaciones que han aportado información.

*"Esa sensación de masculinización y feminización a nivel político podríamos llamarlo". Personal Técnico.*

*"Yo sí que veo que las concejalías típicamente masculinas son masculinas y las típicamente femeninas... como educación, cultura, servicios sociales... mujeres. Urbanismo, deportes... hombres. Y no se rompe con eso". Personal Técnico.*

Desde las asociaciones sí se percibe una clara presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política. No se muestran críticos con los desequilibrios en la participación de mujeres y hombres, incluso valoran como positivo el número de mujeres, posiblemente relacionado con periodos anteriores en los que su presencia era anecdótica.

*"Pero hay mucha mujer también". Asociaciones.*

Aunque sí se las ubica ocupando puestos relacionados con lo social, con aquellas cuestiones que parecen no ser tan fundamentales para el funcionamiento del municipio y que están generalmente relacionadas con la atención y asistencia a las personas.

*"Bueno sí, siempre están en los mismos puestos, ¿no? Cultura, cosas de estas de..." Asociaciones.*





"Servicios sociales...". Asociaciones.

"A mí siempre me atienden chicas... ¿no? Tengo la sensación de que la administración aquí es...". Asociaciones.

## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANTILLA MUNICIPAL.

La Plantilla Orgánica del Ayuntamiento del Valle de Aranguren para el ejercicio de 2018 se acordó en Pleno municipal de la sesión de 19 de diciembre de 2017. Además desde su aprobación se han creado nuevos puestos como: arquitecto/a, oficial administrativo/a, educador/a del programa de empleo social, administrativo/a de Cultura o técnica de igualdad. En la actualidad la plantilla municipal es de 67 personas que se distribuyen según se detalla en la siguiente tabla:

PUESTO		MUJERES	HOMBRES
ADMINISTRACIÓN GENERAL	Secretaria	1	-
	Interventor	1	-
	Encargada Catastro-Recaudación	1	-
	Arquitecta Técnica	1	-
	Oficial Administrativa Informática	1	-
	Oficial Administrativa	5	-
	Arquitecto	-	1
	Ingeniera	1	-
SERVICIOS SOCIALES-IGUALDAD-EUSKERA	Trabajadora Social	2	-
	Educadora Social	1	-
	Técnica Euskera	1	-
	Oficial Administrativa	1	-
	Trabajadora Familiar	1	-
	Trabajadora Familiar jornada parcial	3	-
	Educador Programa de Empleo Social	-	1
	Técnica Igualdad	1	-
SERVICIOS DEPORTIVO-CULTURALES	Coordinadora Cultural	1	-
	Coordinadora Deportiva	1	-
	Bibliotecaria	1	-
	Oficial Administrativa	2	-
JARDINERÍA-MEDIO AMBIENTE	Técnica Medio Ambiente	1	-
	Encargado Jardinería	-	1
	Oficial Jardinero	-	2
	Oficial Jardinero media jornada	-	1
	Peón Jardinero/a	1	4
SERVICIOS MÚLTIPLES Y LIMPIEZA VIARIA	Encargado	-	1
	Oficial Servicios Múltiples	-	2
	Empleado Limpieza Viaria	-	2



PUESTO		MUJERES	HOMBRES
	Peón Limpieza Viaria	-	2
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO INSTALACIONES	Encargado Mantenimiento	-	1
	Empleado Mantenimiento	-	6

PUESTO		MUJERES	HOMBRES
COLEGIO PÚBLICO SAN PEDRO	Conserje	-	1
	Empleada Portería (85,7% jornada)	1	-
LIMPIEZA EDIFICIOS MÚLTIPLES	Empleada Limpieza	6	-
ALGUACILES MUNICIPALES	Coordinador Alguaciles	-	1
	Alguaciles	-	6
TOTAL		35	32

Puestos de la plantilla municipal del Ayuntamiento del Valle de Aranguren según sexo. 2018.

Fuente: Boletín Oficial de Navarra. 16 abril 2018. Nº 72.



El Ayuntamiento del Valle de Aranguren mantiene diversos **SERVICIOS EXTERNALIZADOS** y que son desarrollados por diferentes profesionales y/o empresas con la siguiente dotación de personal:

SERVICIOS		TOTAL	MUJERES	VARONES
JUVENTUD	Técnico de Juventud	1	-	1
	Educadora media jornada	3	3	-
	Monitora tiempo parcial	1	1	-
	Psicóloga	1	1	-
SERVICIOS SOCIALES	Abogada (asesoría jurídica)	1	1	-
COMEDOR SALUDABLE	Encargada	1	1	-
PODOLOGÍA	Podóloga	1	1	-
LUDOTECA	Monitorado	3	2	1
CASA DE CULTURA (SERVICIOS)	Limpieza	1	1	-
	Recepción-acogida	2	2	-
	Personal técnico sala	1	-	1
	Biblioteca <sup>5</sup>	1	-	1
	Monitorado de pintura	1	1	-
	Monitorado de restauración	1	1	-
POLIDEPORTIVO (SERVICIOS)	Limpieza	7	6	1
	Conserjería	2	1	1
	Control de accesos	4	4	-
	Coordinación	1	1	-
	Monitorado de actividades	25	18	7
ESCUELA INFANTIL "TTIPI-TTAPA"	Trabajadoras	27	27	-
ESCUELA DE MÚSICA "LINO OTANO"	Profesorado	21	7	14
	Equipo directivo	3	2	1
	Personal administrativo	1	1	0
	Personal de servicios y subalterno	3	1	2
JUBILOTECA	Monitorado	2	2	-
TOTAL		115	85	30

La plantilla municipal está constituida por 67 personas de las que un 52,24% son mujeres y un 47,76% son varones. Estos porcentajes varían en el personal que presta servicios externalizados. En este caso son un total de 115 personas, de las que un 73,9% son mujeres y un 26,1% son varones.

<sup>5</sup> Personal en horario de tarde. Financiado por el Gobierno de Navarra.



Dentro del Programa de Empleo Social<sup>6</sup> del Gobierno de Navarra –que es gestionado por el Área de Servicios Sociales– se hacen contrataciones temporales de 6 meses, por ejemplo, en tareas de Jardinería. Esta información no está recogida en las tablas anteriores porque fluctúa a lo largo del año.

En términos globales en la **PLANTILLA MUNICIPAL** se encuentra equilibrio de género y resulta de interés analizar cómo se distribuyen mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles.

La plantilla se organiza en diferentes **ÁREAS**. La siguiente tabla muestra la distribución de mujeres y hombres en cada una de ellas:

ÁREAS	Nº			%		GAP <sup>7</sup>
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Administración General	12	11	1	31,43%	3,13%	28,30%
Servicios Sociales-Igualdad-Euskera	11	10	1	28,57%	3,13%	25,45%
Servicios Deportivo-Culturales	5	5	0	14,29%	0,00%	14,29%
Servicios de Mantenimiento Instalaciones	7	0	7	0,00%	21,88%	-21,88%
Jardinería-Medio Ambiente	10	2	8	5,71%	25,00%	-19,29%
Servicios Múltiples y Limpieza Viaria	7	0	7	0,00%	21,88%	-21,88%
Colegio Público San Pedro	2	1	1	2,86%	3,13%	-0,27%
Limpieza Edificios Múltiples	6	6	0	17,60%	0,00%	17,60%
Alguaciles Municipales	7	0	7	0,00%	21,88%	-21,88%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>35</b>	<b>32</b>			

Puestos de la plantilla municipal del Ayuntamiento del Valle de Aranguren según sexo y áreas.

Fuente: Ayuntamiento del Valle de Aranguren. Año 2019.

La información que nos aportan estos datos es la siguiente:

- Las mujeres se ocupan fundamentalmente en las áreas de Administración General (31,43%) y Servicios Sociales-Igualdad-Euskera (28,57%), y en menor medida en Limpieza de Edificios Múltiples (17,6%).
- Los hombres se ocupan fundamentalmente en las áreas Jardinería-Medio Ambiente (25%), Servicios de Mantenimiento Instalaciones (21,8%), Servicios Múltiples y Limpieza Viaria (21,8%) y Alguaciles Municipales (21,8%).
- No hay ninguna mujer ocupada en Servicios de Mantenimiento Instalaciones, Servicios Múltiples y Limpieza Viaria y Alguaciles Municipales.

<sup>6</sup> Esta subvención del Gobierno de Navarra y dirigida a Entidades Locales financia la realización de proyectos de interés colectivo y no lucrativo promovidos por entidades locales que impliquen la contratación temporal de personas en situación de exclusión social y que precisen de acompañamiento social para llevar a cabo un itinerario de inclusión que mejore sus posibilidades de incorporación socio laboral.

<sup>7</sup> La **DIFERENCIA POR GÉNERO** (Brecha de Género o Gender Gap) nos aporta información de la distancia entre mujeres y hombres en relación a un aspecto concreto. En este caso, busca medir la diferencia por género en la ocupación de determinados puestos, es decir, la presencia de segregación vertical u horizontal.

El cálculo se realiza hallando la diferencia de los porcentajes de mujeres y hombres en una determinada categoría profesional. Estos porcentajes se calculan respecto al número total de mujeres u hombres respectivamente.

Gender Gap = % mujeres en categoría X [calculado sobre el total de mujeres] –

% varones en la misma categoría X [calculado sobre el total de hombres]



- No hay ningún hombre ocupado en Servicios Deportivo-Culturales o Limpieza Edificios Múltiples.

Se observa una clara segregación horizontal en la que se da una concentración de mujeres u hombres en determinados sectores o ámbitos de trabajo ligados a los roles tradicionales de género.

El personal funcionario se estructura en base a cinco **NIVELES** administrativos, definidos por el nivel de cualificación y los tipos de ocupaciones, cuyo acceso depende de la titulación requerida para el ingreso y las diferentes funciones que se desempeñan<sup>8</sup>.

El personal del Ayuntamiento del Valle de Aranguren se distribuye en los siguientes niveles:

NIVEL GRUPO	Nº			%		GAP
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
A	2	1	1	2,86%	3,13%	-0,27%
B	9	9	0	25,71%	0%	25,71%
C	21	9	12	25,71%	37,50%	-11,79%
D	19	5	14	14,29%	43,75%	-29,46%
E	9	7	2	20,00%	6,25%	13,75%
Sin datos	7	4	3	11,43%	9,38%	2,05%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>35</b>	<b>32</b>			

Niveles de la plantilla municipal del Ayuntamiento del Valle de Aranguren según sexo.

Fuente: Ayuntamiento del Valle de Aranguren. Año 2019.

La información que nos aportan estos datos es la siguiente:

- Las mujeres ocupan mayoritariamente el nivel C (25,71%), y el grupo B (25,71%), y del grupo E (20%).
- Los hombres ocupan mayoritariamente el nivel D (43,75%) y el nivel C (37,50%).

<sup>8</sup> **NIVELES Y GRADOS DE LOS FUNCIONARIOS.** Tomado de: la Función Pública en Navarra. <https://www.navarra.es/>

De acuerdo con la titulación que se les exija y dependiendo de las funciones que vayan a desempeñar, el funcionario está encuadrado en cinco niveles (A, B, C, D, E). Cada nivel comprende siete grados, y un/a funcionario/a podrá ascender sucesivamente hasta el grado 7 de su nivel, que es lo que se denomina carrera administrativa.

Nivel A (Licenciatura universitaria, Ingeniera o Arquitectura): Desempeñan actividades directivas o profesionales.

Nivel B (Diplomatura universitaria, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o Formación Profesional de tercer grado): Desarrollan actividades de colaboración y apoyo a las funciones del nivel A y las profesionales propias de su titulación.

Nivel C (Título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente): Desempeñan tareas de ejecución.

Nivel D (Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente): Desarrollan tareas auxiliares o análogas.

Nivel E (Certificado de Escolaridad o equivalente): Desempeñan tareas de asistencia subalterna.



En cuanto al **PERSONAL EXTERNALIZADO** ya se ha comentado que se observa una clara feminización, con un 73,9% de mujeres. La distribución en cada uno de los servicios es la siguiente:

SERVICIOS	Nº			%		GAP <sup>9</sup>
	TOTAL	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	
Juventud	1	5	1	5,9%	3,3%	2,5%
Servicios Sociales	1	1	-	1,2%	0,0%	1,2%
Comedor saludable	1	1	-	1,2%	0,0%	1,2%
Podología	1	1	-	1,2%	0,0%	1,2%
Ludoteca	3	2	1	2,4%	3,3%	-1,0%
Casa de Cultura (servicios)	1	5	2	5,9%	6,7%	-0,8%
Polideportivo (servicios)	7	30	9	35,3%	30,0%	5,3%
Escuela Infantil "Ttipi-Ttapa"	27	27	-	31,8%	0,0%	31,8%
Escuela de Música	21	11	17	12,9%	56,7%	-43,7%
Jubiloteca	2	2	-	2,4%	0,0%	2,4%
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>85</b>	<b>30</b>			

Podemos comprobar cómo las mujeres se ocupan fundamentalmente en los Servicios del Polideportivo que ofrece puestos de limpieza y monitorado (35,3% de todas las mujeres ocupadas); y la escuela infantil, donde la totalidad de la plantilla es femenina. Por el contrario los varones están más presentes en la Escuela de Música.

Al igual que en el caso de la plantilla municipal se observa una clara segregación horizontal, y más en este caso en el que los servicios externalizados se corresponden con sectores tradicionalmente feminizados lo que explica la mayor presencia de mujeres.

El **personal técnico** percibe que hay más presencia femenina en la plantilla municipal—aunque las cifras no avalan esta idea— y señalan una mayor presencia masculina en los puestos de alguaciles y mantenimiento; y mujeres en puestos de administración, cultura... algo que evidencian los datos.

*"Luego está lo típico de hombres que son mantenimiento obras y jardinería, pero jardinería hay muchas mujeres (...). En los eventuales sí son más mujeres, (...)... y atención al público es la mayoría femenina tanto en cultura, recepción, biblioteca son chicas, deportes también". Personal Técnico.*

<sup>9</sup> La **DIFERENCIA POR GÉNERO** (Brecha de Género o Gender Gap) nos aporta información de la distancia entre mujeres y hombres en relación a un aspecto concreto. En este caso, busca medir la diferencia por género en la ocupación de determinados puestos, es decir, la presencia de segregación vertical u horizontal.

El cálculo se realiza hallando la diferencia de los porcentajes de mujeres y hombres en una determinada categoría profesional. Estos porcentajes se calculan respecto al número total de mujeres u hombres respectivamente.

Gender Gap = % mujeres en categoría X [calculado sobre el total de mujeres] –  
% varones en la misma categoría X [calculado sobre el total de hombres]



Hay áreas que sí se señalan como claramente feminizadas, como Servicios Sociales o Euskera, algo generalizable a otros municipios. En éstas la plantilla es mayoritariamente femenina, aunque en el caso del Euskera se señala que esa proporción no es paralela en el caso de los cargos de representación política.

*"En Navarra hay como 30 servicios de euskera y solemos hacer cada mes una reunión de coordinación. En esas reuniones de 30, 25 somos chicas y es una área muy feminizada; y a nivel de concejales creo, no tengo el dato pero diría que más chicos que chicas. Por lo menos que cuando se han hecho escritos a nivel de varios ayuntamientos, yo creo que los firmantes son más chicos". Personal Técnico.*

Las personas representantes de **asociaciones** igualmente perciben que las mujeres están más presentes en los servicios de atención directa a la ciudadanía.

*"A mí siempre me atienden chicas... ¿no? Tengo la sensación de que la administración aquí es...". Asociaciones.*

En algunos ámbitos se observan **CAMBIOS** en los últimos años, concretamente en el ámbito deportivo se ha visto una evolución. De ser un "mundo de hombres" se ha pasado a un equilibrio entre mujeres y hombres.

*"Sí que hubo un tiempo, pero te estoy hablando hace muchos años, en que sí que yo notaba que yo estaba en un mundo de hombres (Deportes)". Personal Técnico.*

*"El mundo deportivo se está diversificando muchísimo y eso se nota". Personal Técnico.*

Además en las nuevas contrataciones se van incorporando mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

*"Sí que es cierto que hay diferencias en mantenimiento y obras, son hombres y los municipales también son todos hombres; aquí sí que ha habido un avance. Se han jubilado varios hombres y los que los han sustituido son mujeres. Aquí ha cambiado el perfil". Personal Técnico.*

O en el área de Obras con contratos de Empleo Social.

*"Claro, sí, en la calle, en obra pública solamente contratos de verano, ¿no? Se suele ver alguna... pero no suele ser lo habitual". Asociaciones.*

*"Muchas veces temporales de concursos que hacen y esas cosas de empleo social". Asociaciones.*

Este estudio se centra fundamentalmente en el Ayuntamiento del Valle de Aranguren, sus recursos y sus actuaciones. Pero además hay otras administraciones que desempeñan un papel fundamental y estratégico en el territorio. Nos referimos a los **SERVICIOS EDUCATIVOS Y SANITARIOS** que son competencia de la Comunidad Foral de Navarra.

En el Valle de Aranguren hay un Colegio Público con la siguiente plantilla:

COLEGIO PÚBLICO SAN PEDRO	Nº			%	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Equipo directivo	4	3	1	75,0%	25,0%
Profesorado	73	58	15	79,5%	20,5%
Conserjería	3	1	2	33,3%	66,7%
Servicio de Limpieza	6	6	-	100,0%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>79,1%</b>	<b>20,9%</b>

Plantilla del Colegio Público San Pedro según puesto y sexo. año 2019.



Es una plantilla muy feminizada. Un 79,1% de los puestos están ocupados por mujeres, al igual que un 79,5% de profesorado, porcentajes que se mantienen similares en el equipo directivo. El Servicio de limpieza es totalmente femenino: un 100%.

Aunque no se dispone de datos cuantitativos del servicio de comedor, desde el centro educativo se informa que es atendido mayoritariamente por mujeres. Así como los órganos de coordinación y participación, como el Consejo Escolar.

*"En los órganos internos de coordinación todas las coordinadoras son profesoras y también el Consejo Escolar está constituido por todas mujeres, excepto el secretario". Personal Técnico.*

En el caso del personal del Centro de Salud no se dispone de información cuantitativa, pero se comunica que el 80% del personal sanitario son mujeres.

*"Aquí solo hay dos hombres médicos el resto mujeres". Personal Técnico.*

## ESTRUCTURAS PRESENTES EN EL MUNICIPIO PARA TRABAJAR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

---

El Ayuntamiento del Valle de Aranguren ha puesto en marcha en el año 2019 el Servicio de Igualdad integrado en la Comisión Municipal de Servicios Sociales, denominada **COMISIÓN DE SERVICIO SOCIAL, IGUALDAD Y SANIDAD**.

No existe una Comisión ni partida presupuestaria específicas de Igualdad, como sí sucede en otros servicios como Euskera, Educación, Cultura o Medio Ambiente, pero se prevé disponer de una partida específica en el año 2020.

La Comisión de Servicio Social, Igualdad y Sanidad está compuesta por una presidencia –ocupada por una mujer– y dos personas técnicas: Trabajadora Social de Servicios Sociales –con funciones de Secretaria de la Comisión– y Técnica de Igualdad. Además de 7 Presidencias de la Concejalías (4 mujeres y 3 hombres)

Su **objetivo** es la creación de un espacio de trabajo municipal en materia de políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres y su **función** fundamental es *"integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las competencias municipales"*, para ello se prevé el desarrollo de las siguientes tareas:

- generar propuestas de trabajo;
- dar seguimiento a las políticas públicas de igualdad municipales que se implementan desde el servicio; y
- crear canales para el intercambio de información, dudas, buenas prácticas, etc.

El calendario de reuniones establece un encuentro de la Comisión cada mes o mes y medio, en función del volumen de trabajo. En la práctica los asuntos referidos a los Servicios Sociales ocupan la totalidad de los temas tratados restando espacio para los asuntos competencia del Servicio de Igualdad.





En el año 2019 se ha elaborado un "Protocolo Local para la prevención y atención de agresiones sexistas en espacios festivos en el Valle de Aranguren" que determina las estructuras de gestión:

1. Mesa gestora de comunicación. Constituida por Alcaldía, Área de Igualdad y Jefatura del Servicio de Agentes Municipales.
2. Junta de Portavoces. Espacio informático municipal y de toma de decisiones.
3. Mesa contra las agresiones sexistas en fiestas.

La **MESA CONTRA LAS AGRESIONES SEXISTAS EN FIESTAS** es un órgano participativo y consultivo liderado por el Servicio de Igualdad y que se ha creado en junio de 2019 durante las últimas fiestas de Mutilva y que también se activa para las fiestas de los concejos de Tajonar, Aranguren, Labiano y Zolina.

Esta estructura está compuesta por una Presidencia –ocupada por una mujer– y 12 Concejales: 5 mujeres y 7 hombres. La Técnica de Igualdad hace las funciones de Secretaria de la Mesa.

Su **objetivo** es la creación de un espacio participativo para consensuar las actuaciones a poner en marcha en relación con cada agresión sexista ocurrida, con el fin de proponer y desarrollar actuaciones de rechazo y condena.

Se constituye como un espacio de trabajo permanente, previo y posterior a las fiestas patronales. Además de sus funciones en materia de prevención y análisis de los casos más graves, esta Mesa tiene conocimiento de la actuación municipal ante las agresiones sexistas, cuando éstas se producen, y contribuye al llamamiento a la movilización ciudadana en los casos que se valore.

Se planifican las acciones a realizar dependiendo de la calificación de la agresión sexista y se reúne cada vez que se da una agresión en el espacio festivo.

Además la Técnica de Igualdad participa en la **RED DE TÉCNICAS DE IGUALDAD DE ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA**. Ésta se organiza en reuniones mensuales de Técnicas de Igualdad de las diferentes Entidades Locales de Navarra que cuentan con esta figura en su Ayuntamiento. En esta Red se desarrolla un trabajo conjunto en áreas que afectan a todos los municipios o en temas relacionados con la Administración de la Comunidad Foral. Sirve de apoyo a la labor en los Ayuntamientos o Mancomunidades, así como de espacio de empoderamiento colectivo de este perfil profesional.

Actualmente está compuesta por 25 técnicas municipales. Sus funciones principales son:

- Intercambio de conocimiento, información y buenas prácticas.
- Ejecución de acciones conjuntas de sensibilización.
- Diseño de líneas de actuación conjunta.
- Establecimiento de un marco de intervención común y consensuado.

Con la **ADMINISTRACIÓN FORAL** no se mantiene una estructura estable pero sí existe coordinación a lo largo del año para diferentes temas: planificación anual y principales líneas de trabajo, campañas de sensibilización, etc. que se concretan en tres reuniones anuales.

El objetivo es trasvasar información de manera bilateral y conseguir la coordinación y está compuesta por las técnicas municipales y representantes de cada subdirección del INAI.



## MEDIDAS PARA LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD EN LAS ÁREAS MUNICIPALES.

---

La aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas precisa de la puesta en marcha de una serie de iniciativas que proporcionen al personal técnico herramientas que orienten y faciliten su tarea. Estas pueden ser, por ejemplo, legislación sobre las normas y criterios de contratación, manuales para la transversalidad, ordenanzas para un uso inclusivo del lenguaje e imágenes, instrucciones para la recogida de datos desagregados por sexo, diseño de indicadores de género para la evaluación de las políticas...

El uso de estas herramientas precisa de una cultura organizacional que explicita el trabajo para la igualdad como uno de sus ejes de trabajo y que defina un proceso lógico con la siguiente secuencia: sensibilización ⇒ formación ⇒ aplicación/creación de herramientas ⇒ evaluación.

En el Ayuntamiento del Valle de Aranguren no se ha abordado el trabajo para la igualdad de manera explícita hasta el año 2019, esto ha tenido como consecuencia que no se haya elaborado ni implementado ninguna herramienta –como las citadas anteriormente– para la aplicación de la perspectiva de género en las políticas municipales.

Pero sí se pone de manifiesto cómo la presencia del tema de la igualdad en los debates sociales y políticos ha creado una mayor sensibilización y capacidad de análisis que se traduce en cambios en el enfoque de las acciones. Esto parece estar provocando que, aún sin hacerlas explícitas, se vayan incorporando nuevas prácticas a partir de reflexiones sobre el género y la desigual posición de mujeres y hombres.

Se han dado unos primeros pasos que es importante identificar y destacar porque será necesario tenerlos en cuenta en futuras intervenciones y que se describen a continuación.

### INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS MECANISMOS DE CONTRATACIÓN.

Desde diferentes instancias de la administración se han puesto en marcha iniciativas que facilitan el trabajo de las áreas municipales, como la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos de Navarra que menciona la inclusión de cláusulas sociales entre las que se recoge la igualdad de género.

En su artículo 64. Criterios de adjudicación se incluye de manera explícita:

*"Los criterios de adjudicación de carácter social deberán tener una ponderación de al menos el 10% del total de puntos, y a tal efecto se valorarán cuestiones relacionadas con el objeto del contrato, tales como la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, o en situación o riesgo de exclusión social; **la igualdad de mujeres y hombres**; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la participación de profesionales jóvenes y de entidades o sociedades de profesionales de dimensiones reducidas; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción; criterios éticos y de responsabilidad social aplicada a la prestación contractual; la formación, la protección de la salud o la participación de las trabajadoras y los trabajadores de la prestación; u otros de carácter semejante".*

En el caso concreto del Ayuntamiento del Valle de Aranguren, desde el Área de Obras se menciona la planificación de acciones formativas para la inclusión de estas cláusulas en la contratación y que está pendiente de realizarse.



## RECOGIDA DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.

El poder disponer de esta información y ver su evolución nos permitirá analizar las diferentes formas de participar de mujeres y hombres e identificar posibles obstáculos y también facilitadores para el acceso y control de recursos y beneficios.

Todas las áreas que han aportado información para la elaboración de este estudio han presentado datos desagregados por sexo. Han sido: Cultura, Deportes, Educación, Euskera, Juventud y Servicios Sociales.

Desde algunas áreas, como **Deportes**, se comenta que la información sobre el sexo de las y los participantes no se solicita en todos los casos y para disponer de este dato es necesario confeccionar las listas manualmente a partir del nombre de la persona inscrita.

Se expresa la complicación de la recogida de datos en algunas actividades, como en el Área de **Cultura**. Las entradas son compradas a través del teléfono 012 y no se registra sexo ni edad; o se venden directamente en taquilla por lo que no hay registro de quien las compra ni de quién es finalmente él o la usuaria.

En las actividades en las que se requiere inscripción se expresa la disponibilidad, por parte de las áreas responsables, de intentar solicitar todos los datos necesarios para poder proceder a un seguimiento de las características sociodemográficas de la participación.

