

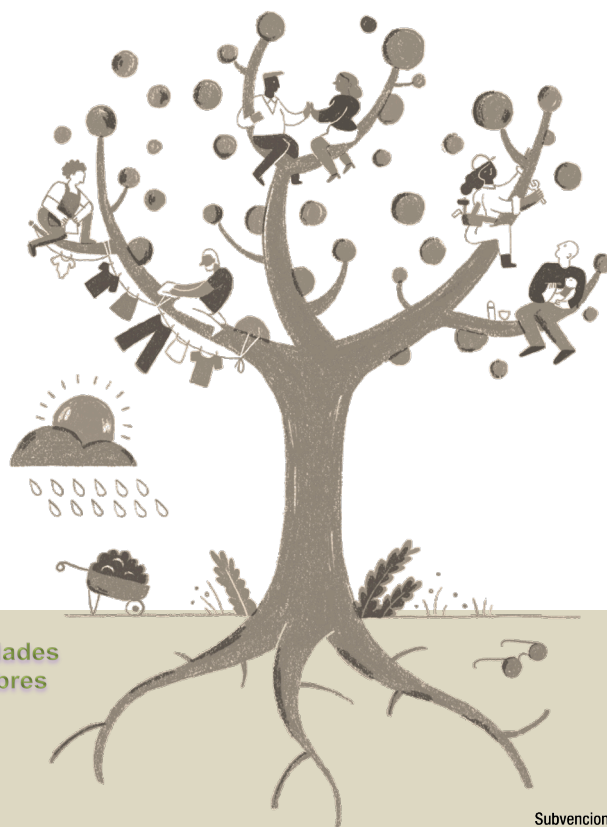
II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Corella

2020-2023

DOCUMENTO DEFINITIVO

Mayo 2020

Ayuntamiento de Corella 2020-2023



igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres

perspectiva de género



Ayuntamiento
de Corella

amantara
S. Coop. Mad.

Subvencionado:

Nafarroako Gobernua  Gobierno
de Navarra

Instituto Navarro para la Igualdad
Nafarroako Berdintasunerako Institutua



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.	4
	Los Planes de Igualdad.	5
	¿Qué es un Plan de Igualdad Municipal?	5
	¿Quiénes participan en un Plan de Igualdad?	6
	Las Políticas de Igualdad.	6
	II Plan de Igualdad de Corella. Proceso de diseño.	9
2.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.	10
	Aspectos generales.	12
	Uso de los tiempos por parte de mujeres y hombres.	13
	Asunción de tareas dentro hogar.	16
	Espacio productivo.	17
	Tiempo Libre y Tecnologías de la Información y Comunicación.	24
	Violencia contra las mujeres.	25
	Valoraciones sobre el I Plan de Igualdad y prioridades para el II Plan.	27
3.	PRINCIPIOS ORIENTADORES.	29
4.	ORGANIZACIÓN DEL PLAN.	30
	Eje 1. Compromiso con la Igualdad de Oportunidades y Aplicación del Enfoque y Transversalidad de Género en el Ayuntamiento.	32
	Línea 1.1. Compromiso por la igualdad.	34
	Línea 1.2. Creación y/o adaptación de estructuras para la igualdad.	35
	Línea 1.3. Sensibilización y capacitación a personal político y técnico.	36
	Línea 1.4. Generación de protocolos, normas, planes y/o adaptación de los mismos.	37
	Línea 1.5. Difusión, información y seguimiento.	38
	Eje 2. Atención a Supervivientes de Violencia de Género y Cultura de Igualdad y del Buen Trato.	39
	Línea 2.1. Atención a Supervivientes de Violencia de Género.	41
	Línea 2.2. Prevención de la violencia de género y promoción del Buen Trato.	42
	Línea 2.3. Cultura de la Igualdad y aporte de las mujeres.	43
	Eje 3. Corresponsabilidad y conciliación de los ámbitos productivo y reproductivo.	44



Línea 3.1. La Ética del Cuidado como eje básico en el Desarrollo Comunitario.....	46
Línea 3.2. Una Gestión Corresponsable de tiempos y tareas.....	47
Línea 3.3. Espacios productivos corresponsables e igualitarios.....	48
Eje 4. Empoderamiento de las mujeres y nuevas masculinidades.....	49
Línea 4.1. Empoderamiento de las mujeres.	51
Línea 4.2. Masculinidades libres de estereotipos sexistas.....	52
5. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN. _____	53
6. PISTAS PARA UN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. __	56
Indicadores para la evaluación de las medidas.	57
Indicadores para la evaluación de las estructuras de gestión.....	58
7. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN. _____	59
Partidos políticos	59
Áreas municipales.....	59
Entidades ciudadanas, empresas y sindicatos.....	59



1. INTRODUCCIÓN.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Corella surge en esta ocasión tras un periodo largo de ausencia de políticas de igualdad en el Municipio aunque no de acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o dirigidas a mejorar la situación de la mujer corellana.

En 2019 se decide dar un nuevo impulso a las políticas de igualdad en el municipio con la contratación de una Agente de Igualdad y el diseño de este II Plan de Igualdad con el apoyo de toda la corporación local.

El presente Plan es el resultado de un **proceso de trabajo participativo** con diferentes agentes sociales del municipio, coordinado por la Agente de Igualdad de Corella y dinamizado por la entidad Amantara S.Coop.Mad. Estos agentes sociales se corresponden con:

- Grupos políticos con representación en el Pleno Municipal.
- Personal técnico responsable de las puesta en marcha las políticas de igualdad en el municipio (en el presente o en un pasado) -Técnica de Igualdad y Equipo de Bienestar Social-.
- Resto del personal técnico municipal con representación de la mayoría de las áreas municipales.
- Representantes de entidades ciudadanas y empresas de Corella.

Este documento se ha organizado en diferentes apartados:

1. Introducción. Se incluye información sobre:
 - el sentido y utilidad de los planes de igualdad y el método de trabajo para la elaboración de este Plan;
 - las políticas de igualdad que sirven de marco a este Plan;
 - las acciones para la igualdad desarrolladas en el municipio de Corella y el contexto que ha servido de referencia para la elaboración del Plan.
2. Diagnóstico de igualdad.
3. Principios orientadores. Señalan las condiciones generales que debe cumplir un Plan de Igualdad y que orientan el sentido general del mismo.
4. Organización del Plan. Se recogen los cambios que se pretenden y las acciones previstas. Así mismo se incluye el calendario de ejecución y la asignación de responsabilidades.
5. Estructuras para la gestión del Plan. Se definen las diferentes estructuras responsables del seguimiento del desarrollo del Plan.
6. Evaluación. Se apuntan algunas ideas generales para su evaluación y propuesta de indicadores a considerar.
7. Participantes en la elaboración del Plan.



Los Planes de Igualdad.

¿Qué es un Plan de Igualdad Municipal?

Los planes de igualdad son una herramienta al servicio de la administración local compuesto por un conjunto de medidas de igualdad interrelacionadas. Estas medidas han de partir de un análisis previo de la situación de mujeres y hombres en el territorio. Igualmente ha de tener en cuenta las competencias municipales en los diferentes ámbitos (económico, social y político, entre otros) ya que, a pesar de ser los Ayuntamientos la administración más cercana a la ciudadanía, algunas competencias se encuentran ubicadas en otros niveles de la administración.

Además, la ordenación de estas medidas se hace en relación a diferentes áreas organizadas por objetivos que orientan las medidas a poner en marcha para promover la igualdad. Esta realidad es compleja y una misma acción puede contribuir a abordar más de una situación de desigualdad. Por ello, la organización del plan no deja de ser un tanto artificial pero que es necesaria para dar coherencia al plan y facilitar su comprensión por parte de todos los agentes implicados en el mismo.

Los ayuntamientos, al ser la administración pública más cercana a la ciudadanía, es la más adecuada para intervenir / influir en la vida de las personas y, por tanto, las posiciones de igualdad / desigualdad entre mujeres y hombres de las que todas las personas somos corresponsables.

Los Planes de Igualdad municipales recogen los compromisos del Ayuntamiento y pretenden expresar de manera clara y concreta los siguientes aspectos:

- qué cambios se quieren conseguir, que se expresan como objetivos;
- qué se va a hacer, es decir, qué acciones se van a poner en marcha para conseguir los cambios;
- quién o quiénes participarán, tanto en el desarrollo de las acciones como en el seguimiento del cumplimiento de los compromisos;
- cuál va a ser el calendario para el desarrollo de las acciones; y
- cómo se va a controlar que se cumplen los compromisos, es decir, cómo se va a hacer la evaluación.

En resumen, un Plan de Igualdad es un documento de trabajo en el que se refleja la política municipal para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Es por tanto un referente de trabajo de toda la Corporación Municipal y no sólo de la Concejalía de Igualdad.



¿Quiénes participan en un Plan de Igualdad?

La iniciativa de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad es eminentemente del Gobierno Municipal. Siempre que sea posible, es recomendable que exista consenso en toda la Corporación Municipal para garantizar su continuidad.

Por otro lado, para que un Plan de Igualdad sea eficaz es necesario que cuente con una amplia participación, de manera que permita responder mejor a los intereses y demandas reales de la ciudadanía y, en consecuencia, se oriente a lograr cambios realmente transformadores. Por ello, para garantizar que se ajusta a la realidad local y que se va a dar una buena respuesta de la ciudadanía a las acciones propuestas es necesario contar con su participación desde el principio, no únicamente como destinataria de las acciones.

La manera de participar será muy diferente, en función de la posición que se ocupe:

- El gobierno municipal (o la corporación en su conjunto).
- El personal municipal.
- Las personas representantes de las asociaciones u otros agentes económicos.
- La ciudadanía del municipio.

Las Políticas de Igualdad.

Desde mediados del siglo pasado y en los ámbitos internacional, europeo, estatal y regional han sido numerosos y constantes los estudios, documentos y normativas en las que se ha puesto de manifiesto la discriminación de las mujeres en la sociedad, se han analizado los obstáculos para el avance de la igualdad real y se han aportado recomendaciones sobre posibles líneas y estrategias de acción para transformar las situaciones estructurales de desigualdad.

Estos documentos nos aportan claves importantes para el diseño de las políticas de igualdad, tanto para poder establecer prioridades como para aplicar nuevas fórmulas de trabajo.

Presentamos brevemente aquellas normativas que más influyen y condicionan positivamente los diseños de las políticas de igualdad municipales en la actualidad.

El reconocimiento jurídico **internacional** de las mujeres se inició con la ‘Carta de las Naciones Unidas’ firmada en 1945, y la ‘Declaración Universal de Derechos Humanos’ aprobada por Naciones Unidas en 1948, donde se reconoce la igualdad en derechos de todas las personas sin distinción de ningún tipo.

La Asamblea de Naciones Unidas elabora en 1979 la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que fue ratificada por el Estado Español en febrero de 1984. Tras celebrar tres conferencias mundiales, en 1995 se



convoca la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing en la que se adopta la Plataforma para la Acción que se concentra en temas clave identificados como los principales obstáculos para el avance de la mayoría de las mujeres. Posteriormente, se han convocado reuniones extraordinarias para evaluar los objetivos señalados en la Plataforma y valorar el progreso en la igualdad entre mujeres y hombres.

En julio de 2010, se crea ONU Mujeres, la entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Su creación formó parte de la reforma de la ONU, al reunir los recursos y mandatos para obtener un mayor impacto.

Las normativas europeas inician la incorporación de medidas de igualdad en el Tratado de Roma, en 1957. Entre los años 1982 y 2005 se elaboran los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

De forma paralela en el tiempo se expresa la preocupación por el mantenimiento de la discriminación de las mujeres en diversos Tratados, Estrategias Marco y Planes de trabajo como el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en consonancia con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.

Relacionada directamente con el contexto local es necesario destacar la elaboración de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local en el año 2006, que va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma.

Esta Carta ha sido iniciativa del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), que junto con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), han pedido a las corporaciones locales españolas su adhesión.

En el ámbito **estatal**, la Constitución Española de 1978 ya establece la igualdad entre mujeres y hombres y la obligación de los poderes públicos de trabajar para su logro.

El primer Plan de Igualdad de competencia estatal se elaboró en el año 1988, y a partir de esa fecha se han puesto en marcha sucesivos planes. En la actualidad se viene desarrollando el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021.

Es destacable la aprobación de leyes estatales y autonómicas dirigidas a superar las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género aprobada por la Comunidad de Madrid.

Desde el ámbito de la **Comunidad Foral de Navarra** se cuenta con 2 referencias claras en materia de igualdad de trato y oportunidades. Una es la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres en la que, en su artículo 12, plantea la obliga-



toriedad de la integración del principio de igualdad en las administraciones locales: *Las Entidades Locales Integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.*

Funciones de las Entidades Locales en materia de Igualdad. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres
Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.
Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.
Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación municipal.
Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.
Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.
Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando el empleo de las mujeres y su empoderamiento personal, colectivo y social.
Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.
Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación local.
Se procurará fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica del personal técnico y político para el cumplimiento de sus funciones en relación con lo que establece la presente ley foral.

La otra referencia importante es la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

Además, desde la Comunidad Foral de Navarra, se han elaborado marcos técnicos muy valiosos y directamente vinculado con la elaboración de Planes de Igualdad, como es el caso del texto "La igualdad de género en las entidades locales: Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales". Aunque el presente documento no sigue estrictamente el procedimiento propuesto por el itinerario, si ha sido una guía para su elaboración.

Otros documentos consultados han sido la "Estrategia Municipal para trabajar la Transversalidad e Igualdad de Género", "Itinerario para la Planificación y, Gestión y Evaluación del Trabajo de las Áreas de Igualdad Municipales" y los Anexos Informativos "Sobre Políticas Públicas de Igualdad en las EELL de Navarra (12 de junio de 2019)", elaborado por el



Instituto Navarro por la Igualdad y la Red de Técnicas de Igualdad de las EELL navarras con Área de Igualdad.

Las leyes, programas o tratados mencionados tienen una clara influencia en la elaboración de las políticas locales de igualdad. Se han descrito partiendo del marco más global — mundial— al más concreto —autonómico—; pero es en el **marco local**, es decir, desde los ayuntamientos desde donde se pueden adaptar a la realidad del municipio en concreto y dar una respuesta más certera a las situaciones que se plantean en cada territorio.

Corella tiene un recorrido en la puesta en marcha de políticas de igualdad desde los años 90. Los principales hitos en su trayectoria son:

- Realización de acciones de igualdad hasta 2005.
- Elaboración del Estudio de la situación de las mujeres en el municipio de Corella. 2005.
- Diseño y desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Corella 2006-2009, en cuyo marco se acometen las siguientes actuaciones:
 - Puesta en marcha de diferentes acciones.
 - Contratación de una Agente de Igualdad.
 - Creación del Pacto por la Conciliación.
 - Propuesta de creación del Consejo Asesor de Igualdad (se realiza únicamente un borrador).
- Contratación de nueva Agente de Igualdad en 2019.
- Elaboración del diagnóstico y diseño de II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Corella entre 2019 y 2020.

II Plan de Igualdad de Corella. Proceso de diseño.

El proceso de diseño del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Corella se ha desarrollado durante el año 2019, en las siguientes fases que se describen a continuación:

Fase 01. Recogida de información para el diagnóstico. Julio - octubre.

Fase 02. Trabajo de campo. Primera ronda de consultas. Octubre.

Fase 03. Trabajo de campo. Segunda ronda de consultas. Febrero.

Fase 03. Elaboración definitiva del Plan de Igualdad. Marzo-abril.



2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.

