

**APOSTANDO POR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES
Y HOMBRES: BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS DE
LAS ENTIDADES LOCALES NAVARRAS**

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de este Banco de Buenas Prácticas de políticas locales de igualdad no hubiera sido posible sin las valiosas contribuciones de las muchas personas que han dedicado su tiempo y han aportado toda su experiencia y conocimiento y a las que agradecemos profundamente su apoyo:

Idoia Goikoetxea Gómez, Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Alsasua; Iruña Martínez Lorea, Técnica de Igualdad del Ayuntamiento De Barañáin; David Oroz Presidente y Oihana Gallo San Román Técnica de Igualdad de la Mancomunidad de Sakana; Patricia Abad Concejala y Sara San Julián Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin; Ana Elcano Sesma, Técnica de Igualdad del Grupo de Acción Local Zona Media de Navarra; Imelda Mañeru, Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Tafalla; Edurne Monreal, Ayuntamiento Zizur Mayor; Garazi Azcona, Animadora Sociocultural del Ayuntamiento del Valle del Yerri; Ariane Etxeberria, Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Huarte; Begoña Armendariz, Técnica de Igualdad de la Mancomunidad de Valdizarbe; Idoia Aritzala Etxarren, Alcaldesa del Ayuntamiento de Etxauri; M^a del Coro Rueda, Concejala del Ayuntamiento de Cascante; Elsa Díaz Ladrero, Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Corella; Amparo Viñuales, Alcaldesa de Roncal y Vicepresidenta del Consejo Navarro de Igualdad; Eva Istúriz García, Directora Gerente INAI; M^a Ángeles García Briñol, Subdirección de Ciudadanía, Empoderamiento y Participación de las Mujeres del INAI; Mari Cruz Lerna Oronoz, Subdirectora de Gobernanza para la Igualdad INAI; José Antonio Gómez Manrique, Subdirección de Gobernanza para la Igualdad INAI; Maite Lainez, Olinka Consultoría para el Desarrollo Social

Autoras

Idoia Lekue Peña

Beatriz Álvarez Ferrero

Coordinación, colaboración y edición

Berta Enrique Cornago, Secretaria General y Juan Jesús Echaide, Área de Comunicación de la Federación Navarra de Municipios y Concejos

Subvenciona

Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua

Diseño y maquetación

NOVIEMBRE 2021

PRÓLOGO	5
AGRADECIMIENTOS.....	2
INTRODUCCIÓN	6
¿Qué objetivos se persiguen con este Banco de Buenas Prácticas?	6
¿A quién se dirige?	6
¿Cómo utilizarlo?.....	6
UN CAMBIO INSTITUCIONAL HACIA LA IGUALDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES NAVARRAS	7
APRENDIENDO DE OTRAS EXPERIENCIAS: BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS	10
¿Qué entendemos por una Buena Práctica?.....	10
¿Cómo se ha construido este proceso de elaboración del Banco de Buenas Prácticas?.....	11
BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS.....	13
GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	13
Proceso de integración de la perspectiva de género en la elaboración y gestión del presupuesto municipal del Ayuntamiento de Alsasua.....	16
Ordenanza municipal de igualdad entre mujeres y hombres con informe de impacto de género en el Ayuntamiento de Barañáin	21
Proceso de creación de un área de igualdad territorial en la mancomunidad de Sakana	27
Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo de Ansoáin y líneas de actuación.....	31
Incorporación de cláusulas de género en contratos y subvenciones: Formación y desarrollo de una herramienta para el fomento de sistemas de contratación pública con enfoque de género en el ámbito local de los Ayuntamiento del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media.....	35
Reglamento municipal regulador del uso de un lenguaje no sexista y de la adecuación de estadísticas y estudios con el objeto de visibilizar a mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Tafalla	38
Elaboración del Diagnóstico y II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Valle del Yerri (2021-2024)	42
Mesa Técnica de coordinación inter-áreas de servicios municipales en el Ayuntamiento de Huarte.....	45
Itinerario formativo para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la aplicación del enfoque de género en las políticas del Ayuntamiento de Huarte.....	48
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	51
La violencia de género en el territorio rural de Grupo de Acción Local de Zona Media y Mancomunidad de Valdizarbe: estudio diagnóstico y protocolos de respuesta y coordinación.....	53