*"En las que se requiere inscripción sería fácil, las tienes registradas y podíamos pedir un dato más. Las inscripciones las hace el 012. Les podría pedir todos los datos que necesitáramos, en este caso, género y edad o sea con pedirle la fecha de nacimiento de la gente cuando se inscribe". Personal Técnico.*

*"Si luego tienes esos datos sí podría sacar de cada actividad cuántas mujeres y cuántos hombres y la edad que tienen, en las actividades no sería difícil". Personal Técnico.*

En el **Centro de Salud** se hace siempre una recogida de datos desagregada por sexo, aunque se han identificado problemas al no contemplar en las plantillas de registro la posibilidad de incluir a dos personas del mismo sexo como progenitores o personas con sexo diferente al asignado.

El personal técnico plantea dudas sobre la confidencialidad de estos datos y el ataque a la privacidad que puede suponer la demanda de información sobre la edad o el sexo. Ya este dilema se planteaba en el caso de los registros de las mujeres víctimas de la violencia de género. Se cuestiona si sería ético el hecho de compartir esta información que se considera que podría invadir la privacidad de las personas.

*"No pedimos (...) es que me da hasta cosa pedirlo te lo digo, no es una cosa... género, pues no sé..., pero creo que les obligas a definirse también, no lo tengo claro, me genera dudas. En la casilla no sabe no contesta, de hecho se está empezando a poner, me genera dudas, a ti qué te importa, qué más da...". Personal Técnico.*

## USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE E IMÁGENES.

En la actualidad no se ha elaborado ninguna ordenanza o normativa para ser utilizada por el personal municipal. Se está aplicando en función de la sensibilización del personal que cuando lo han planteado a las y los responsables políticos han recibido su aprobación.

*"A mí me parece importante personalmente. No lo hemos discutido en una comisión, pero si un día hubo un planteamiento con los concejales y yo les comenté, a partir de ahora los documentos los intentaré sacar en esta línea y les pareció bien, sin más. No ha habido un planteamiento serio". Personal Técnico.*



## PLANIFICACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS MUNICIPALES.

El proceso de planificación supone momentos de registro, análisis, reflexión, propuestas y priorización que no se realizan en la práctica y, en consecuencia, no se incorpora una mirada feminista de manera consciente y sistemática en la planificación de actuaciones de los distintos servicios.

El personal técnico considera que hace un incipiente análisis de género y está introduciendo cambios a partir de sus propias percepciones y reflexiones.

*"En la memoria, cada año, en la memoria... pero la intuición que te va marcando en las sensaciones lo que ves cada día, ensayo y error, eso es...". Personal Técnico.*

*"Yo lo intento pero desde el desconocimiento desde lo que tienes o te interesa, cada uno. Si es un tema que te interesa, pero no hemos recibido formación, entonces, que es un tema que te interesa y te parece importante pues como otras cosas a nivel particular". Personal Técnico.*

Desde los diferentes ámbitos sí que se ponen en marcha iniciativas o adaptaciones en algunas acciones que orientan sus objetivos a la igualdad. Se relacionan a continuación aquellas que han sido mencionadas por el personal técnico:

- Análisis de la participación de mujeres y hombres en las tareas de cuidado de menores. Se proponen actividades dirigidas a las criaturas que inviten a la participación de los padres.

*"Las madres acompañan más a los niños a las actividades, pero sí que se ve últimamente que los padres también sí que se suman. Siempre promocionamos las actividades que antes se llamaban infantiles como familiares, como momentos para disfrutar en familia y acudir a ver espectáculos que eran más la madre con los niños y el padre se quedaba más en el bar. Se ve una tendencia que ellos también participen, así que va un poco a mejor, despacio pero...". Personal Técnico.*

- Análisis de la participación de las mujeres en actividades deportivas. Ante una desigual participación de mujeres y hombres se han planteado preguntas para diseñar nuevas actuaciones y/o implementar procedimientos que facilitan la participación de ambos.

Como ejemplos de cuestiones que se han planteado: ¿por qué las mujeres mayores no participan en X actividad? ¿qué está fallando? ¿por qué no les llega la publicidad? ¿por qué no les interesa la oferta? Como consecuencia se ha programado un refuerzo de la publicidad en sus lugares de reunión y el diseño de actividades específicas para ellas.

- Análisis de la participación de los varones en las actividades deportivas.

Con preguntas como: ¿por qué los hombres no participan en fitness, pilates o yoga? ¿por qué la actividad no les gusta? ¿será porque la consideran muy femenina? ¿O porque el grupo es exclusivamente de mujeres? Se ha reflexionado sobre qué actividad se puede introducir en el programa fitness que pueda resultar atractiva para los hombres o qué métodos de captación se pueden implementar (las mujeres invitan a sus parejas a participar, se intenta ubicar juntos a los hombres para que se sientan más cómodos...).

- Análisis de la participación de las chicas y chicos en las acciones del Servicio de Euskera. Se presta atención al número de chicas y chicos que participan en cada actividad con la idea de implantar mecanismos correctores. Se expresa la complicación de poder ofertar actividades en las que participen de manera equilibrada chicas y chicos y cómo los horarios se convierten en auténticos filtros de la asistencia de unas u otros, ya que puede coincidir con el desarrollo de otras actividades en las que o participan chicas o lo hacen chicos.



*"(Era) El sábado lo cambiamos a viernes y nos ha pasado esto (solo participan chicos)... Pues ahora mismo estamos que no sabemos qué hacer, porque si lo hacemos un día nos faltan unos y si no lo hacemos otro día nos faltan otros. (...). Es un poco complicado". Personal Técnico.*

- Análisis de los obstáculos de las mujeres para el acceso y permanencia en el mercado laboral y la incorporación de mecanismos correctores en los Programas de Empleo Social.

*"Cada vez pienso más en caso que lo que son familias monoparentales, con un empleo normalizado, con un horario que pueda conciliar con un colegio, con... nosotros en Empleo Social Protegido, por eso se tiende principalmente al contratar mujeres porque pueden flexibilizar ese horario si no es imposible". Personal Técnico.*

- Análisis de la participación de chicas y chicos en el Centro Juvenil.

Con preguntas como: ¿por qué hay más participación masculina en el Aranetxea? ¿Tendrá que ver que tiene una sala con un fútbolín, un billar, un pimpón y unos dardos?... A partir de estas reflexiones se inicia la planificación de juegos de otro tipo "hay que darle mucho al coco", que no son necesariamente competitivos, juegos de mesa "raros", sorpresa...

*"En el grupo intercuadrillas que tenemos, que hacemos los viernes de noviembre, siempre ha sido la participación masculina. Es cierto que claro que Aranetxea estaba formado como estaba formado, tiene una sala arriba que tiene un fútbolín, un billar, un pimpón y unos dardos, todo tíos; y entonces los juegos que empezamos a hacer eran siempre de perfil masculino y era imposible encontrar una cuadrilla de chicas y hemos ido metiendo otro tipo de juegos y este año han ganado unas chicas (...), se ha intentado meter otros juegos de otro tipo, es ir quitando otros juegos y se metían otros juegos como sorpresa y sobre todo para que les apetezca venir ya que ganen o no ganen es lo de menos, pero sí que han participado dos cuadrillas de chicas, pero claro hay que darle mucho al coco...". Personal Técnico.*

Se han puesto en marcha algunas **ACCIONES ESPECÍFICAS** orientadas a la igualdad como las siguientes:

- Creación de equipos y torneos femeninos de fútbol.
- Organización de servicios de guardería de manera paralela a actividades para madres y padres.
- Organización de actividades dirigidas al público familiar para favorecer la participación de los padres.
- Organización de actividades lúdicas que incluyan contenidos de género.

*"En cuanto a contenido siempre buscamos cosas que también hablen de género, de romper roles, de igualdad, espectáculos cada vez hay más producciones de circo, teatro, que meten transversalmente esos temas, y de alguna manera van sembrando y generalmente si vienen a verlo en familia se van y lo llevan a casa en familia; con lo cual es el tema del cuento que luego se lo cuentas al niño de noche; ahí vas intentando de alguna manera casi más intuitiva, porque no tienes un protocolo". Personal Técnico.*

También se comenta desde algunas áreas que no hay un planteamiento serio de introducir modificaciones que puedan favorecer la participación de las mujeres en actividades en las que están infrarrepresentadas, algo que sí se hace, por ejemplo, cuando se observa una baja participación de los diferentes grupos de edad.

Se trabaja en función de la demanda pero no se analizan las causas de las diferencias ni se proponen mecanismos correctores.



*"Un planteamiento serio desde un programa deportivo que nos hayamos sentado seriamente a decir, oye pues mira vamos a intentar... no ha habido". Personal Técnico.*

*"Nosotros aquí vamos sobre la demanda". Personal Técnico.*

Algunas áreas municipales, como Urbanismo o Registro, no consideran que las desigualdades entre mujeres deban tenerse en cuenta para la planificación de sus áreas. Entienden que es una cuestión que no afecta ni compete a sus ámbitos de intervención. Se está ignorando que la desigualdad es una cuestión estructural y que afecta a la totalidad de las prácticas.

## PLANIFICACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CENTRO EDUCATIVO.

El Colegio Público San Pedro trabaja el tema de la igualdad dentro de la Comisión de Convivencia. En este marco se han desarrollado diferentes actuaciones:

- Incorporación de la igualdad en las actividades y programaciones del centro escolar.
- Desarrollo de actuaciones para la educación afectivo-sexual y la igualdad de género en 4º y 6º de Educación Primaria. Esta actuación está incluida en el Plan de Acción Tutorial y es ejecutada en colaboración con la APyMA y consiste en el desarrollo de dos sesiones en cada uno de los grupos por parte de una psicóloga experta perteneciente a un equipo externo.
- En algunas ocasiones también se ha realizado un taller de sensibilización para las familias en el que participa un importante número del profesorado y que es organizado por el Servicio de Evaluación, Calidad, Formación, Igualdad y Convivencia. Sección de Igualdad y Convivencia del Gobierno de Navarra.
- Incorporación de un uso de lenguaje inclusivo.
- Se ha intervenido en el tiempo del recreo-patio reconfigurando el uso de los espacios. Se inició con los "miércoles sin balón" y se ha ampliado a los viernes, en los que se planifican juegos inclusivos y participan tanto tutoras y tutoras como alumnado al completo.

*"En el momento inicial hubo rechazo e incluso no se ocupaba el espacio que antes se destinaba a jugar a fútbol. Ahora lo llevan bien y no se cuestiona. Está integrado, llevan así cuatro años. Y ahora están con el tema de los viernes, que también está funcionando. Quieren conseguir un centro inclusivo y que esto lo sea también en el momento del juego y del patio. Que ninguna criatura se quede sin jugar. Para hacer grupo, cole. Cada clase plantea a qué van a jugar y juega toda la clase. Los viernes suelen ser de foto. Todo el mundo está muy contento. Se trabaja desde la tutoría y se van cambiando los juegos". Personal Técnico.*

- Participación en las actividades organizadas por el Ayuntamiento para conmemorar el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

*"Campaña 25N: Se participa en las actividades que se programan desde el Ayuntamiento. Se trabaja en 6º Primaria y se prepara una actuación para incluirla en el programa". Personal Técnico.*

- Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de nuevas dotaciones escolares.

*"Por ejemplo con el nuevo cole, desde el Departamento de Educación, se están teniendo en cuenta cada vez más no hacer espacios solo para un uso, como pueden ser juegos dirigidos (...) fútbol (...) pero estamos empezando en eso". Personal Técnico.*



### DESARROLLO Y APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN PARA LA PLANTILLA MUNICIPAL.

El Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Aranguren para el personal laboral en vigor fue publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 219, de 13 de noviembre de 2018. Dicho convenio recoge numerosas medidas para atender a las necesidades de conciliación de la plantilla.

Durante el año 2018 se han utilizado las siguientes medidas:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISFRUTADAS DURANTE 2018.		
TIPO DE MEDIDA	MUJERES	HOMBRES
Licencia no retribuida por asuntos propios (Art. 3.19. Convenio colectivo para personal laboral)	Euskera. 1 licencia de un mes. Oficina de Atención Ciudadana. 2 licencias de un mes (una por cuidado de criaturas). Servicios Sociales. 1 licencia de un mes.	Jardines. 2 licencias de tres meses.
Reducción de la jornada de trabajo (Art. 3.21. Convenio colectivo para personal laboral)	3 reducción de una hora/día.	
Excedencias especiales por cuidado (Art. 3.22. Convenio colectivo para personal laboral)	Ninguna.	
Jornada de trabajo	Toda la plantilla tiene jornada completa salvo 3 trabajadoras (servicios sociales) que trabajan al 68% de la jornada (5 horas cada día).	

La plantilla consultada comenta las facilidades para poder adaptar horarios en función de las necesidades de conciliación, que pueden variar en diferentes periodos del año.

*"Pues unos hijos, otro separado, pero bueno, en ese aspecto nunca hemos tenido problema, siempre se ha conciliado (...) cuando le toca a uno los hijos o lo que sea pues cambian los turnos, se adaptan". Personal Técnico.*



## CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL PARA EL TRABAJO DE IGUALDAD.

El Ayuntamiento del Valle de Aranguren en el último año ha organizado un Plan de Formación para personal político y técnico y ciudadanía. Hasta este momento no habían participado en acciones formativas, con alguna excepción. En estos casos se había hecho en el marco de la actividad profesional o de ocio ajena al desempeño en el Ayuntamiento.

Un concejal refiere que ha participado en dos acciones formativas –en el curso 2017-2018– impulsadas por el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra en el marco del programa Skolae, ya que el centro en el que trabaja era parte del proyecto piloto. Las acciones fueron:

1. El valor de la acción coeducadora: dos sesiones de sensibilización al claustro con un total de 5 horas, a cargo de Carmen Ruiz Repullo.
2. Itinerarios para la coeducación. Módulo 3. Con una duración de 35 horas y con los siguientes contenidos: Capacidad crítica para el cambio; Autonomía personal, independencia económica; Liderazgo y participación social; y Educación de los sexos.

Una empleada como administrativa ha recibido sensibilización y formación por pertenecer a un equipo de balonmano de mujeres. Participó además en un diagnóstico de su equipo y del mundo deportivo en el que desarrollaban su ejercicio.

Se reconoce –especialmente por parte del personal técnico– la necesidad de unificar criterios y compartir las diferentes estrategias que ya se están poniendo en marcha. Se debería crear un marco de acción común para toda la acción municipal.

*"Habría que unificar criterios. Cada uno por su lado seguro utilizará pero sí habrá cosas que si pones en común, pero como entidad deberíamos estar en la misma línea y criterios". Personal técnico.*

Como se comentaba al inicio de este epígrafe en septiembre de 2019 se ha iniciado el desarrollo de una línea estratégica de formación siguiendo las recomendaciones que marca el documento: “La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales”. Este documento de trabajo establece como línea estratégica 2ª, la capacitación técnica y política para la incorporación del enfoque integrado de género en la Entidad Local, paso previo al inicio de procesos de trabajo municipales desde el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres.

El **PLAN DE FORMACIÓN** se ha dirigido a personal del Ayuntamiento; personal político y agentes sociales y ciudadanía.

Los datos de participación han sido los siguientes:

PARTICIPANTES ACCIONES FORMATIVAS	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Personal político (1 grupo)	17	8	9
Personal técnico (2 grupos)	32	24	8
	12	12	-
Ciudadanía y agentes sociales (1 grupo desarrollado y 1 grupo previsto)	4	4	-
	6	5	1





TOTAL	71	53	18
-------	----	----	----

Datos de participación en el Plan de Formación Interna. 2019. Ayuntamiento del Valle de Aranguren.

Se han llevado a cabo 4 sesiones de formación de 6 horas de duración cada una, excepto la dirigida a ciudadanía y a agentes sociales que ha sido de 4 horas.

Se incluye alguna información destacable sobre el desarrollo de este Plan de Formación:

- Se convocó una sesión para personal político en la que ha participado la totalidad de la Corporación municipal. También se había invitado a los concejos y participó el Concejo de Aranguren.
- Se organizaron dos sesiones para personal técnico, una con un horario especial dirigido a trabajadoras familiares, Servicio de Deportes y Administración del Servicio Social. Ha participado personal de todos los servicios municipales –como mínimo una persona de cada uno– excepto el Servicio de Mantenimiento. La valoración expresada por las personas participantes ha sido positiva. En total han sido 44 participantes (36 mujeres y 8 hombres).
- Se programó una sesión de 4 horas para ciudadanía y agentes sociales. Se inscribieron únicamente 4 ciudadanas (una en representación de la APyMA) por lo que se decidió posponerla para el mes de noviembre en la que se cuenta ya con 6 personas (4 representantes de asociaciones y 2 ciudadanas).

## FACILITADORES Y OBSTÁCULOS PARA LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD.

Se han identificado algunos elementos que pueden **FACILITAR** la aplicación de la transversalidad de género en la acción municipal:

1. Compromiso explícito del Ayuntamiento que se ha concretado con la creación del Servicio de Igualdad con la incorporación de una Técnica de Igualdad y que está en proceso de implantación.
2. Definición del Servicio de Igualdad con un componente estratégico y práctico.
3. Existencia de un Plan de trabajo que incluye las siguientes acciones:
  - Elaboración del Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Valle de Aranguren.
  - Elaboración del Pacto Local por los Cuidados, la Corresponsabilidad y la Conciliación (pendiente de aprobación).
  - Elaboración de Protocolos locales de actuación ante la violencia contra las mujeres.
  - Puesta en marcha de un nuevo Servicio de Asesoría Jurídica para la mujer y familia.
  - Creación de un Servicio de Información y Atención a la diversidad sexual e identidades de género.
4. Existencia de una Mesa Técnica que puede constituirse en una estructura para la integración de la perspectiva de género en las diferentes áreas municipales.
5. Puesta en marcha –en el año 2019– del Plan de Formación Interna sobre igualdad y perspectiva de género dirigido a personal político, técnico, ciudadanía y agentes sociales.



Se han identificado algunos **OBSTÁCULOS** para la aplicación de la transversalidad de género en la acción municipal y para la constitución de la Corporación Local y el Ayuntamiento en una organización "modelo de igualdad".

1. Algunas áreas municipales no asumen que las políticas de igualdad corresponden a toda la organización al completo y no son responsabilidad exclusiva de un área.
2. Falta de formación en igualdad y transversalidad de género por parte del personal político y técnico. A pesar de que ya se han iniciado acciones formativas en el año 2019 es necesario darles continuidad.
3. Mantenimiento de segregación horizontal en la plantilla municipal. Se reproducen los estereotipos de género en la ocupación de los puestos.
4. Mantenimiento de desequilibrios en la asignación de las presidencias de las Comisiones y Juntas del Ayuntamiento.
5. Falta de planificación en los servicios municipales, con momentos de evaluación y reflexión sobre las prácticas.
6. Falta de herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en todas las áreas municipales.



## EJE 2.

# CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

---

El espacio doméstico se configura como un territorio en disputa. El reparto igualitario de responsabilidades y tareas en el ámbito doméstico y de los cuidados sigue siendo un reto en la vida de mujeres y hombres. Este apartado pretende aportar una aproximación a la descripción de cómo se desempeñan mujeres y hombres en el espacio doméstico y en la organización de las tareas de cuidado en el Valle de Aranguren.

Hace ya unos años, cuando se comenzó a pensar en torno a las estrategias para conseguir un reparto equilibrado entre mujeres y hombres se empezó a hablar de **conciliación**, que se definió en el "Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España"<sup>10</sup>:

*"La conciliación de la vida familiar y la vida laboral como la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional".*

Este término fue tan ampliamente utilizado tanto mediática como políticamente, que se ha llegado a vaciar de contenido y a debilitar su significado, como se comenta en el informe: "De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones"<sup>11</sup>.

Por ello ya desde años se asiste a la emergencia y difusión de un nuevo término que responde de manera más acertada a las estrategias y a las metas: la **CORRESPONSABILIDAD**, que en el citado informe se define como:

*"la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados".*

Las políticas de conciliación se han limitado a regular permisos laborales dirigidos a mujeres y, sobre todo, se ha interpretado como una cuestión que sólo afecta y es responsabilidad de las mujeres. La corresponsabilidad pretende ampliar la mirada e incluir a todas y todos los agentes implicados en el reparto de responsabilidades y tareas en el ámbito doméstico y de los cuidados.

La corresponsabilidad puede concebirse como una nueva forma de pacto social que apunta simultáneamente en tres direcciones (Casado y Gómez, 2006)<sup>12</sup>:

1. Corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales: Estado, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc.
2. Corresponsabilidad entre varones y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales.

---

<sup>10</sup> Realizado por el Observatorio de la Igualdad del Instituto de la Mujer en 2005.

<sup>11</sup> Rivero Recuenco, Á. (dir.); Caunedo, P. y Rodríguez, A. 2008. De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Instituto de la Mujer.

<sup>12</sup> Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds). 2006. Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.



3. Corresponsabilidad entre los diferentes miembros de la familia, lo que podríamos denominar un pacto intergeneracional que habitúe a la responsabilización colectiva en el sostenimiento económico-afectivo del hogar.

Como comenta López (2006)<sup>13</sup> la conciliación de la vida familiar y laboral nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad dentro de la familia, entre los cónyuges fundamentalmente, y corresponsabilidad de todos aquellos que de alguna manera tienen en sus manos la posibilidad de facilitar o dificultar esa conciliación: empresa, Estado y sociedad en general.

La conciliación y corresponsabilidad son temas que se mantienen presentes en la agenda política. El pasado mes de marzo se elaboró el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** que incluye entre las principales novedades<sup>14</sup>:

1. Adaptación de la jornada para hacerla más flexible.
2. Cambios en el permiso por nacimiento de hijo o hija: ampliación a 8 semanas.
3. Derecho a permiso de lactancia para los dos progenitores.
4. Reserva de puesto de trabajo hasta 18 meses si ambos se acogen a la excedencia por cuidado de hijas y/o hijos.
5. Permiso retribuido por parto prematuro.
6. Mayor protección en caso de despido, en caso de embarazo y parto.
7. Creación de Registro Salarial por Género en las empresas.
8. Obligación de elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Los epígrafes en los que se ha organizado la información de este apartado son los siguientes:

CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Diferencias en el uso de los tiempos en cifras.</li><li>▪ Percepciones de las diferencias en el uso de los tiempos.</li><li>▪ Recursos de atención para la conciliación y corresponsabilidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Recursos para el cambio de estereotipos de género en la responsabilidad de los cuidados.</li><li>▪ Movilidad y urbanismo para conciliar.</li></ul>

<sup>13</sup> López López, M<sup>a</sup> Teresa en Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds). 2006. Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.

<sup>14</sup> Elaborado por David Rodríguez. Experto Laboral. <https://clubdemalasmadres.com/author/david/>



## DIFERENCIAS EN EL USO DE LOS TIEMPOS EN CIFRAS.

Cuantificar los tiempos dedicados a las múltiples tareas que se incluyen bajo la etiqueta de trabajos domésticos y de cuidado es un cometido complejo. Se han hecho esfuerzos con la elaboración de estadísticas pero éstas hay que entenderlas como una aproximación a la realidad ya se que encuentran algunas limitaciones dada la complejidad de estas tareas y los diferentes modos de concebirlas para cada persona.

Nos podemos preguntar: ¿qué registro cuando hago dos o más tareas a la vez (cocinar, poner la lavadora, cuidar a menores...)? ¿Entendemos con claridad cuáles son las tareas de cuidado? ¿No se mezclan —en ocasiones— tareas de la vida privada con tareas de cuidado? ¿Mujeres y hombres entienden de la misma manera las categorías? Etc.

El Instituto de Estadística de Navarra realizó en el año 2008 la "Encuesta social monográfica sobre conciliación de la vida laboral y familiar"<sup>15</sup> en la que se integraron indicadores de género que han permitido visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres. En su informe concluyen lo siguiente:

*"Se puede afirmar que las mujeres se ocupan en mayor proporción que los hombres de prácticamente todas las tareas y obligaciones familiares con respecto al hogar, la atención de niñas y niños menores de 15 años y el cuidado de dependientes. Donde se dan las mayores diferencias es en el cuidado de niños. Por cada hombre que cuida a un niño menor de 3 años hay 8 mujeres.*

*Con respecto al nivel de esfuerzo que supone a las personas que trabajan compaginar la vida laboral con la familiar, las mujeres refieren grandes y enormes esfuerzos en mayor proporción que los hombres. Esto podría ser explicado por el hecho de que ellas realizan en mayor proporción tareas del hogar, cuidado de niños y dependientes. Ellas también creen en mayor proporción que los hombres que las obligaciones familiares condicionarán su vida laboral en mayor medida que sus homólogos masculinos".*

Para ilustrar estos comentarios se presentan algunas ratios referidas a los indicadores de género registrados. La cifra que se señala indica el número de mujeres que desarrollan cada tarea por cada hombre:

RATIO DE MUJERES QUE REALIZAN DIFERENTES TAREAS DOMÉSTICAS POR CADA HOMBRE	
Tareas	Indicador
Lavar, planchar o tender la ropa	2,4
Cocinar la comida o la cena	1,5
Fregar los platos o cacerolas	1,4
Limpieza de la casa	1,9
Compra	1,5
Tareas administrativas	1,0

<sup>15</sup> Instituto de Estadística de Navarra. 2008. Informe. Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Gobierno de Navarra.



RATIO DE MUJERES QUE SE OCUPAN PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DEL DEPENDIENTE QUE RESIDE EN EL HOGAR POR CADA HOMBRE	
Residencia dependiente	Indicador
En el hogar	1,2
Fuera del hogar	2,2

RATIO DE MUJERES QUE SE OCUPAN DE LOS NIÑOS/AS POR CADA HOMBRE <sup>16</sup>	
Edad de los niños/as	Indicador
Menor de 3 años	8,3
De 3 a 5 años	6,0
De 6 a 14 años	7,7

Ratios de mujeres que realizan diferentes tareas por cada hombre. Navarra. 2018.  
Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Se puede comprobar cómo en todos los casos el número de mujeres que asumen las tareas domésticas y de cuidado es superior al de hombres; con una excepción, las tareas administrativas del hogar. Tal como se señala en las conclusiones de la Encuesta las mayores diferencias se presentan en el cuidado de hijas e hijos. Por cada hombre que se ocupa de las criaturas menores de tres años, lo hacen más de 8 mujeres; cifras muy similares aunque algo inferiores se dan en el cuidado de menores de 6 a 14 años, ya que por cada hombre que se ocupa de ellos lo hacen casi 8 mujeres.