El diagnóstico que se ha realizado con el objetivo de conocer la situación de partida para la realización del presente plan, ha tomado como referencia diferentes fuentes de información.

En primer lugar, y como punto de inicio, se ha revisado el Estudio de la situación de Mujeres en el municipio de Corella realizado en 2005. Para la realización de éste se utilizaron 4 herramientas: Recopilación y análisis de datos estadísticos, Elaboración de entrevistas personalizadas a agentes políticos, sociales y económicos del municipio, Realización de una encuesta de opinión a las mujeres de Corella, Realización de un cuestionario a empresas del municipio y Talleres de Igualdad con Agentes Sociales, Institucionales y Económicos.

En esta ocasión, para la realización del nuevo diagnóstico no ha sido posible replicarlo utilizando las mismas herramientas empleadas en 2005. Sin embargo, sí se han realizado ajustes en la metodología de recogida de información y se han adaptado algunas de las herramientas utilizadas en 2005 por un triple motivo:

- Aprovechar al máximo los recursos destinados a este proceso.
- Incorporar la percepción de los hombres de Corella.
- Ampliar información sobre algunos aspectos no recogidos en el anterior estudio.

Las modificaciones y adaptaciones realizadas han sido:

Estudio de la situación de Mujeres en el municipio de Corella realizado en 2005.	Diagnóstico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Corella 2019.
Recopilación y análisis de datos estadísticos.	Se han seleccionado los más relevantes para el objeto del Diagnóstico.
Elaboración de entrevistas personalizadas a agentes políticos, sociales y económicos del municipio.	Grupos de Trabajo con Personal Político, Técnico y Entidades Sociales.
Realización de una encuesta de opinión a las mujeres de Corella.	Sondeo de Opinión a mujeres y hombres a través de cuestionario. Modificación de las preguntas orientadas a su valoración sobre la población en vez de a la situación particular de la persona en cuestión. Inclusión de preguntas sobre Violencia de Género y uso de las TIC's.
Realización de un cuestionario a empresas del municipio.	Ampliación de preguntas referentes a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.
Talleres de Igualdad con Agentes Sociales, Institucionales y Económicos.	Grupos de mujeres y grupos de hombres para la detección de necesidades en materia de Igualdad.



En última estancia, se han centrado los esfuerzos en recoger información cualitativa sobre percepciones de la población de Corella en materia de igualdad y violencia contra las mujeres. El proceso seguido para la recogida de información del Diagnóstico ha sido el que se describe a continuación, incorporando además algunas herramientas utilizadas para el estudio realizado en 2005:

- Recopilación y análisis estadísticos del Instituto Nacional de Estadística e Instituto de Estadística de Navarra.
- Cuestionario a mujeres y hombres de Corella.
- Cuestionario de valoración de I Plan de Igualdad de oportunidades de Corella (2007-2009).
- Cuestionario a empresas de Corella.
- Sesiones de trabajo con grupo de mujeres y con grupo de hombres.
- Grupos de Trabajo con Personal Político, Técnico y Entidades Sociales.
- Revisión de documentación del Gobierno de Navarra.

El cuestionario a mujeres y hombres de Corella responde a un **sondeo de opinión** (y no encuesta) ya que no se ha podido aplicar a una muestra suficientemente representativa. Asimismo, las preguntas estaban redactadas de manera que se pretendía recoger la **percepción** sobre la realidad de mujeres y hombres, no datos de, por ejemplo, uso de tiempos reales por parte de mujeres u hombres en distintas actividades.

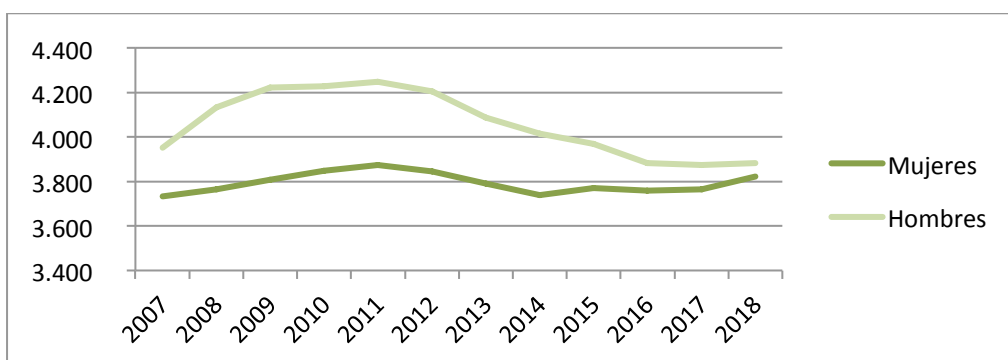
Por tanto, aunque la mayoría de estas fuentes no pueden considerarse como elementos estadísticos, la metodología cualitativa seguida tanto en los cuestionarios, como en los grupos y sesiones, ha estado orientada principalmente a realizar preguntas clave dirigidas a obtener percepciones útiles en relación a la situación de mujeres y hombres en Corella en materia de desigualdad, como punto de partida para la elaboración del II Plan de Igualdad.



Aspectos generales.

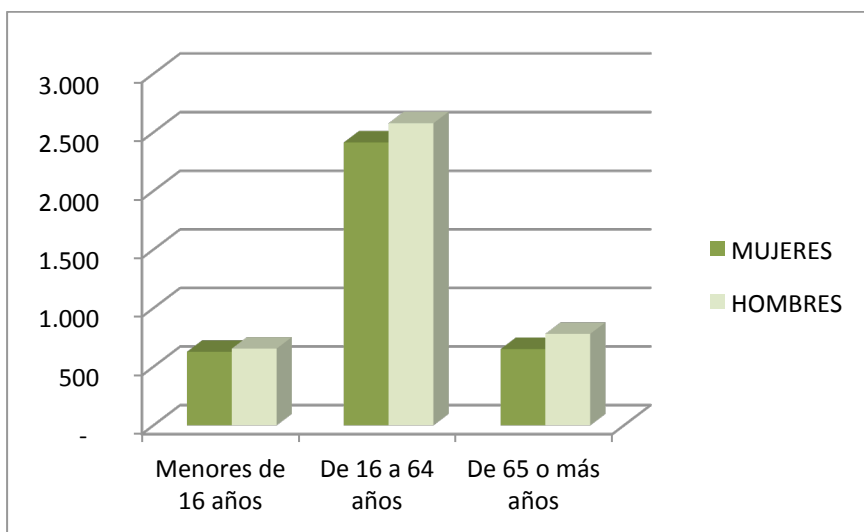
Corella es un municipio de la Comunidad Foral de Navarra. Situada en la Ribera de Navarra, en la Merindad de Tudela y a 92 km de la capital de la comunidad, Pamplona.

Cuenta con una población de 7.707 habitantes en 2018 según datos del INE. En el estudio realizado en 2005, la población indicada era de 7.493 habitantes en 2004. En este mismo se observaba un crecimiento positivo de la población que se ha mantenido hasta el año 2011 con un máximo de 8.123 habitantes. A partir de este año el crecimiento se estabiliza situándose en torno a los 7.700 con pequeñas variaciones de un año a otro. Este mismo año, apenas hay diferencia entre mujeres y hombres con datos de 3.823 y 3.884 respectivamente. La edad media de la población de Corella es de 42,5.



Fuente. Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la Estadística del Padrón Continuo, datos cedidos por el INE.

Por otro lado, en 2018 atendiendo a tramos de edad, en todas las ocasiones encontramos que hay más hombres que mujeres y que la menor de estas diferencias se sitúan en el tramo de edad de “menores de 16 años” con 628 mujeres y 655 hombres, es decir, una diferencia de 27 personas.

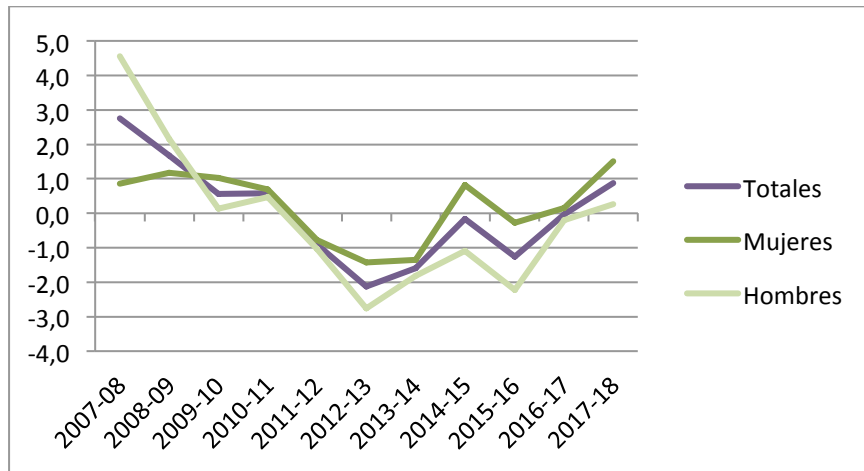


Fuente. Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la Estadística del Padrón Continuo, datos cedidos por el INE.

Los porcentajes para cada uno de estos grupos de edad es de 16,6% para menores de 16 años, 64,8% para la población entre 16 y 54 años y de 18,6% para 65 o más años.



La Tasa de crecimiento desde 2011-2012 ha sido negativa hasta el 2016-2017 con una tasa de 0 y en el 2017-2018 positiva del 0,9.



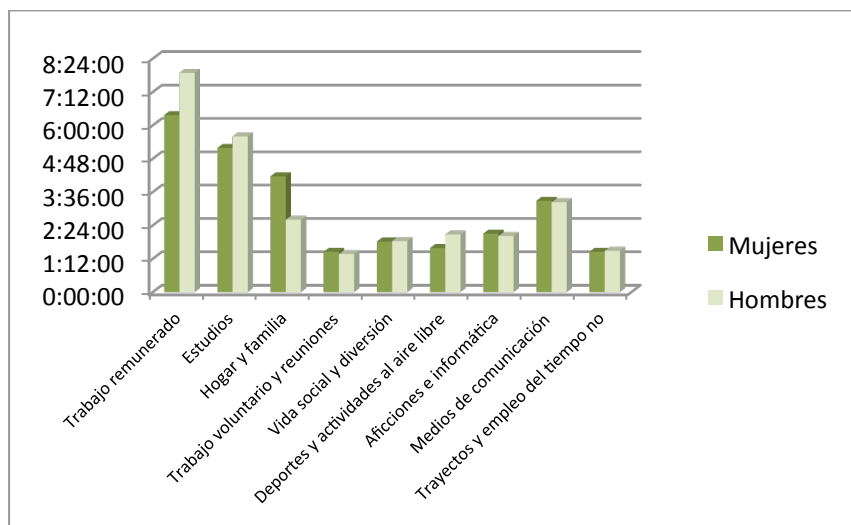
Fuente. Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la Estadística del Padrón Continuo, datos cedidos por el INE.

Uso de los tiempos por parte de mujeres y hombres.

En este apartado se muestran las principales conclusiones en relación al uso del tiempo que emplean mujeres y hombres de Corella a diferentes tareas. Por un lado, se contemplan actividades o tareas relacionadas con el ámbito reproductivo. Dichas tareas están asociadas al trabajo derivado de la reproducción y sostenimiento de la vida como el cuidado de las personas dependientes, del entorno familiar y la transmisión del código de valores así como las funciones relacionadas con la gestión del hogar. Por otro, se contempla el trabajo productivo o empleo, definido como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente a partir de la Revolución Industrial, que tiene como contraprestación una remuneración económica. Y esta actividad está enmarcada en el espacio público.

Por último se incluyen otras tareas como el cuidado personal, el tiempo de ocio, estudios, vida social, etc.

A través de las diferentes herramientas utilizadas de recogida de información, como los grupos de discusión o las encuestas de opinión a la población, se han extraído datos similares y en sintonía con los que se reflejan en la Encuesta de empleo del tiempo del Instituto de Estadística de Navarra que se muestra a continuación.



Fuente. Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la Estadística del Padrón Continuo, datos cedidos por el INE.

Si observamos la gráfica en relación al uso del tiempo, en las diferentes tareas encontramos que la mayor diferencia entre mujeres y hombres se sitúa en el tiempo empleado a las tareas del “Hogar y familia” con una diferencia de algo más de 1,5 horas más de dedicación por parte de las mujeres. Por el contrario, si nos fijamos en la mayor diferencia a favor de los hombres, nos encontramos que la tarea, en esta ocasión es el “Trabajo remunerado” con algo más de 1 hora. En el resto de tareas las diferencias oscilan entre 29 y 1 minutos.

Esta realidad es congruente con la asignación tradicional de los roles y la división sexual del trabajo propias del modelo de sociedad patriarcal en la que se asocian las siguientes categorías en mayor o menor medida a uno u otro sexo:

	Mujeres	Hombres
Asignación de tareas.	Tareas relacionadas con los cuidados y mantenimiento del hogar.	Tareas productivas
Uso de espacios.	Espacio doméstico.	Espacio público
Uso del tiempo.	Sincrónico-continuo	Diacrónico-discontinuo

Estos datos también son coherentes con los extraídos del sondeo de opinión realizado a la población en Corella sobre la dedicación de tiempos a diferentes actividades de la vida cotidiana. En este caso se preguntaba por la percepción de quién dedicaba más tiempo de forma genérica, al trabajo doméstico y de atención y cuidado a personas dependientes (en la anterior gráfica ambos estaban englobados dentro de hogar y familia). En ambos casos las respuestas mayoritarias son las que expresan que son las mujeres quienes realizan estas tareas. En este caso, ninguna persona ha contestado que los hombres dedican mayor número de horas.



Además, el trabajo remunerado y la dedicación al ocio y tiempo libre son las actividades que desempeñan en mayor medida los hombres, atendiendo a las respuestas de las personas encuestadas.

En las familias, ¿quién invierte mayor número de horas en los siguientes aspectos?	Mujeres	Hombres	Los dos
Necesidades personales.	13,6%	7,7%	35,6%
Trabajo doméstico.	39,0%	0,0%	6,7%
Atención y cuidado a personas dependientes.	40,7%	0,0%	4,4%
Trabajo remunerado.	3,4%	53,8%	22,2%
Ocio y tiempo libre.	3,4%	38,5%	31,1%

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Como se ha mencionado más arriba, el empleo de los tiempos de mujeres y hombres es diferente según las tareas descritas. Se puede observar cómo estos reflejan una asignación de roles diferentes para mujeres y para hombres manteniéndose los estereotipos de género tradicionales.



Asunción de tareas dentro hogar.

En relación a las tareas del hogar y tomando como referencia el sondeo de opinión recogido a través del Cuestionario a mujeres y hombres de Corella sobre su percepción de la realidad en el municipio nos encontramos que:

¿Quién cree que realiza con mayor frecuencia las siguientes tareas en la población de Corella?	Mujeres	Hombres	Los dos
Limpieza.	84,6%	0,0%	15,4%
Compra.	61,5%	0,0%	38,5%
Elaboración de comidas y cenas.	80,8%	0,0%	19,2%
Planchar.	92,3%	0,0%	7,7%
Arreglos en el hogar.	42,3%	46,2%	11,5%
Cuidado personas mayores.	96,2%	0,0%	3,8%
Cuidado niños y niñas.	69,2%	0,0%	30,8%
Llevar a los niños /as al médico/a.	80,8%	0,0%	19,2%
Ayudar en las tareas escolares a los hijos/as.	50,0%	7,7%	42,3%
Seguimiento actividad escolar (asistencia reuniones con tutores/as...)	65,4%	3,8%	30,8%
Gestiones de la casa/familia (papeleos, banco).	46,2%	26,9%	26,9%

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Según la tabla anterior, podemos ver cómo la población de Corella percibe que la mayoría de las tareas son realizadas por las mujeres a excepción de los "arreglos del hogar" que se valora que las realizan fundamentalmente los hombres (aunque con escasa diferencia en relación a las mujeres).