Proceso de elaboración del Protocolo local del Ayuntamiento de Etxauri para la prevención y atención de agresiones sexistas en todos los ámbitos y espacios públicos del municipio.....	58
CUIDADOS, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.....	61
Proceso de elaboración del Pacto Local por la Conciliación del Ayuntamiento de Cascañe	64
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES.....	68
Creación de referentes femeninos y visibilización del papel y aportación de las mujeres en Zona Media: publicaciones.....	71
ANEXO	74

PRÓLOGO

Una de las funciones fundamentales de la Federación Navarra de Municipios y Concejos es la de servir de foro para las Entidades Locales, en el que comparten sus inquietudes, sus problemas, sus aspiraciones y sus experiencias y, en buena medida, aprenden las unas de las otras. En la base de las asociaciones de municipios está la máxima de que cada día los miles de personas que constituyen las estructuras políticas y técnicas de las Entidades Locales se afanan, cada una en su ámbito territorial, por hacer frente a problemas similares.

En la mayor parte de los casos, los retos a los que se enfrenta un Ayuntamiento ya han sido resueltos antes de forma satisfactoria por otros y carece de sentido, por tanto, comenzar de cero, obviando el trabajo de las entidades vecinas. Por eso, si en algún ámbito es relevante la difusión de las buenas prácticas, es en el municipal.

Por otra parte, el ejercicio de las competencias y el desarrollo de proyectos en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, tiene ya una larga trayectoria en el ámbito municipal de la Comunidad Foral, a la vez que padece del tantas veces señalado minifundismo local, así como de una evolución muy diferente entre unas entidades y otras. En general, los Ayuntamientos con personal técnico de igualdad han alcanzado importantes metas y desarrollado ambiciosos programas.

Ante estos hechos, parece útil publicar este banco de buenas prácticas desarrolladas por algunas Entidades Locales, prácticas que pueden servir de referencia y de ejemplo para otras.

El banco quiere ser, por otra parte, un repositorio vivo, que vaya creciendo en la web de la Federación y cambiando, conforme se van desarrollando iniciativas innovadoras o superadoras que acerquen a nuestra sociedad a la igualdad real entre mujeres y hombres.

INTRODUCCIÓN

¿Qué objetivos se persiguen con este Banco de Buenas Prácticas?

Más allá de los marcos legales, trabajar desde las administraciones locales por la igualdad entre mujeres y hombres implica una reflexión y aprendizajes continuos a nivel institucional. De esta manera, y partiendo del compromiso y experiencias de las Entidades Locales de Navarra para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en sus territorios, esta Banco pretende ser un espacio de visibilización, intercambio y aprendizaje mutuos.

En particular, este Banco de Buenas Prácticas pretende ser una herramienta de trabajo para promover una cultura de cambio institucional a través del análisis y difusión de aquellas buenas prácticas de las Entidades Locales navarras que están impulsando procesos de cambio transformadores en el ciclo de gestión de las políticas y programas para la igualdad entre mujeres y hombres.

¿A quién se dirige?

Más allá de las áreas de igualdad, y del compromiso y dedicación de sus técnicas de igualdad, la contribución a la igualdad entre mujeres y hombres a través de la actuación de las Entidades Locales, es un compromiso que implica a todo su personal. Así pues, este Banco de Buenas Prácticas se dirige y pretende ser de utilidad para el personal político y técnico de las distintas áreas, en su compromiso diario por impulsar y seguir trabajando por la igualdad.

¿Cómo utilizarlo?

Este Banco de Buenas Prácticas tiene un carácter eminentemente práctico con el fin de, partiendo de las experiencias y aprendizajes de otras Entidades Locales, identificar cómo poner en marcha e impulsar procesos de cambio institucional en ámbitos como la transversalidad y gobernanza o en políticas públicas como la lucha para combatir la violencia contra las mujeres, el empoderamiento de las mujeres o las políticas dirigidas a promover una reorganización social corresponsable.