Todo esto tiene un claro impacto en la vida laboral de las mujeres, como se refleja en la siguiente tabla:

RATIO DE MUJERES POR CADA HOMBRE EN FUNCIÓN DEL GRADO DE ESFUERZO QUE LES SUPONE COMPAGINAR LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR	
Nivel de esfuerzo	Indicador
Ninguno	0,4
Ligero	0,6
Grande	1,8
Enorme	4,0

Ratio de mujeres por cada hombre en función del grado de esfuerzo que les supone compaginar la vida laboral con la familiar. Navarra. 2018.  
Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Por cada hombre que declara que el hecho de compaginar su vida laboral con la familiar le supone un esfuerzo "enorme" lo hacen cuatro mujeres. Esta apreciación diferencial de las dificultades según el sexo debe interpretarse a partir de la tensión que se da entre los ámbitos del trabajo remunerado

<sup>16</sup> Referido a: cuando los entrevistados no trabajan y la persona que cuida principalmente del niño es un pariente.



y la familia —tradicionalmente separados por la división sexual del trabajo—, y en la asignación del ámbito doméstico y familiar a las mujeres (Rivero, 2018)<sup>17</sup>.

Además algo que no se contempla en esta encuesta es el **TIEMPO PROPIO Y PRIVADO**. Ese tiempo que tal como lo define Murillo (2006)<sup>18</sup> comprende el tiempo dedicado a una misma, en el que tienen cabida aficiones, lecturas, relaciones o formación. Es un tiempo que en la vida de las mujeres es muchas veces confundido y reducido a un conjunto de prácticas afectivas y materiales orientadas al cuidado y atención de las otras personas y que llegan a saturar la totalidad del tiempo libre disponible por las mujeres.

Esta información que se ha presentado se refiere a toda la Comunidad Foral de Navarra, pero se entiende que son datos totalmente trasladables al Valle de Aranguren y son coherentes con las percepciones de la población consultada que se refieren a continuación.

## PERCEPCIONES DE LAS DIFERENCIAS EN EL USO DE LOS TIEMPOS.

---

El reparto de las tareas domésticas y de cuidados se continúa describiendo como uno de los espacios donde se mantienen las desigualdades de manera más visible. A pesar de los cambios notables y los avances se siguen percibiendo diferencias en la dedicación y en la asunción de responsabilidades por parte de mujeres y hombres.

El trabajo doméstico y de cuidados a pesar de ser fundamental para el sostenimiento de la vida sigue teniendo un valor subsidiario sin beneficio económico y social. Tal como lo definen Fundación Mujeres<sup>19</sup>:

*"El trabajo doméstico es un conjunto de actividades destinadas a producir bienes y servicios orientados al mantenimiento y desarrollo físico, psíquico y social de quienes conviven en el espacio doméstico".*

*"El trabajo doméstico no tiene horario delimitado ni reglamentado y no produce reconocimiento ni ningún tipo de derecho".*

---

<sup>17</sup> Rivero Recuenco, Ángel (dir.), Caunedo, Paula y Rodríguez, Adelina. 2008. De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Instituto de la Mujer.

<sup>18</sup> Murillo, Soledad. 2006. El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Siglo XXI.

<sup>19</sup> Fundación Mujeres. 2007. Reparto de Tareas: Corresponsabilidad. Incluido en el Proyecto NEMESIS de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.



Las personas consultadas refieren cómo de manera general siguen siendo las mujeres las que asumen la carga de las tareas domésticas y de cuidado, aunque cada vez es mayor la presencia de varones en este tipo de tareas son ellas las que asumen la titularidad, las responsables de su desarrollo. Esto supone no solo la ejecución sino el seguimiento y control de todas las tareas para el sostenimiento de la familia tanto relacionadas con el cuidado del hogar como de todos los miembros de la familia.

*"Yo creo que es así, en eso ganamos por goleada, ya lo de ejecutar o no, no sé, pero lo de planificar sí. Estás en el trabajo, estás pensando en mil cosas". Personal Técnico.*

Los grupos consultados comentan cómo se siguen manteniendo expresiones del tipo: "me ayuda" incluso en población joven que revela el papel de una y otro, como cuidadora principal y como ayudante, respectivamente.

*"La figura de la mujer cuidadora sigue estando muy presente y en los ensayos de salud veo a las mujeres y a las chicas jóvenes cómo hablan. Siguen diciendo: me ayuda mucho". Personal Técnico.*

Se repiten comentarios que evidencian cómo las mujeres son las cuidadoras principales de las personas de su entorno, ya sean menores o mayores dependientes, en la misma línea de la información del apartado anterior. Así se percibe desde el ámbito de la **salud**,

*"La mujer sigue siendo la cuidadora principal, eso clarísimo y respecto a los niños creo que también, pero creo que algo está cambiando con los permisos de 8 semanas y los padres cuando nacen a los niños; creo que con un poco de suerte puede suponer un cambio, pero puede... acaba de empezar por lo cual". Personal Técnico.*

*"Vas al centro de salud y ves a los niños y a las niñas y están, no siempre, pero mayoritariamente con mujeres". Asociaciones.*

o desde el ámbito **educativo**,

*"En el colegio y también la participación en cuanto a las entrevistas que se suelen tener con las familias y en cuanto a las reuniones que se convocan. Es mayoritaria siempre la presencia de las madres, más que los padres. Aunque sí que hay un incremento de los padres en algunos casos, hay padres que son muy habituales en el cole, tanto en reuniones como en entrevistas y en cambio hay otros que no se les conoce, que es más la presencia de la madre la que está". Personal técnico.*

o en la atención a **personas mayores dependientes**.

*"En cuanto a cuidadoras está totalmente feminizado, hay un caso puntual que son hombres..." Personal Técnico.*

*"Los acompañantes de los jubilados normalmente son mujeres (...) La mayoría lo son". Personal Técnico.*

*"Yo sigo teniendo esa sensación, es más sensación, más que poderlo constatar, siguen siendo mujeres, y aún hay presencia de hombres, pero hay familias que aunque siendo el hijo él, se encarga y lo atiende la nuera". Personal Técnico.*

El reparto tradicional de roles en el hogar está experimentando **TRANSFORMACIONES** pero no en todos los sentidos. Se comenta cómo las mujeres van asumiendo tareas de mantenimiento del hogar habitualmente desarrolladas por los varones, como las relacionadas con la electricidad lo que incrementa su autonomía, pero no se dan tantos cambios en el sentido inverso.

*"Me resulta curioso como ciertas cosas que tradicionalmente han sido masculinas en la casa, como arreglar un enchufe, hemos entrado las mujeres en esa parte y somos más... no sé si autónomas, pero ha sido ese trasvase de mujeres a esa zona más masculina que la contrario. Yo creo que no ha habido una desatada afición por la plancha, yo creo que nos libraríamos todos". Personal técnico.*





Se expresa con claridad la percepción de que se están realizando cambios pero se sigue manteniendo una mayor presencia de las mujeres. Se ha normalizado la imagen de hombres en los parques o en la compra, pero se juzgan como muy lentos los avances.

*"Yo creo que sigue teniendo más peso la mujer pero veo por lo menos en mi entorno creo que ha cambiado mucho, pero por supuesto que sigue teniendo más la mujer". Personal Técnico.*

*"Pero sí que veo con gente más joven con la que me relaciono que sí que hay más reparto del trabajo en casa". Personal Técnico.*

*"En los patios y en los parques. Hay padres se les ve y están presentes. Pero siguen ganando las madres". Personal Técnico.*

*"Yo creo que sí se cambia, que ha cambiado bastante, pero al final la que sale del trabajo, la que se organiza con los niños con la madre, es la madre. La que sale al médico... Yo creo que eso todavía sigue". Asociaciones.*

A veces los cambios se dan pero sin que los hombres lleguen a asumir en su totalidad las tareas. Se podría reconocer que hay tareas domésticas y de cuidado más valoradas que otras, como el cuidado de menores o la cocina. Éstas son las que de forma paulatina van asumiendo los varones, mostrando más resistencia a otras menos gratificantes y menos valoradas, como la limpieza o la plancha, por ejemplo. Se comenta un ejemplo con la cocina, cómo los hombres se van incorporando en esos momentos en los que se cocina en un entorno social o de encuentro, pero de manera paralela no participan en la tarea cotidiana de cocinar.

*"Pero por ejemplo por la cocina. Si ahí tienes razón, la cocina tiene otro componente... la cocina, suele ser para hacia afuera para hombres y hacia dentro mujeres, a nivel de grupo les da otro énfasis (...). La barbacoa es de hombres y el arroz con tomate de mujeres". Personal Técnico.*

Se identifica la **RESPONSABILIDAD DE LAS MUJERES** en el mantenimiento de esta situación pero no se mencionan las razones por las que los varones se resisten a compartir estas tareas en plena igualdad. Se habla de falta de confianza por parte de las mujeres en el desempeño de estas tareas por parte de los varones y en su empeño para que las cosas se hagan de una manera determinada, lo que de alguna manera puede provocar el mantenimiento de ese reparto desigual.

*"Yo también veo mucha responsabilidad de las propias mujeres, es decir, no confiamos". Personal Técnico.*

*"No confiamos en el trabajo del hombre en ciertas tareas, ¿por qué? porque somos unas maniáticas". Personal Técnico.*

*"Yo me empeño en que yo quiero que se haga de esta manera (...) pero como tú no me lo vas hacer de esta manera, lo voy hacer yo, ya no delego... ¿que estoy haciendo? que esta persona se acomode". Personal Técnico.*

La diferente dedicación a las tareas domésticas y de cuidado tiene un claro impacto en los tiempos de ocio de mujeres y hombres. Por ejemplo, ellos mantienen a lo largo de la vida la práctica del ejercicio físico como una de sus aficiones que tiene consecuencias positivas para la salud y la socialización. No la interrumpen con el nacimiento de las criaturas, algo que sí sucede en el caso de las madres. Se reconoce que la prestación de estos cuidados, por parte de las mujeres, no se vive como una obligación, pero sí es cierto que las condiciones de crianza y la necesidad de desarrollar múltiples tareas disuade a las mujeres de dedicar más tiempo al ocio y al autocuidado.

*"Eso también en los hobbies en los hombres padres, por mí y mi entorno y lo que veo nunca dejaron sus aficiones cuando sus hijos nacieron y demás, nosotros las dejamos y las retomamos a una edad y eso si-*



*que. Ellos nunca perdieron sus hobbies, ellos continuaron y nosotras los perdimos, los dejamos, nadie nos obligó, lo hicimos así y me da que esa sensación es general". Personal Técnico.*

## RECURSOS DE ATENCIÓN PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

---

La administración local asume entre sus competencias la puesta en marcha de servicios y recursos que faciliten la corresponsabilidad en el desarrollo de las tareas de cuidados. Se reconoce su papel complementario con otros agentes sociales como son otras administraciones, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc. y con la población general, mujeres y hombres.

Se relacionan a continuación aquellos recursos que están a disposición de la ciudadanía y que – entre otros objetivos– se orientan a la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados.

### RECURSOS PARA EL CUIDADO DE MENORES DE 0 A 12 AÑOS.

---

En el Valle de Aranguren hay disponibles para la conciliación diferentes recursos para el cuidado de menores de 0 a 12 años. Estos generalmente se crean con una doble finalidad, por una parte, atender a las satisfacción de las demandas educativas y de ocio de las y los menores y, por otra, dar respuesta a las necesidades de conciliación de padres y madres.

Los recursos son:

1. Escuela Infantil Ttipi-Ttapa.
2. Servicio de Ludoteca Txalapote.
3. Servicio de Ludoteca de los sábados.
4. Ludotxiki.
5. Campamentos Urbanos.
6. Servicio de Ludoteca gratuito durante cualquier actividad que se organice desde el Ayuntamiento.
7. Otros recursos privados: escuelas infantiles y ludotecas.

#### ESCUELA INFANTIL TTIPI-TTAPA.

El Ayuntamiento del Valle de Aranguren dispone de la **ESCUELA INFANTIL TTIPI-TTAPA** con dos centros en Mutilva para niñas y niños de 0 a 3 años que son distribuidos indistintamente entre ambos centros.

El horario es de 7:30 a 16:30 horas, con un periodo máximo de estancia de 7 horas. El curso tiene una duración de 11 meses, de septiembre a julio.

Se garantiza que ninguna criatura del Valle de Aranguren se quede sin participar en el recurso, por lo que el número de plazas varía cada año. Éstas han oscilado entre las 155 y 165 en los dos últimos años.



Los edificios de la Escuela Infantil se encuentran ubicados cerca de otros servicios como el colegio público o el polideportivo de manera que se pueda hacer uso de estos en su programación de actividades. El recinto exterior del edificio está adaptado a la posible asistencia de niñas y niños con necesidades educativas especiales.

#### **SERVICIO DE LUDOTECA TXALAPOTE.**

También se pone a disposición de las y los menores y sus familias el **SERVICIO DE LUDOTECA TXALAPOTE**. Está organizada por el Área de Servicios Sociales del Ayuntamiento del Valle de Aranguren y gestionada por una empresa privada (Pausoka Servicios de Enseñanza S.L.).

La ludoteca funciona desde el año 2000 y tiene la finalidad de proporcionar un espacio de juego adecuado para las niñas y niños. Entre sus objetivos mencionan:

- Ofrecer un espacio de encuentro y juego con las niñas y los niños del Valle de Aranguren.
- Potenciar la capacidad de relación de las niñas y niños.
- Asimilar valores como la tolerancia, el respeto a la diferencia, el gusto por el juego en grupo y la capacidad de crear.

Además también permite ofrecer un recurso lúdico y educativo que facilite la conciliación de sus padres y madres.

La ludoteca se desarrolla en castellano, euskera e inglés y va dirigida a niñas y niños de 4 a 11 años. El horario es de 17:00 a 19:00 horas de lunes a viernes y de octubre a junio.

Hay un límite de 20 plazas diarias. Los y las menores pueden apuntarse para acudir uno o más días en función de la oferta de idiomas: lunes y miércoles en inglés, martes en castellano, jueves en euskera y viernes en euskera-castellano.

#### **SERVICIO DE LUDOTECA DE LOS SÁBADOS.**

También se organiza un **SERVICIO DE LUDOTECA** los sábados de 17:00 a 19:00 horas en la Sala exterior de Casa de Cultura. Se abona una cuota de 10€ anuales.

Se requiere un mínimo de 10 menores para realizar el servicio y el límite son 20 plazas. En el último curso se ha aumentado a 30 plazas porque había gran demanda. La ratio es de 10 menores por cada persona monitora.

#### **LUDOTXIKI.**

La **LUDOTXIKI** es un espacio de juego dirigido a niñas y niños con empadronamiento en el Valle de Aranguren y de edades comprendidas entre los 0 y 3 años, donde siempre deben acudir en compañía de una persona adulta que se responsabilice de la o el menor. La Ludotxiki está ubicada en el local de la Ludoteca Txalopote. El aforo es limitado.

El horario es de martes y jueves durante el curso escolar y es necesario el abono de una cuota anual de 10€. Además se requiere un mínimo de 5 familias para realizar el servicio con un máximo son 10 familias.

Se trata de un espacio de juego libre con recursos para las familias.

#### **CAMPAMENTOS URBANOS.**

En verano se organiza el **SERVICIO DE CONCILIACIÓN CAMPAMENTOS URBANOS** para niñas y niños desde 3 hasta 12 años. Se desarrolla durante 8 semanas de verano, desde la última semana de junio



a la primera de septiembre. El horario es de 7:45 a 15:30 horas. También se planifican en los periodos de navidad y semana santa como recurso de conciliación para estos periodos vacacionales, además durante 2019 se ha desarrollado en las fechas de carnavales.

Se establece un límite máximo de semanas por criatura: 2-3 semanas. Se realizan en el propio Colegio Público San Pedro. El número máximo de plazas es de 880.

#### **SERVICIO DE LUDOTECA GRATUITO DURANTE CUALQUIER ACTIVIDAD QUE SE ORGANICE DESDE EL AYUNTAMIENTO.**

Se oferta la opción de ludoguardería durante las actividades que se programan desde los distintos servicios municipales. Es necesaria la inscripción previa.

#### **OTROS RECURSOS PRIVADOS.**

En el Valle de Aranguren hay recursos privados que complementan los servicios para la conciliación que se prestan desde la administración pública: **ESCUELAS INFANTILES Y LUDOTECAS PRIVADAS** para niñas y niños de 0 a 3 años:

- MI Jardín de Infancia en Mutilva, con horario de apertura de 7:30 a 17:30 horas.
- Centro Infantil Doremi en Mutilva, con horario de invierno de 7:30 a 20:00 y de verano de 7:30 a 16:30 horas.
- Pequeños Sabios en Mutilva. Se planifica con un horario flexible de 7:30 a 17:30 horas y además incluye un servicio de ludoteca/guardería por horas para poder atender a necesidades de conciliación puntuales y un servicio de ludoteca de lunes a viernes y talleres en periodos vacacionales (navidad, semana santa y verano).

## **RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES.**

---

El Ayuntamiento del Valle de Aranguren incluye en su cartera de servicios recursos dirigidos a un envejecimiento activo y a la atención de las necesidades de las personas mayores dependientes. Se incluyen en este apartado aquellos que, entre otras finalidades, se proponen para facilitar las tareas de conciliación familiar.

Estos recursos son:

1. Servicio de Jubiloteca.
2. Servicio de Comedor saludable.
3. Servicio Atención a Domicilio.
4. Otros recursos públicos.
5. Otros recursos privados.



### **SERVICIO DE JUBILOTECA.**

Desde el año 2012 el Área de Servicios Sociales del Ayuntamiento del Valle de Aranguren desarrolla el **SERVICIO DE JUBILOTECA**. Es un servicio externalizado y gestionado por la empresa Transforma S.L.

Está dirigido a personas mayores de 60 años que residan en cualquier municipio de los que compone el Valle de Aranguren y que sean válidas o dependientes moderadas. Se encuentra ubicado en Mutilva, en la planta baja del Consultorio Médico. El horario es de lunes a viernes de 9:00 a 13:30 horas durante todo el año. Se ofertan un máximo de 35 plazas y se establece una cuota simbólica de 70€ anuales por persona usuaria.

Su objetivo principal es promover el envejecimiento activo de la población mayor de la zona. Además tiene como objetivos también:

- Favorecer hábitos de vida preventivos y saludables.
- Fomentar la autonomía en sus actividades habituales.
- Conservar su sentimiento de pertenencia a la comunidad.
- Mantener o incrementar su integración en el entorno, tanto natural como social, económico y cultural.

Además se pretende facilitar la conciliación de las personas cuidadoras, que son fundamentalmente mujeres.

Se realizan talleres de psicomotricidad, memoria, prevención de la dependencia y el fomento del ocio para aprender a disfrutar del tiempo libre.

### **SERVICIO DE COMEDOR SALUDABLE.**

El **SERVICIO DE COMEDOR SALUDABLE** es un recurso que junto a la Jubiloteca del Valle de Aranguren pretende dar una atención integral a las personas mayores y que viene desarrollándose en el Valle de Aranguren desde el año 2012.

Tiene como objetivo principal crear un espacio en el que las personas mayores del Valle de Aranguren puedan comer de manera sana y equilibrada, a la vez que se fomentan hábitos de vida preventivos y saludables y facilita que puedan hacerlo en compañía. Se suele llevar también a domicilio para personas con dificultades importantes de movilidad.

El Servicio está abierto a la participación de las personas mayores de 60 años del Valle de Aranguren que sean válidas o dependientes moderadas. No hay requisito económico. La elaboración del menú mensual y preparación diaria corre a cargo de una empresa.

El horario es de lunes a viernes de 13:30 a 15:00 horas durante todo el año y se desarrolla en el Centro situado en los bajos del Consultorio Médico de Mutilva.

### **SERVICIO ATENCIÓN A DOMICILIO (SAD).**

El **SERVICIO ATENCIÓN A DOMICILIO (SAD)** es gestionado por el Área de Servicios Sociales del Ayuntamiento. Se dirige al conjunto de la población que cuenta con limitaciones para la cobertura de las necesidades básicas en su medio habitual. Ofrece la prestación de una serie de servicios de carácter individual, pudiendo ser de temporales o permanentes en función de cada situación, procurando la mejor integración de la persona en su entorno, el incremento de su autonomía funcional y la mejora de su calidad de vida. El SAD contempla la prestación de las siguientes actuaciones:



- Apoyo y atención personal, son las dirigidas directamente a la persona usuaria para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
- Apoyo doméstico.
- Apoyo psicosocial.
- Apoyo técnico: Incluye actuaciones de apoyo técnico en la vivienda orientadas a apoyar la adecuación del domicilio a las necesidades de las personas usuarias.

#### OTROS RECURSOS PÚBLICOS:

- Servicio de Podología dirigido a personas mayores de 60 años en el Club de Personas Jubiladas. En el caso de personas con dependencia severa que les dificulta la movilidad, se les atiende en domicilio.
- Préstamo de material ortoprotésico.
- Bono-taxi.
- Tarjetas de aparcamiento para personas con discapacidad reconocida.
- Ayudas para las personas cuidadoras (aportadas por el Gobierno de Navarra).
- Centro Sociocultural para personas mayores Santxiki: espacio de reunión y ocio en Santxiki.

#### OTROS RECURSOS PRIVADOS:

- Asociación de jubilados, viudas y pensionistas “San Pedro” del Valle de Aranguren. Organiza actividades recreativas, culturales, deportivas... tales como excursiones, juegos de mesa, campeonatos, voluntariado o gimnasia de mantenimiento.
- Residencia Amavir Mutilva. Es una residencia privada que tiene plazas concertadas y dispone de centro de día. Se puede solicitar ayuda económica en el Servicio Social para el pago de la plaza residencial y el gasto es similar al de una plaza concertada.

## RECURSOS PARA EL CAMBIO DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA RESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS.

---

Además de poner a disposición de la población recursos de atención se valora como necesario trabajar desde una perspectiva más estratégica que permita orientar cambios en las estructuras que mantienen las desigualdades en la asunción de los cuidados. En este sentido se planifican actuaciones con un componente formativo que faciliten a las familias la creación de un nuevo contrato social para el reparto de responsabilidades y tareas domésticas y de cuidados. En los últimos tres años destaca el desarrollo de la **ESCUELA DE PADRES Y MADRES**.

En este espacio se imparten talleres de aprendizaje de estrategias relacionadas con la familia. Se llevan a cabo durante el curso escolar y normalmente se suelen organizar tres al año, uno por trimestre. Es organizado y gestionado por el Área de Servicios Sociales del Ayuntamiento, desde el Programa de Infancia y Familia.



A principio de curso se envía a las familias un cuestionario con una serie de temáticas posibles a trabajar y las familias votan según sus preferencias. Concretamente corresponsabilidad y roles de género no se han abordado pero sí se han propuesto contenidos relacionados con estos: crianza respetuosa, autoestima, sexualidad, nuevas TICs, pautas para el estrés, adolescencia, relaciones amorosas de pareja, cómo fortalecer vínculos en la crianza, bullying, educando en igualdad desde la familia, educar en equipo, inteligencia emocional y cómo ayudar a las criaturas en procesos de separación y divorcio.

Algunos de estos cursos se imparten desde la Fundación Ilundáin, dirigidos fundamentalmente a temáticas de adolescencia e infancia.

Normalmente suelen acudir a estos talleres-charlas, una media de 20 personas por charla y con un porcentaje de 70% de mujeres y 30% de hombres.

## MOVILIDAD Y URBANISMO PARA CONCILIAR.

---

La conciliación de los tiempos y espacios también se siente afectada por los planeamientos urbanísticos del municipio y las alternativas de movilidad ya que el diseño de la ciudad, los espacios públicos y la organización del transporte tienen incidencia directa en cómo se desarrolla la vida diaria de mujeres y hombres.

En los últimos años se ha empezado a prestar atención sobre cómo el diseño de las ciudades impacta de manera diferencial en la vida de las mujeres y los hombres en función de los diferentes papeles que asumen unas y otros. Veíamos en apartados anteriores cómo, en concreto en el ámbito de los cuidados, las diferencias en la asunción de funciones se manifiestan de manera clara.

Una ciudad que promueva la igualdad debe facilitar el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado y la conciliación de la vida personal y laboral. La atención a estas tareas supone la necesidad de múltiples desplazamientos a diferentes lugares: recursos y equipamientos municipales, centros educativos, centro de salud, mercados, centros comerciales... como piezas inconexas que pueden complicar la vida a quienes tienen que compatibilizar distintas actividades y esferas a lo largo del día.

También debe favorecer la autonomía de los colectivos más vulnerables. Se deben crear las condiciones para que todos los grupos de población que no pueden actualmente lidiar con la movilidad motorizada de forma segura (menores, mayores y personas con discapacidad), puedan volver a recuperar y hacer un uso autónomo de la calle, generando unas mejores condiciones de vida para estos grupos sociales y también, para quienes se ocupan de ellas y de ellos, mayoritariamente mujeres<sup>20</sup>.

Esta cuestión se ha tratado de manera puntual en este Diagnóstico. Esto es apenas un apunte para hacer una llamada de atención sobre cómo el urbanismo y la movilidad puede influir directamente en el acceso que las personas y los grupos sociales tienen a los lugares de empleo, equipamientos y servicios; en la comodidad de uso de éstos, y en la necesidad de transporte para acceder a ellos.

---

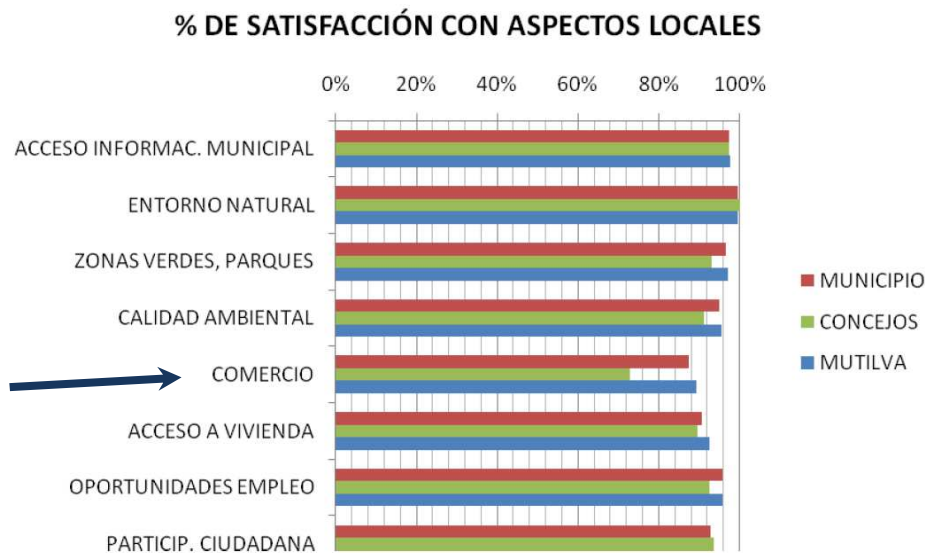
<sup>20</sup> Ayuntamiento de Madrid. 2018. Ciudades Igualitarias: Guía práctica de urbanismo y género. Áreas de Desarrollo Urbano Sostenible, Políticas de Género y Diversidad, y Salud, Seguridad y Emergencias.