En función de los datos obtenidos podemos resaltar dos elementos relevantes. El primero es que las tareas donde se percibe que hay un mayor equilibrio por parte de un 30-42% de las personas que han respondido al cuestionario son la "Compra", el "Cuidado de menores", la "Ayuda en las tareas escolares" y el "Seguimiento de la actividad escolar". Por otro



lado, ninguna de las personas encuestadas ha respondido que los hombres realizan mayoritariamente 7 de las 11 tareas propuestas ("Limpieza, Compra, Elaboración de comidas y cenas, Planchar, Cuidado personas mayores, Cuidado niños y niñas y Llevar a los niños/as al médico/a").

Espacio productivo.

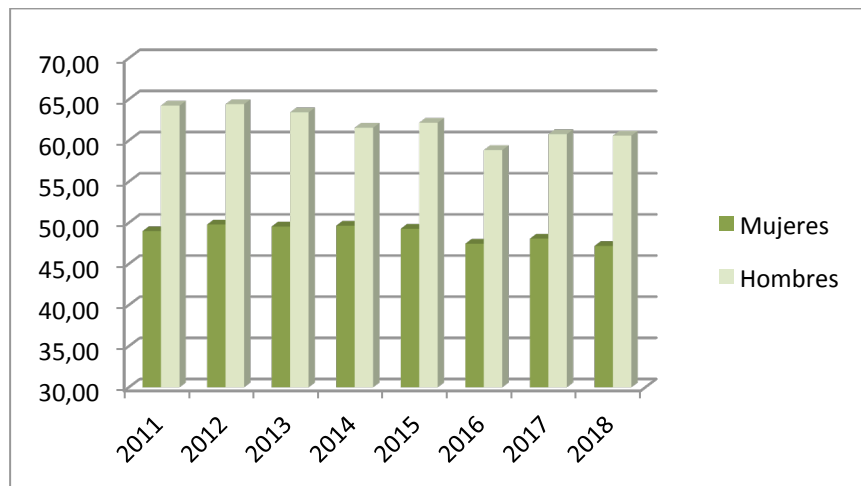
Los espacios productivo y reproductivo están estrechamente relacionados. El tiempo que se emplea en uno se deja de emplear en el otro. De esta manera, encontramos que la mayor asignación para la asunción de responsabilidades familiares, de cuidados y a tareas doméstica a la mujeres, resta tiempo para emplearlo en el espacio productivo o supone un impedimento para la dedicación al mismo.

En este ámbito productivo mostramos 3 de los principales índices de referencia: la Tasa de Actividad, Tasa de paro y Tasa de Empleo.

La **Tasa de Actividad** alude al índice de población que tiene empleo o lo busca en relación al total de población en edad de trabajar. En este sentido, como se indica en la tabla siguiente, la Tasa de Actividad es inferior a lo largo de toda la serie desde 2011. En la gráfica se muestra un cierto descenso de la misma en ambos sexos salvo ligeros repuntes en 2017.

Teniendo en cuenta el último dato de 2018 y si comparamos estas cifras con las de toda la Comunidad Foral de Navarra, nos encontramos que, en ambos casos, la Tasa de Actividad de los hombres es superior a la de las mujeres. Además, los datos reflejan que estas tasas son inferiores en el caso de Corella, si se comparan con los datos de la Comunidad Foral, en ambos casos (63,44 en Navarra frente al 60,59 de Corella en el caso de los hombres y 54,88 frente 47,18 al en el de las mujeres).

Centrándonos en la realidad de Corella, se observa cómo la Tasa de Actividad ha descendido más en la población masculina que en la femenina, que aunque llegan a aproximarse, aún se mantiene una diferencia entre ambas de 13,41 puntos. Esta diferencia de la Tasa entre mujeres y hombres es muy superior a la registrada en la Comunidad Foral que es de 8,56. Es decir, existe una mayor brecha de género en la Tasa de Actividad en Corella que en la registrada como media en Navarra.



Fuente. Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la Estadística del Padrón Continuo, datos cedidos por el INE.

Si extraemos la información del Sondeo de Opinión a la población sobre los *motivos por los que creen que hombres y mujeres no buscan empleo* nos encontramos que los 2 principales motivos para las mujeres son *tener personas menores que atender y tener personas mayores que atender*; mientras que en caso de la población masculina serían *no querer trabajar o estar estudiando*.

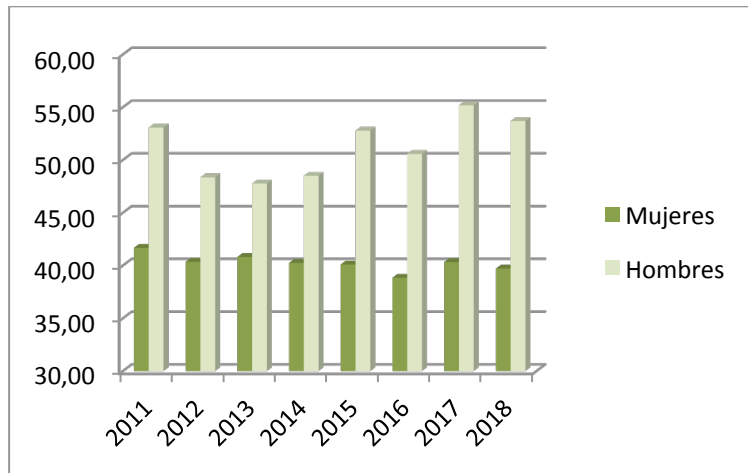
Señale los DOS motivos principales por los que cree que mujeres u hombres NO buscarían empleo	Mujeres	Hombres
No querer trabajar.	5,7%	30,0%
Tener menores que atender.	39,6%	10,0%
Tener mayores que atender.	30,2%	0,0%
Estar estudiando.	9,4%	33,3%
Nunca se lo han planteado.	3,8%	6,7%
Con el sueldo de pareja no es necesario.	9,4%	0,0%
Otros.	1,9%	20,0%

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Por otro lado, si nos centramos en la **Tasa de Empleo u Ocupación**, que se refiere a la población que realmente está trabajando de manera remunerada en relación a todas las personas en edad de trabajar, nos encontramos que mientras la masculina muestra una tendencia al crecimiento desde 2013 con descensos puntuales en 2016 y 2018, en la fe-



menina se observan cierto estancamiento o incluso descenso sin significativa recuperación.



Fuente. Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la Estadística del Padrón Continuo, datos cedidos por el INE.

En ambos casos (mujeres y hombres), y tomando como referencia los datos de 2018, la Tasa de Empleo es inferior a la registrada de media en la Comunidad Foral encontrando una mayor diferencia en el caso de las mujeres. Mientras que en la Comunidad Foral es de 48,80 y 57,69 para mujeres y hombres respectivamente, en el caso de Corella es de 39,71 y 53,70. La diferencia entre la Tasa de Empleo entre mujeres y hombres es de 8,89 en el caso de Navarra y 11,99 en el de Corella. Es decir, también en este caso la brecha entre mujeres y hombres es mayor en Corella comparado con la de la Comunidad Foral.

Tomando de nuevo como referencia la información del Sondeo de Opinión a la población sobre los motivos por los que trabajan fuera de casa mujeres y hombres en Corella, nos encontramos principalmente que las causas son, en el caso de las mujeres, el apoyo a la economía familiar y la independencia económica, mientras que en el caso de los hombres son los ingresos insuficientes y el medio de subsistencia.

¿Cuáles cree que son los principales motivos por el que trabajan fuera de casa mujeres y hombres en Corella?	Mujeres	Hombres
Ingresos insuficientes en la familia.	20,0%	24,3%
Apoyo economía familiar.	22,4%	12,9%
Independencia económica.	21,2%	21,4%
Medio de subsistencia.	17,6%	24,3%
Realización y satisfacción personal.	18,8%	17,1%

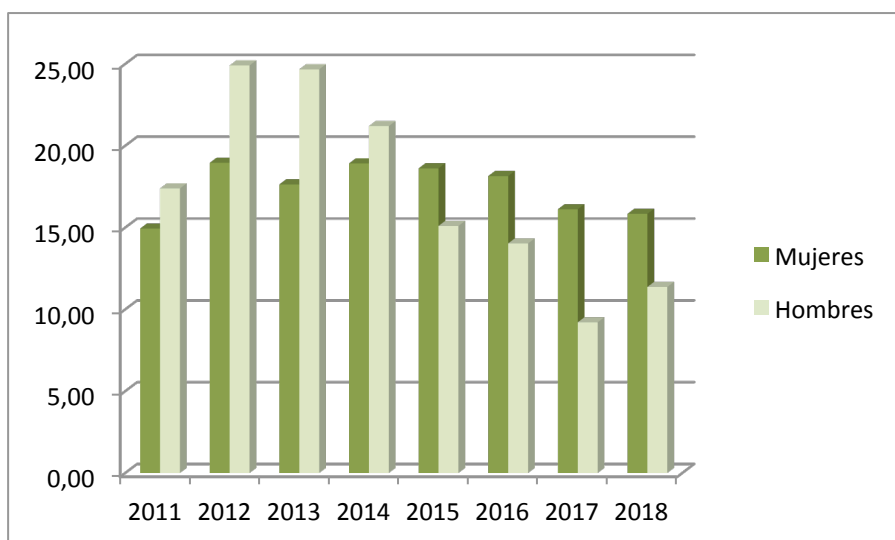


Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Por último, nos referiremos a la **Tasa de Paro** observando en la gráfica siguiente una forma de U invertida posiblemente debido a la crisis económica sufrida a principios de la presente década, siendo esta U mucho más pronunciada en el caso de los hombres que llega a superar la tasa de paro de las mujeres en los años que van desde el 2011 al 2014.

Se aprecia un cierto repunte de la tasa de paro en hombres en el último año sin llegar a alcanzar los niveles de la tasa femenina.

En este caso, la Tasa de Paro es superior a los registrados en el caso de Navarra. Mientras que las tasas femeninas y masculinas en Corella en el 2018 son de 15,84 y 11,37 respectivamente, en Navarra son de 11,09 y 9,09.



Fuente. Nastat, elaboración propia a partir de los datos de la Estadística del Padrón Continuo, datos cedidos por el INE.

A continuación se presentan algunos aspectos sobre las diferentes opciones y condiciones laborales extraídas del Sondeo de Opinión. Al preguntar por la percepción de la población de Corella sobre sus preferencias sobre el tipo de empleo remunerado, observamos que las mujeres son las que se encontrarían más dispuestas tanto a crear su propio negocio como a trabajar por cuenta ajena.

¿Cuáles cree que son las preferencias de mujeres y hombres de Corella en relación al empleo?	Mujeres	Hombres
Disposición a montar un negocio.	26,9%	30,0%
Contrato por cuenta	30,8%	36,7%



ajena.		
Las 2 anteriores	42,3%	33,3%

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Sobre el tipo de jornada laboral, hay una percepción de mayor preferencia por parte de las mujeres de media jornada o trabajo por horas, mientras que se percibe que los hombres optarían en su mayoría por la jornada completa.



¿Y las preferencias en relación a la jornada?	Mujeres	Hombres
Completa	16,3%	95,8%
Media 4 h	48,8%	0,0%
Unas horas	32,6%	0,0%
Otras	2,3%	4,2%

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Cabe preguntarse por los motivos de esas preferencias y nos encontramos algunas diferencias:

¿Por qué motivo cree que les interesa ese tipo de jornada?	
Mujeres	Hombres
<p>Aportaciones relacionadas con los cuidados y/o el trabajo doméstico: "para invertirlo en cuidados", "cuidado familia o estereotipo patriarcal (hombre responsable dinero en el hogar)", "por la familia", "para tener tiempo para limpiar la casa y asuntos domésticos", "para poder disponer de tiempo en el cuidado de hijos y padres", "para poder conciliar la vida laboral con la familiar", "carga familiar", "cuidado de hijos", "para cuidado de la familia", "atender a la familia", "por atender la casa e hijos", "por motivos familiares", "conciliación", "por tener un apoyo económico en casa. Pero nos queda el trabajo doméstico" y "para cuidar a hijos y a abuelos".</p> <p>Otras aportaciones relacionada con el apoyo económico, necesidades personales o tener más tiempo: "independencia", "hoy en día tal y como está todo, es necesario una jornada completa para poder llegar a fin de mes. En caso de tener familia con hijos es necesario que ambos padres trabajen para mantener a la familia", "para tener más tiempo", "responsabilidad para otros asuntos", y "según las necesidades personales".</p>	<p>Aportaciones relacionadas con el poder adquisitivo o necesidades económicas como principal motivo: "más dinero", "ganar más dinero", "por el aporte económico", "estabilidad económica", "por aportar más ingresos a la familia" y "mayor poder adquisitivo, satisfacción e independencia. / Estereotipo patriarcal (hombre responsable dinero en el hogar)".</p> <p>Aportaciones sobre realización, independencia o salir fuera de casa: "pasar más tiempo fuera de casa", "independencia", "realización e independencia", "realización personal", "trabajar fuera de casa" y "para no hacer las cosas de casa".</p> <p>Aportaciones sobre el rol recibido: "por la educación recibida", "no se pueden plantear reducir jornada", "imagen. Saben que con trabajar 8 horas ya han cumplido".</p> <p>Otras aportaciones: "hoy en día tal y como está todo, es necesario una jornada completa para poder llegar a fin de mes. En caso de tener familia con hijos es necesario que ambos padres trabajen para mantener a la familia", "cuidado de hijos" y "según las necesidades personales".</p>

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.



Se observa cómo los motivos aludidos en el caso de las mujeres son fundamentalmente aquellos vinculados a las tareas domésticas y de cuidado mientras que en el caso de los hombres se refieren a cuestiones económicas o realización personal

En este mismo sondeo, se preguntó por la percepción sobre la predisposición de hombres o mujeres a trabajar en empleos en los que se encuentran subrepresentadas. En este caso, el porcentaje de respuestas afirmativas en relación a las mujeres era muy superior a la percepción que se tiene de los hombres con un 76 y 52% respectivamente de respuestas afirmativas.

Por último, se interrogaba por las posibilidades que se percibían en relación a que un hombre o una mujer aceptara trabajar en un puesto concreto cuyo sector está infrarrepresentado. En este caso, se observan porcentajes más altos en opciones "Alguna" o "Sin problema" al preguntar por profesiones concretas en el caso de los hombres.

Indica que posibilidad habría de que una mujer o una hombre aceptara un puesto de trabajo en estas actividades		Ninguna	Pocas	Alguna	Sin problema
Mujeres	Transporte de mercancías.	20,0%	32,0%	28,0%	20,0%
	Transporte de pasajeros.	20,0%	8,0%	24,0%	48,0%
	Seguridad.	20,0%	20,0%	28,0%	32,0%
	Construcción.	24,0%	40,0%	28,0%	8,0%
	Soldadura.	32,0%	40,0%	20,0%	8,0%
	Fontanería.	28,0%	36,0%	28,0%	8,0%
	Electricidad, electrónica.	24,0%	36,0%	16,0%	24,0%
Hombres	Limpieza de hogar.	28,0%	28,0%	36,0%	8,0%
	Cuidado personas mayores.	20,0%	32,0%	32,0%	16,0%
	Esteticién.	40,0%	48,0%	8,0%	4,0%
	Educación infantil.	8,0%	16,0%	24,0%	52,0%
	Enfermería o matrn.	8,0%	16,0%	24,0%	52,0%

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Parece haber una percepción de mayor predisposición a trabajar en empleos en los que se está subrepresentado en el caso de los hombres, aunque con pocas diferencias con respecto a las mujeres. Esta idea puede ser congruente con el estereotipo de género donde el



empleo es un eje fundamental en el desarrollo y realización de los hombres independientemente del tipo de empleo.