Así, tras una breve reflexión acerca de qué implica la apuesta por la transversalidad de género en las Entidades Locales, se presenta un recorrido de trece buenas prácticas dónde se analiza no sólo su proceso de diseño e implementación sino aquellos obstáculos y aspectos de mejora identificados.

Siendo muy conscientes de la especificidad de cada una de las Entidades Locales de Navarra, la manera de abordar y utilizar este Banco de Buenas Prácticas dependerá en gran medida de las necesidades e intereses de cada institución a la hora de abordar la igualdad entre mujeres y hombres y apostar por un cambio institucional.

UN CAMBIO INSTITUCIONAL HACIA LA IGUALDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES NAVARRAS

A pesar de los esfuerzos realizados y los logros alcanzados, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es uno de los principales retos para las administraciones locales. Y ello, porque desarrollar políticas públicas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres implica ir más allá del discurso y permear toda la estructura institucional con la mirada de género.

❖ **La transversalidad de género en las políticas públicas locales: estrategia para un cambio institucional hacia la igualdad a nivel local**

Avanzar hacia un cambio de la práctica y cultura institucional en el seno de las Entidades Locales conlleva apostar por el cambio. Un cambio éste, que sólo es posible recorriendo un camino que parte del conocimiento de las diversas realidades, necesidades y expectativas de las mujeres y hombres en cada uno de los territorios y que implica una actitud de escucha, intercambio y aprendizajes mutuos entre el personal político y técnico de las diversas Entidades Locales.

Este camino, se inició en Beijing, en 1995, en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer¹, en la cual se posicionó la transversalidad del enfoque de género no como una alternativa a la implementación de políticas de igualdad de oportunidades, sino como una estrategia clave para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de las políticas públicas.

Una estrategia ésta que posteriormente el Consejo de Europa en el año 1999² definió como *“la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”*.

Transcurridos más de veinte años desde entonces, actualmente, en el marco de la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), el compromiso por la igualdad de género se ha reforzado no sólo por el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 [“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”](#) sino por la apuesta de integrar la transversalidad de género en el resto de objetivos y metas de la Agenda.

Un camino que ha puesto de manifiesto cómo trabajar por la igualdad de género no tiene que ver sólo con las mujeres y niñas. Implica ir más allá, apostando por políticas, planes o programas que eliminen los roles y relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres.

La incorporación de esta perspectiva aporta asimismo criterios para la definición de políticas y estrategias más eficientes y efectivas que aseguren que la estructuración y funcionamiento de la administración pública local se corresponde con las distintas demandas y necesidades de las

¹ En el marco de esta Conferencia se adoptó la [Plataforma y Declaración de Beijing](#).

² Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming del Consejo de Europa (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26.

mujeres y hombres de sus territorios. Sólo así se podrá actuar en consecuencia en favor de la igualdad.

De esta manera, la transversalidad de género se ha convertido en una estrategia clave para que los poderes públicos, en el marco de sus responsabilidades, analicen las implicaciones que para mujeres y hombres tiene cualquier tipo de acción pública e impulsen de manera efectiva y sistemática el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación.

❖ **Marco normativo: ¿por qué las Entidades Locales han de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres?**

Más allá de los valores y del compromiso institucional por la igualdad, es un mandato legal.

Un mandato y compromiso institucional reforzados recientemente a nivel europeo por la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y su planteamiento dual de medidas específicas para lograr la igualdad de género combinadas con una mayor integración de la perspectiva de género. En las últimas décadas, la UE ha realizado avances considerables en materia de igualdad de género impulsados tanto por la aprobación de legislación sobre igualdad de trato como por la transversalidad de género en el conjunto de sus políticas o por el impulso de medidas específicas para garantizar la protección y pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las mujeres. En particular, en la nueva Estrategia, la Comisión Europea destaca la importancia de la integración de la perspectiva de género mediante su inclusión sistemática en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación desde una mirada interseccional³, es decir, combinando el género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares.

Asimismo, a nivel estatal en 2007, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres definió en su artículo 15 el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Este mandato de integrar transversalmente de forma activa el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas se recoge igualmente a nivel autonómico en el artículo 13 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y con carácter más específico para las Entidades Locales

³ El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, en sus siglas en inglés) define «interseccionalidad» como una «herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación». Asimismo, según el artículo 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea «en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

navarras en su artículo 12⁴. Asimismo, se enfatiza la necesidad de considerar sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres⁵ y hombres con el fin de incorporar objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación.