Para la elaboración del "Plan de Acción Local incluido en la Agenda Local 21" del Ayuntamiento del Valle de Aranguren<sup>21</sup> se elaboró un "Prediagnóstico" que aporta algunas informaciones interesantes para este apartado:

- Se valora la red viaria peatonal y ciclista como suficientemente amplia y bien distribuida.
- Como debilidades se identifican la dispersión de los pueblos respecto a los servicios y el poco comercio de proximidad.

También se consultó a la población sobre su nivel de satisfacción sobre diferentes aspectos locales, como el entorno natural, las zonas verdes y parques, la calidad ambiental, el comercio, el acceso a la vivienda... Cuestiones que están relacionadas directamente con el desempeño de diferentes roles por parte de mujeres y hombres. Se aportaron los siguientes porcentajes:



Gráfica tomada de "Prediagnóstico para el desarrollo de la Agenda Local 21". 2017.

En general se observan altos porcentajes de satisfacción en todos los aspectos. Destaca el caso del Comercio, además de presentar cifras inferiores muestra una mayor diferencia entre los concejos y el resto del municipio.

<sup>21</sup> Plan de Acción Local incluido en la Agenda Local 21 del Ayuntamiento del Valle de Aranguren. 2017. Elaborado por AL21. Red NELS. Red Navarra de Entidades Locales hacia la Sostenibilidad.



Respecto a otros servicios municipales se presenta la siguiente gráfica:



Gráfica tomada de "Prediagnóstico para el desarrollo de la Agenda Local 21". 2017.

En este caso son destacables los inferiores porcentajes de satisfacción en el caso del transporte público, mucho más acusado en el caso de los concejos.

En este "Prediagnóstico" no se hizo un análisis de los datos desagregados por sexo y edad, lo que no nos permite conocer si las percepciones son diferentes para mujeres y hombres y para los distintos grupos de edad. Estas son variables que pueden afectar de manera clara a la percepción de los diferentes aspectos que se mencionan en el mismo.

La **población** reconoce cómo la dispersión de la misma es un obstáculo para el acceso a los diferentes recursos, pero también la mayor calidad de vida de las personas que residen en los núcleos de población más pequeños.

*"Las Mutilvas (tienen) recursos cercanos. Los pueblos se tienen que mover, pero también son los pueblos, también tienen otra calidad de vida en esos pueblos, los pueblos del valle, el bonotaxi que existe...". Personal Técnico.*

Así como la escasez de mercado de proximidad, en línea con lo reflejado en el "Prediagnóstico" ya citado.

*"Mercado de proximidad, es lo que menos". Personal Técnico.*

Respecto a las zonas de ocio se percibe que no hay suficientes espacios cubiertos para los momentos de juego en la calle de niñas y niños.

*"A mí desde que estoy aquí se me acercan algunos vecinos que tienen niños pequeños con el tema de que no hay nada cubierto, me persiguen y me dicen: ¡oye tú que estás en el ayuntamiento!... algo cubierto, al garaje...a dar vueltas en el cochecito en el garaje". Personal Técnico.*

Las representantes de **asociaciones** perciben mejoras en los últimos años en la creación de zonas de descanso, parque o transporte público.

*"De hace 20 años a ahora hay por todos los lados". Asociaciones.*



Pero expresan quejas referidas con el pavimento por su incomodidad.

*"En Mutilva alta el pavimento es horrible". Asociaciones.*

*"La verdad es que si no tienes problemas andas muy bien, es muy bonita y tal, pero... encima que son aceras muy estrechas normalmente, la gente cuando anda con andadores y con carricos y... ¡jostras!, tiene su dificultad". Asociaciones.*

El Ayuntamiento informa de que está prevista la mejora del pavimento durante la presente legislatura y atender así una reclamación de las vecinas y vecinos.

Se reconoce que el hecho de ser un municipio extenso complica la tarea de dotarlo de recursos que beneficien igualmente a toda la población.

*"El problema es que es un municipio muy extenso y una vez que haces una dotación que es una inversión muy cara y ¿dónde la haces? y haces una y todo el mundo a cubierto pero ahí... cada uno lo va a querer cerca de su casa y lo vas a hacer, tienes que hacer 5 y te llegan mensajes que tratáis a los de aquí así y a los de allá, los pobres". Personal Técnico.*

Además de que hay algunas actividades como el fútbol que monopoliza y se apropia de los espacios públicos como el polideportivo o las pistas de tenis.

*"Los espacios cubiertos que hay... Al final en el polideportivo quieren espacios cubiertos y el fútbol ha cogido ese espacio cubierto. Por ejemplo las pistas de tenis que eran un espacio para estar cuando llueve, el fútbol lo ha cogido, y si pones otro espacio al día siguiente van y ponen unas porterías. Es difícil porque ese espacio dentro de lo que cabe estaba muy bien". Personal Técnico.*

También se ha registrado alguna iniciativa orientada a configurar un territorio amigable y facilitador de las tareas de cuidado. Como ejemplo se menciona la creación de los llamados "silletódromos". Estos son espacios reservados para las sillas infantiles de paseo en la sala de exposiciones.

*"En Cultura usamos en la sala de exposiciones los domingos la llamamos silletódromo con infantiles, porque habilitas un espacio donde poner esas sillas o sería la locura... porque están las salidas de emergencia". Personal Técnico.*

El **SERVICIO DE TRANSPORTE** entre los municipios y entre estos y Pamplona ocupa un importante número de comentarios, ya que son muy frecuentes los desplazamientos.

El transporte público a la capital navarra es competencia de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona. Actualmente están en funcionamiento dos líneas (L25 y L17) que circulan con una frecuencia aproximada de 20 minutos. Sin embargo, está prevista la incorporación de una tercera línea, lo que va a suponer una mejora en este servicio de transporte público urbano, ya que la frecuencia del servicio será entonces de 15 minutos.

En concreto, se va a ampliar la línea de Mugartea, que hoy une el barrio de Soto de Lezkairu con Pamplona, y llegará hasta la zona de Santxiki pasando por Mugartea, con una frecuencia de 30 minutos. Además de eso, la actual línea 25 pasará a tener una frecuencia de 15 minutos, frente a los 30 de la actualidad.

Se expresan algunas quejas por la falta de coordinación de los horarios que provocan que en algunos momentos las esperas se alarguen. Se sugiere el aumento de la frecuencia en horarios de entrada a centros escolares o lugares de empleo.

*"Sí que es absurdo que tengamos dos "villavesas" que vengan a la vez". Asociaciones.*



*"No digo a todas horas, pero sí que me parece que a algunas horas habría que tener eso, que fueran con una frecuencia mayor". Asociaciones.*

En ocasiones puntuales, de mucha necesidad de transporte público, se presentan problemas para el acceso con carritos de bebé o sillas de ruedas. Aunque se reconoce que se ha dado una mejora en estas situaciones en los últimos años.

*"Los de carritos dan pena, al final no es que no quieras, es que no hay espacio. Tú subes el carro y el conductor dice que hay que plegarlo, y el niño llorando, pero eso en días muy puntuales de mucho uso de tráfico. Yo cuando tenía los niños pequeños era impensable subir con la silla. A paraguas y pulso, y ahora sí, en el día a día no hay problema". Personal Técnico.*

*"Yo veo que sí que es un problema, claro que es un problema, como una persona que va en silla de ruedas". Personal Técnico.*

Desde el Ayuntamiento se han desplegado diferentes estrategias para que los desplazamientos entre los municipios que configuran el Valle no sean un obstáculo para el acceso a los recursos que, en su gran mayoría, se encuentran en Mutilva. Son fundamentalmente dos: tickets a 50 céntimos y bono-taxi.

Se han creado unos **tickets a un precio simbólico de 50 céntimos** para el transporte desde los municipios a Mutilva para cualquier persona vecina del Valle, ya que no existe una línea de transporte urbano comarcal. En este caso es preciso ponerse en contacto con el servicio de tele taxi directamente para concertarlo. El horario establecido es entre las 7:00 y las 20:30 horas. La población se ajusta al horario definido.

*"El servicio taxi ha sido una iniciativa del Ayuntamiento. Son unos bonos de 50 céntimos, es un precio simbólico, para acercar a los vecinos de los pueblos a Mutilva, porque es ahí donde están los servicios o de ahí puedes coger una vía que te lleve a Pamplona". Personal Técnico.*

*"Hay que decirles: "Voy a estar en la parada". Si eres mayor y no tienes coches o joven (...) Estoy pensando más en chavales que tengan que bajar a una actividad, al polideportivo y puedan tener... eso es una gozada". Personal Técnico.*

El servicio de taxi es gestionado por los Alguaciles, que llevan el control de los tickets y que informan que es utilizado en un 80% por mujeres, fundamentalmente para hacer la compra, realizar alguna gestión bancaria o asistir al centro de salud.

*"Lo usan mujeres, mujeres, el 80% mujeres". Personal técnico.*

*"Vienen a hacer recados (...) una chica viene a hacer la compra, viene a la caja, coge un poco de dinero, y entre otras cosas... O consultas ordinarias al médico, pues se adapta el horario". Personal técnico.*

También es un servicio demandado por población joven que desarrolla actividades deportivas, fundamentalmente varones o alumnado y monitorado de la Granja Escuela Ilundáin, en este caso con una proporción entre sexos más equilibrada.

*"Chicos, chicos... Sí, vienen al fútbol, alguna chica también viene ¿Eh? cosa de natación o gimnasia. (...) otro 20% que lo utiliza la Granja Escuela Ilundáin, que hay bastante movimiento de monitores, de alumnos y todo... Más fifty-fifty, más 50% en cuanto a niños y niñas". Personal técnico.*

El **bono-taxi** es un recurso para personas con algún grado de dependencia o personas mayores y que se gestiona desde el Servicio Social. La persona usuaria paga el coste del taxi, y posteriormente se le abona esa cantidad. Como máximo el gasto máximo mensual en este servicio de transporte por persona puede ascender a 80 euros. Este servicio ha sido utilizado por 15 personas desde el 1 de enero al 31 de octubre de 2019: 8 mujeres y 7 hombres.



## EJE 3.

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

---

Este apartado aborda asuntos claves orientados a estrategias para la transformación de una sociedad que sigue perpetuando desigualdades. El empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, su participación en los asuntos sociales y políticos y el cambio de valores son estrategias imprescindibles para la consecución de una comunidad en la que mujeres y hombres se puedan desempeñar con libertad.

La "Estrategia para la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Comunidad Foral de Navarra 2018-2020"<sup>22</sup> reconoce que la participación social y política de las mujeres es esencial, ya que no sólo es una cuestión de justicia social, y por supuesto un hecho imprescindible para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; sino también una cuestión de Derechos Humanos.

Para alcanzar esta democracia real en la que la ciudadanía en su conjunto pueda desarrollar su mayor potencial y contribuir en beneficio de su comunidad son necesarias varias cosas:

1. Salir de la invisibilización e infravaloración en la que las mujeres y sus aportaciones han sido mantenidas históricamente para, sabiendo de dónde se parte, lograr alcanzar una participación sociopolítica en las mismas condiciones y oportunidades que los hombres.
2. La reivindicación de espacios de participación social y política no sólo estratégicos sino también feministas, y en los que se trabaje y aporte desde la perspectiva de género.
3. La ocupación del espacio sociopolítico y la promoción de un cambio en el modelo existente que incida en la política municipal y autonómica, desarrollando otras formas de hacer política. Todo esto, supone pasar de trabajar necesidades básicas a necesidades estratégicas que recojan intereses propios, participando en igualdad con los hombres en todos los ámbitos de la vida social, en todo el territorio geográfico y desde espacios y puestos de decisión como los Ayuntamientos, el Gobierno de Navarra o la Administración pública o la sociedad civil.
4. La formación y el empoderamiento personal y social de las mujeres, al que también contribuye la presencia de éstas en los procesos de participación, y en los que pueden introducir sus intereses, ejercicio de derechos y reivindicaciones.

Empoderamiento y participación sociopolítica van indisolublemente unidos. El **EMPODERAMIENTO**<sup>23</sup> es una traducción literal del concepto inglés empowerment y significa "ganar poder" como persona o grupo, fortalecerse, en la posición social, económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

---

<sup>22</sup> Instituto Navarro para la Igualdad. 2018. Estrategia para la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Comunidad Foral de Navarra 2018-2020. Gobierno de Navarra.

<sup>23</sup> Glosario de términos. Emakunde. Tomado de: <http://www.emakunde.euskadi.eus>



El empoderamiento es un proceso y un resultado. Es un proceso que supone hacerse consciente del poder que tenemos, mujeres y hombres, para asumir el control de la propia vida estableciendo las propias agendas, adquiriendo habilidades (o que sean reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es, en suma, dar el salto desde una posición subordinada a una posición protagonista.

El empoderamiento alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que permita aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir en el cambio social<sup>24</sup>:

- Individual, ya que supone un proceso personal de toma de conciencia de las mujeres sobre su subordinación con el objetivo de consolidar su autonomía y poder personal y ejercer su capacidad de influencia y de decisión.
- Colectivo, porque alude al proceso por el cual los intereses de las mujeres se relacionan, a fin de incrementar su poder en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, de los beneficios y de ganar influencia y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida.

En ese sentido se entiende como un proceso estratégico de organización de las mujeres para sus intereses colectivos.

En este apartado se habla también de cambio de valores. Un **CAMBIO DE VALORES** que ya está en marcha. A lo largo de este informe se han identificado algunas situaciones en las que se reconocen pequeños cambios, pero que resultan claramente insuficientes y a un ritmo que se juzga como demasiado lento.

Se mantiene la concepción de la desigualdad como una cuestión estructural que sólo podrá ser superada con grandes transformaciones en las creencias y en el orden simbólico social que deberá abordarse desde todos los ámbitos: familiar, escolar, laboral, medios de comunicación, redes sociales, etc.

Los epígrafes en los que se ha organizado la información de este apartado son los siguientes:

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral.</li><li>▪ Mujeres y hombres en situación de exclusión social.</li><li>▪ Mujeres y hombres en el uso de servicios y recursos públicos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La vida asociativa en el Valle de Aranguren.</li><li>▪ Valores, roles y estereotipos de género.</li></ul>

<sup>24</sup> Mendizabal Furundarena, Garbiñe y López Loizaga, Miren. 2013. Empoderamiento de las mujeres: del individual al social. Ayuntamiento de Ortuella. Área de Igualdad de Oportunidades. 2013.



## PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.

La información acerca de la vida laboral de mujeres y hombres confirma su desigual participación en el mercado laboral. Los datos que arroja la Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto de Estadística de Navarra aportan datos en esta línea.

Podemos atender a comparar tres **TASAS** que nos pueden aportar una completa información:

1. La **tasa de empleo** es el porcentaje de personas ocupadas respecto de la población de 16 y más años. En el caso del Valle de Aranguren es de un 67,9% de mujeres y un 73,1% de hombres.
2. La **tasa de actividad** es el porcentaje de personas activas (con empleo o en búsqueda de empleo) respecto de la población de 16 y más años. En el Valle de Aranguren es de un 72,5% para las mujeres y un 76,2% para los hombres.
3. La **tasa de desempleo** es la proporción de personas que se encuentran en desempleo sobre el total de personas activas. Un 6,3% para las mujeres del Valle de Aranguren y un 4,1% para los hombres.

Estas tasas nos informan de que hay más hombres empleados, más hombres activos (con empleo o en búsqueda de empleo) y más mujeres en el desempleo. Esto dibuja una realidad del mercado laboral que perjudica claramente a las mujeres.

La siguiente tabla nos muestra una comparativa con la Comunidad Foral, en la que se mantienen las mismas proporciones:

TASAS	VALLE DE ARANGUREN			NAVARRA		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Tasa de empleo	67,9	73,1	70,5	48,8	57,7	53,2
Tasa de actividad	72,5	76,2	74,3	54,9	63,4	59,1
Tasa de desempleo	6,3	4,1	5,2	11,1	9,1	10,0

Tasas de empleo, actividad y desempleo en el Valle de Aranguren y Navarra desagregada por sexo. 2018.

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Estadística Municipal de Población Activa 2018.

La condiciones del mercado laboral en el Valle de Aranguren presenta cifras notablemente superiores en todas las tasas respecto a la Comunidad Foral de Navarra. Son muy superiores las tasas de empleo y actividad, tanto en mujeres como en hombres; y muy inferior la tasa de desempleo.



Si atendemos a la distribución por **grupos de edad** el paro registrado a julio de 2019 es el siguiente:

EDAD	Nº			%	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Menores de 25	32	9	23	28,1%	71,9%
De 25 a 44	145	99	46	68,3%	31,7%
Mayores de 45	133	96	37	72,2%	27,8%
<b>TOTAL</b>	<b>310</b>	<b>204</b>	<b>106</b>	<b>65,8%</b>	<b>34,2%</b>

Paro registrado por grupos de edad desagregado por sexo. Valle de Aranguren. Julio 2019.

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Servicio Navarro de Empleo. Paro registrado en Navarra.

Es mayor el número de jóvenes varones inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo, pero esta relación se invierte a partir de los 25 años. El número de mujeres en búsqueda de empleo duplica al de varones entre las personas de 25 a 44 años y aún aumenta esta relación en mayores de 45 años.

Si atendemos a la distribución por **sectores económicos** el paro registrado a agosto de 2019 es el siguiente:

SECTORES ECONÓMICOS	Nº			%	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Agricultura	1.662	566	1.096	34,1%	65,9%
Industria	4.186	2.034	2.152	48,6%	51,4%
Construcción	1.546	228	1.318	14,7%	85,3%
Servicios	20.929	13.934	6.995	66,6%	33,4%
Sin empleo anterior	2.760	1.893	867	68,6%	31,4%
<b>TOTAL</b>	<b>31.083</b>	<b>18.655</b>	<b>12.428</b>	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>

Paro registrado por sectores económicos desagregado por sexo. Navarra. Agosto 2019.

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal (SEPE). Paro registrado en Navarra.

Se presentan diferencias entre mujeres y hombres en todos los sectores, excepto en la Industria que se encuentra casi equilibrados los porcentajes. En datos globales hay más mujeres que hombres en situación de desempleo, un 60% de la población desempleada son mujeres. Si atendemos a los distintos sectores económicos se aprecian grandes diferencias en el número de mujeres y hombres en situación de desempleo en los sectores de "Construcción" y "Agricultura".

En el año 2018, el sindicato Comisiones Obreras elaboró un informe: "**La brecha de la desigualdad laboral y el impacto de los planes de igualdad**"<sup>25</sup> en el que desarrolló un análisis de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo en Navarra, fundamentalmente a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2017. Concluían que "*Cualquiera*

<sup>25</sup> CC.OO. Navarra. 2018. Informe. La brecha de la desigualdad laboral y el impacto de los planes de igualdad. Navarra.



que sea el indicador que se tome en consideración la brecha de género es un hecho palpable, colocando a la mujer siempre en una posición más desfavorecida".

Y señalan los principales indicadores:

<b>BRECHA DE ACTIVIDAD</b>	<b>9,7</b>	La tasa de actividad de las mujeres es 9,7 puntos inferior a la de los hombres. La brecha ha crecido desde finales de 2016.
<b>BRECHA DE DESEMPLEO</b>	<b>3,9</b>	Las mujeres tienen una tasa de paro mayor que la masculina siendo 3,9 puntos superior.
<b>BRECHA DE PARCIALIDAD</b>	<b>22,8</b>	Con una tasa de parcialidad 22,8 puntos superior que los hombres, 36.200 mujeres tienen un empleo a jornada parcial.
<b>BRECHA SALARIAL</b>	<b>28,4</b>	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 28,4%.
<b>PLANES DE EMPLEO</b>	<b>22</b>	Sólo 62.000 trabajadores y trabajadoras tienen en su empresa un Plan de Igualdad. Esto supone un 22%.

Esto muestra un preocupante escenario que coloca en clara desventaja a las mujeres en el mercado laboral: menos mujeres activas, más desempleo, más empleos parciales y menores salarios.

Esta situación tiene una clara repercusión en la independencia económica de las mujeres, que no se agota en la vida laboral. Esta desigual participación en el mercado laboral tiene un claro impacto en la cuantía de las **PENSIONES**, como se puede comprobar en la siguiente tabla referida a la Comunidad Foral de Navarra:

<b>TIPO DE PENSIÓN</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>DIFERENCIA</b>
Incapacidad Permanente	915	1.185	1.095	-270
Jubilación	785	1.333	1.140	-548
Viudedad	684	554	675	130
Orfandad	392	383	387	9
Favor familiar	550	508	543	42
<b>Total</b>	<b>734</b>	<b>1.261</b>	<b>1.003</b>	<b>-527</b>

Pensión media por tipo de pensión desagregada por sexo. 2015.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Pensión media por clases y sexo. Año 2015.

Esta tabla presenta la cuantía media de las pensiones desagregando los datos por tipo de pensión y sexo. En términos globales las mujeres cobran 527€ menos que los varones. Una diferencia que es superior en el caso de las pensiones de jubilación, con hasta 548€ de diferencia.





Las **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL** siguen siendo solicitadas mayoritariamente por mujeres. El Instituto de Estadística de Navarra en la "Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar" aporta la ratio de mujeres que han pedido acogerse a una medida de conciliación en su trabajo por cada hombre: un 2,9. Esto significa que por cada hombre que solicita una medida de conciliación lo hacen casi 3 mujeres:

RATIO DE MUJERES QUE HAN PEDIDO ACOGERSE A UNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN EN SU TRABAJO POR CADA HOMBRE	
Han pedido acogerse	Indicador
Han pedido acogerse	2,9

Ratio de mujeres que han pedido acogerse a una medida de conciliación en su trabajo por cada hombre. Año 2018.

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Año 2018.

Todas estas condiciones sitúan a las mujeres en una posición desfavorable que influye negativamente en su **TRAYECTORIA LABORAL**. En el estudio ya citado se preguntó a mujeres y hombres en qué medida las necesidades de atención a la familia han condicionado la vida laboral y casi 5 mujeres por cada hombre afirman que mucho o totalmente:

RATIO DE MUJERES POR CADA HOMBRE POR EL GRADO EN EL QUE CONSIDERAN QUE SU FAMILIA LES HA CONDICIONADO EN SU TRAYECTORIA LABORAL	
Grado de condicionamiento	Indicador
Nada	0,7
Un poco	1,4
Mucho o totalmente	4,9

Ratio de mujeres por cada hombre por el grado en el que consideran que su familia les ha condicionado en su trayectoria laboral. 2018.

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Año 2018.

## MUJERES Y HOMBRES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Este diagnóstico pretende identificar todas aquellas situaciones de discriminación que están viviendo las mujeres en el Valle de Aranguren. Por las propias limitaciones del estudio no se pueden abordar todas las dimensiones pero sí se pueden aportar datos referidos a la Comunidad Foral de Navarra que se entiende que son extrapolables al municipio.



Desde el Gobierno de Navarra se elaboran estadísticas anuales sobre la pobreza y la desigualdad social que aportan información interesante para ilustrar este punto. En su "Informe sobre la pobreza severa"<sup>26</sup> elaborado a partir de la Estadística de Renta de la Población Navarra señala en sus conclusiones:

*"La feminización de la pobreza es un asunto necesariamente a afrontar, ya que las mujeres tienen más probabilidades de vivencia de situaciones de pobreza extrema".*

La tasa de riesgo de pobreza<sup>27</sup> (2017) por edad y sexo en Navarra aporta los siguientes datos:

TRAMOS DE EDAD	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
Menores de 16 años	29,4	29,5	29,4	0,1
De 16 a 29 años	27,2	28,8	25,7	3,1
De 30 a 44 años	21,7	23,6	19,8	3,8
De 45 a 64 años	18,3	18,9	17,7	1,2
De 65 y más años	16,8	20,1	12,8	7,3
<b>TOTAL</b>	<b>21,7</b>	<b>23,1</b>	<b>20,3</b>	<b>2,8</b>

Tasa de riesgo de pobreza por tramos de edad y sexo. Navarra. 2017.

Fuente: Nastat. Instituto de Estadística de Navarra.

Podemos comprobar cómo en todos los rangos de edad la tasa de pobreza es superior en el caso de las mujeres. La diferencia es mínima en la edad de menores de 16 años, y alcanza la máxima disparidad en las personas mayores de 65 años, que coincide con el periodo correspondiente al cobro de pensiones y en el que las mujeres se encuentran claramente discriminadas.

El Valle de Aranguren pertenece al 10% más rico del Estado Español y al 15% más rico de la Comunidad Foral de Navarra según el Atlas de distribución de renta de los hogares<sup>28</sup> (ADRH) del Instituto Nacional de Estadística elaborado en julio de 2019. Como reconoce el personal municipal consultado "es un municipio con una realidad socioeconómica ya de partida con buenas condiciones".

No se identifican grupos de población en riesgo de exclusión, ya que existe una amplia diversidad de perfiles entre las personas que demandan recursos de los Servicios Sociales municipales.

El único colectivo que se refiere es el usuario del Programa de personas refugiadas, que se trata de un programa liderado por Cruz Roja, a través del cual se da una primera atención a familias o personas refugiadas.

El Ayuntamiento del Valle de Aranguren ha finalizado la construcción de 42 viviendas Passivhaus de alquiler en Mutilva dentro del Plan de Vivienda de Alquiler que el Gobierno de Navarra puso en mar-

<sup>26</sup> Observatorio de la Realidad Social. 2019. Informe sobre la pobreza severa (a partir de la Estadística de Renta de la Población Navarra). Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra.

<sup>27</sup> El umbral de pobreza es el 60% de la mediana de los ingresos anuales por unidad de consumo (escala OCDE modificada), tomando la distribución de personas. Los ingresos por unidad de consumo se obtienen dividiendo los ingresos totales del hogar entre el número de unidades de consumo.

<sup>28</sup> Instituto Nacional de Estadística. Julio 2019. Atlas de distribución de renta de los hogares (ADRH). Subdirección General de Estadísticas Sociodemográficas. INE.



cha hace tres años. Son 42 viviendas de alquiler social construidas bajo criterios de edificación sostenible y energéticamente eficiente cuyo arrendamiento será adjudicada en el mes de diciembre de 2019 y que podrá dar atender a condiciones de exclusión social en las que se encuentran más representadas las mujeres.