En el caso de la percepción sobre las mujeres "transporte de pasajeros" y "seguridad" parecen ser las opciones que menos dificultades tendrían y en el de los hombres "educación infantil" y "enfermería o matrón".

Tiempo Libre y Tecnologías de la Información y Comunicación.

En relación a las categorías de este apartado, el sondeo de opinión muestra un mayor porcentaje de respuestas negativas sobre la percepción de disponibilidad de tiempo libre de las mujeres de Corella 65,4% que positiva 35,6%. La situación contraria la encontramos en el caso de los hombres 35,6% y 65,4% respectivamente. En este caso, la pregunta realizada a través del cuestionario para el sondeo de opinión era, *¿Cree (en general) que las mujeres y hombres de Corella tienen suficiente tiempo libre para realizar las actividades que le gustan?*

En relación a los motivos aludidos aparece el "trabajo doméstico y remunerado" y "personas a su cargo" como los principales motivos percibidos para el menor tiempo libre disponible en el caso de las mujeres de Corella y los "malos horarios" en el caso de los hombres con porcentajes del 34,9 y 42,1% respectivamente.

¿Por qué motivo NO?	Mujeres	Hombres
Personas a su cargo.	27,9%	5,3%
Malos horarios.	9,3%	42,1%
Exceso de trabajo doméstico.	18,6%	5,3%
Por trabajo doméstico y remunerado.	34,9%	21,1%
No gestionan bien el tiempo	9,3%	10,5%
Otros	0,0%	15,8%

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Al preguntar por el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, las personas encuestadas respondieron con un porcentaje de 56,5% que las mujeres y los hombres las manejaban de igual manera. De las personas que respondieron que existían diferencias de género en su uso, el 35,7% considera que las manejan mejor las mujeres y el 64,3% los hombres.



Violencia contra las mujeres.

La Violencia de Género, según el Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas (1994), es “Todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad”.

Con el objetivo de erradicar este grave problema social, cada vez se realizan más esfuerzos desde diferentes ámbitos de intervención y se registran estadísticamente datos sobre esta realidad incorporando, no sólo los casos de asesinato de mujeres, sino otro tipo de violencias más invisibilizadas como la psicológica, sexual, económica y otras.

La Comunidad Foral de Navarra es la región que ocupa el puesto 15º en relación al porcentaje de mujeres asesinadas por violencia de género registradas desde 2003 con 12 casos acumulados. En 2018 se registraron 2 casos y en el 2019 no se registró ningún caso (fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad).

El número de denuncias registradas en la Comunidad Foral es de 16.408 desde 2009 a 2019 (fuente: Consejo General del Poder Judicial). Por otro lado, la evolución de los casos atendidos por violencia de género en los Equipo de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género (EAIV) en Navarra se muestra en la siguiente tabla:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tudela	0	125	188	277	277	264	308	287
Estella	42	67	88	133	145	181	172	192
Tafalla	0						90	130
Comarca/Norte	0						190	354
Totales	42	192	276	410	422	445	760	963

Fuente. III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra.



Para centrarnos en la realidad de Corella se ha indagado sobre la percepción que se tiene en relación a la violencia contra las mujeres. Para ello, se han realizado 4 preguntas a través del sondeo de opinión. Las dos primeras eran referidas a su definición y las causas de la misma: ¿Qué es para ti la violencia de género?, ¿Por qué crees que se produce? Las respuestas a estas preguntas se muestran a continuación:

¿Qué es para ti la violencia de género?	¿Por qué crees que se produce?
<p>Aportaciones donde se nombra el maltrato o violencia sin especificar hacia quién: "maltrato tanto físico como psíquico", "el maltrato, tanto físico como psíquico", "maltrato físico y psíquico", "el maltrato hacia la otra persona, bien sea físico o psicológico, tanto hombre como mujer" y "cualquier tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona por motivos de sexo, género, orientación sexual... que influye negativamente en las personas que son víctimas". Cualquier hecho que sitúe a una persona en desventaja solo por su género.</p> <p>Aportaciones sobre violencia hacia las mujeres por el hecho de serlo: "cuando a una mujer se le hace una agresión verbal y maltrato físico", "maltrata un hombre a una mujer" "privar de la libertad a una mujer por parte del hombre maltratando psíquicamente y físicamente", "aquella situación, circunstancia, hecho que coarte la libertad de expresión, libertad de elección. Cualquier situación que menoscabe la personalidad. Evidentemente violencia explícita e implícita tanto en las relaciones personales como laborales", "el maltrato a la mujer tanto psicológico, físico, económico y sexual" y "la violencia ejercida por los hombres hacia las mujeres por razón de género".</p> <p>Aportaciones donde se menciona la violencia machista, machismo o relaciones de poder: "violencia machista", "machismo", "machismo", "relación en la que se produce una desigualdad de poder, generando un daño en la persona (físico, psicológico, sexual...) y afectando su libertad, seguridad y bienestar".</p> <p>Otras aportaciones: "tocata. Silencio. Anular", "paliza", "no respetar la dignidad de las personas" y "una lacra a la que hay que ponerle remedio".</p>	<p>Aportaciones donde se alude al patriarcado, machismo, roles o desigualdad: "patriarcado", "porque hay hombres muy machistas", "porque a veces el hombre no acepta que la mujer sea autónoma, independiente, libre (en expresión, vestimenta, amigas, etc.) que trabaje, se divierta etc.", "por la concienciación de desigualdad que hay entre hombres y mujeres", "estereotipos sociales, falta de educación, patriarcado", "el hombre piensa que es superior a la mujer", "educación viejuna. Falta de seguridad e inferioridad por parte del hombre", "desigualdad social", "poco reconocimiento a la mujer" y "falta de empatía, creer que la mujer está subordinada al hombre".</p> <p>Otras aportaciones generalistas: "abuso de poder", "cobardía. Falta de información. Medios económicos", "por creer ser superior a la otra persona, o sentir la dependencia económica o psicológica del otr@", "por educación (mala educación)", "mala educación y fácil acceso tecnológico en jóvenes", "falta de educación y leyes excusas en esta lacra", "egoísmo" y "falta de educación y valores".</p>

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población. Ayuntamiento de Corella 2019.

Por otro lado, se preguntaba sobre la existencia en Corella del problema de la violencia de género. A esta pregunta, un 95,7% contestó afirmativamente.



Por último, se pedía que la población participante pusiese ejemplos de tipos de violencias existentes en Corella y las respuestas fueron amplias apareciendo en las mismas: *"psicológica (7 veces nombrada), física (7 veces), simbólica (2 veces), sexual (3 veces), verbal (2 veces), exceso de control por parte de los hombres (1 vez) y, discusión y humillación (1 vez).*

El resto de aportaciones fueron: *"No sabría", "Si pudiera poner ejemplo, lo denunciaría... como tod@s deberían hacer. Nunca se debe permitir eso a nadie", "No, me preguntan si creo que hay, no sí sé qué hay", "No" y "Mujeres hacia sus mujeres".*

Valoraciones sobre el I Plan de Igualdad y prioridades para el II Plan.

En relación a la implementación del I Plan de Igualdad de Corella, se diseñó una ficha específica que pretendía recoger valoraciones sobre su desarrollo.

Este I Plan contaba con 8 ejes de trabajo que agrupaban las 97 medidas / acciones formuladas: Igualdad en el Ayuntamiento; Servicios Sociales y Salud; Empleo y Formación; Educación y Cultura; Participación Social y Asociacionismo; Deporte; Violencia de Género; y Espacio Urbano.

En relación a la ejecución del Plan, fue desarrollado fundamentalmente desde el Área de Bienestar Social y, sobre todo aunque no sólo, con acciones contempladas dentro del eje de Servicios Sociales y Salud. Se realizaron un total de 36 acciones lo que supone un 37,11% de ejecución del total de las medidas.

Existe desconocimiento de la existencia del I Plan por parte del personal técnico y otras entidades consultadas y, por tanto, bajo grado de participación en el desarrollo del mismo. Igualmente sucede en relación al cumplimiento de objetivos del mismo. Como avances en materia de igualdad durante la implementación del Plan, se nombran la "paridad cargos municipales" y la "potenciación asociacionismo femenino y difusión del papel de la mujer".

Como hitos importantes fueron la contratación de una Agente de Igualdad. Esta contratación, que pretendía dar impulso y continuidad al Plan durante su vigencia, se vio truncada al año cuando finalizó el contrato de la persona asignada.

Se han expresado dificultades para dar a conocer el Plan y su implantación como son:

- Falta de transversalidad y de estructuras que lo sostengan.
- Irregular compromiso.
- Puesta en marcha de acciones en función de la voluntad e implicación del personal municipal.

Desde entonces, se han venido desarrollando acciones para la igualdad en el municipio, fundamentalmente, como se ha mencionado, a través del Área de Servicios Sociales sin el soporte o paraguas de una política común de igualdad en el municipio.

Una de las acciones que se mantiene como permanente a lo largo de estos años es el Pacto Local por la Conciliación compuesto por entidades del municipio y personal técnico y polí-



tico del Ayuntamiento. A pesar de ser una estructura que lleva funcionando desde el 2008, en el sondeo de opinión realizado a la población de Corella se muestra que sólo un 34,62% conoce en Pacto Local por la Conciliación.

En las consultas realizadas a través de las diferentes herramientas, se ha preguntado por los aspectos más relevantes sobre los que intervenir en materia de Igualdad. A continuación se muestra un resumen de las aportaciones recogidas:

	Necesidades, prioridades, causas de la desigualdad...
Necesidades de las mujeres de Corella (encuesta personal técnico y otras entidades).	<p>Conciliación, formación, sensibilización.</p> <p>Red de apoyo para crianza, promoción de envejecimiento activo, aumento de subvenciones para mujeres mayores de 65 años.</p> <p>Prevención de violencia de género, promoción de la igualdad de oportunidades, equiparación de roles dentro del hogar, ámbito laboral y social.</p>
Aspectos principales en los que trabajar para mejorar la situación de las mujeres (sondeo de opinión).	<p>Igualdad en el trabajo doméstico (21%).</p> <p>Refuerzo en los servicios de atención a personas dependientes (19,7%).</p> <p>Formación a mujeres y hombres para la igualdad (19,7%).</p> <p>Acciones positivas dirigidas a mujeres (11,3%).</p> <p>Sensibilización contra la violencia de género (11,3%).</p> <p>Participación de mujeres en actividades culturales, deportivas. (9,9%)</p> <p>Incorporación de la mujer al mercado de trabajo (7,0%).</p>
Causas de las desigualdades sobre las que habría que incidir (grupo de discusión, mujeres).	<p>Valores adquiridos por la educación.</p> <p>Machismo.</p> <p>Transmisión de los valores de unas generaciones a otras.</p> <p>Sentimiento de culpabilidad.</p> <p>Carácter personal.</p> <p>Situación de bienestar en la que se encuentran los hombres, acomodación.</p> <p>Las mujeres sienten la obligación.</p> <p>Falta de valoración de lo que hacen las mujeres.</p> <p>Evitar situaciones de Conflicto.</p> <p>Complacencia.</p> <p>Cultura.</p>
Causas de las desigualdades sobre las que habría que incidir (grupo de discusión, hombres).	<p>Salida de la escuela de los niños a un oficio en edades muy tempranas, muy bien remunerada económicamente. Con reconocimiento social.</p> <p>Mentalidad de la familia.</p> <p>Un chico con poco tenía éxito, una chica tenía que esforzarse más.</p> <p>Menos oportunidades para las chicas.</p> <p>Valoración social, poco reconocimiento del espacio privado.</p> <p>Pocos derechos hacia las mujeres heredados por nuestra historia después de una dictadura.</p> <p>Invisibilización de la mujer.</p> <p>Educación en casa.</p> <p>Modelos.</p> <p>Actitud, disponibilidad del hombre a cambiar a salir de su zona de confort.</p>



Tipos de familia.

Fuente. Sondeo de Opinión a través de encuesta a la población, Grupos de Mujeres y de Hombres, Ficha valoración I Plan de Igualdad. Ayuntamiento de Corella 2019.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Los principios orientadores o rectores de un plan son aquellos criterios metodológicos que "empapan" cualquier acción o medida derivada del mismo o del plan en su conjunto. Son las señas de identidad del Plan que define su manera de implementarlo. Han de tenerse en cuenta en su diseño y en el desarrollo de las acciones y medidas. Los principios orientadores del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Corella son los que se exponen a continuación:

- Que sea **realista**, y responda a la disponibilidad y competencias de la Administración Local. Ha de ser, por tanto, **útil** para el personal técnico municipal aportando claves teóricas y metodológicas.
- Que sea **transversal**, es decir, que afecte a las diferentes áreas de la administración local. La transversalidad ha de permitir el acercamiento y la creación de criterios comunes en materia de igualdad, además de crear sinergias con intervenciones desde diferentes ámbitos dirigidas a objetivos compartidos.
- Que esté **adaptado** y sea **adaptable** a las diferentes realidades del municipio y que dé respuesta a **necesidades reales**, identificadas en el territorio y, por tanto dirigido a mujeres y a hombres, niñas y niños del municipio en toda su **diversidad**. El establecimiento de programaciones anuales, tomando como base el documento del Plan, ha de facilitar la adaptación a necesidades cambiantes. En este sentido, también ha de tener un componente proactivo, con la capacidad de crear nuevas maneras de hacer y de identificar las diferentes manifestaciones de las desigualdades.

Atendiendo a estos principios orientadores y a la organización general del Plan, podríamos comparar el Plan con un organismo vivo y en constante adaptación como puede ser un árbol de la naturaleza. En dicha metáfora, los ejes estarían constituidos por el tronco y las ramas principales. Las raíces aludirían a las estructuras para el buen funcionamiento del Plan, como aquellos órganos que sustentan su implementación. Los principios orientadores serían aquellos elementos que nutren la forma y metodología mediante las que el Plan (árbol) se desarrolla (sol, abono y agua).



PRINCIPIOS ORIENTADORES

- Guía de trabajo municipal (SOL).
- Transversalidad (ABONO).
- Dirigido a toda la población (AGUA).



4. ORGANIZACIÓN DEL PLAN.

El II Plan se organiza en grandes Ejes y Líneas de trabajo dentro de cada eje. Cada eje desarrolla un área general de contenidos y cada línea de trabajo establece el horizonte al que se dirigen los cambios pretendidos y ordena las diferentes acciones que se proponen.

Se articula en cuatro grandes Ejes. Éstos ejes responden a aspectos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad municipal, por un lado, y definidos por una parte, en relación a los ámbitos de la vida cotidiana, es decir, los espacios donde vivimos, nos desarrollamos, relacionamos, ponemos en práctica actitudes y comportamientos, etc. Por otro lado, se relacionan con el trabajo a desarrollar desde la propia corporación local como máxima responsable del desarrollo de este Plan. Cada uno de los Ejes comprende diversas Líneas de trabajo que incluyen las medidas propuestas, las Áreas municipales responsables de su ejecución y el calendario de desarrollo. Además se recogen algunas pistas que pueden resultar útiles para el diseño concreto de las actuaciones propuestas.