De esta manera, el cumplimiento de la normativa legal y los propios compromisos institucionales garantizarán la incorporación efectiva del enfoque de género. Sólo así, partiendo del conocimiento de la situación de mujeres y hombres, los poderes públicos locales pueden garantizar el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, planificando políticas públicas que tengan en cuenta las desigualdades existentes e identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

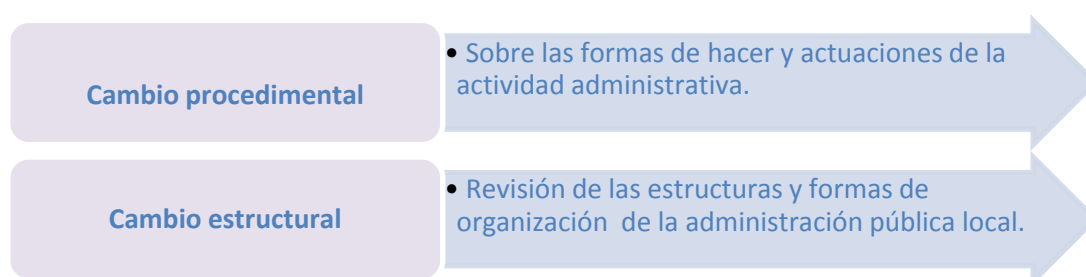
⁴ *“Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra”, incluyendo la necesidad de establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones (Art. 12.2.b).*

⁵ *Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial. (Art. 12.2 d)*

APRENDIENDO DE OTRAS EXPERIENCIAS: BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS

Esta apuesta por la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas generales implica pues un cambio de mirada y de manera de hacer política pública de una forma más eficaz y eficiente.

Un cambio éste que supone otra manera de llevar a cabo las actuaciones de la actividad administrativa poniendo en el centro de las políticas la diferente situación y posición social de mujeres y hombres para satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos. Pero que ha de estar acompañado igualmente de un cambio en las propias estructuras y formas de organización de la administración pública local con el fin de erradicar, desde su base, los elementos estructurales que hacen que se mantengan las desigualdades sociales entre ambos sexos.



Fuente: Elaboración propia a partir de INAI

Y en la generación de estos procesos de cambio y transformación, las áreas de igualdad municipales son las protagonistas indiscutibles. Sin embargo, tal y como se pone de manifiesto en el [Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales](#), la obligación de incorporar la igualdad de género no debe afectar o ser específica sólo de un área de la entidad local sino que ha de implicar a diferentes grupos de interés como por ejemplo Alcaldía y grupos políticos, Secretaría municipal, Intervención o responsables de áreas, entre otros. Un aspecto éste, que cobra más relevancia aún si cabe, en aquellas Entidades Locales que no cuentan con personal técnico especializado en igualdad y dónde la voluntad y compromiso del personal político y técnico es aún más esencial para promover la igualdad de género. De esta manera, el compromiso por el cambio ha de ser compartido en el seno de la propia entidad local e impulsado de manera conjunta con otras Entidades Locales como un proceso de aprendizaje e intercambio mutuo con un único fin, avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

¿Qué entendemos por una Buena Práctica?

De esta manera, este Banco de Buenas Prácticas pretende ser una herramienta y espacio de intercambio de aquellos procesos que las Entidades Locales, desde la diversidad de sus contextos y capacidades, están impulsando para avanzar hacia este cambio hacia la igualdad en el marco de los siguientes ámbitos de intervención:



Sin embargo, y más allá de la firme creencia de que en el camino hacia la igualdad todas y cada una de las acciones cuentan, en este Banco de Buenas Prácticas se recogen aquellos programas, iniciativas, o procesos que cumplen los siguientes criterios:

1. Ser actuaciones, procesos, metodologías o herramientas, puestas en marcha en cualquier ámbito definido por el Itinerario para la planificación y gestión de las Áreas de Igualdad de las Entidades Locales, que han demostrado su capacidad para introducir cambios en la cultura institucional de la entidad local con el fin de eliminar los factores de desigualdad entre mujeres y hombres.
2. No tener carácter puntual, sino responder a unos criterios metodológicos de proceso.
3. Estar debidamente sistematizada a través de un análisis documentado del contexto de intervención y el proceso llevado a cabo, así como los aprendizajes y los resultados obtenidos.
4. Ser susceptibles de ser transferida al contexto de otras Entidades Locales navarras.