Además el Informe de resoluciones nuevas registrado por los Servicios Sociales entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 registra las ayudas económicas gestionadas por este servicio con datos desagregados por sexo:

TIPO DE AYUDA	Nº			%	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Ayuda económica. Personas discapacitadas	2	2	0	100,0%	0,0%
Ayuda económica. Cuidados en el entorno familiar	65	38	27	58,5%	41,5%
Ayuda mínimos dependencia	1	0	1	0,0%	100,0%
Ayudas económicas. Familias numerosas	27	19	8	70,4%	29,6%
Ayudas económicas de conciliación	3	2	1	66,7%	33,3%
Ayudas extraordinarias de incorporación social	5	3	2	60,0%	40,0%
Ayudas familia excedencia	8	8	0	100,0%	0,0%
Complemento pensión viudedad	3	3	0	100,0%	0,0%
Deducción anticipada PNJ <sup>29</sup>	2	2	0	100,0%	0,0%
Gestión de escuelas infantiles. Ayudas para matrícula	8	4	4	50,0%	50,0%
Pensión no contributiva de invalidez	13	5	8	38,5%	61,5%
Pensión no contributiva de jubilación	10	8	2	80,0%	20,0%
Renta garantizada	69	45	24	65,2%	34,8%
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>139</b>	<b>77</b>	<b>64,4%</b>	<b>35,6%</b>

Se mantiene la misma tendencia que en el territorio foral. Un 64,4% de las personas que reciben ayudas económicas son mujeres, excepto en la "Ayuda mínimos dependencia" y la "Gestión de escuelas infantiles. Ayudas para matrícula". Prácticamente en todos los tipos de ayuda las titulares de las mismas son mayoritariamente mujeres. Esto no significa que sean ellas las receptoras en exclusiva de las ayudas, ya que en algunos casos son destinadas al núcleo familiar pero ellas continúan asumiendo las funciones ligadas a la solicitud de ayudas para el mantenimiento de la familia.

<sup>29</sup> Pensión no contributiva de jubilación.



## MUJERES Y HOMBRES EN EL USO DE SERVICIOS Y RECURSOS PÚBLICOS.

---

El Valle de Aranguren dispone de una amplia red de recursos y servicios públicos con una extensa cobertura. En el año 2017 se articuló un proceso participativo para realizar un Diagnóstico Municipal de Sostenibilidad la Agenda Local 21 de Aranguren. Se realizó una encuesta a los habitantes del municipio con el objeto de recoger su percepción, opinión y valoración sobre diferentes aspectos como servicios públicos, aspectos ambientales, económicas y sociales, hábitos de consumo y desarrollo de futuros proyectos.

En relación al **CONOCIMIENTO** de servicios municipales se observó cómo el grado de conocimiento es superior al 80% en prácticamente la totalidad de los servicios, con la excepción de los destinados a la atención a la tercera edad (con rangos entre el 60% y el 80%) y sobre todo en los servicios ofrecidos a la inmigración y las mujeres, cuyos porcentajes de conocimiento se sitúan entre el 37% y el 56% dependiendo del núcleo poblacional considerado.

Los servicios dirigidos a la mujer son conocidos en un 41,9% en el municipio; y en un 55,5% en los concejos y un 39,6% en Mutilva.

En el momento de desarrollo de ese informe no existía un área o departamento con la denominación de "servicios dirigidos a las mujeres", aunque sí se desarrollaban actuaciones incluidas en otras áreas.

La población expresa un alto grado de **SATISFACCIÓN** hacia la mayor parte de los servicios. Los porcentajes de satisfacción con los servicios dirigidos a las mujeres son de un 100% en todos los casos. En el resto de los servicios los porcentajes superan el 85% para todos los servicios, con excepción del transporte público por parte de los habitantes de los concejos (59,52%).

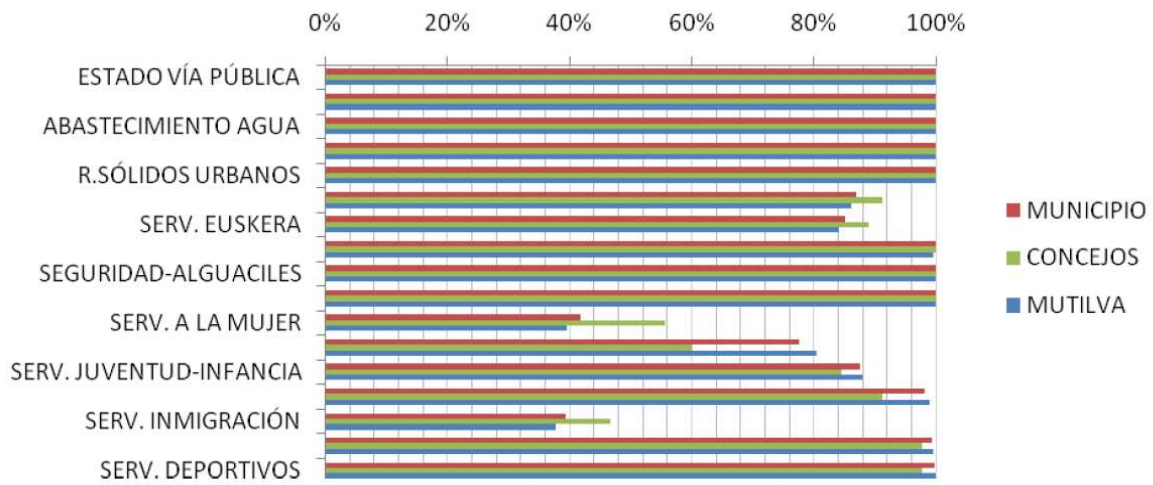
En cuanto a los servicios dirigidos a las mujeres, la **VALORACIÓN** es de 8,03 puntos, siendo de 7,91 en los concejos y de 8,06 en Mutilva.

Todos los servicios, excepto el transporte urbano, obtienen valores superiores a 7, independientemente de si quien los valora vive en un entorno más rural o en Mutilva.



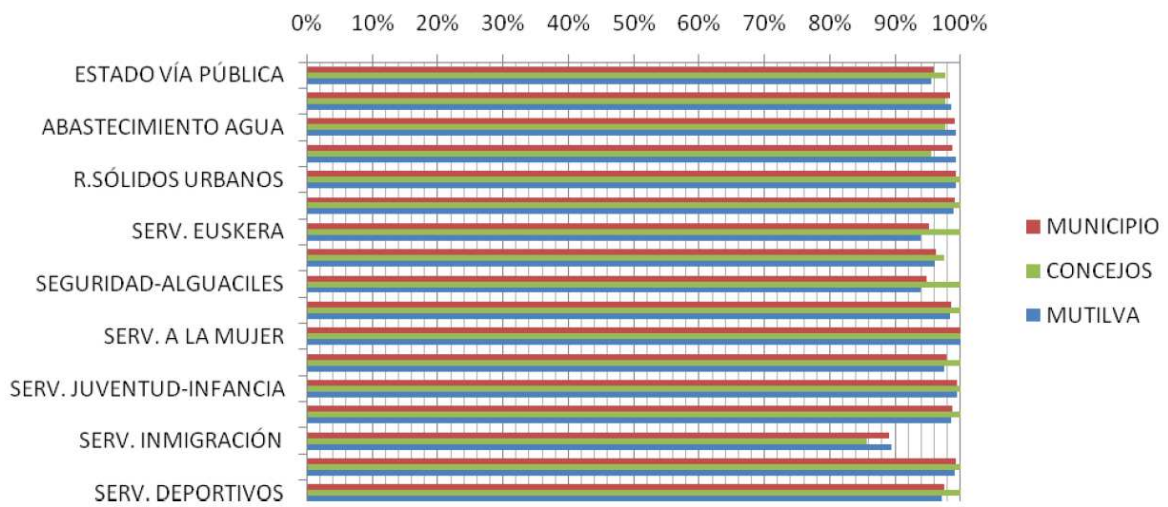
Se incluyen gráficas tomadas del ya citado "Prediagnóstico" que ilustran estos datos:

### % DE HABITANTES QUE CONOCEN LOS SERVICIOS



Gráfica tomada de "Prediagnóstico para el desarrollo de la Agenda Local 21". 2017.

### % DE SATISFECHOS ENTRE LOS QUE VALORAN LOS SERVICIOS



Gráfica tomada de "Prediagnóstico para el desarrollo de la Agenda Local 21". 2017.



Se muestran de manera resumida los recursos disponibles para la población:

RECURSOS PÚBLICOS DEL VALLE DE ARANGUREN	
CULTURA	<p><b>CASA DE CULTURA.</b> Auditorio, biblioteca (gestionada por las tardes por la red de bibliotecas de Gobierno de Navarra y por las mañanas por el Ayuntamiento) y las salas (ensayos, cursos, ludoteca...) y sala de exposiciones.</p> <p>La programación se organiza en 5 bloques:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Febrero-marzo (artes escénicas adultos/jóvenes/familias). Cine-fórum, cuentacuentos, exposiciones.</li><li>2. Abril-junio (artes escénicas adultos/jóvenes/familias). Exposiciones.</li><li>3. Octubre-diciembre (artes escénicas adultos/jóvenes/familias). Cine-fórum, cuentacuentos, exposiciones.</li><li>4. Verano. Programación de calle (circo) y cine de verano.</li><li>5. Navidad. Cabalgata y programación de navidad.</li></ol> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cursos: Talleres de teatro, pintura y restauración.</li><li>▪ Organización de fiestas conjuntamente con la Comisión de Fiestas.</li><li>▪ Comidas homenaje a personas jubiladas.</li><li>▪ Cursos de otras áreas municipales y entidades: deportes, medioambiente y asociación cultural Aldapa.</li></ul>
DEPORTES	<p><b>ESCUELA DE MÚSICA.</b> Gestionada por una empresa privada.</p> <p>El <b>SERVICIO MUNICIPAL DE DEPORTES</b> se crea fundamentalmente con el objetivo de dinamizar y fomentar actividades deportivas y de desarrollo físico entre la población y coordinando los servicios del Polideportivo Municipal.</p> <p>Programa de actividades continuadas para niños y niñas y personas adultas.</p> <p>Escuelas en colaboración con colectivos locales a través de subvenciones o convenios:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Escuela de ciclismo.</li><li>▪ Escuela de fútbol.</li><li>▪ Escuela de baloncesto.</li><li>▪ Escuela de triatlón.</li></ul>
EDUCACIÓN	<p><b>COLEGIO PÚBLICO SAN PEDRO</b> que imparte Educación Infantil (0-3 años) y Primaria (6-12 años) en los modelos A y D.</p> <p><b>CURSO DE ALFABETIZACIÓN PARA PERSONAS ADULTAS</b> (se imparte desde el Centro José María Iribarren en la Jubiloteca).</p>
EMPLEO	<p><b>PLAN IN.TE.RE.SA.</b> Plan municipal de incentivo territorial, económico y social del Valle de Aranguren que en su Ordenanza municipal reguladora de las subvenciones recoge como actividades subvencionables (art. 14):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ La inserción laboral de mujeres demandantes de empleo en servicios de proximidad.</li><li>▪ El autoempleo.</li></ul>



RECURSOS PÚBLICOS DEL VALLE DE ARANGUREN	
EUSKERA	<p>El <b>SERVICIO DE EUSKERA MUNICIPAL</b> desarrolla planes anuales que incluyen varios programas, campañas, cursos y actividades cuyo objetivo es el fomento y la normalización de la lengua tanto a nivel de la propia administración como a nivel del municipio.</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Campaña de matriculación de niñas y niños en el modelo D.</li><li>▪ Campaña de matriculación de personas adultas para el aprendizaje de euskera.</li><li>▪ Convenio con Euskaraz Koop para la creación de grupos de aprendizaje de euskera en el Valle.</li><li>▪ Becas para el aprendizaje de euskera de jóvenes y personas adultas.</li><li>▪ Asesoría para familias que quieren ayudar a sus hijas e hijos en el desarrollo de la lengua: reparto de material, charlas, talleres...</li><li>▪ Actividades de ocio para reforzar el aprendizaje de los niñas, niños y jóvenes del modelo D: cursos de danzas, Larunblai, Iseka...</li><li>▪ Ayudas económicas para campamentos de verano en euskera.</li><li>▪ Grupos de conversación para jóvenes y personas adultas en euskera: Mintzakide.</li><li>▪ Proyecto el euskera al comercio, cuyo objetivo es ayudar a comerciantes del Valle a aumentar la presencia del euskera en su establecimiento.</li><li>▪ Subvenciones para el uso del euskera en la rotulación de establecimientos comerciales del Valle de Aranguren.</li><li>▪ Diversas actividades culturales que se organizan en colaboración con otras asociaciones y entidades: Bertso Bazkariak, la Semana del Euskera, el Olentzero, la Korrika...</li><li>▪ Euskaraldia.</li></ul>
JUVENTUD	<p>La <b>CASA DE LA JUVENTUD</b> llamada Aranetxea. Dispone de los siguientes espacios:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sala de baile.</li><li>▪ Sala Multiusos.</li><li>▪ Espacio de Encuentro.</li><li>▪ Espacio de Juegos.</li><li>▪ Sala de ordenadores.</li><li>▪ Sala de reuniones.</li><li>▪ Sala de televisión.</li><li>▪ Oficina.</li></ul> <p>Programas de Juventud:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Programa de Apoyo escolar para chicas y chicos jóvenes que estén cursando 4, 5, 6 de primaria y 1º y 2º de la ESO.</li><li>▪ Programa de Asesoría psicológica para chicas y chicos jóvenes de 14 a 35 años.</li><li>▪ Programa de grupo de Ocio para chicas y chicos jóvenes de 12 a 15 años (sábados mañana).</li><li>▪ Programa de cursos y actividades destinado a chicas y chicos de 12 a 30 años.</li><li>▪ Programa de excursiones y campamentos mancomunados junto a los Ayuntamientos de Huarte, Villava y Burlada. Salidas y campamentos para chicas y chicos de 12 a 30 años.</li><li>▪ Programa de Ocio saludable que ofrece actividades alternativas al ocio: meriendas saludables, intercuadrillas juvenil y joven.</li><li>▪ Programa Espacio abierto. Uso de manera no dirigida de la Casa de la Juventud bajo la supervisión de las educadoras del local juvenil.</li><li>▪ Programa de teatro juvenil.</li></ul>
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	<p>No existen estructuras creadas al efecto en el Ayuntamiento. Si bien se suelen elaborar procesos participativos para la ciudadanía en el marco de proyectos concretos, por ejemplo, en la elaboración de la Agenda 21 (proceso de planificación estratégica que pretende encaminar su desarrollo hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental), el PMUS (Plan de Movilidad Urbana Sostenible), etc.</p>



RECURSOS PÚBLICOS DEL VALLE DE ARANGUREN	
<b>SANIDAD</b>	<p><b>CENTRO DE SALUD</b> de nueva creación y que dependía del Centro de Salud de Mendillorri (Pamplona). Se ha creado una nueva zona básica de salud que va a implantar un Equipo de Atención Primaria, con personal sanitario de atención primaria, pediatría, enfermería, trabajo social y administración.</p> <p>La Zona Básica de Salud de Aranguren se adscribe al CASSYR de Sarriguren y al Sector IIC que corresponde al Centro de Salud Mental de San Juan.</p> <p>También se ponen en marcha programas de prevención y promoción de la salud en colaboración con el Instituto Navarro de Salud Pública.</p>
<b>SERVICIOS SOCIALES</b>	<p>Programas de los <b>SERVICIOS SOCIALES DE BASE</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Programa de Acogida y Orientación Social.</li><li>Programa de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia.</li><li>Programa de Incorporación Social en Atención Primaria.</li><li>Programa de Atención a la Infancia y Familia en Atención Primaria.</li></ul> <p><b>Asesoría jurídica para las mujeres y familias</b>, puesta en marcha el 5 de septiembre de 2019.</p>
	<p><b>CUIDADO DE MENORES DE 0 a 12 años</b></p> <p>Los recursos son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Escuela Infantil Ttipi-Ttapa.</li><li>Servicio de Ludoteca Txalapote.</li><li>Servicio de Ludoteca de los Sábados.</li><li>Ludotxiki.</li><li>Campamentos Urbanos.</li><li>Servicio de Ludoteca gratuito durante cualquier actividad que se organice desde el Ayuntamiento.</li></ul>
	<p><b>ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES</b></p> <p>Los recursos son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Servicio de Jubiloteca.</li><li>Servicio de Comedor saludable.</li><li>Servicio Atención a Domicilio.</li><li>Servicio Podología.</li><li>Otros recursos públicos.</li></ul>

También hay disponibles para la población recursos privados que complementan a los ya citados anteriormente, entre otros:

- **Colegio Luis Amigó** (Centro concertado). La propuesta educativa abarca: Educación Infantil, Primaria, Secundaria (12-16 años) y Bachillerato (16-18 años). Es un Centro Bilingüe (inglés y francés en horario lectivo) adscrito a la Escuela Oficial de Idiomas.
- **Ludotecas: Guardería Pequeños Sabios, Centro Infantil DOREMI y Mi Jardín de Infancia.**

Los recursos se organizan para dar respuesta a las necesidades y demandas de toda la población de del Valle de Aranguren e interesaba conocer si se hace un uso equilibrado de los mismos por parte de mujeres y hombres. El acceso a los recursos puede estar determinado por diferentes factores:

1. La percepción de qué miembro de la familia asume la responsabilidad y la tarea de acudir al recurso. Las distintas tareas son asumidas como una proyección del reparto de responsabilidades en el hogar.





2. La disponibilidad de tiempos y la percepción de necesidad del recurso.
3. Los lugares de atención. El dónde está ubicado el recurso condiciona las posibilidades de acceso: si está próximo, si hay transporte público...
4. Los horarios de atención. El hecho de que un recurso preste su servicio por la mañana o por la tarde determina quién accede en función de la disponibilidad. Esta se ve directamente condicionada, fundamentalmente, por los horarios laborales y la asunción de las tareas de cuidado.
5. La publicidad del servicio. La difusión de los servicios y recursos hacen un uso del lenguaje e imágenes dirigidos a grupos concretos de población que se sienten convocados o no a participar.

Se presenta en los siguientes apartados la información aportada por las diferentes áreas sobre el uso de los servicios y recursos municipales.

## CULTURA

### CASA DE CULTURA.

ACTIVIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo de teatro	13	4	17
Restauración y pintura	Mayoría femenina		
Programación de adultos y cineforum			
Cuentacuentos	Por lo general, vienen con las madres.		

Participación en actividades culturales según actividad y sexo. Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.

La participación en las actividades culturales es mayoritariamente femenina. A pesar de no realizarse una recogida exhaustiva de la participación segregada por sexo y edad sí se confirma –por parte de las técnicas municipales– una mayor presencia de mujeres.

### ESCUELA DE MÚSICA MUNICIPAL "LINO OTANO".

ALUMNADO POR NIVELES	Nº			%	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
De 3 a 6 años (Iniciación)	119	55	64	46,2%	53,8%
De 6 a 12 años (Nivel II)	194	104	90	53,6%	46,4%
De 12 a 18 años (Nivel III)	29	23	6	79,3%	20,7%
Personas adultas	47	12	35	25,5%	74,5%
<b>TOTAL</b>	<b>389</b>	<b>194</b>	<b>195</b>	<b>49,9%</b>	<b>50,1%</b>

Participación en la Escuela de Música según nivel y sexo. Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.



En términos globales se observa un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la Escuela de Música pero si atendemos a las matriculaciones por grupos de edad se perciben porcentajes diferentes. A partir de los 12 años se observan las mayores diferencias, siendo muy superior el número de chicas al de los chicos de entre 12 y 18 años; esta relación se invierte en personas adultas.

ALUMNADO POR ESPECIALIDADES INSTRUMENTALES	Nº			%		GAP
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Acordeón	7	2	5	1,5%	4,1%	-2,6%
Bajo	11	3	8	2,3%	6,5%	-4,2%
Canto moderno	7	7	0	5,3%	0,0%	5,3%
Clarinete	22	17	5	12,8%	4,1%	8,7%
Flauta travesera	15	14	1	10,5%	0,8%	9,7%
Guitarra eléctrica	18	3	15	2,3%	12,2%	-9,9%
Guitarra clásica	20	8	12	6,0%	9,8%	-3,7%
Percusión	33	7	26	5,3%	21,1%	-15,9%
Piano	42	32	10	24,1%	8,1%	15,9%
Saxofón	9	4	5	3,0%	4,1%	-1,1%
Trombón	7	0	7	0,0%	5,7%	-5,7%
Trompeta	10	1	9	0,8%	7,3%	-6,6%
Txistu	5	3	2	2,3%	1,6%	0,6%
Viola	6	5	1	3,8%	0,8%	2,9%
Violín	29	17	12	12,8%	9,8%	3,0%
Violonchelo	15	10	5	7,5%	4,1%	3,5%
<b>TOTAL</b>	<b>256</b>	<b>133</b>	<b>123</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>
Agrupaciones	14	6	8			

Participación en la Escuela de Música según especialidad instrumental y sexo. Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.

En el curso 2018-2019 han cursado estudios en la Escuela de Música 256 alumnas y alumnos, un 52,0% son mujeres y un 48,0% hombres. Estas cifras nos informan de una participación equilibrada.

No se observa la misma relación si nos detenemos en las especialidades instrumentales que eligen unas y otros. Las chicas optan preferentemente por estudios de piano (un 24,1%), clarinete (un 12,8%), violín (12,8%) o flauta travesera (10,5%); por el contrario los chicos, eligen percusión (21,1%) o guitarra eléctrica (12,2%).



## DEPORTES

## ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIRIGIDAS A PERSONAS ADULTAS.

ACTIVIDADES PERSONAS ADULTAS	Nº			%		GAP
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Aquaerobic	13	13	0	2,4%	0,0%	2,4%
Aerobic	12	12	0	2,2%	0,0%	2,2%
Ciclo Indoor (Tajonar)	48	32	16	5,9%	12,8%	-6,9%
Fitnes	67	65	2	11,9%	1,6%	10,3%
Fitnes Acuático	23	22	1	4,0%	0,8%	3,2%
GAP	21	21	0	3,9%	0,0%	3,9%
Gimnasia Mantenimiento	40	40	0	7,4%	0,0%	7,4%
Natación Adultos	20	11	9	2,0%	7,2%	-5,2%
Padel	55	32	23	5,9%	18,4%	-12,5%
Pilates	236	204	32	37,5%	25,6%	11,9%
Taichi	26	20	6	3,7%	4,8%	-1,1%
Tenis Adultos	47	18	29	3,3%	23,2%	-19,9%
Yoga	61	54	7	9,9%	5,6%	4,3%
<b>TOTAL</b>	<b>669</b>	<b>544</b>	<b>125</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Participación en actividades deportivas dirigidas a población adulta según tipo de actividad y sexo. Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.

El número de inscripciones en actividades deportivas durante el curso 2018-2019 ha sido de 669, con un 81,3% de mujeres y un 18,7% de varones lo que muestra un claro desequilibrio a favor de la participación femenina.

La actividad con más personas inscritas, tanto mujeres como varones es pilates, un 37,5% de mujeres y un 25,6% de varones. En relación al resto de las actividades, las mujeres optan por fitnes (un 11,9%) y yoga (un 9,9%) y los varones por tenis (23,2%), padel (18,4%) y Ciclo Indoor (12,8%).

A pesar de estos porcentajes de inscripción es mayoritaria la presencia de los varones en las instalaciones deportivas: gimnasio y pistas, ya que las mujeres participan en mayor medida en actividades colectivas y dirigidas.

## ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIRIGIDAS A PERSONAS MAYORES.

ACTIVIDADES PERSONAS MAYORES	Nº			%		GAP
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Gimnasia suave en el agua	22	16	6	45,7%	85,7%	-40,0%
Gimnasia 3ª edad	20	19	1	54,3%	14,3%	40,0%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Participación en actividades deportivas dirigidas a personas mayores según tipo de actividad y sexo. Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.



Dentro de la programación deportiva municipal se incluyen actividades para personas mayores en la que han participado 42 personas en el curso 2018-2019, de las que un 83,3% han sido mujeres y un 16,7%, varones. La participación de los hombres se concentra de manera destacada en la actividad de gimnasia suave en el agua, un 85,7% de los hombres se inscriben en esta modalidad. Las mujeres participan de manera equilibrada en las dos disciplinas que se ofertan.

### ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIRIGIDAS A POBLACIÓN INFANTIL

ACTIVIDADES INFANTILES	Nº			%		GAP
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Estimulación para bebés	39	20	19	5,4%	5,6%	-0,2%
Natación infantil	277	151	126	40,5%	36,8%	3,6%
Escuela de natación	20	14	6	3,8%	1,8%	2,0%
Equipo de natación	45	31	14	8,3%	4,1%	4,2%
Ajedrez	8	2	6	0,5%	1,8%	-1,2%
Kárate	55	14	41	3,8%	12,0%	-8,2%
Multideporte	21	4	17	1,1%	5,0%	-3,9%
Patinaje	30	27	3	7,2%	0,9%	6,4%
Pelota	31	0	31	0,0%	9,1%	-9,1%
Rítmica	54	54	0	14,5%	0,0%	14,5%
Tenis infantil	135	56	79	15,0%	23,1%	-8,1%
<b>TOTAL</b>	<b>715</b>	<b>373</b>	<b>342</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Participación en actividades deportivas infantiles según tipo de actividad y sexo. Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.

Las actividades dirigidas a la población infantil son las que tienen una mayor participación. Durante el curso 2018-2019 han sido 715 las personas participantes, un 52,2% mujeres y un 47,8% varones.

La actividad con más inscripciones es natación: un 40,5% de las niñas y un 36,8% de los niños eligen esta disciplina. Las chicas, además optan preferentemente por tenis (15,0%) y por gimnasia rítmica (14,5%) y los chicos por tenis (23,1%) y kárate (12,0%).

Además de esta información desde el Área de Deportes se aportan los siguientes datos que confirman la menor participación de las mujeres adultas en algunas disciplinas deportivas y/o como federadas:

- En el Club de Triatlón participan 63 deportistas menores de los cuales 30 son chicas, pero en edades adultas el porcentaje de mujeres desciende.
- Hay un grupo de personas adultas que practican natación y carrera a pie. Son 21 participantes, de los que 4 son mujeres.
- Hay 20 deportistas federados, de los que 3 son mujeres.



## EDUCACIÓN

### COLEGIO PÚBLICO SAN PEDRO.

ALUMNADO	EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
INFANTIL	0-3 años	142	158	300
PRIMARIA	6-12 años	179	214	393
TOTAL		321	372	693

Alumnado del Colegio Público San Pedro por niveles y sexo. Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.