La estructura de Ejes y Líneas de actuación se muestra en el siguiente esquema:

Ejes del Plan de Igualdad	Líneas de cada Eje
Eje 1. Compromiso con la Igualdad de Oportunidades y Aplicación del Enfoque y Transversalidad de Género en el Ayuntamiento.	Línea 1.1. Compromiso por la igualdad.
	Línea 1.2. Creación y/o adaptación de estructuras para la igualdad.
	Línea 1.3. Sensibilización y capacitación a personal político y técnico.
	Línea 1.4. Generación de protocolos, normas, planes y/o adaptación de los mismos.
	Línea 1.5. Difusión, información y seguimiento.
Eje 2. Atención a Supervivientes de Violencia de Género y Cultura de Igualdad y del Buen Trato.	Línea 2.1. Atención a supervivientes de Violencia de Género.
	Línea 2.2. Prevención de la violencia de género y promoción del Buen Trato.
	Línea 2.3. Cultura de la Igualdad y aporte de las mujeres.
Eje 3. Corresponsabilidad y conciliación de los ámbitos	Línea 3.1. La Ética del Cuidado como eje básico en el Desarrollo Local.



productivo y reproductivo.

Línea 3.2. Una Gestión Corresponsable de tiempos y tareas.

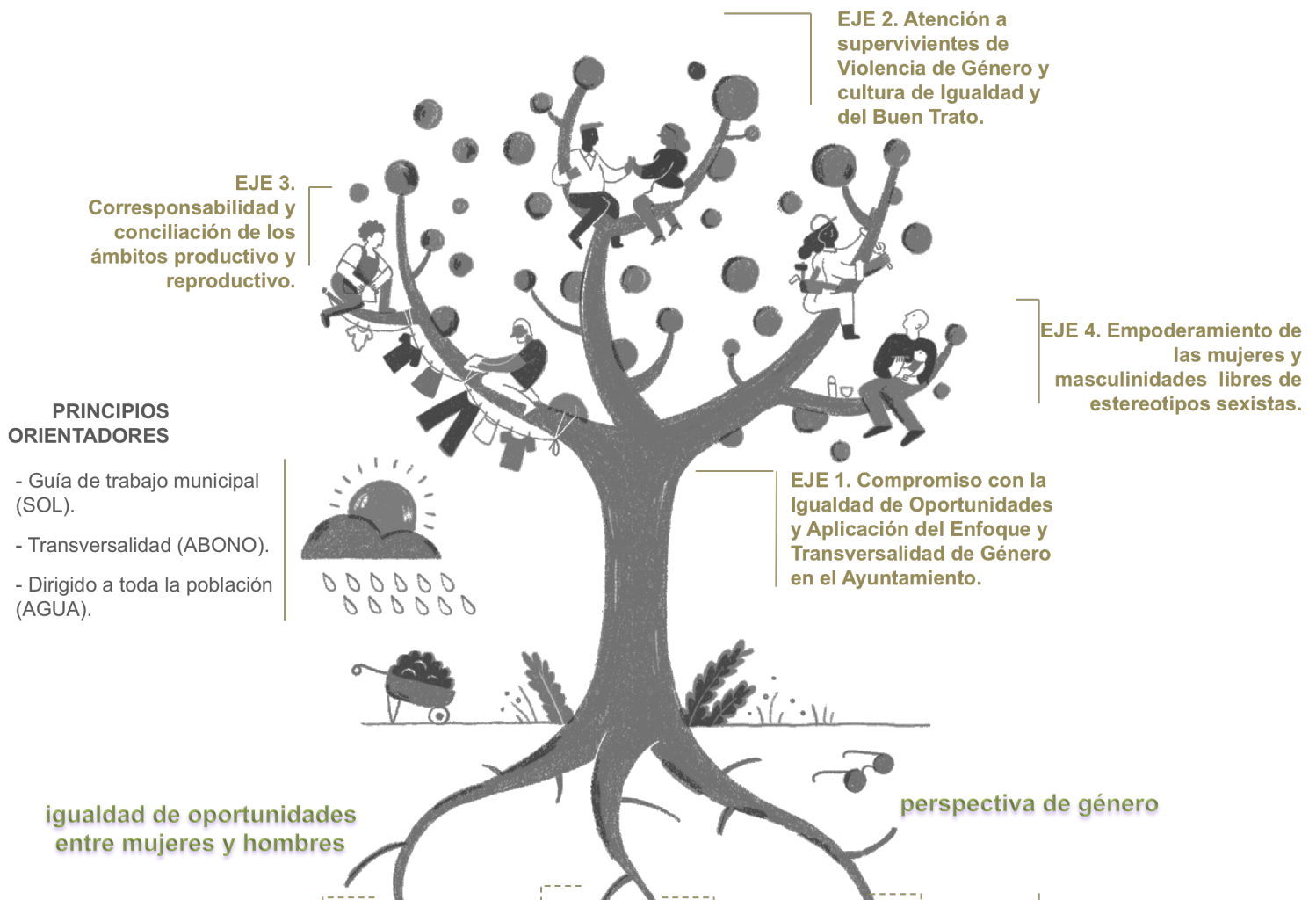
Línea 3.3. Espacios productivos corresponsables e igualitarios.

Eje 4. Empoderamiento de las mujeres y nuevas masculinidades.

Línea 4.1. Empoderamiento de las mujeres.

Línea 4.2. Masculinidades libres de estereotipos.

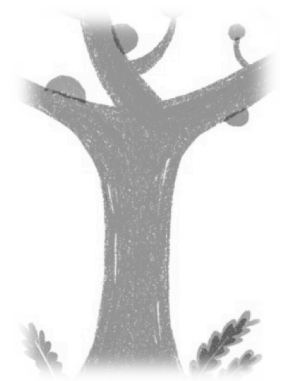
A partir de la metáfora propuesta del árbol, el tronco y las ramas representarían cada uno de los Ejes del Plan de Igualdad como se muestra a continuación. En este sentido, el Eje 1, Compromiso con la Igualdad de Oportunidades y Aplicación del Enfoque y Transversalidad de Género en el Ayuntamiento, estaría asignado al tronco del árbol, ya que la Transversalidad constituye un elemento central en el desarrollo de las Políticas de Igualdad e impulsa el desarrollo del resto de ejes y medidas. Además, como se indicaba anteriormente, las raíces serían los órganos y estructuras de gestión sobre los que el Plan se sustenta, y los principios orientadores aludirían a los elementos nutrientes que dinamizan la implementación del Plan.





Eje 1. Compromiso con la Igualdad de Oportunidades y Aplicación del Enfoque y Transversalidad de Género en el Ayuntamiento.

Este eje se configura como el “**pilar**” fundamental para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades que, como elemento central, propiciará o facilitará la puesta en marcha de las acciones derivadas del resto de los ejes definidos en el mismo.



Como se ha descrito en apartados anteriores, las valoraciones sobre el desarrollo del primer Plan de Igualdad de Oportunidades de Corella 2006-2009 llevan a indicar que existieron una serie de carencias que impidieron su puesta en marcha de manera efectiva y sobre las que sería necesario incidir en este II Plan. Éstas podrían resumirse en:

Diagnóstico en relación al I Plan de Igualdad 2006-2009.

Compromiso político intermitente en materia de igualdad.

Conocimiento irregular de las políticas de igualdad municipal por parte del personal del ayuntamiento y otras entidades.

Desigual participación entre las diferentes áreas en el desarrollo de las políticas de igualdad municipales.

Puesta en marcha de acciones a favor de la igualdad en función de la voluntad del personal municipal.

Desconocimiento sobre el alcance de las políticas de igualdad municipal.

Este Área contempla como uno de sus principales cometidos abordar estas carencias y proponer soluciones y alternativas para lograr un desarrollo más eficaz de las Políticas de Igualdad en el municipio de Corella.

Se tiende a considerar que las actuaciones desarrolladas desde las Administraciones Públicas en general y las Locales en particular son **neutras al género**. Es decir, que los servicios que se prestan, los programas que se ponen en marcha y las normativas que se aplican se dirigen a toda la población (sin distinción) y que, por tanto, no generan ni reproducen las desigualdades entre mujeres y hombres ya presentes en la sociedad. Sin embargo, una mirada desde el enfoque de género nos permite dilucidar hasta qué punto esto no es así sino que, por el contrario, esas políticas “neutras” mantienen las desigualdades o incluso las acrecientan.

Se hace imprescindible por tanto, una valoración previa sobre si las actuaciones llevadas a cabo desde la Entidad Local son **pertinentes al género**. Es decir, si lo que hacemos y cómo lo hacemos afecta de manera directa o indirecta a mujeres y hombres, aumentando, manteniendo o disminuyendo las brechas de género.

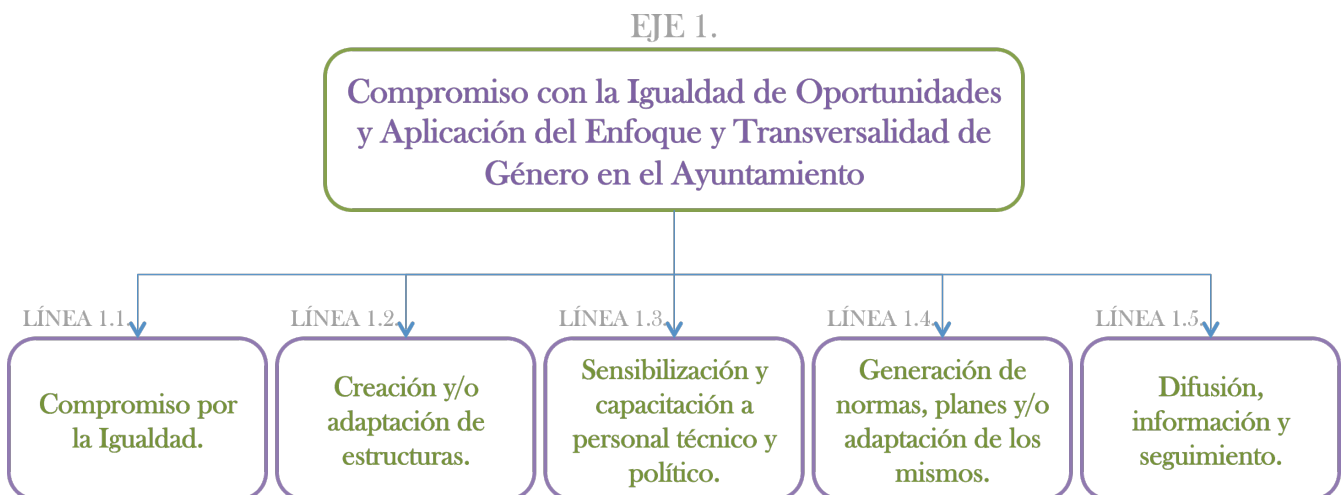
En este sentido, *"La pertinencia de género implica que la intervención no es neutra al género ya que pone en evidencia que tiene un resultado, un efecto, en la vida de las mujeres y de los hombres que ocupan posiciones diferentes, por lo que la actuación reducirá, per-*



petuará o aumentará la desigualdad de esas posiciones" (Guía para identificar la Pertinencia de Género de la Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía. 2006).

Es difícil encontrar un área municipal concreta que no sea pertinente al género y, por tanto, la incorporación de la Transversalidad o Enfoque de Género se hace necesaria en todas las áreas de gobierno. Lejos han quedado ya las políticas de igualdad desarrolladas desde un área específica como podían ser las áreas de “la mujer” o “igualdad” y es, por tanto, imprescindible un **“compromiso real”** en materia de igualdad por parte del Gobierno Local (y a ser posible de toda la Corporación) que implique a todas las áreas y al personal municipal participante en el desarrollo de las medidas del Plan.

A continuación se muestran las 5 Líneas de actuación que conforman el Eje 1, sus correspondientes objetivos y se desarrollan las medidas propuestas para cada línea, así como los agentes responsables de su ejecución y el calendario previsto de implementación:





Línea 1.1. Compromiso por la igualdad.

Objetivo 1.1. Garantizar un compromiso por la igualdad para la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal.

Medidas	Responsable	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
1.1.1. Redacción y firma de un compromiso político por parte de todos los grupos con representación (consensuado con entidades y organizaciones) para la puesta en marcha de las acciones derivadas del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Corella.	Área de Igualdad. Corporación municipal.				
1.1.2. Revisión de las funciones de la Comisión de Bienestar Social e Igualdad en referencia al II Plan de Igualdad.	Comisión BSI ¹ .				
1.1.3. Participación de todas las Áreas Municipales en las estructuras de planificación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad tanto a nivel político como técnico (ver apartado de estructuras de gestión).	Áreas Municipales.				
1.1.4. Asignación de una persona, dentro de las áreas municipales donde sea posible, que asuma el compromiso de puesta en marcha de las actuaciones de igualdad dentro de su área y de interlocución con el Área de Igualdad (ésta última con funciones de coordinación con todas las áreas, ver apartado de estructuras de gestión).	Áreas Municipales ² . Técnica de Igualdad.				
1.1.5. Elaboración de programaciones anuales en cada Área Municipal en coordinación con el resto y en coherencia con el II Plan de Igualdad en coordinación con el Área de Igualdad.	Áreas Municipales. Técnica de Igualdad.				
1.1.6. Liberación de tiempos de forma alternada en función de la carga laboral dentro de las Áreas Municipales para la formación, planificación y participación en estructuras de gestión del II Plan de Igualdad.	Hacienda y Personal.				
1.1.7. Creación de un espacio de interacción de las distintas Áreas Municipales con la población y asociaciones mediante cursos de formación en igualdad para conocer sus propuestas.	Área de Igualdad.				

¹ Comisión de BSI: Comisión política de Bienestar Social, Igualdad y Educación.

² Áreas municipales: Igualdad, Bienestar Social, Cultura, Deporte, Administración, Policía Local, Urbanismo...



Línea 1.2. Creación y/o adaptación de estructuras para la igualdad.

Objetivo 1.2. Generar estructuras que posibiliten la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal.

Medidas	Responsable	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
1.2.1. Mantener el puesto de Técnica de Igualdad en la plantilla orgánica más allá de la subvención del Gobierno de Navarra.	Equipo de Gobierno Municipal.				
1.2.2. Dotar a la Técnica de Igualdad de funciones de asesoramiento al resto de áreas municipales y coordinación.	Área de Igualdad.				
1.2.3. Puesta en marcha la Comisión de BSI como estructura política de seguimiento del II Plan de Igualdad formada por todos los grupos políticos con representación en el Ayuntamiento.	Comisión BSI. Técnica de Igualdad.				
1.2.4. Creación de una Mesa Técnica Interáreas compuesta por personal de todas las Áreas Municipales con funciones de programación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.	Áreas Municipales.				
1.2.5. Revisión de las funciones del Pacto Local por la Conciliación e incorporar aspectos vinculados al seguimiento y realización de propuestas del II Plan de Igualdad mediante el acuerdo 2020-23.	Pacto Local. Área de Igualdad. Área Bienestar Social.				
1.2.6. Elaborar a través de la Mesa Técnica Interáreas y coordinada por Técnica de Igualdad la estrategia municipal para impulsar el Mainstreaming de Género en la entidad, que aprobará el Pleno del Ayuntamiento.	Equipo de Gobierno Municipal. Mesa Técnica Interáreas. Técnica de Igualdad.				
1.2.7. Participación de la Técnica de Igualdad en espacios de coordinación supramunicipal en el ámbito de la Igualdad (Red de agentes de igualdad de oportunidades de las entidades locales de Navarra y otras acciones formativas).	Área de Igualdad.				