¿Cómo se ha construido este proceso de elaboración del Banco de Buenas Prácticas?

La elaboración de este Banco de Buenas Prácticas ha sido posible gracias a la implicación, conocimiento y experiencia de las técnicas de igualdad de las Entidades Locales y de todo el personal que ha formado parte de este enriquecedor proceso. De manera coordinada con las técnicas de igualdad de las Entidades Locales y personal del INAI, y contando con el impulso de la FNMC, se llevó a cabo un mapeo inicial de aquellos programas, iniciativas y procesos identificados como potenciales buenas prácticas. Posteriormente, se realizaron entrevistas en profundidad con las técnicas de igualdad y aquel personal – político y técnico - responsable e implicado en cada una de las instituciones. Unas entrevistas que aportaron una información

muy valiosa sobre cómo había surgido la buena práctica identificada, sus objetivos, su proceso de implementación, los resultados obtenidos y áreas de mejora, el sistema de seguimiento y evaluación, su contribución al cambio de cultura institucional dentro de la propia entidad local, los obstáculos encontrados en el camino, las estrategias para resolverlos y su transferibilidad a otras Entidades Locales. Cada entrevista se ha llevado a cabo de forma dinámica y flexible, atendiendo muy especialmente a las características específicas de cada buena práctica y contexto de la institución, reflejando cada ficha explicativa los aspectos más relevantes para cada una de las Entidades Locales.

BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS

A continuación, si bien se recogen las principales Buenas Prácticas identificadas de acuerdo con los criterios mencionados anteriormente, muchas de las Entidades Locales del territorio navarro están llevando a cabo valiosos procesos cuya sistematización y posterior difusión contribuirán a seguir recorriendo el camino hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, en anexo se puede encontrar un modelo de ficha para la sistematización de la información relativa a todas aquellas políticas, programas e iniciativas que puedan servir igualmente de inspiración y enriquecimiento en el ámbito local.

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Además de lo ya indicado en el apartado “UN CAMBIO INSTITUCIONAL HACIA LA IGUALDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES NAVARRAS” sobre la Gobernanza Local y la Transversalidad de Género, la [Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres](#), en su artículo 3 define la Transversalidad de Género como “la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas”

Así mismo, el [Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales](#), establece cuatro líneas estratégicas para planificar el trabajo del Ámbito de Intervención de Gobernanza Local y Transversalidad de Género:

Estructuras municipales para la igualdad de género

La capacitación técnica y política para la incorporación del enfoque integrado de género en la Entidad Local

Los procedimientos de trabajo municipales desde el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres

La igualdad de género como parte del desarrollo sostenible del municipio y/o territorio

A su vez, los programas de trabajo para cada línea estratégica, constituyen el plan de acción para el impulso de la igualdad de género en y desde cada una de las Entidades Locales.

Estos programas, serían los siguientes:

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: Estructuras municipales para la igualdad de género

- Áreas y Unidades Municipales para la igualdad de género

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: La capacitación técnica y política para la incorporación del enfoque integrado de género en la Entidad Local

- Formación especializada para la incorporación del mainstreaming o enfoque integrado de género

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: Los procedimientos de trabajo municipales desde el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres

- El enfoque de género en la producción normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos, de especial relevancia e impacto en la Entidad Local
- Planificación y evaluación presupuestaria
- Incorporación del enfoque de género en la gestión de personal.
- Gestión de la información y política de comunicación.
- Contratación, subvenciones y convenios.
- Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: La igualdad de género como parte del desarrollo sostenible del municipio y/o territorio