### COLEGIO LUIS AMIGÓ (CENTRO CONCERTADO).

ALUMNADO	EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL POR MUNICIPIO	
INFANTIL	1º ciclo (4 meses-2 años)	24	37	61	4	Mutilva
	2º ciclo (3-5 años)	150	166	316	129	Mutilva
PRIMARIA	1º ciclo (6-8 años)	104	116	220	216	Mutilva
	2º ciclo (8-10 años)	107	114	221		6
	3º ciclo (10-12 años)	109	114	223		
SECUNDARIA	12-16 años	190	259	449	133	Mutilva
					7	Tajonar
BACHILLER	16-18 años	49	64	113	129	Mutilva
TOTAL		733	870	1.603	624	

Alumnado del Colegio Luis Amigó por niveles y sexo. Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.

## EMPLEO

En el año 2009 el Ayuntamiento del Valle de Aranguren puso en marcha un plan con el fin de encarar las consecuencias de la crisis económica y atender a las necesidades de la ciudadanía, en especial de aquella que tiene mayores dificultades, con una batería de medidas dirigidas a contribuir a mejorar, mediante una respuesta eficaz y rápida en el municipio, las consecuencias de la crisis. Esta intervención se ha denominado Plan Municipal de Incentivo Territorial, Económico y Social del Valle de Aranguren-Plan IN.TE.RE.SA.

El **PLAN DE EMPLEO** es un programa destacado en el Valle de Aranguren. Cuenta con un amplio presupuesto para dar respuesta a las necesidades de fomento de la contratación, el autoempleo y la formación en áreas de empleo más demandadas en la actualidad y de alta empleabilidad. En el último periodo de crisis económica, cabe destacar su importancia capital entre la ciudadanía del Valle ya que se constituyó en una adecuada herramienta para fomentar la contratación.

No se recoge la prioridad de las mujeres en general ni de víctimas de violencia contra las mujeres aunque sí existe a nivel interno un tratamiento específico. Se señala en los formularios de inscripción que: *"Se dará prioridad a las personas que, cumpliendo los requisitos generales de acceso, se consideren prioritarias desde el Servicio Social de Base"*.



Se crearon 3 líneas de subvención:

1. Fomento de empleo-empresas para contratación de personas desempleadas.
2. Autoempleo. Subvención a la actividad.
3. Formación. Talleres pre-laborales.

Los datos de participación en 2018 y 2019 han sido los siguientes:

LÍNEA DE SUBVENCIÓN	AÑO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Fomento de empleo-empresas	2018	67	30	37
	2019 <sup>30</sup>	45	20	25
Autoempleo	2018	26	11	15
	2019	13	7	6
Formación	2018	69	39	30
	2019	76	47	29
TOTAL		296	154	142

Datos de participación en el Plan IN.TE.RE.SA. según línea de subvención, año y sexo.  
Ayuntamiento del Valle de Aranguren. 2018 y 2019 (enero-octubre).

En el Plan IN.TE.RE.SA. han participado un 52,0% de mujeres y un 48,0% de hombres, pero estos porcentajes varían en cada una de las líneas de subvención, como se puede comprobar en la siguiente tabla:

LÍNEA DE SUBVENCIÓN	MUJERES	HOMBRES
Fomento de empleo-empresas	44,6%	55,4%
Autoempleo	46,2%	53,8%
Formación	59,3%	40,7%

Porcentajes de participación en el Plan IN.TE.RE.SA. según línea de subvención y sexo.  
Ayuntamiento del Valle de Aranguren. 2018 y 2019 (enero-octubre).

Las personas participantes en la línea de Fomento de empleo-empresas han sido 112, de las que un 44,6% han sido mujeres y un 55,4% varones y en la línea de Autoempleo estos porcentajes se mantienen similares, un 46,2% y un 53,8% respectivamente.

En las actividades de Formación la relación se invierte, siendo superior la participación de las mujeres: un 59,4%. Esto tiene su causa en los contenidos de los talleres prelaborales en los que han predominado las temáticas sociosanitarias que están tradicionalmente muy feminizadas. A continuación

<sup>30</sup> Datos tomados hasta el mes de octubre de 2019.



se incluye una tabla con el detalle de la participación desagregado por sexo en cada uno de los talleres:

TALLERES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Dependiente/a en comercio	15	9	6
Eroski (funciones de reponer, dependiente/a, pescadería, carnicería)	13	9	4
Jardinería (certificado de profesionalidad)	13	6	7
Mantenimiento mobiliario urbano	16	8	8
CP2-Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	8	7	1
CP2-Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Módulo 3.	8	7	1
CP1-Limpiezas de superficies y mobiliario en edificios y locales (con SSB Zona Noáin)	1	1	0
CP1-Tareas auxiliares almacén (con SSB Zona Noáin)	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>47</b>	<b>29</b>

Datos de participación en la línea de Formación (Plan IN.TE.RE.SA.) según y sexo.  
Ayuntamiento del Valle de Aranguren. 2019 (enero-octubre).

El Servicio Social de Base dispone de una **BOLSA DE EMPLEO** dirigida a personas empadronadas en el Valle de Aranguren que se encuentren en situación de desempleo o mejora de empleo. Las funciones que desarrolla son:

- Recogida de currículum e inscripción en la base de datos de la Bolsa de Empleo
- Recepción de ofertas de empleo por parte de empresas y particulares, éstos últimos para ofertas de empleo doméstico, cuidado de personas...

Este servicio se dirige a:

- Personas desempleadas y/o en situación de mejora de empleo que se encuentren empadronadas en el Valle de Aranguren.
- Empresas que se encuentren en necesidades de personal.
- Aquellas personas particulares que desean realizar una contratación laboral de personas inscritas en la Bolsa para cubrir necesidades concretas (empleo doméstico, cuidado de menores y/o personas mayores...).



## EUSKERA

Se refieren a continuación los datos de participación en las diferentes actividades organizadas por el Servicio de Euskera:

ACTIVIDADES DE EUSKERA PARA PERSONAS ADULTAS	MUJERES	HOMBRES
Grupo de personas adultas	6	6
Becas para el aprendizaje del euskera. 2018	12	9

Participación en actividades para personas adultas en el Servicio de Euskera según sexo.  
Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.

MINTZAKIDE <sup>31</sup>	Nº			%	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
-30	1	1	0	100,0%	0,0%
31-40	14	11	3	78,6%	21,4%
41-50	15	10	5	66,7%	33,3%
51-60	7	4	3	57,1%	42,9%
más de 60	7	3	4	42,9%	57,1%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>65,9%</b>	<b>34,1%</b>

Participación en actividades de Mintzakide según edades y sexo.  
Valle de Aranguren. Curso 2018-2019.

BECAS CAMPAMENTOS DE VERANO EN EUSKERA	TOTAL	CHICAS	CHICOS
2 LH	2	-	2
3 LH	1	1	-
4 LH	7	4	3
5 LH	1	-	1
6 LH	3	-	3
1 DBH	1	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

Participación en el programa de becas para los campamentos de verano en euskera según nivel y sexo.  
Valle de Aranguren. 2018.

<sup>31</sup> MINTZAKIDE. Es un programa para reunir a personas que hablan habitualmente en euskara con aquellas que necesitan practicarlo.





GRUPO DE LOS SÁBADOS EUSKERA	TOTAL	CHICAS	CHICOS
LH2	4		
LH3	0		
LH4	3	2	8
LH5	3		
LH6	0		
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>		<b>10</b>

Participación en el programa de entretenimiento de los sábados según nivel y sexo. Valle de Aranguren. 2018.

GRUPO DE BAILE	TOTAL	CHICAS	CHICOS
2 HH infantil	1	1	0
3 HH	6	4	2
1 LH	3	2	1
2 LH	8	7	1
3 LH	6	5	1
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>5</b>

Participación en el grupo de baile (euskera) según nivel y sexo. Valle de Aranguren. 2018.

EUSKARALDIA	Nº				%		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIO	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIO
Belarriprest <sup>32</sup>	142	102	39	1	71,8%	27,5%	0,7%
Ahobizi	117	57	60	0	48,7%	51,3%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>159</b>	<b>99</b>	<b>1</b>	<b>61,4%</b>	<b>38,2%</b>	<b>0,4%</b>

Participación en el Euskaraldia según modalidad y sexo. Valle de Aranguren. 2018.

Estos datos sugieren algunos comentarios sobre las diferencias de participación de mujeres y hombres en el Servicio:

- La participación en los grupos de euskera dirigidos a personas adultas está equilibrado al 50,0%.
- La participación en actividades de Mintzakide es mayoritariamente femenina con un 65,9%. Las diferencias son más acusadas en los grupos de edad más jóvenes.
- Las becas para los campamentos de verano en euskera son disfrutadas mayoritariamente por varones: un 66,7% de chicos y un 33,3% de chicas.

<sup>32</sup> Los interesados pueden apuntarse como **Ahobizi** o como **Belarriprest**. Los primeros deberán hablar en euskera en todo momento durante esos días, aunque la otra persona les conteste en castellano. La única excepción es si el receptor no entiende la lengua vasca. Los Belarriprest pedirán que todo el mundo les hable en euskera, aunque ellos pueden contestar también en castellano.



- La participación en el grupo de entretenimiento de los sábados es mayoritariamente masculina. Este grupo se programaba los sábados por la mañana y participaban fundamentalmente chicas, porque los chicos participaban en actividades deportivas (fútbol). Se hizo el cambio a horario de tarde y se ha reducido la participación de las chicas, ya que muchas de ellas participan en ese horario en actividades de música.
- La participación en el grupo de baile es mayoritariamente femenina, con un 79,2%.
- La participación en Euskaraldia ha sido mayoritariamente femenina con un 61,4% de mujeres, un 38,2% de hombres y un 0,4% no binario. Ellas han participado mayoritariamente en la modalidad de Belarriprest y ellos como Ahobizi.

Desde el Servicio de Euskera del Ayuntamiento del Valle de Aranguren se aporta información a partir de su experiencia en el Servicio y de estudios sobre la realidad del euskera en Navarra:

- Según la Encuesta Sociolingüística realizada en 2016 en el Valle de Aranguren se detecta que: *"Las mujeres adultas estudian menos euskara que los hombres, pero lo utilizan más en todos los espacios"*. Por lo que respecta a su conocimiento, se puede decir que las mujeres son más exigentes con ellas mismas, por ello en la estadística se aprecia una diferencia con respecto al conocimiento de los hombres, cuando se les pregunta si lo conocen.
- Se detecta, en el estudio sobre el uso del euskera coloquial o en la calle en Navarra (2016), que las mujeres jóvenes lo usan más que los hombres jóvenes. En este espacio de edad se aprecia una diferencia de 1,5 puntos, no así en el resto de tramos de edad. Esto obliga a observar los diferentes modos de socialización de chicas y chicos: ocio, deporte, consumo cultural, referentes... Es la primera vez que se observa esta diferencia en Navarra, por lo que supone necesario hacer un seguimiento de este dato para valorar su evolución.
- Por lo general, son las mujeres las que suelen utilizar más el euskera. Los datos del Valle de Aranguren en esta investigación son *"especiales"*, ya que estaban muy igualados con los de los hombres. En la mayoría de los pueblos del territorio quien más utiliza el euskera suelen ser las mujeres, ya que suelen ser las transmisoras de los valores culturales, las tradiciones orales, etc.



## JUVENTUD

### PROGRAMAS DEL ÁREA DE JUVENTUD.

PROGRAMAS DEL ÁREA DE JUVENTUD		EDAD	Nº			%	
			TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Apoyo escolar		10-15 años	33	12	21	36,4%	63,6%
Asesoría psicológica (enero-junio 2019)		14-30 años	11	5	6	45,5%	54,5%
Grupo de ocio		12-14 años	14	6	8	42,9%	57,1%
Cursos y actividades	Actividades de baile	17-31 años	29	27	2	93,1%	6,9%
	Talleres	13-49	41	30	11	73,2%	26,8%
Excursiones y campamentos mancomunados		13-23 años	48	15	33	31,3%	68,8%
Ocio saludable	Intercuadrillas	17-29 años	69	18	51	26,1%	73,9%
	Intercuadrillas juvenil	13-16 años	41	34	7	82,9%	17,1%
Programa teatro juvenil		12-15 años	15	9	6	60,0%	40,0%
<b>TOTAL</b>			<b>301</b>	<b>156</b>	<b>145</b>		
Programa espacio abierto		12-25 años		20-25%	75-80%		

Participación en Programas del Área de Juventud según sexo. Valle de Aranguren. 2018.

Los Servicios de Juventud aportan información precisa y desagregada por sexo de las actividades que programan. Los porcentajes totales reflejan un equilibrio entre chicas y chicos, con un 51,8% y un 48,2% respectivamente.

Se muestran diferencias si se observa la participación en cada una de las actividades. Los porcentajes de chicas son superiores en las actividades de baile, ocio saludable-intercuadrillas juvenil (13-16 años), talleres y teatro juvenil; y los chicos en ocio saludable-intercuadrillas (17-29 años), excursiones y campamentos mancomunados, apoyo escolar, programa de espacio abierto, apoyo escolar, asesoría psicológica y grupos de ocio (12-14 años).



## SERVICIOS SOCIALES

### SERVICIOS SOCIALES MUNICIPALES.

PERSONAS USUARIAS SERVICIOS SOCIALES	Nº		%	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personas usuarias	349	245	58,8%	41,2%
<b>TOTAL</b>	<b>594</b>			

Personas usuarias de los Servicios Sociales según sexo. Valle de Aranguren. 2018.

Fuente: informe resoluciones nuevas entre 01/01/2018 Y 31/12/2018. Servicios Sociales del Valle de Aranguren

La información según el tipo de ayuda se expresa en la siguiente tabla:

TIPO DE AYUDA	Nº			%	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Acogimiento	2	1	1	50,0%	50,0%
Adopción internacional	2	-	2	0,0%	100,0%
Ayuda económica para personas discapacitadas	2	2	-	100,0%	0,0%
Atención diurna garantizada discapacidad	9	2	7	22,2%	77,8%
Atención diurna garantizada mayores	3	3	-	100,0%	0,0%
Atención residencial garantizada discapacidad	10	5	5	50,0%	50,0%
Atención residencial garantizada enfermedad mental	3	-	3	0,0%	100,0%
Atención residencial garantizada mayores	84	59	25	70,2%	29,8%
Atención temporal residencial garantizada discapacidad	3	-	3	0,0%	100,0%
Atención temporal residencial garantizada mayores	1	-	1	0,0%	100,0%
Ayuda económica por cuidados en el entorno familiar	65	38	27	58,5%	41,5%
Ayuda mínimos dependencia	1	-	1	0,0%	100,0%
Ayudas desinstitucionalización	7	2	5	28,6%	71,4%
Ayudas económicas a familias numerosas	27	19	8	70,4%	29,6%
Ayudas económicas de conciliación	3	2	1	66,7%	33,3%
Ayudas extraordinarias de incorporación social	5	3	2	60,0%	40,0%
Ayudas familiares excedencia <sup>33</sup>	8	8	-	100,0%	0,0%
Centro ocupacional	6	4	2	66,7%	33,3%
Complemento pensión viudedad	3	3	-	100,0%	0,0%
Centro de rehabilitación psico-social	1	1	-	100,0%	0,0%
Deducción anticipada PNJ	2	2	-	100,0%	0,0%
Estancia en centros discapacitados	3	1	2	33,3%	66,7%
Estancia en centros gerontológicos	1	-	1	0,0%	100,0%

<sup>33</sup> Ayudas económicas para familias que solicitan excedencia para las tareas de cuidado.



TIPO DE AYUDA	Nº			%	
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Familias numerosas (carnet)	1	1	-	100,0%	0,0%
Gestión de escuelas infantiles (ayudas para matrícula)	8	4	4	50,0%	50,0%
Pensión no contributiva de invalidez	13	5	8	38,5%	61,5%
Pensión no contributiva de jubilación	10	8	2	80,0%	20,0%
Programa individual de atención (autonomía y dependencia)	61	44	17	72,1%	27,9%
Programa de transporte adaptado	2	2	-	100,0%	0,0%
Renta garantizada	69	45	24	65,2%	34,8%
Seguimiento de menores	32	3	29	9,4%	90,6%
Servicio de atención domiciliaria (SAD)	4	2	2	50,0%	50,0%
Servicio atención temprana	27	14	13	51,9%	48,1%
Servicio de mediación familiar	2	1	1	50,0%	50,0%
Servicio de orientación familiar	5	2	3	40,0%	60,0%
Servicio de puntos de encuentro familiar	3	2	1	66,7%	33,3%
Servicio telefónico emergencia (personas mayores)	14	10	4	71,4%	28,6%
Valoración de discapacidad	42	19	23	45,2%	54,8%
Valoración dependencia	50	32	18	64,0%	36,0%
<b>TOTAL</b>	<b>594</b>	<b>349</b>	<b>245</b>	<b>58,8%</b>	<b>41,2%</b>

Personas usuarias de los Servicios Sociales según tipo de ayuda y sexo. Valle de Aranguren. 2018.

Fuente: informe resoluciones nuevas entre 01/01/2018 Y 31/12/2018. Servicios Sociales del Valle de Aranguren

En el año 2018 han sido 594 las personas usuarias de los Servicios Sociales Municipales, de las que un 58,8% han sido mujeres y un 41,2% varones. Estos datos refuerzan la imagen de la mujer como usuaria fundamental de los servicios sociales, un recurso dedicado a la cobertura de las tareas de cuidado y asistencia social.

Son diversas las variables que pueden explicar las diferencias en estos porcentajes. Una de ellas es la mayor esperanza de vida de las mujeres que es de 86,8 años frente a 81,1 años en los hombres en la Comunidad Foral de Navarra, según datos de 2016<sup>34</sup>.

También su más reducida participación en el mercado laboral y en peores condiciones; y, por supuesto, la asunción de la titularidad de hecho de las tareas de cuidado del hogar y la familia.

Se han sombreado —en la tabla anterior— aquellos tipos de ayuda que se consideran que se explican por estos dos últimos argumentos.

<sup>34</sup> Información tomada de: Esperanza de vida y causas de muerte en Navarra. Boletín de Salud Pública de Navarra. Instituto de Salud Pública y laboral de Navarra. Nº 97. Mayo de 2018.



### SERVICIO DE JUBILOTECA.

PERSONAS USUARIAS JUBILOTECA	TOTAL	Nº		%	
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
61-70 años	6	29	3	90,6	9,4
71-80 años	14				
81-90 años	12				
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>32</b>			

Personas usuarias de la Jubiloteca según sexo. Valle de Aranguren. 2018.

En la actualidad son 32 las personas usuarias de la Jubiloteca, un 90,6% mujeres y un 9,4% varones.

### SERVICIO DE COMEDOR SALUDABLE.

SERVICIO DE COMEDOR SALUDABLE	Nº	
	MUJERES	HOMBRES
Personas usuarias	13	11
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	

Personas usuarias del Servicio de Comedor Saludable. Valle de Aranguren. 2018.

En la actualidad hay 24 personas usuarias de las que 13 reciben el servicio a domicilio.

### LUDOTXIKI.

CURSO	EDAD	NIÑAS	NIÑOS
Curso 2018-2019	0-3 años	10	8
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	

Niñas y niños usuarios de la Ludotxiki según sexo. Valle de Aranguren. 2018.



LUDOTECA TXALOPOTE Y SÁBADOS.

LUDOTECAS		NIÑAS	NIÑOS	TOTAL
LUDOTECA TXALOPOTE	2009	3	-	3
	2010-2011	4	1	5
	2012	3	6	9
	2013	5	4	9
	2014	3	6	9
	2015	3	8	11
LUDOTECA SÁBADOS	2008	4	-	4
	2009	-	4	4
	2010	1	-	1
	2011	4	-	4
	2012	4	2	6
	2013	-	1	1
	2014	3	-	3

Niñas y niños usuarios en la ludotecas por año y sexo. Valle de Aranguren. 2018.



## PERCEPCIONES SOBRE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS SERVICIOS Y RECURSOS PÚBLICOS.

Los datos nos informan de una mayor presencia de las mujeres en actividades culturales, en euskera, deporte adulto o en los servicios sociales. En otros recursos se muestra un equilibrio en su uso, pero diferencias según las modalidades, como en la escuela de música, deporte infantil o juventud. La información cuantitativa recogida permite objetivar algunas de las opiniones expresadas por los grupos consultados.

Se siguen manteniendo la percepción de que los estereotipos de género orientan la elección en el uso de recursos por parte de las mujeres y los hombres, ya desde edades infantiles.

### ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.

La población consultada observa una mayor participación en actividades culturales y deportivas por parte de las mujeres adultas.

Así se expresa en el caso de las prácticas culturales.

*"En la práctica cultural el perfil de usuario también es mayoritariamente femenino, pero es una tónica bastante general en todos los observatorios de cultura a nivel estatal, mujeres en un 60 por ciento, dependiendo también de actividades". Personal Técnico.*

En el caso de las actividades deportivas dirigidas a población infantil y joven sí se observa un mayor equilibrio en términos globales, pero con diferencias notables según las disciplinas deportivas tal como percibe el personal técnico.

*"Tenemos chicos por un lado en fútbol, que tenemos chicas en baloncesto y hay chicas en fútbol bastante menos, y chicos en baloncesto pues van saliendo pero básicamente era eso (chicas) en rítmica, o sea la oferta deportiva va un poco siguiendo esa demanda". Personal Técnico.*

*"En baloncesto hay equipos femeninos y masculinos, pero tienen más equipos femeninos que masculinos. Aquí el baloncesto se llevó a las chicas que querían hacer deporte y que el fútbol no les interesa y las tiene ahí". Personal técnico.*

También refieren como una práctica generalizada el abandono de la práctica deportiva por parte de las chicas, a partir de los 12 años.

*"En 12 años se nos van, hay 4 casos contados en karate que quieren estar hasta el final, han cumplido los 15". Personal Técnico.*

*"Hay un momento en tenis que era matemático. En tenis llegaban a una cierta edad que lo dejaban, karate lo están dejando". Personal Técnico.*

De hecho se están incorporando algunas modificaciones para conseguir que las adolescentes mantengan estos hábitos. Se permite el acceso de niñas de 14 a 16 años en actividades de adultas como aero-fitness, gap o zumba ya que responde a sus intereses y les puede permitir compartir con compañeras de su edad y crear redes de amistad.

*"Hay niñas que tienen 14 años no están en la franja a partir de 16 pero estamos permitiendo participar en aero-fitness, en gap, en zumba, porque les interesa, (...) porque excepto karate o clubs de baloncesto, ahí si van subiendo de categoría y si tienen un buen grupo de amigas y se sienten cohesionadas van a continuar, y si no las dejan pero cuando la universidad las apremia o las apremia secundaria ahí lo van dejando". Personal Técnico.*

Pero ese abandono de la práctica deportiva no se da sólo en edades jóvenes. Se comentaba en anteriores apartados cómo las mujeres abandonan sus hobbies con la llegada de la maternidad. Igualmente sucede con la práctica deportiva.





*"Aquí los que de alguna manera han entrado en el baloncesto son gente que han hecho baloncesto, mujeres, claro que hay equipos femeninos de baloncesto, claro que los hay, de alto nivel menos, ¿qué pasa? esas mujeres que formaban parte de aquellos equipos muchas han sido madres y han dejado. Y sin embargo los hombres no se desvinculan". Personal técnico.*

### ACTIVIDADES MUSICALES.

En el mundo de la música se presentan las mismas dinámicas que en el ámbito deportivo. Los datos globales de participación están equilibrados, pero no en el estudio de todos los instrumentos musicales. Esta es también la percepción que se mantiene desde las asociaciones musicales.

*"La verdad que en el mundo de la música es bastante paritario. Sí que sigue habiendo diferencias a la hora de la elección de instrumentos, dependiendo del sexo. Porque hay más preferencias hacia ciertos instrumentos y otros más masculinos, ahí sigue habiendo un poquito de..." Asociaciones.*

Ponen de manifiesto como las chicas tienden hacia instrumentos de viento-madera y los chicos hacia instrumentos de metal o percusión.

*"Pues sí, te vas al viento, madera, al mundo del clarinete y flauta sobre todo mujeres". Asociaciones.*

*"Y luego ya vas hacia el metal y cuanto más grande sea el instrumento, más hombres, ¿no? Es muy difícil encontrar, cada vez hay más eh, pero sigue habiendo una proporción altísima de..." Asociaciones.*

*"Sigue chocando cuando ves una chica en la batería, ¿no?" Asociaciones.*

*"De seis trompetistas somos una chica nada más, todo lo demás son chicos. Y de viento metal no hay nada más que ella". Asociaciones.*

Se dan argumentos relacionados con una mayor fuerza, aunque no hay acuerdo en que esa sea la razón determinante.

*"Eso también es fuerza, ¿no? También esa capacidad..." Asociaciones.*

*"Sí, no, pero... tampoco tiene nada que ver, eh. Hoy en día hay chicas dominando el mundillo este y muy buenas, y no el físico no afecta, creo que no afecta, vamos. Igual para llevar una tuba grande y así, eso sí, pero..." Asociaciones.*

Pero también se relaciona con la tradición o el hecho de asociar algunos instrumentos con un modelo de mujer tradicional, que se identifica con "suavidad" o "finura" o con responder a los gustos de cada quien. No se cuestiona la configuración cultural de los gustos individuales.

*"La tradición". Asociaciones.*

*"Sí, y no sé, no sé, parece como que es más... son instrumentos más suaves, más..." Asociaciones.*

*"Pero bueno, ahí también juegan los gustos, ¿no? Aparte que queramos ser iguales, pues a lo mejor me gustan más instrumentos más finos, que pesen menos, ¿no?". Asociaciones.*

### VOLUNTARIADO Y EL TRABAJO EN ENTIDADES SOCIALES.

Otro espacio que se menciona como predominantemente femenino es el voluntariado y el trabajo en las entidades sociales. Se percibe a las mujeres con un mayor compromiso social que se traduce en su participación activa en las asociaciones vecinales o comisiones de fiestas.

*"En actividades culturales, en general; y la parte de voluntariado probablemente también, asociaciones, comisiones de fiestas. Yo creo que en general hay más mujeres que hombres (...). La participación de las mujeres es más activa en la vida social y cultural, por lo menos en cuanto a interés, luego las limitaciones y a pesar de eso el perfil es más comprometido socialmente". Personal técnico.*



## VIDA ASOCIATIVA EN EL VALLE DE ARANGUREN.

En el Valle de Aranguren hay un amplio movimiento asociativo con numerosas entidades culturales, deportivas, educativas, gastronómicas y sociales.

Para la elaboración de este Informe se consideró relevante contar con la participación de las entidades sociales, como portavoces del sentir de la población del Valle de Aranguren. El proceso de captación para un sesión de consulta fue complejo y sólo se pudo contar con la participación de 4 entidades:

1. Aldapa Asociación Cultural.
2. APyMA San Pedro.
3. Banda de música Valle Aranguren.
4. Irulegi Euskara Taldea.

En la sesión pudieron aportar sus percepciones sobre las cuestiones relacionadas con el objeto de este estudio, y a pesar de ser muy valiosas es preciso tener en cuenta que no han permitido ofrecer un amplio panorama de los discursos de la población del Valle de Aranguren. Aún así nos muestran tendencias y asuntos sobre los que será necesario continuar indagando.