Línea 1.3. Sensibilización y capacitación a personal político y técnico.

Objetivo 1.3. Capacitar al personal político y técnico para el desempeño de sus funciones desde un enfoque integrado de género.

Medidas	Responsa- ble	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
<p>1.3.1. Diseño de Plan de formación Municipal continua en materia de Igualdad e Incorporación del enfoque de Género adaptada a los diferentes niveles técnico y político de la administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas Locales de Igualdad y Legislación. ○ Pertinencia de Género en Áreas Municipales. ○ Teoría en Igualdad y Género. ○ Incorporación de la Perspectiva de Género en las actuaciones municipales. ○ Presupuestos de Género. ○ Informes de Impacto de Género. ○ Indicadores de Género. 	Mesa Técnica Interáreas.				
<p>1.3.2. Participación del parte del personal político y técnico en acciones y campañas de sensibilización sobre Transversalidad y Enfoque de Género en las Políticas Locales de Igualdad de manera que se favorezca la creación de un lenguaje común.</p>	Áreas Municipales. Equipo de Gobierno.				
<p>1.3.3. Formación sobre Políticas Locales de Igualdad y Legislación vigente en la materia dirigida a personal político y técnico del Ayuntamiento.</p>	Área de Igualdad.				
<p>1.3.4. Creación de una carpeta en la raíz del servidor municipal de acceso por parte del personal técnico con recursos de materiales (guías, manuales, webgrafía) de apoyo a la incorporación de la perspectiva de género en la acción municipal.</p>	Área de Igualdad.				



Línea 1.4. Generación de protocolos, normas, planes y/o adaptación de los mismos.

Objetivo 1.4. Crear procedimientos y adaptar los existentes a través de normativa y protocolos municipales que favorezcan la incorporación el enfoque de género.

Medidas	Responsa- ble	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
1.4.1. Elaboración y/o distribución de un protocolo de manejo inclusivo del lenguaje en la administración local.	Área de Igualdad.				
1.4.2. Incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas y procedimientos de recogida de información de la ciudadanía y de participación en programas y servicios.	Áreas Municipales.				
1.4.3. Incluir en los diferentes soportes de recogida de información de la ciudadanía (formularios, inscripciones, buzón de sugerencias, etc.) un apartado de propuestas para el trabajo por y la promoción de la igualdad.	Áreas Municipales.				
1.4.4. Valorar en los procesos de selección de puestos de trabajo municipales incluir los criterios de formación en igualdad.	Hacienda y Personal. Técnica de Igualdad.				
1.4.5. Incluir como criterios de valoración en los concursos públicos el cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (medidas y planes de igualdad en empresas).	Hacienda y Personal. Técnica de Igualdad.				
1.4.6. Incluir en los criterios de concesión de subvenciones la incorporación del enfoque de género en la ejecución de las actuaciones subvencionadas.	Hacienda. Secretaría e Intervención Municipal Técnica de Igualdad.				
1.4.7. Realización de un Plan de Igualdad Interno en el Ayuntamiento dirigido a trabajadoras y trabajadores y orientado a eliminar cualquier tipo de desigualdad en el seno de la organización.	Comisión de Plan de Igualdad Interno (nueva creación).				
1.4.8. Elaboración de sistemas de coordinación entre las áreas municipales para el diseño y programación de acciones de igualdad en los programas anuales.	Mesa Técnica. Técnica de Igualdad.				



Línea 1.5. Difusión, información y seguimiento.

Objetivo 1.5. Aumentar el conocimiento de las políticas locales de igualdad y su alcance en el personal técnico y la ciudadanía.

Medidas	Responsa- ble	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
1.5.1. Realización de la presentación pública y de un folleto informativo físico y/o digital del II Plan de Igualdad y distribución a la ciudadanía en centros públicos y redes sociales.	Área de Igualdad. Áreas Municipales.				
1.5.2. Diseño de un sistema de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad llevado a cabo por las estructuras de gestión del Plan (a nivel político, técnico y ciudadano). <ul style="list-style-type: none"> o Funciones de cada órgano. o Definición de indicadores. o Elaboración de herramientas de recogida de información. o Realización de informes anuales. o Realización de programaciones anuales. 	Áreas Municipales. Pacto Local de Conciliación. Mesa Política.				
1.5.3. Realización de una presentación pública anual con los resultados de la evaluación.	Área de Igualdad.				
1.5.4. Elaboración, distribución y difusión de un documento soporte informativo con los resultados de la evaluación en soporte físico y digital.	Área de Igualdad.				
1.5.5. Resaltar información de igualdad en la web municipal destacando en cada área anuncios, actividades, noticias.	Áreas Municipales.				
1.5.6. Crear un espacio específico dedicado a informar sobre contenidos y actuaciones del Área de Igualdad.	Área de Igualdad.				



Eje 2. Atención a Supervivientes de Violencia de Género y Cultura de Igualdad y del Buen Trato.

La Violencia contra las Mujeres, entendida como la manifestación más extrema de la desigualdad, constituye un grave problema social y estructural y atenta con los Derechos Humanos y de las Mujeres. Hunde sus raíces en todo el entramado social y forma parte de la estructura patriarcal que genera y promueve desigualdades donde los hombres y la masculinidad tradicional ocupan un lugar de privilegio y poder con respecto a las mujeres.

En este sentido, no se puede desvincular la realidad de la violencia de género de otras formas de desigualdad presentes en nuestra sociedad, ya que comparten los mismos orígenes anclados en el mantenimiento de una estructura social machista. Entender que cualquier manifestación de desigualdad es una forma de violencia de género facilita su comprensión, su abordaje y, en última instancia, su erradicación.

Como análisis de partida de la realidad municipal vinculada al ámbito de la violencia de género, consideraremos las aportaciones ya señaladas en el Diagnóstico del Plan, así como las apreciaciones que se indican a continuación:



Aportaciones de las personas encuestadas, grupos y análisis estadísticos para el Diagnóstico.

Más del 95% de las personas encuestadas en Corella considera que en dicho municipio existe violencia de género.

Los tipos de violencia que se mencionan presentes en Corella son psicológica, física, simbólica, sexual, verbal, exceso de control por parte de los hombres y, discusión y humillación.

Las causas de la violencia de género que las personas encuestadas mencionan van desde la presencia de un sistema patriarcal hasta la falta de educación pasando por el machismo, los estereotipos sociales o la desigualdad social.

Durante el 2019 no se han registrado casos de violencia de género con resultado de asesinato hacia la mujer.

Los casos de denuncia en la Comunidad Foral de Navarra siguen creciendo desde 2011 (42) hasta la actualidad (963).

Falta de visibilidad de las mujeres y de sus aportes al desarrollo de la sociedad.

Presencia de machismo, sus valores y sus roles tradicionales. Poca sensibilización en la población en general sobre igualdad de oportunidades.

Uso deferente del espacio público por parte de mujeres y hombres.

La actual Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entiende como violencia de género la que, *como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus, cónyuges; o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, sin convivencia*. Esta definición deja fuera otras manifestaciones de violencia de género que no se producen en el ámbito de las relaciones de pareja o ex-pareja (con o sin convivencia). No obstante, posteriores normativas han considerado otras expresiones y formas de vio-



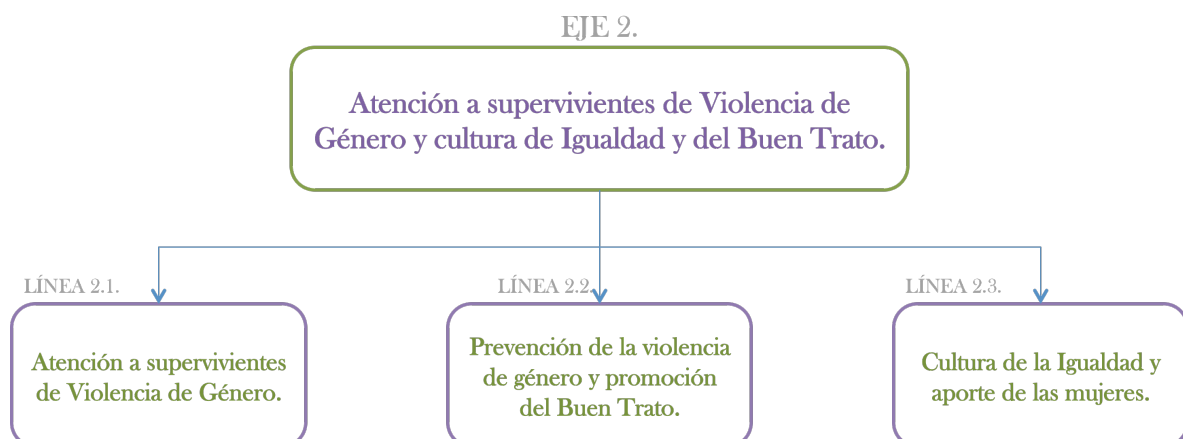
lencia contra las mujeres entre las que se encuentran la **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres:**

- La violencia en la pareja o expareja.
- Las diferentes manifestaciones de la violencia sexual.
- El feminicidio.
- La trata de mujeres y niñas.
- Explotación sexual.
- Matrimonio a edad temprana, matrimonio concertado o forzado.
- Mutilación genital femenina.
- Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres.

Bajo este Eje se engloban 3 Líneas de intervención diferentes que mantienen una estrecha relación facilitando la comprensión sobre su génesis y abordaje. No puede desligarse la violencia de género de otras manifestaciones de desigualdad que la hacen mantenerse y perpetuarse en nuestra sociedad. De la misma manera, no se puede estar en contra de la violencia de género sin estar en contra de cualquier otra manifestación de desigualdad hacia las mujeres.

En este Eje, además de la atención integral a mujeres supervivientes de violencia de género, se pretende avanzar hacia el impulso de una cultura de igualdad como base para la erradicación de cualquier manifestación de violencia de género. Esta cultura de igualdad ha de estar basada en la promoción de relaciones de Buen Trato en cualquiera de los ámbitos de la vida pública y privada.

En las siguientes páginas se describen las 3 Líneas de actuación que conforman el Eje 2, sus objetivos y medidas, así como las responsabilidades y el calendario de su ejecución:





Línea 2.1. Atención a Supervivientes de Violencia de Género.

Objetivo 2.1. Garantizar una intervención integral y el acceso a los recursos de atención a las mujeres supervivientes de violencia de género.

Medidas	Responsa- ble	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
2.1.1. Mantener y mejorar (el funcionamiento de) la red (de recursos) de atención a mujeres supervivientes de violencia de género de manera que se garantice la eficacia de la intervención y la seguridad de las mujeres y menores.	Área de Igualdad. Área de Bienestar Social.				
2.1.2. Realización de protocolo de detección, actuación, derivación apoyo y acompañamiento ante casos de violencia de género que permita dar seguridad a las mujeres supervivientes de la violencia de género y creación de Mesa de Coordinación Local de Violencia de Género (MLC).	Área de Igualdad. Área de Bienestar Social.				
2.1.3. Mejorar la red de apoyo económico para la emancipación de las mujeres supervivientes de violencia de género.	Mesa de Coordinación Local de Violencia de Género (MLC).				
2.1.4. Mejorar la difusión y comunicación de la red de ayuda (o itinerarios de intervención) y normalizarlos en el día a día de la comunidad mediante la distribución de guías de recursos y servicios de atención a mujeres supervivientes de violencia de género.	Mesa de Coordinación Local de Violencia de Género (MLC) ³ .				
2.1.5. Formación a todo el personal municipal sobre detección precoz de la violencia de género.	Área de Igualdad. Área de Bienestar Social.				
2.1.6. Puesta en marcha de Puntos Violeta durante la celebración de festejos locales.	Área de Igualdad.				

³ Mesa De Violencia de Género pendiente creación mediante protocolo violencia de Género.



Línea 2.2. Prevención de la violencia de género y promoción del Buen Trato.

Objetivo 2.2. Promover relaciones de Buen Trato como estrategia de prevención de violencia de género hacia las mujeres.

Medidas	Responsa- ble	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
2.2.1. Talleres de Promoción del Buen Trato en relaciones dirigidos a toda la población especialmente población joven.	Área de Igualdad.				
2.2.2. Campaña de sensibilización global sobre comportamientos micromachistas.	Área de Igualdad.				
2.2.3. Campañas de denuncia contra la violencia de género.	Área de Igualdad.				
2.2.4. Actos de reivindicación contra la violencia de género.	Áreas Municipales. Corporación Local.				
2.2.5. Talleres de empoderamiento y reivindicación de derechos de las mujeres.	Área de Igualdad.				
2.2.6. Talleres de autodefensa feminista dirigidos a mujeres.	Área de Igualdad.				
2.2.7. Acciones para fomentar la empatía y respeto con las supervivientes de violencia de género.	Área de Igualdad.				



Línea 2.3. Cultura de la Igualdad y aporte de las mujeres.

Objetivo 2.3. Promover a Corella como entidad local garante de la Igualdad en todos sus ámbitos reconociendo las aportaciones de las mujeres en su desarrollo.

Medidas	Responsable	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
2.3.1. Acciones de sensibilización a la población en general sobre Desarrollo Local e Igualdad.	Áreas Municipales.				
2.3.2. Campañas de promoción de la Igualdad de Oportunidades dirigidas a la población.	Área de Igualdad. Áreas Municipales.				
2.3.3. Análisis de desigualdades múltiples y propuestas para su abordaje.	Áreas Municipales. Técnica de igualdad.				
2.3.4. Inclusión de los aportes femeninos al desarrollo de la sociedad en todas las actividades culturales, deportivas, de juventud, agricultura, educación, etc.	Área Municipales.				
2.3.5. Realización de estudio de impacto de género en la programación deportiva.	Área de Deportes.				
2.3.6. Programación de actividades deportivas con perspectiva de género (inclusión de intereses de la población femenina).	Área de Deportes.				
2.3.7. Campaña de sensibilización sobre el uso del espacio público por parte de mujeres y hombres donde se tenga en cuenta variables como la nocturnidad, la visibilidad, etc.	Área de Urbanismo.				
2.3.8. Incluir estudios o valoraciones de Impacto de Género en las actuaciones urbanísticas de Corella.	Área de Urbanismo.				
2.3.9. Incorporación de estrategias para favorecer la implicación de mujeres y hombres en los procesos participativos y municipales (horarios, difusión, etc.).	Áreas Municipales.				
2.3.10. Visibilizar y reconocer a mujeres de relevancia a nivel empresarial, académico, político, administrativo.	Pacto Local. Área de Igualdad.				



Eje 3. Corresponsabilidad y conciliación de los ámbitos productivo y reproductivo.

Los ámbitos productivo y reproductivo y los tiempos que se dedican a uno o a otro están estrechamente ligados entre sí. Es fácil observar como una desigualdad detectada en uno de estos ámbitos afecta directamente a la que se manifiesta en el otro. De esta manera, la mayor carga de trabajo por parte de las mujeres en el espacio reproductivo a las tareas domésticas y de cuidado, tiene un efecto directo sobre las condiciones que éstas tienen en el ámbito reproductivo.



En este sentido, tal y como indica Patricia Hewit "Existe todavía un doble reloj social: el tiempo que los hombres emplean en el trabajo remunerado determina el tiempo que tienen para sus familias; el tiempo que las mujeres emplean en sus familias determina el tiempo del que disponen para el trabajo remunerado".

Partiendo de estas consideraciones generales, en la siguiente tabla se sintetizan algunas de las desigualdades detectadas en la elaboración del Diagnóstico de Igualdad del municipio de Corella para tener en cuenta en desarrollo del presente Plan:

Aportaciones de los grupos y análisis estadísticos para el Diagnóstico.