- Análisis socioeconómico de género del territorio o municipio.
- Formación y capacitación para el desarrollo local o territorial igualitario
- El enfoque de género en proyectos, planes y actuaciones relevantes para el desarrollo sostenible del territorio.
- Participación igualitaria de mujeres y hombres en los recursos y servicios del territorio

Además de las entrevistas en profundidad llevadas a cabo con algunas de las Entidades Locales navarras que cuentan ya con Buenas Prácticas de Igualdad en este ámbito de la Gobernanza Local y la Transversalidad de Género, y que detallamos a continuación, cabe mencionar igualmente las siguientes Entidades Locales que están en la actualidad en procesos similares:

- Ayuntamiento de Ansoáin: ORDENANZA DE IGUALDAD E INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

El Ayuntamiento cuenta con una Ordenanza de Igualdad y actualmente se está trabajando para implementar el procedimiento de los informes de impacto de género como herramienta para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión

municipal, a través de la capacitación del personal técnico responsable de los servicios, con el objetivo de transversalizar la igualdad.

- Ayuntamiento de Corella:
 - CREACIÓN DE LA MESA TÉCNICA INTERÁREAS, MESA POLÍTICA Y MESA DE LA CIUDADANÍA PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO DE LA RECIENTE ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CORELLA 2020-2023.

A pesar de que por el momento no se cuenta con un mandato institucional obligatorio, se cuenta con el compromiso y respaldo político lo cual está permitiendo impulsar desde el ámbito de la igualdad una mayor cultura de coordinación dentro de la institución. Más allá de la coordinación, las Mesas representan una herramienta clave para el seguimiento del Plan de Igualdad.

- FORMACIÓN DE PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS MUNICIPALES.

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Proceso de integración de la perspectiva de género en la elaboración y gestión del presupuesto municipal del Ayuntamiento de Alsasua

¿Cómo surge este proceso?

Si bien en el Ayuntamiento de Alsasua ya se habían realizado con anterioridad iniciativas puntuales para integrar la transversalidad de género en algunas áreas (Ordenanza reguladora de lenguaje e imágenes incluyentes¹, aplicación del enfoque de género en varios proyectos, integración de cláusulas de género en las subvenciones), gracias a un contexto político favorable y una propuesta técnica sólida enmarcada en el II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2015-2019², prorrogado para el periodo 2019-2023, se pone en marcha este proceso sistematizado e integral de transversalización. En concreto, este II Plan marca como uno de los criterios de actuación del Ayuntamiento en materia de igualdad, la legalidad³ entendida como “la obligación de que toda planificación responda a la legalidad vigente, y al trabajo y la práctica administrativa ya desarrollada por el Ayuntamiento de Alsasua⁴.”

Por otra parte, se escoge el proceso de elaboración de presupuestos municipales al ser el presupuesto una de las herramientas más importantes y más sistematizadas para entender, no sólo, los gastos e ingresos del Ayuntamiento, sino su utilización en el desarrollo de las políticas de las distintas áreas.

¿Qué objetivos se persiguen?

1. Disponer de una información precisa acerca del impacto del dinero público en los hombres y mujeres de la localidad.
2. Proponer las medidas necesarias para corregir las posibles diferencias que se observen y contribuir a una mayor equidad.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

El inicio del proceso partió de unos **requisitos previos esenciales** para garantizar su éxito:

- Planteamiento de proceso, más allá del análisis del presupuesto económico, al implicar también la formación del personal, el análisis del contenido de las partidas

¹ BON 238, 1 de diciembre de 2011

² Al finalizar la Legislatura 2015-2019 se elaboró un documento de Ejecución del II Plan en este periodo de tiempo.

³ De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular en su *artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. Asimismo, la Ley foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres en su artículo 23.4 establece la obligatoriedad para las Entidades Locales de integrar el enfoque de género en su política presupuestaria y fomentar el análisis de impacto de género en la misma. Asimismo, en su artículo 22.4 se hace referencia expresa a la obligación de las Entidades Locales de acompañar sus ordenanzas con informe de impacto de género.

⁴ Informe inicial del proceso de elaboración de los presupuestos municipales con enfoque de género (2019/2).

presupuestarias, propuestas de modificación del procedimiento de su elaboración, etc.