Las asociaciones más activas del municipio y/o relacionadas con nuestro objeto de estudio son las siguientes:

ASOCIACIONES DEL VALLE DE ARANGUREN	
CULTURALES	<p><b>IRULEGI EUSKARA TALDEA.</b> Promoción de actos culturales en euskera en el Valle de Aranguren.</p> <p>Banda de música del Valle de Aranguren. Se creó en 2008. La banda surge con dos objetivos principales: ofrecer al alumnado de la Escuela de Música un lugar donde poder continuar su formación musical; así como amenizar los actos culturales y festivos del Valle de Aranguren.</p> <p><b>COMPARSA VALLE DE ARANGUREN.</b></p> <p><b>CORAL DEL VALLE DE ARANGUREN.</b></p> <p><b>GAITEROS DEL VALLE DE ARANGUREN.</b></p> <p><b>TALLER DE TEATRO VALLE DE ARANGUREN.</b> Formación de teatro.</p> <p><b>COMISIÓN DE FIESTAS DE ARANGUREN.</b> Preparación de las fiestas de enero, agosto, Olentzero, San Gregorio, Santa Águeda y otras actividades lúdico-recreativas para niñas y niños.</p> <p><b>COMISIÓN DE FIESTAS DE MUTILVA.</b> Ocio y tiempo libre.</p>



ASOCIACIONES DEL VALLE DE ARANGUREN	
DEPORTIVAS	<p><b>MARATÓN SOLIDARIO-CICLO INDOOR.</b></p> <p><b>ASOCIACIÓN CICLISTA ARANGUREN.</b> Asociación creada para promocionar el deporte de la bicicleta en el Valle de Aranguren.</p> <p><b>CLUB DE TENIS VALLE DE ARANGUREN.</b> Ranking social personas adultas y niñas y niños.</p> <p><b>CLUB MUTILBASKET.</b> Escuela de baloncesto del Valle de Aranguren, desde benjamín hasta senior.</p> <p><b>MOTOKLUB MOTOKRAK.</b> Pruebas de motocicletas.</p> <p><b>SOCIEDAD DE CAZADORES MALKAIZ.</b></p> <p><b>UNIÓN DEPORTIVA MUTILVERA.</b> Fomentar y practicar deporte (fútbol) desde los 5-6 años hasta edad adulta. 33 equipos conforman toda la sección. Son alrededor de 600 personas entre jugadoras y jugadores, personal entrenador y directivo y colaboraciones.</p>
EDUCATIVAS	<p><b>APYMA CP SAN PEDRO.</b></p> <p>Es conjunta para los dos modelos de enseñanza.</p> <p>También existe la figura de <b>FAMILIAS DELEGADAS DE CLASE</b>, dos personas por clase.</p> <p><b>FUNDACIÓN ILUNDÁIN “HARITZ BERRI”.</b> Protección de menores. Programas escolares. Escuela Taller. Centro de inserción socio-laboral.</p>
GASTRONÓMICAS	<p><b>SOCIEDAD BELARÁN.</b></p> <p><b>SOCIEDAD GASTRONÓMICA MUTILOA.</b></p> <p><b>SOCIEDAD LARRASKOA.</b></p> <p><b>SOCIEDAD TORRERO.</b></p>
SOCIALES	<p><b>ASOCIACIÓN CULTURAL ALDAPA.</b></p> <p>Su objetivo es fomentar la participación de la mujer en su entorno potenciando sus habilidades personales y sociales; la promoción cultural y artística en el Valle. Actualmente también cuenta con socios masculinos: 245 mujeres y 8 hombres.</p> <p>Organiza una programación de actividades lúdica-cultural como escultura, coro... con participación de personas adultas.</p> <p><b>ASOCIACIÓN CULTURAL ARANGUREN TELEVISIÓN/ARANGURENGO TELEBISTA.</b></p> <p><b>ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL DE NAVARRA (ADACEN).</b> Atención a personas afectadas de daño cerebral y a familias. Centro de Atención y Tratamiento. Centro de Día. Hogar temporal, de urgencias y de respiro. Atención a familias.</p> <p><b>ASOCIACIÓN DE PERSONAS JUBILADAS, VIUDAS Y PENSIONISTAS “SAN PEDRO” DEL VALLE DE ARANGUREN.</b> Promoción de actividades recreativas, culturales, deportivas: excursiones, juegos de mesa, campeonato, voluntariados, gimnasia de mantenimiento.</p> <p><b>ASOCIACIÓN DE VECINAS Y VECINOS MUTILVA ALTA.</b> Reivindicaciones y actos vecinales.</p> <p><b>ASOCIACIÓN DE VECINAS Y VECINOS AZAROA.</b></p> <p><b>ASOCIACIÓN JUVENIL ONGI ETORRI.</b> Organización de las fiestas.</p> <p><b>ASOCIACIÓN JUVENIL OTSO ZURI.</b> Ocio y tiempo libre.</p> <p><b>ASOCIACIÓN JUVENIL GAZTEARAN.</b> Participación juvenil y ocio y tiempo libre.</p> <p><b>ASOCIACIÓN DE TRANSPORTISTAS (ANATRAVI),</b> con sede en Tajonar.</p> <p><b>ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DEL VALLE DE ARANGUREN (AEVA).</b> Herramienta de comunicación entre las empresas y el Ayuntamiento del Valle de Aranguren. Bolsa de empleo, en colaboración con el Servicio Social de Base.</p>
OTROS COLECTIVOS	<p><b>GRUPO SCOUT.</b> Grupo relacionado con la parroquia, niñas y niños, adolescentes y jóvenes.</p> <p><b>GRUPO DE CANTO PARROQUIAL.</b> Grupo de mujeres que se reúne semanalmente para los ensayos y organizan actividades como el Olentzero de la Jubiloteca.</p> <p><b>GRUPOS DE TEATRO.</b> Uno de personas adultas (Casa de Cultura) y otro de chicas y chicos jóvenes (Aranetxea).</p>



Todos los grupos consultados coinciden en la percepción de una mayor participación de las mujeres en el movimiento asociativo del Valle de Aranguren.

Destaca la Asociación Cultural ALDAPA que inició su actividad en el año 1998 y que está constituida por mujeres, aunque en los últimos años están incorporando a varones en sus actividades (245 mujeres y 8 hombres). Su trabajo ha sido clave para motivar a la participación a las mujeres y que tiene como objetivo *"fomentar la participación de la mujer en su entorno potenciando sus habilidades personales y sociales; la promoción cultural y artística en el Valle"*.

Otro claro ejemplo es la APyMA CP San Pedro en la que todas las participantes son mujeres. En los grupos de "Familias delegadas de clase" participan más padres y en las tutorías asisten en parejas o está más equilibrado, pero en todo caso *"sigue habiendo más presencia de mujeres madres"*.

Se menciona a las mujeres con una mayor presencia en asociaciones culturales –como Aldapa– o en la organización de acontecimientos festivos, como en las comisiones de fiestas o la organización de las cabalgatas o en los movimientos vecinales.

*"Hay mucha mujer en la asociación Aldapa, participación en actos en fiestas y demás (...). Las comisiones de fiestas exceptuando dos hombres que estaban ahí y que han estado y que siguen estando en la cabalgata de reyes y demás, pero la organización de la comisión de fiestas la mayoría mujeres". Personal técnico.*

*"Sobre todo en asociaciones vecinales, que son las que mueven". Personal técnico.*

Igualmente en el club de personas jubiladas hay una presencia mayoritaria de mujeres.

*"Club de los jubilados, por ejemplo, exceptuando a un presidente que conocí era hombre, pero desde entonces han sido presidentas y las que organizan y demás mujeres. Pero porque no quieren los hombres y porque la mayoría son mujeres". Personal técnico.*

Por el contrario, en los clubs deportivos fundamentalmente en baloncesto, ciclismo o triatlón hay una mayor participación masculina.

*"El club deportivo Mutilva prácticamente lo que tiene en su junta directiva son hombres; en Mutilbasquet la mayoría hombres, alguna mujer (...); asociación ciclista Aranguren, hombres; club triatlón, hombres. Sé que tiene en la junta directiva alguna mujer pero hablo con ellos; y el club de natación como son padres o madres, pues en este caso hay un poco de todo. El presidente esta vez es hombre, ha habido mujeres y la labor pues es básicamente mujeres, en el equipo de natación hay chicos y chicas igualmente". Personal técnico.*

En este estudio no se ha podido realizar una consulta en profundidad sobre el trabajo de las asociaciones del municipio. Se organizó un grupo en el que participaron cuatro entidades del municipio, que aunque no nos permiten lanzar ideas concluyentes sí nos permiten pulsar cuál es el papel de la igualdad en el trabajo asociativo.

La atención a la igualdad entre mujeres y hombres no es una cuestión que esté presente en el trabajo de las entidades. No se incorpora un análisis explícito de cómo se puede influir para cambiar un sistema que genera desigualdades. Sí que es cierto que hay algunas iniciativas como la paridad en la asignación de los cargos de responsabilidad y representación o el uso no sexista de lenguaje e imágenes que se van incorporando como prácticas normalizadas que responden a un sentir y demanda social.

Es frecuente la identificación del trabajo para la igualdad con el trabajo con mujeres o pensado por mujeres, pero esto en la práctica no es una relación directa. La incorporación de una mirada feminista a las prácticas supone un proceso consciente de reflexión y análisis que permita superar el machismo que empapa todo el hacer cotidiano.



Mujeres y hombres hemos crecido en una sociedad patriarcal que asigna papeles diferentes a mujeres y hombres y también les asigna un desigual valor y ha creado un sistema en el que cada una de sus piezas encaja a la perfección para crear y reproducir esas desigualdades. Aprender a identificar los sutiles mecanismos de la discriminación supone un proceso de reflexión y concienciación. El mero hecho de ser mujer no supone hacer conscientes unas discriminaciones que están normalizadas y naturalizadas.

Por ello bajo la etiqueta de "actividades para mujeres" y desarrolladas "por mujeres" se pueden estar reproduciendo prácticas que no se orientan a la igualdad.

Igualmente sucede con el argumento de que las actividades que se organizan están abiertas indistintamente a mujeres y hombres. Ante la evidencia de una desigual participación es necesario analizar los obstáculos y facilitadores que unas y otros encuentran para beneficiarse de los diferentes recursos. La supuesta libertad para participar puede encubrir presiones sociales que orientan los gustos, las preferencias y que incluso castigan las opciones que se alejan de los modelos establecidos.

Las asociaciones consultadas sí han iniciado —en algunos casos— unos primeros pasos dirigidos a un incipiente análisis de las prácticas, como el análisis de la participación o el uso del lenguaje, pero precisan de capacitación y herramientas para poder sistematizar y organizar nuevas formas de trabajar en la entidad. Esto tanto en referencia a su organización interna como en la planificación de las actividades que se organizan para la población.

## VALORES, ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

---

A lo largo del documento, en todos sus apartados, se han ido presentando las diferencias y desigualdades que se perciben entre mujeres y hombres y apuntando, de alguna manera, los valores sexistas que las sustentan.

La desigualdad es una cuestión estructural que afecta a todos los ámbitos de la vida: las relaciones, lo doméstico, los cuidados, el empleo, la participación, etc. El patriarcado y el machismo han configurado una sociedad donde las discriminaciones están tan imbricadas en su funcionamiento que es necesario un minucioso análisis para visibilizarlas.

En general se percibe que el tema de la igualdad entre mujeres y hombres no está presente en el trabajo municipal ni en el de las asociaciones. El hecho de que la igualdad no haya formado parte de las políticas locales de manera explícita y planificada ha podido suponer un freno a los avances que sí se han experimentado en otros municipios con un largo recorrido en el trabajo para la igualdad.

En la actualidad con la creación del Servicio de Igualdad se pone de manifiesto la voluntad política para abordar las desigualdades en el trabajo municipal y poder dar un impulso al trabajo para la igualdad en el ámbito local. En el desarrollo de este estudio se han podido identificar algunos **OBS-TÁCULOS O BARRERAS** que se deben enfrentar para la consecución este objetivo:

- La creencia de que la igualdad es una meta ya conseguida.
- La creencia de que características individuales son las que orientan las opciones de mujeres y hombres.
- La desigualdad atraviesa todos los espacios de socialización.
- Un uso del lenguaje que perpetúa estereotipos sexistas.



- Las presiones para la asunción de los papeles tradicionales por parte de mujeres y hombres.
- Las nuevas herramientas para la expresión de la desigualdad: las redes sociales.
- La percepción de un retroceso en la población más joven.

#### LA CREENCIA DE QUE LA IGUALDAD ES UNA META YA CONSEGUIDA.

---

Se han recogido diferentes comentarios que se refieren a la igualdad como algo ya conseguido, aunque de manera paralela se pueda reconocer alguna situación de desigualdad que se mantiene pero a lo que no se le asigna una gran importancia.

*"No se detectan igualdades, desigualdades entre hombres y mujeres, la vida cotidiana. Otra cosa que puntualmente pues bueno, haya algún caso". Personal Técnico.*

*"En líneas generales no se detectan desigualdades entre hombres y mujeres en la vida cotidiana de los habitantes del valle de Aranguren". Personal Técnico.*

*"No percibo desigualdades en el valle en general. Habrá situaciones concretas pero no sabría decir cuáles son". Personal Político.*

Una gran parte del **personal político** consultado se refiere a la desigualdad como algo del pasado. Esta idea se basa en el aumento de la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos dando peso a un argumento meramente cuantitativo, pero sin analizar, por ejemplo, los ámbitos en los que se mantiene infrarrepresentada.

*"En este Valle yo no veo ningún ámbito en el cual se vea desigualdad entre hombre y mujeres". Personal Político.*

*"Yo no percibo grandes diferencias, en general en todos los ámbitos hay mujeres y hombres e incluso mayoría de mujeres. Exceptuando la Policía Local que es exclusivamente masculina y el equipo de limpieza de instalaciones municipales que es femenino". Personal Político.*

En algún caso se expresa que se percibe la misma desigualdad que en la sociedad en general sin que haya ningún indicio de que la situación tenga alguna peculiaridad en el Valle de Aranguren. Ciertamente en este estudio no se han encontrado indicadores que permitan identificar situaciones de desigualdad más acusada que en el resto de territorios pero se percibe la sensación de que al ser algo que se da en toda la sociedad y en todos los escenarios se muestra normalizadas y sin que se sienta la necesidad de abordar estrategias para subvertirla.

*"No veo diferencia entre mujeres y hombres del Valle de Aranguren con las de la sociedad en general". Personal Político.*

Las personas representantes de las **asociaciones** consultadas, en algunos casos, no parecen sentir preocupación por estas situaciones. Expresan comentarios que refieren situaciones de equilibrio y no identifican la desigualdad estructural de la sociedad.

*"Yo creo que cada vez se ve más paridad, ¿no?". Asociaciones.*

#### LA CREENCIA DE QUE CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES SON LAS QUE ORIENTAN LAS OPCIONES DE MUJERES Y HOMBRES.

---

Se alude a los gustos personales o la "forma de ser" a la hora de decidir unas opciones u otras olvidando los referentes de los modelos tradicionales y cómo estos condicionan y limitan la vida de mujeres y hombres.



*"Yo creo que también va con la forma de ser de cada uno. (...) que por mucho que queramos ser iguales o tener las mismas, los mismos derechos y obligaciones los que hablamos de igualdad, luego también están los gustos". Asociaciones.*

*"Te puede gustar más una cosa u otra, luego también la forma también de ser".*

A lo largo de este estudio y a partir de la información recogida con las diversas herramientas se ha percibido que no se han puesto en marcha procesos de reflexión y análisis sobre las causas de las desigualdades. Esta es una tarea necesaria si se pretenden proponer estrategias para el cambio. La desigualdad es un asunto complejo que precisa de la aplicación de diferentes métodos en distintos ámbitos para poder ser superada.

## LA DESIGUALDAD ATRAVIESA TODOS LOS ESPACIOS DE SOCIALIZACIÓN.

En todos los ámbitos que se han abordado en este estudio se han puesto en evidencia las desigualdades entre mujeres y hombres; ya sea en el mundo laboral, en el doméstico y de cuidados, en el tiempo de ocio, en la cultura, el deporte, la música... se observa una clara segregación de tareas y espacios que se mantiene de manera obstinada.

Los estereotipos de género se aprenden desde edades tempranas. La preferencia de unos colores u otros por parte de niñas y niños es una muestra clara y visible y puede no parecer algo preocupante, pero nos sirve de indicador de los aprendizajes selectivos de lo femenino y lo masculino.

*"Fuimos una vez al decatón, dos años, me dijo yo quiero está bicicleta, la quiero azul y esta para ti, rosa y dije ¿y esto? 2 años. Desde allí ya empiezan, no sé si es la publicidad, los grupos, lo que oyen, escuchan, absorben, en casa, familia, calle, no sé dónde es pero desde ahí". Personal Técnico.*

Como se expresa en este comentario las fuentes de aprendizaje son múltiples, la familia, la escuela, el entorno social... y a pesar de las diferencias entre los mensajes que se pueden transmitir en unos y otros no podemos olvidar lo empapados que están todos los espacios de socialización de valores sexistas y así lo transmiten. Forman un completo engranaje orientado a la transmisión de valores patriarcales y machistas.

*"En nuestra sociedad todavía existen, por desgracia, muchos obstáculos que eliminar. Creencias culturales y religiosas, modelos de masculinidad tradicional, incorporación al mundo laboral,.. Los referentes que hoy en día podemos encontrar en los medios de comunicación y de entretenimiento no facilitan, en muchos casos, el progreso hacia una sociedad igualitaria. En el caso concreto de nuestro valle tengo la impresión de que los mayores obstáculos se encuentran en los ámbitos más íntimos y familiares (creencias y modelos de educación elegidos) así como en el ámbito de los medios y redes sociales". Personal político.*

*"Les llegan impactos desde todos los lados, ¿cómo detectas desde dónde están viniendo?. ¿Dónde? ¿cómo?. Desde ahí empieza el tac tac, cada uno se marca su ruta (...) ya desde pequeños cada uno se coloca en un lado, es curioso. Unos estereotipos muy marcados". Personal Técnico.*

Se mantiene la idea de la presión que ejercen los estereotipos de género como orientadores de las conductas y la importancia de la educación recibida.

*"Lo que se llama estereotipos de género, que van asociados al género si eres chica parece que te tiene que gustar una cosa...". Asociaciones.*

*"Las personas vienen direccionadas, de alguna manera, quitando que estamos cambiando, no estamos cambiando. La sociedad de alguna manera va tirando por tierra ciertos tabúes, pero sí que es cierto que todavía estamos muy direccionados, es decir, la educación nos marca". Personal Técnico.*



## UN USO DEL LENGUAJE QUE PERPETUA ESTEREOTIPOS SEXISTAS.

Las personas representantes de las **asociaciones** consultadas comentan la importancia del uso del lenguaje como elemento de transmisión y re-construcción de desigualdades. Lo ilustran con los comentarios que se vierten en el ámbito deportivo que asocian a las niñas con debilidad, falta de competitividad o agresividad en el juego, expresión de emociones...

*"Bueno, pero hay unos comentarios... Yo... que oyes... Los que juegan al fútbol... es que... habéis entrado que parecéis nenas...". Asociaciones.*

*"Entonces lo que dices, si desde el principio le están diciendo que tienes que entrar a muerte porque si no eres una nena. O si un día de un disgusto porque no te ha salido bien, lloras como una niña, pues bueno, los niños también lloran, ¿no? Que puedes llorar seas niño o seas niña". Asociaciones.*

## LAS PRESIONES PARA LA ASUNCIÓN DE LOS PAPELES TRADICIONALES POR PARTE DE MUJERES Y HOMBRES.

Se identifica el papel de la socialización tanto para configurar las opciones de mujeres y hombres como para constituir un factor de presión cuando se opta por caminos no asignados socialmente a un sexo u otro.

*"En eso yo creo que es que la sociedad no ayuda, todavía no ayuda y en los deportes tampoco". Asociaciones.*

*"Otro y le apunto a ballet en Aldapa y lo ha dejado el crío, porque en el colegio le decían que juegue al fútbol, que el ballet es de chicas y el crío lo ha dejado". Asociaciones.*

*"Y los instrumentos lo mismo, porque el niño quiere tocar la travesera pero ¡jjo!, eso es que es una cosa fina, es que es de niñas". Asociaciones.*

Estas presiones cobran más fuerza en el caso de las mujeres, a las que se les castiga cualquier transgresión a la ruptura del modelo tradicional. Sigue pesando con fuerza el papel de mujer-madre y la relevancia que se le asigna a la maternidad aun a costa de tener que renunciar a otras legítimas aspiraciones de las mujeres. Esto supone una presión para la renuncia de las mujeres a aquellas tareas u ocupaciones que en teoría se pueden interponer en su tarea de "ser madres", además de las imposiciones que se sienten para ser una madre perfecta.

Esto tiene un claro impacto en la vida de las mujeres. Se encuentran ante un dilema, si atender a lo que se espera de ellas o atender a sus metas personales, que no siempre van en la misma línea.

*"Algunas madres que llegan tarde a la maternidad, cerca de los 40 años, como si lo hicieran por imposición. Tienen estudios superiores, una buena historia laboral y tienen que cortar esto para ser madres, pero ¿por qué sois madres? Parece más una presión social, "un tener que hacerlo" que una decisión propia pensada. Esto también se ve con la lactancia, como si fuera algo obligatorio. Y lo llevan mal. Quizás es mejor que dé el biberón el padre y la atención sea de más calidad". Personal Técnico.*

*"Se ve la idea de madres perfectas y omnipresentes, necesidad de omnipresencia, si no se sienten mal. Y también el ideal de maternidad, "hacerlo porque toca" y luego no encaja en la rutina en la que vivían. Frustración". Personal Técnico.*

El papel de las mujeres lleva asociada la asignación de la cumplimentación de numerosas tareas relacionadas fundamentalmente con el cuidado. El valor de la mujer está asociado tradicionalmente a su desempeño dentro del hogar, es dónde encuentra reconocimiento social y valoración personal. Esto tiene como consecuencia su percepción de "hacerlo mejor que los varones" y de sentirlo como





ocupación principal. En este contexto se entienden las "resistencias" de las mujeres para delegar y compartir tareas de cuidado.

*"Porque somos muy de estar en todo, participar en todo, querer llegar a todo, a veces no dejamos espacio a la otra persona. La otra persona quiere, puede ir, pero yo también quiero ir. Yo no voy a dejar que me lo cuenten". Personal Técnico.*

*"Hay esta la desconfianza, al volver no se habrá enterado de nada, para que vaya al médico solo, existe esa desconfianza, eso lo percibo de las madres, yo tengo que estar, quiero estar en todo quiero enterarme de todo". Personal Técnico.*

Son tareas que no se viven como una imposición o una obligación, se ha normalizado que sean ellas quienes las realicen e incluso, que sientan bienestar con su desarrollo aunque les esté provocando una menor presencia en espacios laborales o de ocio.

*"Probablemente que no se vive como una obligación, es porque así soy y quiero estar en todo". Personal Técnico.*

*"Yo tengo a mi pareja, sal a tomar algo, vete por ahí, constantemente. Muchas veces soy yo quien digo chico, vete fuera. Se genera una culpabilidad de cómo voy hacer. Es que eres más feliz quedándote con tu hijo en tu casa pues ya está, o yendo al médico y a la reunión y no sé qué (...) Eso está muy metido en el ADN, casi me compensa quedarme". Personal Técnico.*

#### LAS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA LA EXPRESIÓN DE LA DESIGUALDAD: LAS REDES SOCIALES.

Las redes sociales se rigen por el mismo mecanismo que cualquier herramienta social: proyectan y reconstruyen los valores de la sociedad en la que se manejan. Esto supone que si la sociedad es desigual esto se reflejará, lógicamente, en las redes sociales que son creadas y utilizadas en ese contexto.

Este es un tema por el que muestra preocupación la población adulta y con el que también la población joven se muestra crítica, como se podrá comprobar en el siguiente epígrafe, y que tiene un impacto diferente en la vida de las mujeres y los hombres.

*"Pero yo creo que lo que hablamos yo creo que la presión sigue estando igual y sobre todo en esas redes todavía más tienes que presentar una imagen. Yo creo que los roles están muy marcados. Lo haces tú, lo diseñas. Y sobre todo en chicas es una barbaridad, gente que siguen, las fotazos que se ponen, tremendo, a mí me da un miedo". Personal técnico.*

Se muestra inquietud por el "efecto youtuber" y el atractivo que supone para la población más joven.

*"Luego además esta YouTube, por YouTube también es... y los youtubers claro claro,....eso si da miedo, muchísimo, yo quiero ser youtuber. Además son ídolos que molan un mogollón casi más que futbolistas". Personal Técnico.*

Las redes sociales son otra herramienta más para el refuerzo de estereotipos. Generan un espejismo de libertad, de poder tener acceso a todo tipo de información y conocimiento pero que, según las personas consultadas, está generando una dependencia y una presión para dar respuesta a lo que el grupo espera, no tanto a opciones individuales.

*"Yo creo que todavía refuerza más los estereotipos. Y luego yo creo que a ellos les da una sensación de, entre comillas, de libertad porque les parece que estoy manejando mi aparato (...) ellos que como ya tengo teléfono y como puedo usarlo parece que tengo más libertad cuando en realidad me estoy esclavizando a mí mismo y ahí se repiten todos los roles". Personal técnico.*

*"Tienes que estar ahí porque tienes que corresponder con la imagen que estás dando, tienes que dar una imagen que estar a la altura. Tengo que proyectar lo que se espera que yo proyecte, lo que el grupo espera, además como falle estoy expuesto". Personal técnico.*



Además el teléfono móvil facilita la expresión de las conductas de control.

*"Yo creo que todo lo que años atrás hemos avanzado, yo creo que ahora las adolescentes ahora se dejan manipular muchísimo, muchísimo, a través de los móviles tienes que decir dónde estás, de dónde vienes, también es culpa de esto también, eh, o sea en general chicos y chicas...". Asociaciones.*

### LA PERCEPCIÓN DE UN RETROCESO EN LA POBLACIÓN MÁS JOVEN.

Se ha expresado preocupación por la percepción de retroceso en las generaciones más jóvenes. Los grupos consultados hablan de una sensación general de que se ha avanzado en igualdad, pero son cambios que no se sienten en la misma medida en la población joven. Se identifican algunos comportamientos que son vividos como "pasos atrás". Se citan las conductas de acoso en el medio escolar, la presión grupal para responder a los modelos tradicionales o la pornografía como "escuela" de educación sexual.