- Mayor valor colectivo otorgado a los espacios productivos e infravaloración hacia los cuidados.
- Mayor dedicación de las mujeres a tareas dentro del ámbito doméstico y a la atención y cuidado a personas dependientes.
- Mayor dedicación por parte de los hombres al trabajo remunerado y actividades de ocio y tiempo libre.
- Menor tasa de actividad, menor tasa de empleo y mayor de paro en mujeres.
- Peores condiciones laborales por parte de las mujeres (tipo de jornada, segregación vertical, segregación horizontal, ...)
- Diferencias en el acogimiento de permisos por cuidado y medidas de conciliación en el empleo.
- Mayor preocupación de los jóvenes / hombres por el empleo.

Prevalece un valor desproporcionado del ámbito productivo si se compara con el ámbito reproductivo o de cuidados. Ante esta realidad, las mujeres (a las que se ha relegado tradicionalmente al ámbito reproductivo) soportan dobles y triples jornadas ya que también ejercen profesionalmente en el ámbito productivo aunque en peores condiciones que la población masculina.

Se hace necesaria una revisión del contrato social actual de manera que ambos ámbitos puedan tener un valor similar por parte de la población y, en consecuencia, un nuevo acuerdo sobre los repartos de tiempos, tareas y funciones dentro de cada uno de ellos.

Se trata por tanto de “recolocar” o “reasignar” el valor adecuado que los cuidados tienen para el desarrollo de nuestras sociedades. Una atribución de igual valor ha de contribuir a

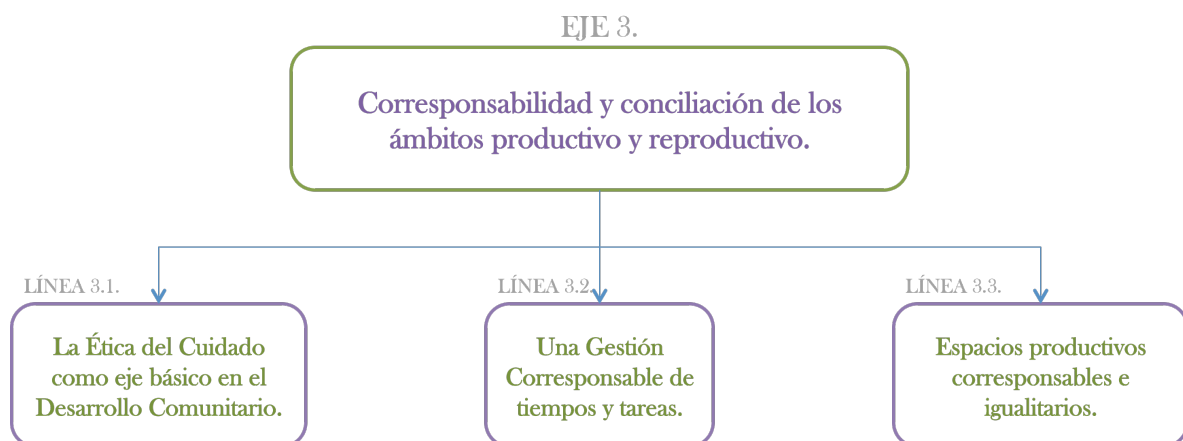


un reparto más equilibrado de tiempos y tareas en los diferentes ámbitos de la vida. Se han de promover también las condiciones adecuadas para que así sea.

Esto ha de permitir aprovechar el potencial del que mujeres y hombres disponen no limitado por asignaciones de roles y estereotipos de género favoreciendo aprendizajes libres de estereotipos sexistas y generando oportunidades en condiciones de igualdad.

Bajo este Eje se ha apostado por agrupar los ámbitos productivo y reproductivo por la relación de las desigualdades que se producen en uno y otro.

Para ello se han estructurado 3 Líneas de intervención centradas en diversos elementos clave. Cada una de las líneas responde a diferentes objetivos donde se pretende dar valor a los cuidados, generar condiciones para un reequilibrio de los tiempos y distribución de tareas en diferentes ámbitos, y promover una corresponsabilidad real por parte de mujeres y hombres, empresas y administración local.





Línea 3.1. La Ética del Cuidado como eje básico en el Desarrollo Comunitario.

Objetivo 3.1. Generar conciencia sobre la contribución de los cuidados al desarrollo de Corella.

Medidas	Responsable	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
3.1.1. Campañas de sensibilización sobre las relaciones entre trabajo productivo y reproductivo, y su contribución al desarrollo de las sociedades.	Pacto Local Área de Igualdad y Bienestar Social.				
3.1.2. Campañas de sensibilización sobre diferentes modelos familiares y cambios en los modelos de organización de las familias.	Pacto Local Área de Igualdad. Área de Bienestar Social.				
3.1.3. Jornada de reflexión sobre ¿Qué es el cuidado desde la corresponsabilidad y con el enfoque de la persona como el centro?	Área de Igualdad. Pacto Local de Conciliación.				
3.1.4. Difusión de información estadística sobre uso de tiempos y asunción de tareas de cuidados por parte de mujeres y de hombres.	Área de Igualdad.				
3.1.5. Inclusión en la programación cultural actividades del reconocimiento del cuidado y el valor de éste en las sociedades incluyendo a mujeres y hombres.	Área de Cultura. Área de Igualdad.				
3.1.6. Incrementar actividades entre mayores e infancia para romper estereotipos de géneros en población mayor.	Área de Igualdad. Área de Bienestar Social.				
3.1.7. Acciones de Promoción de Ética del cuidado en colaboración con Centros Educativos.	Área de Igualdad.				
3.1.8. Campañas de difusión de recursos existentes en Corella que contribuyan a la ética del cuidado de la población Corellana.	Técnica de Igualdad.				
3.1.9. Acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la igualdad de género en general y la ética del cuidado como valor social y la conciliación corresponsable. ITINERARIO	PLC Técnica de Igualdad.				



Línea 3.2. Una Gestión Corresponsable de tiempos y tareas.

Objetivo 3.2. Contribuir a una gestión corresponsable de los tiempos y tareas entre mujeres y hombres y la administración local.

Medidas	Responsable	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
3.2.1. Revisión de los Planes de Trabajo de los próximos años del Pacto Local por la Conciliación e incluir la Corresponsabilidad en el centro de las acciones.	Pacto Local Área de Igualdad y Bienestar social.				
3.2.2. Campañas de sensibilización sobre la necesidad de asumir tareas de cuidado de manera corresponsable.	Pacto Local.				
3.2.3. Talleres dirigidos a la población adulta sobre el desarrollo e implementación de nuevas formas de gestión del tiempo.	Área de Igualdad. PLC				
3.2.4. Incorporar la mediación para una gestión corresponsable de los cuidados en los Servicios de Bienestar Social.	Área de Igualdad. Área de Bienestar Social.				
3.2.5. Revisión, mantenimiento, ampliación y flexibilización de los servicios de atención a personas dependientes.	Área de Bienestar Social. PLC.				
3.2.8. Servicios de cuidado y atención a personas dependientes ajustados a normativa actual en actividades formativas, culturales y de ocio.	Áreas Municipales.				
3.2.9. Impulso de servicios de apoyo y respiro familiar para personas cuidadoras.	Área de Igualdad. Área de Bienestar Social. PLC				
3.2.10. Talleres, concursos, premios sobre cambio e intercambio de roles tradicionales vinculados a los cuidados y tareas domésticas.	Pacto Local Área de Igualdad				



Línea 3.3. Espacios productivos corresponsables e igualitarios.

Objetivo 3.3. Aumentar la corresponsabilidad empresarial en materia de igualdad y conciliación.

Medidas	Responsable	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
3.3.1. Campaña de sensibilización dirigida a la población sobre presencia de desigualdades en el ámbito laboral.	Pacto Local. Área de Igualdad.				
3.3.2. Servicio de información, apoyo y seguimiento a Empresas para la elaboración de Planes o implantación de Medidas de Igualdad.	Área de Igualdad.				
3.3.3. Campaña de sensibilización a Empresas sobre los beneficios de una Gestión Humana de los Recursos desde la Igualdad.	Concejalía de Industria. Área de Igualdad.				
3.3.4. Jornada sobre Buenas Prácticas en Corresponsabilidad Empresarial en coordinación con entidades locales y Asociaciones de Padres y Madres.	Pacto Local. Área de Igualdad.				
3.3.5. Distribución de materiales de apoyo para la realización de Plan de Igualdad e incorporación de Medidas en Empresas.	Área de Igualdad.				
3.3.6. Campaña de sensibilización a la población general sobre ejercicio de profesiones no estereotipada por sexo y gestión del talento profesional.	Pacto Local. Área de Igualdad.				
3.3.7. Campañas de reflexión sobre orientación profesional con criterios no sexistas en Asociaciones de Padres y Madres.	Pacto Local. Área de Bienestar Social. Área de Igualdad.				
3.3.8. Formación para el empleo y autoempleo dirigida a mujeres.	Bienestar Social . Área de Igualdad.				
3.3.9. Talleres de empoderamiento y búsqueda de empleo dirigidas a mujeres.	Bienestar Social . Área de Igualdad.				



Eje 4. Empoderamiento de las mujeres y nuevas masculinidades.

La asunción de roles por parte de mujeres y hombres en nuestra sociedad viene determinada por una serie de roles y estereotipos de género vinculados a la estructura patriarcal y que son necesarios remover y transformar. La teoría sexo-género pretende explicar esta realidad en la que se presentan dos únicos modelos considerados válidos que se asignan a cada sexo. Estas categorías están presentadas de manera antagónica, complementaria y desiguales. Además, limitan la capacidad de elegir y desarrollarse libremente en todos los ámbitos de la vida.



Los procesos de socialización (familia, escuela, medios de comunicación, etc.) favorecen la interiorización de dichos roles y estereotipos de género asignados a cada sexo. Esta interiorización se vive como normalizada y “elegida” en muchos casos, reproduciendo su perpetuación. Aun así, son muchas las personas que en algún momento de su vida viven la constricción y encorsetamiento de los roles sin disponer en numerosas ocasiones de otros referentes para impulsar realidades vitales libres de estereotipos sexistas.

Tanto el proceso de socialización femenino como el masculino llevan consigo la potenciación de una serie de características, cualidades o capacidades y no de otras, siendo necesario construir nuevos modelos basados en la promoción de principios y valores igualitarios y estereotipos no limitantes.

Además de estas apreciaciones generales y considerando las numerosas desigualdades detectadas derivadas de la asunción tradicional y sexista de los roles de género que han sido mencionadas en los apartados anteriores del Plan, nos encontramos con otras consideraciones aportadas por la población consultada y que a grandes rasgos son:

Aportaciones de las personas encuestadas y grupos consultados.

Envejecimiento “pasivo” que afecta, fundamentalmente a las mujeres.

Uso y manejo diferentes de las T.I.C.

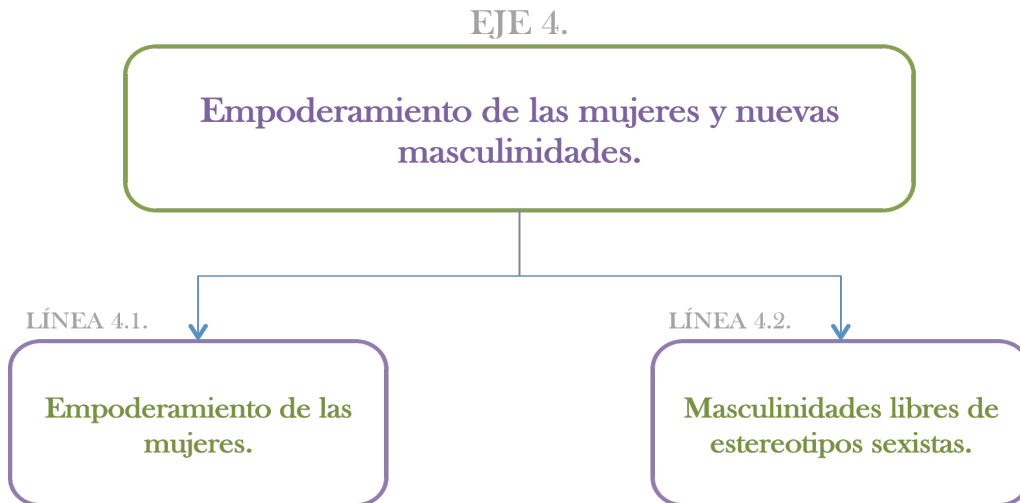
Mayores problemas de salud por dificultades para conciliar las dobles y triples jornadas por parte de las mujeres.

Este Eje pretende contribuir a una transformación de los estereotipos de género de manera que aquellas cualidades y/o capacidades no desarrolladas durante los procesos de socialización sean potenciadas en mujeres u hombres en un marco de igualdad y buen trato. Se trata, en última instancia, de ofrecer herramientas, modelos o referentes para el poder y el ejercicio de una ciudadanía activa en el caso de las mujeres, por un lado, y de masculinidades respetuosas o libres de estereotipos de género.

Si bien, todo el Plan está empapado de este trabajo transformador de roles y estereotipos en sus ejes y numerosas medidas, a continuación se muestran de manera más concreta



las dos Líneas correspondientes a este Eje y medidas más específicas dirigidas a favorecer el empoderamiento de las mujeres y a la construcción de nuevos referentes de igualdad.





Línea 4.1. Empoderamiento de las mujeres.

Objetivo 4.1. Facilitar condiciones para el desarrollo de una ciudadanía plena de las mujeres de Corella.

Medidas	Responsable	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
4.1.1. Talleres de conocimiento emocional, desarrollo de habilidades sociales, liderazgo o trabajo en equipo basadas en técnicas de trabajo personal innovadoras.	Área de Igualdad.				
4.1.2. Acciones de estimulación del autocuidado en las mujeres atendiendo a su edad, necesidades y actividades familiares (talleres de cuidado para cuidadoras).	Área de Bienestar Social e Igualdad. PLC.				
4.1.3. Recuperar espacios de encuentro basados en las tradicionales “frescas” del verano creando nuevos modelos de relación.	Área de Igualdad y Urbanismo.				
4.1.4. Promoción de viviendas colaborativas para personas mayores fomentando que sean experiencias abiertas a la comunidad.	Área de Bienestar Social e Igualdad.				
4.1.5. Mejora de la accesibilidad de mujeres (y hombres) mayores para un adecuado desenvolvimiento en el medio.	Urbanismo.				
4.1.6. Implantación del plan de prevención contra la soledad en Corella. Crear un tejido comunitario que apoye y contribuya a la protección de estas personas. Programa Radars.	Área de Bienestar Social e Igualdad.				
4.1.7. Acciones de reconocimiento y visibilización a las mujeres en el municipio sus contribuciones y saberes, así como a otras mujeres que puedan ser referentes y contribuyan a reforzar procesos de empoderamiento personal.	Áreas Municipales.				
4.1.8. Dinamización de las asociaciones culturales feministas y/o de mujeres del municipio.	Técnica de Igualdad.				



Línea 4.2. Masculinidades libres de estereotipos sexistas.

Objetivo 4.2. Promover un cambio en relación a la masculinidad tradicional y revertirla hacia modelos libres de estereotipos sexistas.