- Acuerdo político al conllevar una dinámica de trabajo municipal, tanto procedimental como de coordinación, inexistente hasta el momento.
- Implicación activa del Área de Hacienda y Presupuestos y co-liderazgo del proceso con el Área de Igualdad.
- Participación de todo el personal técnico responsable de las distintas áreas.

En cuanto al proceso seguido, una vez elaborada la propuesta por parte de la técnica de igualdad, se plantea ésta tanto a Alcaldía como Secretaría, para una vez obtenida su conformidad, poner en marcha el proceso a nivel técnico convocando a las personas responsables de cada área para su análisis y discusión. Tras ser consensuada la propuesta a nivel técnico, se inicia el proceso de aprobación de acuerdo con los requisitos procedimentales obligatorios, dándose traslado a la Comisión de Mujer e Igualdad⁵ que, tras su análisis y debate, acuerda proponer, mediante dictamen favorable, su aprobación en la Junta de Gobierno Local, como órgano de decisión correspondiente.

Una vez aprobada formalmente, se inicia el proceso propiamente dicho de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales mediante:

1. La creación de un **grupo técnico**⁶ para la definición del proceso.
2. La contratación de una **asistencia técnica** con conocimiento muy especializado tanto en temas presupuestarios como de administración local e igualdad.
3. **Formación del personal** técnico y político acerca del presupuesto⁷.
4. Intercambio en el seno del Grupo de Trabajo acerca del proceso de elaboración seguido por parte de cada una de las áreas y del propio modelo de seguimiento del año presupuestario (a través de reuniones presenciales y trabajo online). Gracias a esta capacitación del personal y trabajo de análisis, se logró identificar las necesidades de modificación tanto de los procesos y dinámicas de trabajo internas como del propio procedimiento de elaboración del presupuesto.
5. **Clasificación de todos los programas presupuestarios según su relevancia de género**⁸, como paso clave para priorizar los programas de análisis en la fase siguiente del proceso.
6. Elaboración de una **ficha piloto para el análisis del impacto de género**⁹ de los programas presupuestarios correspondientes a cada área¹⁰ e identificación de áreas

⁵ Compuesta por todos los grupos políticos y la Presidenta de la Comisión.

⁶ En el año 2019 lo conforman el personal responsable de las áreas de Hacienda y Presupuestos, Secretaría y Servicios Generales, Igualdad, Urbanismo, Cultura, Juventud, Deporte, Escuela infantil y Desarrollo local y en el año 2020, se unen la Escuela de Música y Danza, la empresa pública de deportes Atabo, Ludoteca y Policía municipal.

⁷ En concreto, para iniciar este proceso se realizaron dos sesiones en las que se abordó el marco normativo; qué es un presupuesto con perspectiva de género; conceptos básicos como la estructura de un presupuesto público o la implementación de un presupuesto con enfoque de género.

⁸ En concreto, el Grupo Técnico clasifica los programas de acuerdo con los siguientes aspectos: personas destinatarias (incidencia directa e indirecta); competencia; alcance; poder transformador y relevancia funcional (en cuatro ámbitos: roles y estereotipos, autonomía y empoderamiento de las mujeres, conciliación y corresponsabilidad); y, seguridad de las mujeres en el espacio público, privado y laboral). Posteriormente, en la propuesta de presupuestos se clasifica en alta, media o baja a parte de los programas de gestión personal y/o procedimental.

de mejora tanto en el contenido y estructura de la propia ficha como en el proceso tras el testeo realizado por parte de las áreas¹¹.

7. Incorporación, el primer año de trabajo y a propuesta de la técnica de igualdad, de un **informe de igualdad** como anexo a la propuesta de presupuestos municipales del año 2020, con el fin de formalizar el proceso de análisis del impacto de género. En años posteriores, este informe de igualdad dio paso a la incorporación de las fichas de análisis de género propiamente dichas, y actualmente al Informe de impacto de género de los presupuestos.
8. En paralelo a la elaboración de las fichas, se aprueba como instrumento clave en este proceso, una **instrucción interna**, emitida por el alcalde, relativa a cómo realizar el proceso de presentación de las propuestas técnicas y de aprobación de los presupuestos, integrando la perspectiva de género¹².