### LA IDENTIFICACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO EN LA POBLACIÓN MÁS JOVEN.

Las personas representantes de las asociaciones consultadas expresan preocupación por el mantenimiento de comportamientos a los que califican como violentos, por parte de los niños a las niñas en el medio escolar. Esto se ejemplifican con el hecho de "levantar las faldas" a las niñas, los insultos... Se perciben como conductas que se están acentuando y condicionan la elección de ropa de las niñas, que prefieren optar por los pantalones. Estos comportamientos tienen diversas consecuencias: una apropiación de los espacios por parte de los varones, una sensación –en las niñas– de ser observadas y juzgadas basadas en indicios reales, una constante prevención de las niñas para "evitar" acosos, una presión para vestir de una manera determinada...

*"Sigue habiendo comportamientos violentos, de tipo levantar las faldas a las crías, de insultos... y además creo que se acentúan. No sólo que no hemos evolucionado favorablemente, si no al revés. Creo que ahí habría que prestar bastante atención (...) con el colegio. También es mi apreciación particular". Asociaciones.*

### LAS Y LOS JÓVENES SIENTE PRESIÓN DEL GRUPO QUE BLOQUEAN CAMBIOS INDIVIDUALES.

La presión grupal adquiere una gran importancia entre la población joven y adolescente. La necesidad de sentirse aceptado en el grupo de referencia les puede hacer renunciar a posicionamientos individuales alejados de los estereotipos tradicionales como un precio a pagar para ser aceptados en el grupo.

Se destaca la importancia de los liderazgos y en cómo se pueden constituir en modelos de referencia para los demás chicos y chicas.

*"Los chavales no lo tienen nada fácil a la hora de poder de realizar cambios individuales que luego en el grupo sean bien vistos. A veces asusta lo que les oyes hablar. (...) Da la sensación de que han ido hacia atrás". Personal Técnico.*

*"Ya empieza desde ahí, aunque el fútbol no les guste, lo utilizan como estrategia, para integrarse, y bueno a partir de ahí, pues supongo que otras mil cosas, pero bueno la barrera puede ser esa, es como te ves diferente desde pequeño, no igual sino diferente, para formar tu grupo, te adaptas a lo que está mejor visto o lo que hacen los líderes..." Personal Técnico.*

### LA PORNOGRAFÍA COMO "EDUCACIÓN SEXUAL" DE LA POBLACIÓN ADOLESCENTE.

El creciente uso de la pornografía por parte de la población adolescente también es motivo de preocupación por parte del personal técnico municipal, profesorado y personal sanitario del Valle de Aranguren. Se considera que se está constituyendo en la fuente fundamental de educación sexual en



la que se muestra violaciones grupales, figuras masculinas "macho alfa" o mujeres en papel de sumisión.

*"Es muy importante, se está educando viendo porno". Personal Técnico.*

*"Eso es dramático, horroroso". Personal Técnico.*

Se reclama una mayor educación afectivo sexual en el medio escolar o en espacios de juventud.

*"Sí, yo creo que hay mucha necesidad de trabajar el tema. (...). Yo creo que es fundamental y creo que crea mucha desigualdad, porque el tratamiento es muy macho alfa y creo que es un aspecto a tener muy en cuenta. Si a mí parece que se debería establecer como prioridad. Para mí sí, las conversaciones son impresionantes". Personal Técnico.*

*"Por eso, hay que hacer, hay que educar o sea, educación sexual pero es súper importante... Se educan viendo videos porno. Y luego las referencias que tenga, luego el papel de la mujer". Personal Técnico.*

Pero a la vez que se muestra la necesidad de estos espacios de aprendizaje se revela la dificultad para desarrollarlos, tanto por la acogida que puedan tener en los jóvenes,

*"¿Eso será porque la gente no habla de ese tema, no? Hay mucho pudor, hemos tenido, tuvimos una sexóloga y la verdad que estaría bien retomarlo en el Espacio Joven (...) pero es difícil porque sería un perfil muy concreto de alguien que sea batalladora con quien conecte, una sexóloga que se meta en una oficina y que espere que los chavales entren, no va a funcionar. Tiene que ser alguien que esté en el local, pero yo creo que hay que retomarlo". Personal Técnico.*

como por parte de las familias que expresan sentirse como las responsables principales de esta educación, ignorando que los espacios de aprendizajes son múltiples y que sus hijas e hijos ya tienen contacto con la sexualidad previamente a que en el contexto familiar se encuentren las estrategias y momentos para abordarlo. Se percibe que los padres prefieren que no se aborde el tema en la escuela, ignorando que es un tema que ya está presente.

*"Los padres prefieren que no hables del tema, que ya les educan ellos, sí, sí. Eso es lo que hay. Piensan que les vas a abrir un mundo que se supone no tienen abierto, y que vas a ser tú culpable. A mí me da miedo". Personal Técnico.*

## LA IGUALDAD-DESIGUALDAD VISTA POR LA POBLACIÓN JOVEN.

Como se comentaba en el Informe Diagnóstico de violencia contra las mujeres, a lo largo de este estudio se han recogido numerosas opiniones que hacen referencia a la percepción de que la población joven estaba reproduciendo roles y estereotipos sexistas de manera más acusada que generaciones anteriores, algo que se interpreta como un retroceso y que se vive con preocupación.

Para el desarrollo de este estudio se han recogido las opiniones de jóvenes participantes en actividades del Centro Juvenil: 8 chicas de entre 14 y 20 años y 9 chicos de entre 15 y 18 años. Se ha optado por presentar separadamente la información aportada ya que se considera que puede facilitar conocer sus posiciones ante la igualdad.

La consulta se centró fundamentalmente en cuestiones que aludían de manera específica con la violencia contra las mujeres y que ya han sido recogidas en el citado estudio. Pero también se han expresado percepciones y opiniones referidas a las expresiones de la igualdad que resulta de interés mostrar.

El tema de la igualdad se ha colocado en un lugar central de la agenda social y política pero las chicas perciben que esto no está relacionado con una real voluntad de incorporar el feminismo a la



prácticas políticas sino como una respuesta oportunista a una clara demanda social, y lo que ellas denominan "moda".

*"Yo creo que se está aprovechando en la política lo de la igualdad y así, que están vendiendo y no están haciendo nada. O sea, es como que, somos feministas, no sé qué no sé cuánto, creemos por el derecho de las mujeres, lo están haciendo porque ahora esto cómo, ¿no? de moda, que me sienta mal decirlo, pero cómo que quieren comprar a la gente a cambio de palabras, o sea que hay el mismo machismo, solo que un poco disfrazado". Chicas.*

### PRESENCIA DE DESIGUALDADES.

Tanto las chicas como los chicos consultados perciben que la desigualdad sigue presente en su contexto social, tanto en las ramas profesionales, como en las actividades deportivas o las tareas de cuidado.

Identifican sectores feminizados como magisterio, enfermería, peluquería o camareras ... y masculinizados como jardinería, limpieza de calles, mecánica o informática. También una mayor asunción de las tareas domésticas y de cuidado por parte de las mujeres.

*"Como meter la ropa en la lavadora, cocinar, o sea, como cuando tú como mujer no cocinas o no metes la lavadora ya es cómo, ya es motivo para que el otro se cabree ¿sabes?". Chicas.*

*"Sí, es como una tarea de mujer. Normalmente yo creo que casi todas las cuidadoras, creo que son casi todas mujeres". Chicas.*

Hablan de segregación de mujeres y hombres en los espacios públicos y lo ejemplifican con la mayor presencia de las mujeres en los parques, para el cuidado de las criaturas y de los hombres en los bares en su tiempo de ocio.

*"Sí, pero depende de qué cosas hay más chicas o hay más chicos. Si vas, por ejemplo, cuando vas al gimnasio, los chicos suelen estar más en las pesas no sé qué, y las chicas más a zumba y cómo que les da vergüenza entrar a cinta". Chicas.*

*"En el Parque, de normal, en la plaza, por ejemplo, donde está el Ayuntamiento se pueden ver más mujeres cuidando a su niño que hombres". Chicas.*

*"En los bares hay más hombres tomando algo que mujeres". Chicas.*

Los chicos, en su entorno más cercano, no identifican diferencias en el uso que hacen mujeres y hombres de los espacios. Por ejemplo en la Casa de la Juventud no describen ningún obstáculo para que las chicas accedan a espacios que están frecuentados mayoritariamente por los varones. Se apela a las aficiones o los gustos pero no se cuestiona el desequilibrio en la participación.

*"Pero las chicas cuando vienen pues juegan sin problema, una cosa es que no tengan tanta afición por jugar, pero cuando quieren juegan". Chicos.*

*"Si una chica quiere ir a jugar no tiene ningún problema". Chicos.*

También identifican **CAMBIO**s tanto en las elecciones profesionales como en la asunción de las tareas domésticas, aunque a un ritmo lento.

*"Poco a poco". Chicas.*

*"Algunos chicos amos de casa. Los hombres empiezan a asumir las tareas de lo doméstico". Chicos.*

*"Yo no he ido a ningún taller en el que haya visto a una chica mecánica". Chicos.*

Algunos chicos, incluso expresan que en las parejas jóvenes, son ellos los que asumen mayoritariamente las tareas de cuidado.

*"Está más igualado y al revés, yo creo que en las parejas jóvenes está al revés y todo". Chicos.*



## MANTENIMIENTO DE ROLES Y ESTEREOTIPOS.

Llaman la atención algunas ideas expresadas fundamentalmente por los varones, que siguen reproduciendo una imagen de la mujer asociado a lo débil y a la labilidad emocional. De hecho se menciona que algunas mujeres son fuertes, como si fuese una característica excepcional y asociada de manera general a los varones.

*"Sí, también depende de todo cómo te hayan educado. Hay chicas que también son fuertes, no lloran ni para dios ¿sabes? Hay chicas fuertes". Chicos.*

Aunque no todos los discursos de los varones se expresan en ese sentido, ya que en algún caso expresan comentarios que muestran modelos menos tradicionales.

*"El llorar no significa que es débil ¿eh?". Chicos.*

## ACCESO A ESPACIOS MASCULINIZADOS POR PARTE DE LAS MUJERES.

Las chicas perciben que esos estereotipos generan barreras para poder acceder a espacio tradicionalmente masculinizados. Expresan ejemplos de cómo en el ámbito laboral se les ponen freno para acceder a puestos que se supone que ellas no van poder desempeñar porque exigen fuerza física, o cómo si en sus expresiones o conductas de alejan del modelo tradicional de mujer se sienten juzgadas y coartadas.

*"No puedes expresarte cómo tú eres de verdad porque el ideal de una mujer es ser débil, más...". Chicas.*

*"Entonces a la mínima que eres un poco más bruta o algo así, pues que ya te asocian como que eres más masculina, más hombre y...". Chicas.*

*"Pero yo creo que, por ejemplo, en el tema de la obra, una mujer ya físicamente es más débil que el hombre, entonces..." Chicos.*

Aunque de nuevo, entre los varones, se recogen otros discursos que no asocian directamente masculinidad con fuerza y feminidad con debilidad.

*"No todos los hombres pueden entrar en la obra". Chicos.*

Las chicas perciben que hay una apropiación masculina de ciertos espacios, en los que se sienten relegadas y no se mueven con comodidad, entre los que citan los bares.

*"En general, suelen haber más hombres y hay hasta a veces que intimidan". Chicas.*

*"Están ahí todos y te quitan tu espacio y a veces, por ejemplo, un detalle que me he fijado es que los hombres se suelen sentar así (piernas abiertas) y tú cuando estás con un hombre al lado, tienes que estar así, porque el hombre está como muy a gusto". Chicas.*

Los chicos refieren cómo actuarían en el caso de que una chica quisiese acceder a, por ejemplo mecánica, en la que la presencia de las mujeres es anecdótica. Ella sería el centro de interés recibiendo comentarios acerca de su físico por parte de los compañeros. Es una situación que ellos juzgan como estimulante para estudiar una determinada rama, pero revela una absoluta falta de empatía y conciencia de la situación de escrutinio y juicio a la que se somete a esa mujer.

*"Yo no he ido a ningún taller en el que haya visto a una chica mecánica". Chicos.*



*"Más quisiera ella estar "eh, estás buena" no sé qué". Chicos.*

## LA PRESIÓN "ESTÉTICA" HACIA LAS CHICAS.

Las chicas reconocen otras barreras que se encuentran para el logro de la igualdad y que afectan directamente a su vida cotidiana. Hablan de la presión social para atender a la estética o el diferente baremo con el que se juzga el comportamiento sexual de chicas y chicos.

*"Parece que tenemos que tener el pelo largo, maquillarnos, ponernos tacones, depilarnos sobre todo, si vas con un poco con pelos en los sobacos, aquí ya te están comentando, ya te están mirando como un bicho raro ¿no?". Chicas.*

*"Y luego como que es un poco tabú si una chica, por ejemplo, cómo que tiene que darnos vergüenza decir con cuántos hombres hemos tenido rollos porque somos... O sea, cómo que es peor que una mujer se líe con más chicos que un chico se líe con más chicas porque ellos como que son aventuras y nosotras cómo que no..." Chicas.*

Algo que se ve reforzado con la importancia y difusión de la imagen en las redes sociales.

*"O que los demás te critiquen y te llamen "puta", "guarra" y en cambio a los hombres, se ponen en bañador, se pongan... No se les dice nada". Chicas.*

También algunos chicos se expresan en este mismo sentido.

*"Es lo mismo que una chica, por ejemplo, igual una chica no se líe con dos en la misma noche porque dice que eso ya es una guarra y un tío lo puede hacer sin ningún problema". Chicos.*

*"Por ejemplo, un tío se folia a cinco chavalas en un mes o en una semana y es un crack, pero luego una tía hace lo mismo en el mismo periodo de tiempo y tal y es la más puta de todo Pamplona". Chicos.*

## LA PRESENCIA DEL DISCURSO FEMINISTA.

Las y los jóvenes reconocen la presencia del discurso feminista en su contexto, pero es vivido de diferente manera por unas y otros.

Ellas refieren cómo les está permitiendo identificar conductas discriminatorias que estaban normalizadas y reconocer la importancia y la necesidad de provocar cambios.

*"Sí. Yo creo que estamos teniendo y hemos tenido más de la que nos estamos dando cuenta, o sea, que es como que ya lo damos por normalizado, aunque estemos reivindicándolo, pero aun así está súper integrado en la sociedad". Chicas.*

*"Comentarios micromachismos y todo eso". Chicas.*

*"Pero que no les dan importancia, pero al final la tienen ¿sabes?". Chicas.*

En cambio ellos parecen vivirlo como una amenaza. Las chicas comentan que perciben que los chicos se sienten atacados y ofendidos y manifiestan cansancio ante las demandas de las chicas.

*"Y yo creo que, luego también, aquí en Mutilva entre la juventud cuándo se empieza hablar de feminismo o se defiende cualquier cosa sobre la mujer, cómo que los chicos están ofendidos. Se lo toman cómo que les estamos atacando entre la gente aquí ¿eh? O sea, luego en Pamplona ya es un poco diferente, pero aquí en Mutilva como que no ha cambiado nada, es a peor, porque los chicos se lo toman muy a la ofensiva, mal". Chicas.*

*"Sí, se lo toman como muy pesado, cómo: "jo, qué pesadas" ¿sabes? Y es cómo, a ver, es que hay que repetirlo, les tiene que entrar en la cabeza". Chicas.*



Ellos manifiestan que *"se ha pasado al otro extremo"*. Cuando se habla de machismo o de violencia se sienten atacados individualmente, pero a la vez no son capaces de hacer análisis y cuestionarse.

*"A ver, que yo no he matado a nadie, que yo no... ¿sabes?"*. Chicos.

*"Pues me toca los cojones que me ataquen en general porque yo no soy así ¿sabes?"*. Chicos.

*"Los jóvenes de hoy no tienen la culpa"*. Chicos.

Relacionan el feminismo con un rechazo absoluto hacia los varones, incluso hablan de odio.

*"Está un poco más al revés y todo porque..."* Chicos.

*"Sí, pero hay gente que ataca, hay mujeres que atacan a los hombres, en plan, no saben hablar de igualdad ni ostia, saben atacar a los hombres y tampoco es así, porque yo hay excepciones"*. Chicos.

*"A mí me parece que el feminismo está yendo hacia un rol de odio al hombre, cada vez más"*. Chicos.

Interpretan el discurso feminista como interesado y que es utilizado por las chicas en función de sus intereses en diferentes momentos.

*"Sí, mucho discurso, pero en plan, que la aplican cuando quieren muchas. La aplican cuando quieren, luego hacen lo contrario, traicionan sus principios"*. Chicos.

*"Hacia la mujer, porque tú dices algo y ya te atacan, ya te dicen: "ah, no digas eso" ¿por qué? Porque es feminista y machista y no sé qué, pero ella dice lo mismo al contrario y no puedes decir nada ¿sabes? Te callas la puta boca"*. Chicos.

Cuando se habla de feminismo los chicos perciben que solo persigue la búsqueda de mejoras para la vida de las mujeres a costa de los beneficios de los varones. Se ha generado un rechazo que les hace ponerse a la defensiva y aborta cualquier intento de reflexión individual sobre el papel de cada uno en el mantenimiento de las desigualdades.



## FUTURAS LÍNEAS DE ACCIÓN

---

Este documento no se entiende como el final de un proyecto sino que se ubica en un proceso de trabajo que debe continuar con su comunicación a población. En la propuesta de trabajo se estableció el **compromiso de convocar** a todas las personas que han participado en el mismo así como a la población general para compartir los hallazgos y provocar reflexiones orientadas al desarrollo de acciones.

Este informe, junto con el Informe Diagnóstico de violencia contra las mujeres en el Valle de Aranguren elaborado en este mismo año, constituyen el punto de partida de la elaboración del **PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL** y el **PROTOCOLO LOCAL DE COORDINACIÓN DE LA ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**.

Se sugieren a continuación áreas de mejora para cada uno de los ejes que se han abordado. Son propuestas técnicas que pueden orientar futuros compromisos de acción a corto, medio y largo plazo pero que deberán ser valoradas y concretadas por el Servicio de Igualdad y el Ayuntamiento de Aranguren.

## GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.

---

### COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD.

- Trabajar para un compromiso real de todas y todos los representantes políticos para que integren la perspectiva de género en todas las áreas. Es fundamental crear "cultura de igualdad" en la institución. Para ello se podrán poner en marcha acciones formativas y de sensibilización, así como crear cauces para la información permanente de las políticas de igualdad a todas y todos los miembros de la Corporación Local.
- Revisar la ubicación organizativa del Servicio de Igualdad dentro del Área de Servicios Sociales. Su carácter de área transversal sugiere una dependencia orgánica de Alcaldía.

### PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL GOBIERNO MUNICIPAL.

- Revisar los criterios de asignación de cargos en las presidencias que permitan remover los obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en áreas tradicionalmente masculinas.

### PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANTILLA MUNICIPAL.

- Realizar un seguimiento de la evolución e incorporación de mujeres y hombres a los puestos en los que están infrarrepresentados.
- Analizar las barreras para el acceso a los distintos puestos tanto de hombres como de mujeres.





### **ESTRUCTURAS PRESENTES EN EL MUNICIPIO PARA TRABAJAR LA IGUALDAD DE GÉNERO.**

- Consolidar el Servicio de Igualdad como referente del trabajo feminista en el Ayuntamiento y contemplar el puesto para ser incluido en la plantilla orgánica municipal.
- Incorporar el trabajo para la igualdad en la Mesa Técnica y que ésta se configure en herramienta básica para la transversalidad.
- Crear una Comisión de Igualdad, que reúna en exclusiva las competencias y funciones para incidir en este ámbito.
- Asignar una partida presupuestaria propia que facilite la priorización de las actuaciones y la gestión de las mismas.

### **MEDIDAS PARA LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD EN LAS ÁREAS MUNICIPALES.**

- Poner a disposición de la plantilla herramientas para la transversalidad.
- Diseñar acciones de información y/o formación sobre su aplicación al personal municipal responsable de su ejecución.
- Valorar la necesidad de la elaboración de ordenanzas y/o protocolos que organicen el trabajo de transversalidad y creen un marco global de acción.

### **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL PARA EL TRABAJO DE IGUALDAD.**

- Crear espacios formativos que permitan al personal técnico la reflexión sobre sus prácticas y la incorporación de estrategias para la transversalidad de género.
- Crear herramientas y/o espacios que permitan compartir las buenas prácticas y/o generar alternativas de manera conjunta.

## **CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.**

---

### **DIFERENCIAS EN EL USO DE LOS TIEMPOS.**

- Continuar explicitando las diferencias reales que se dan en el uso de los tiempos. Los mínimos avances registrados pueden crear un espejismo de igualdad que no se da en la realidad.
- Proponer acciones para favorecer la implicación de los padres en las tareas de cuidado de menores en el centro educativo y en los tiempos de ocio.
- Trabajar con las mujeres para reflexionar sobre el reparto desigual de tareas y el impacto que tiene en sus vidas.

### **RECURSOS DE ATENCIÓN PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

- Analizar si los recursos de conciliación y corresponsabilidad del Valle de Aranguren están dando respuesta a las necesidades reales de madres y padres.
- Trabajar para la corresponsabilidad de los padres en la gestión de las labores educativas y de ocio de las y los menores.



#### **MOVILIDAD Y URBANISMO PARA CONCILIAR.**

- Integrar la perspectiva de género en todas las intervenciones para el planeamiento urbanístico y la organización del transporte público del municipio, teniendo en cuenta las opiniones de todos los grupos de población: mujeres, niñas y niños, mayores, personas con diversidad funcional...
- Establecer prioridades en torno a las necesidades ya identificadas.

## **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES.**

---

#### **PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.**

- Mantener un registro actualizado —y difundirlo— del mercado laboral que aporte una fotografía de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.
- Integrar a 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.

#### **MUJERES Y HOMBRES EN EL USO DE SERVICIOS Y RECURSOS PÚBLICOS.**

- Mantener 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.
- Proponer acciones de difusión y captación para la participación de niñas y niños, mujeres y hombres en aquellos recursos en los que están infrarrepresentados.

#### **VIDA ASOCIATIVA EN EL VALLE DE ARANGUREN.**

- Proponer —desde el Servicio de Igualdad— apoyo para la incorporación de la transversalidad en las asociaciones del territorio.
- Apoyar la creación de grupos y/o colectivos feministas que puedan dinamizar el trabajo para la igualdad en la ciudadanía.
- Proponer la creación de una coordinadora de asociaciones en la que se incorporen contenidos de igualdad. Para la aplicación de esta medida sería necesario el impulso y participación de todas las áreas con servicios a la ciudadanía y que tengan contacto directo con las asociaciones del Valle de Aranguren.

#### **VALORES, ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.**

- Reflexionar sobre estrategias para la incorporación de los varones en la lucha por la igualdad y que se sientan interpelados por las situaciones de desigualdad que se viven en su entorno cercano.



- Utilizar las redes sociales como una potente herramienta para la difusión de mensajes y valores de igualdad.
- Atender de manera específica a la población joven y proponer estrategias que permitan generar un clima favorable para el trabajo feminista.

En el proceso de trabajo que ha tenido como resultado este informe han participado un **IMPORTANTE NÚMERO DE PROFESIONALES Y CIUDADANÍA** a los que queremos expresar nuestro agradecimiento. Tanto por su tiempo, como el esfuerzo que supone participar en la consulta sobre un tema que, en ocasiones, pone en juego aspectos incómodos y posicionamientos individuales.

La propuesta de trabajo recogía el compromiso de compartir los resultados de este informe con todas las personas que han participado en el mismo. Para ello se convocará un **ACTO PÚBLICO** abierto a la población general en el que poder mostrar el trabajo realizado y avanzar en las reflexiones en torno a las estrategias de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres.



## DOCUMENTOS CONSULTADOS.

---

- Ayuntamiento de Madrid. 2018. Ciudades Igualitarias: Guía práctica de urbanismo y género. Áreas de Desarrollo Urbano Sostenible, Políticas de Género y Diversidad, y Salud, Seguridad y Emergencias.
- Ayuntamiento del Valle de Aranguren. 2019. Protocolo Local para la prevención y atención de agresiones sexistas en espacios festivos en el Valle de Aranguren.
- Boletín de Salud Pública de Navarra. Esperanza de vida y causas de muerte en Navarra. Boletín de Salud Pública de Navarra. Instituto de Salud Pública y laboral de Navarra. Nº 97. Mayo de 2018.
- Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds). 2006. Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Editorial Biblioteca Nueva. Madrid.
- CC.OO. Navarra. Informe. La brecha de la desigualdad laboral y el impacto de los planes de igualdad. Febrero 2018. Navarra.
- Comisión Europea. 2001. La Gobernanza Europea. Un Libro Blanco. ESC 287/1Diario Oficial de las Comunidades Europea. 12.10.2001.
- Ecolan-Ayuntamiento de Aranguren. 2017. Prediagnóstico para el desarrollo de la Agenda Local 21.
- Fundación Mujeres. 2007. Reparto de Tareas: Corresponsabilidad. Incluido en el Proyecto NEMESIS de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.
- Ibarrola Inchusta, Sara. 2014. La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales, en colaboración con la Red de Técnicas de Igualdad de oportunidades de las Entidades Locales de Navarra. Instituto Navarro para la Familia e Igualdad. Gobierno de Navarra.
- Instituto de Estadística de Navarra. 2008. Informe. Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Gobierno de Navarra.
- Instituto Nacional de Estadística. Julio 2019. Atlas de distribución de renta de los hogares (ADRH). Subdirección General de Estadísticas Sociodemográficas. INE.
- Instituto Navarro para la Igualdad. 2018. Estrategia para la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Comunidad Foral de Navarra 2018-2020. Gobierno de Navarra.
- López López, M<sup>a</sup> Teresa en Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds). 2006. Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Mendizabal Furundarena, Garbiñe y López Loizaga, Miren. 2013. Empoderamiento de las mujeres: del individual al social. Ayuntamiento de Ortuella. Área de Igualdad de Oportunidades.
- Murillo, Soledad. 2006. El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Siglo XXI. Madrid.



- Observatorio de la Igualdad del Instituto de la Mujer. 2005. Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España. Instituto de la Mujer.
- Observatorio de la Realidad Social. 2019. Informe sobre la pobreza severa (a partir de la Estadística de Renta de la Población Navarra). Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra.
- Plan de Acción Local incluido en la Agenda Local 21 del Ayuntamiento del Valle de Aranguren. 2017. Elaborado por AL21. Red NELS. Red Navarra de Entidades Locales hacia la Sostenibilidad.
- Rivero Recuenco, Ángel (dir.), Caunedo, Paula y Rodríguez, Adelina. 2008. De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Instituto de la Mujer.