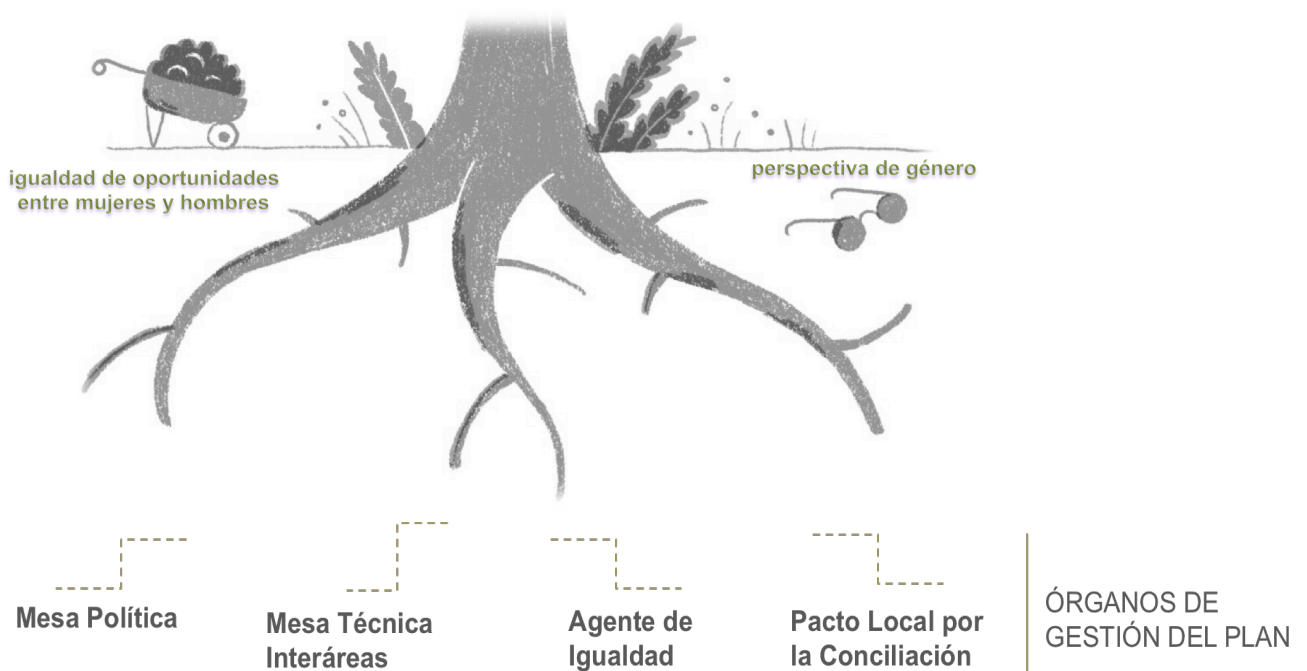
Medidas	Responsa- ble	Fecha			
		2020	2021	2022	2023
4.2.1. Talleres de nuevas masculinidades como una nueva opción en las relaciones con las mujeres y consigo mismos.	Área de Igualdad.				
4.2.2. Actuaciones de sensibilización con los hombres y promoción de grupos de hombres.	Área de Igualdad.				
4.2.3. Campañas de sensibilización a la población sobre relaciones tóxicas / masculinidad positiva.	Área de Igualdad.				
4.2.4. Actuaciones dirigidas a desmontar entre la población joven la asignación de roles y estereotipos de mujeres y hombres.	Área de Igualdad.				



5. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN.

La aplicación de todo plan de trabajo precisa establecer de forma clara y concreta las funciones para llevarlo a cabo y las entidades y/o agentes responsables. En el apartado de 'Organización del Plan' ya se concretan las Áreas municipales que van a ejecutar cada una de las medidas, pero para el desarrollo del Plan es necesario emprender también acciones de dinamización, seguimiento y evaluación.

Se precisa por tanto, de la existencia de diferentes agentes y estructuras que tengan establecidas con claridad cuáles son sus funciones y composición que permitan sostener la implementación del Plan. Estas estructuras u órganos de gestión constituyen, como ya se ha indicado, las raíces del árbol que posibilitan que el Plan desarrolle sus ejes, líneas y medidas atendiendo a sus principios orientadores de una manera viva y dinámica durante sus años de vigencia.



Como se aprecia en el diseño, se proponen cuatro estructuras de seguimiento de las que se detallan componentes, funciones y cuestiones organizativas con carácter orientativo, ya que serán las y los participantes quienes deberán definir y concretar estos aspectos. Las estructuras para el seguimiento y evaluación del II Plan son:

- Mesa Política.
- Área de Igualdad.
- Mesa Técnica del Plan de Igualdad.



- Comisión Ciudadana del Plan de Igualdad.

Nivel Político.	Mesa Política.
Composición	Agente de Igualdad y responsables políticos de la Corporación Municipal compuesta por las Concejales y Concejales con representación en el Municipio. En la actualidad: ACI, NA+ y PSN/PSOE.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el compromiso político con la Igualdad con la aprobación del presente Plan de Igualdad. • Liderar las políticas públicas de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres y la coordinación necesaria a nivel político. • Visibilizar los objetivos y trabajo a favor de la Igualdad desarrollado desde Corella. • Supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad y las actuaciones que lo componen. • Garantizar las condiciones de trabajo del Área de Igualdad y resto de áreas. • Participar en estructuras de gestión del Plan. • Participar en espacios formativos para la Incorporación del Principio de Igualdad en Corella.
Organización	1 vez cada trimestre.

Nivel Técnico.	Área de Igualdad.
Composición	Agente de Igualdad.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar sistema de indicadores y procedimientos para la evaluación del II Plan de Igualdad. • Asesorar al personal político, técnico y a entidades, organizaciones y colectivo en materia de Igualdad. • Informar y visibilizar el trabajo por la Igualdad. • Coordinarse con otras organizaciones, instituciones, áreas de igualdad, etc. • Evaluar y detectar necesidades en materia de Igualdad y hacer propuestas para superarlas. • Apoyar para la incorporación del principio de igualdad en el trabajo de las Áreas: ser correa de transmisión con el resto de las y los trabajadores. • Participar en espacios formativos. • Diseñar y gestionar Programas de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad de género para diferentes públicos. • Apoyar e impulsar la participación social y política de las asociaciones de mujeres. • Coordinar y facilitar la participación de las entidades locales, públicas y privadas, en Programas de ámbito supramunicipal (al menos en la Red de Técnicas de Igualdad de Navarra) y europeo con el objeto de mejorar y optimizar los presupuestos y recursos.



Organización	Permanente.
---------------------	-------------

Nivel Técnico.	Mesa Técnica Interáreas.
Composición	Agente de Igualdad y responsables de todas las áreas municipales con responsabilidad en la planificación y coordinación de programas.
Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Diseñar, planificar, coordinar y gestionar programas de trabajo de acuerdo a las prioridades de cada año.• Apoyar para la incorporación del principio de igualdad en el trabajo de las Áreas: ser correa de transmisión con el resto de las y los trabajadores.• Participar en la evaluación y seguimiento de este Plan: diseño, recogida y análisis de resultados y elaboración de propuestas de mejora.• Informar y visibilizar el trabajo por la Igualdad.• Evaluar y detectar necesidades en materia de Igualdad y hacer propuestas para superarlas.• Participar en espacios formativos.
Organización	1 vez cada trimestre.

Nivel Ciudadano.	Mesa de Participación Intersectorial (Pacto de Conciliación).
Composición	Alcaldía (Comisión de Bienestar Social), Agente de Igualdad y entidades sociales del municipio, empresas y sindicatos.
Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Participar en la elaboración del Plan: diseño.• Seguimiento del Plan: análisis, elaboración de propuestas de mejora para la Programación anual y supervisión del grado de cumplimiento de los compromisos.• Ampliar las entidades de la Mesa bajo los criterios de participación equilibrada y paritaria.• Redacción del Acuerdo de trabajo cuatrienal enmarcando dicho documento a la consecución de los objetivos que se exponen en el Eje 3. sobre Corresponsabilidad y conciliación de los ámbitos productivo y reproductivo del Plan de Igualdad de Corella.
Organización	1 vez cada cuatrimestre.



6. PISTAS PARA UN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Corella, 2020-2023 será necesaria la elaboración y diseño de un Sistema de Evaluación que permita valorar su desarrollo de manera continua a lo largo de los 4 años de vigencia. El diseño del mismo será responsabilidad del Área de Igualdad a partir de las pistas que se muestran en este apartado.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación deberá aportar información útil para los siguientes fines:

- conocer qué se hace, los cambios que se consiguen y la adecuación de los métodos utilizados;
- mejorar la aplicación del Plan durante su desarrollo;
- informar a todo el personal del Ayuntamiento y a la población a través de las diferentes estructuras de gestión del nivel de cumplimiento del Plan.

Será necesario evaluar el cumplimiento de las medidas, así como las estructuras de gestión del Plan de Igualdad. Las preguntas de evaluación y los indicadores serán especificados en el Sistema de evaluación y deberá abarcar diferentes aspectos de logro, ejecución y proceso tanto de las medidas como de las estructuras de gestión del Plan:

		EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS	EVALUACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS DE GESTIÓN
INDICADORES DE EJECUCIÓN	¿Qué se ha hecho?	X	X
EVALUACIÓN DEL PROCESO	Cómo se ha hecho?	X	X
INDICADORES DE LOGRO	¿Qué cambios se han conseguido?	X	X

Una vez elaborado el Sistema de Seguimiento y Evaluación las diferentes estructuras de gestión serán las responsables del seguimiento y evaluación del Plan. Cada una de estas estructuras desde las responsabilidades atribuidas en el apartado anterior y gracias al impulso y la coordinación que se desarrollará desde el Área de Igualdad.

El Sistema de Evaluación y Seguimiento ha de recoger, además, los procedimientos para la aplicación de las diferentes herramientas de recogida de la información necesaria planteada en los indicadores definidos para cada una de las medidas y estructuras de gestión. En las siguientes páginas se proponen una serie de indicadores generales para ambos elementos y los diferentes aspectos a evaluar.



Indicadores para la evaluación de las medidas.

A continuación se listan una serie de indicadores clasificados en indicadores de ejecución, de proceso y de logro de las medidas del II Plan de Igualdad. El Sistema de Seguimiento y Evaluación deberá concretar estos indicadores generales para cada una de las medidas. Será necesario también diseñar herramientas específicas que permitan recoger información de dichos indicadores a través de cuestionarios, fichas, entrevistas, grupos de trabajo, etc.

INDICADORES DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS (I.E.M.)

- Número de acciones ejecutadas.
- % de acciones ejecutadas sobre las programadas.
- Causas de la NO ejecución en su caso.
- Tipología de las medidas implementadas.
- % de medidas implementadas según tipología.
- Número de personas (mujeres / hombres) a las que se ha llegado con la medida.
- % de personas (mujeres / hombres) a las que se ha llegado con la medida respecto a la población diana de la misma.
- Número de entidades (públicas, asociaciones / empresas) a las que se ha llegado con la medida.
- % de entidades (públicas, asociaciones / empresas) a las que se ha llegado con la medida respecto a las entidades diana de la misma.
- Número de las acciones formativas realizadas.
- Tipología de las acciones formativas realizadas.
- Contenidos de las acciones formativas.
- Número de horas de formación desarrolladas.
- Número de estudios realizados.
- Contenidos de los estudios realizados.
- Difusión de los resultados de los estudios.
- Puesta en marcha de las recomendaciones de los estudios.
- Número de campañas de sensibilización.
- Tipología de formatos utilizadas en las campañas de sensibilización.
- Número de ejemplares o difusiones distribuidos o realizadas.
- Número de estructuras nuevas de igualdad / género que se han creado.
- Número de acciones de asesoramiento / servicios de apoyo.
- Contenidos de las acciones de asesoramiento / servicios de apoyo.
- Número de estrategias para la incorporación de la perspectiva de género.
- Tipo de estrategias para la incorporación de la perspectiva de género.



INDICADORES DE PROCESO DE LAS MEDIDAS (I.P.M.)

- Número de reuniones de coordinación / colaboración realizadas.
- Participantes en las reuniones de coordinación / colaboración.
- Contenidos de las reuniones mantenidas.
- Número de entidades / departamentos que participan en la organización de la medida.
- Facilitadores para el desarrollo de la medida.
- Obstáculos en el desarrollo de la medida.

INDICADORES DE LOGRO DE LAS MEDIDAS (I.L.M.)

- ¿Qué cambios se han conseguido a través de la acción? (cambios en las personas, las organizaciones...)
- Contribución de los cambios provocados por la medida al logro del objetivo de la Línea de Acción a la que pertenece la misma.
- Otros cambios provocados por la puesta en marcha de la medida.
- Satisfacción de las personas / entidades participantes o receptoras de las medidas.

Indicadores para la evaluación de las estructuras de gestión.

De la misma manera que se han propuesto indicadores para la evaluación de las medidas, ha de hacerse para las estructuras de gestión teniendo en cuenta las 3 dimensiones.

INDICADORES DE EJECUCIÓN DE LAS ESTRUCTURAS (I.E.E.)

- Número de estructuras creadas.
- % de estructuras creadas sobre las propuestas en el II Plan de Igualdad.
- Contenidos de las reuniones mantenidas en las estructuras.
- Número de reuniones mantenidas por cada estructura de gestión.
- Número y sexo de participantes a las reuniones de las estructuras de gestión.
- Áreas / entidades / grupos políticos participantes a las reuniones de las estructuras de gestión.

INDICADORES DE PROCESO DE LAS ESTRUCTURAS (I.P.E.).

- Facilitadores para el funcionamiento de las estructuras.
- Obstáculos en el funcionamiento de las estructuras.

INDICADORES DE LOGRO DE LAS ESTRUCTURAS (I.L.E.).

- Utilidad de las estructuras de gestión.
- Efectos conseguidos en las personas y/u organizaciones.
- Grado de ejecución de los acuerdos.
- Grado de cumplimiento de las funciones de cada estructura de gestión



7. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN.

Por último, en este apartado se recogen las y los diferentes agentes que han participado en el diseño del presente Plan en uno u otro momento. Este Plan es el resultado del trabajo conjunto de los agentes que relacionan a continuación:

Partidos políticos

Alternativa Corellana Independiente (ACI).

Navarra Suma (NA+).

Partido Socialista de Navarra (PSN).

Áreas municipales

Agente de Igualdad.

Arquitecta Municipal.

Interventora Municipal.

Directora Escuela Infantil “Niño Jesús”.

Coordinadora y Trabajadora Social de Bienestar Social.

Policía Local.

Técnica de Cultura.

Técnico de Deportes.

Directora de Residencia de Personas Mayores “San José”.

Secretaria Municipal.

Agentes sociales, entidades ciudadanas y empresas.

Trabajadora Social Centro de Salud de Corella.

Colegio Público Educación Infantil y Primaria “Ciudad de Corella”

Instituto de Secundaria “Alhama”.

Escuela de Arte y Superior de Diseño de Corella.

APYMA “Virgen del Villar”.

APYMA IES Alhama.



Asamblea Local Cruz Roja de Corella.

Proyecto Educación de Calle Nuevo Futuro “Kaleancalle”.

Asociación de mujeres “La Ribera en Femenino”.

Asociación de Pensionistas y Jubilados “San Miguel”.

A.S.D.R.C Turrumberos.

Asociación Juvenil de Corella “San Miguel”.

Asociación Biciclistas de Corella.

Asociación Cultural Tambarria.

Grupo Alhama de Teatro “GAT”.

Grupo Deportivo Mixto Balonmano La Merced.

Asociación Gitana Pañi.

Proyecto “Agroalhama”.

Adisco Centro Especial de Empleo.

Empresa de limpieza LIMPIC.

BS Cocinados.

Sic Lázaro/Corlago.

Natur All BBVV 2018 S.L.

Unión de Industrias C.A. , S.A.