Fuente: Ayto. Alsasua

¿Cuáles son los resultados obtenidos? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

- Como un avance muy significativo cabe señalar que en el proyecto de presupuestos del año 2021, desde intervención se tomó la iniciativa de incluir criterios de género en las propias Bases de ejecución de los presupuestos así como cláusulas específicas de género en las mismas¹³. Asimismo, más allá de las fichas específicas, la valoración del impacto de género ya no figura como un anexo al informe de presupuestos sino que se ha incluido un resumen de los aspectos más destacados como contenido del propio informe económico y se ha elaborado un informe de impacto de género de los presupuestos¹⁴.
- Si bien, al inicio del proceso es clave contar con la implicación de todas las Áreas, a medida que se ha avanzado y debido a la necesidad de una capacitación y

⁹ Junto con esta ficha se presenta la ficha económica de la parte presupuestaria común, así como 2 ó 3 datos sobre la situación de mujeres y hombres en Alsasua respecto a su área de actuación.

¹⁰ En aquellos Ayuntamientos sin personal técnico suficiente, la elaboración de esta ficha sería competencia de los y las concejales.

¹¹ Por ejemplo, identificar aquellos datos considerados claves para analizar la situación de mujeres y hombres de cada programa presupuestario, y habilitar sistemas de recogida de información desagregada por sexo.

¹² Esta instrucción interna, aprobada el 19 de septiembre de 2019, tiene como objeto establecer las pautas operativas internas para el análisis e inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto municipal del Ayuntamiento. Dado el carácter gradual del propio proceso, la instrucción ha de ser revisada con carácter anual.

¹³ Por ejemplo, la obligatoriedad de que cada modificación presupuestaria vaya acompañada de su valoración de impacto de género o las bonificaciones previstas en caso de violencia de género.

¹⁴ En cumplimiento de la Ley Foral 17/2019, que establece en su artículo 22.1. “Los poderes públicos de Navarra incorporaran la evaluación previa del Informe de impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres”

asesoramiento continuo del personal, en una segunda fase se ha valorado de manera positiva el asesoramiento individual de las diversas áreas.

- Como en todo proceso y, a pesar del papel decisivo que ha desempeñado la Instrucción a la hora de la implementación, este año ha sido preciso revisar aspectos como la coordinación con el personal político.

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

Se realiza una evaluación permanente de carácter interno en el seno del Grupo de Trabajo sobre la mejora de la formación técnica y la coordinación, así como los nuevos pasos a dar. No obstante, a pesar de que en la primera reunión del Grupo de Trabajo se presenta el plan de trabajo anual cuyo cumplimiento se evalúa al final del año, sería preciso llevar a cabo una evaluación sistematizada del proceso con carácter periódico. En cuanto a la participación en el proceso del personal político, más allá de procesos puntuales como la elaboración de la instrucción donde la coordinación y el diálogo es más notable, el sistema de seguimiento se limita por el momento a informarles¹⁵ sobre el plan de trabajo anual y los resultados obtenidos.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

- Más allá de una mejor coordinación inter Áreas, este proceso ha logrado que el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres sea asumido por otras Áreas clave como es el caso de Intervención que ha incorporado la transversalización del enfoque de género en parte de sus procesos.
- Gracias a la formación, el análisis desde la mirada de género y un ejercicio de sistematización desde todas las áreas, se ha conseguido concienciar al personal municipal acerca de la utilidad del presupuesto más allá de las cuantías económicas.
- No obstante, contar con un marco legislativo como la instrucción aprobada en este proceso es clave para lograr ir más allá de las sensibilidades e intereses del personal e institucionalizar este tipo de procesos.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

- Falta de procesos de sistematización comunes en el seno del Ayuntamiento.
- Carencia de una cultura de planificación, evaluación o recogida de datos¹⁶ para asegurar una mayor sostenibilidad de los programas e iniciativas con objetivos a medio y largo plazo.
- Falta de formación del personal técnico y político en materia de igualdad y creencia en un “impacto neutro” en mujeres y hombres de los programas y proyectos.

¹⁵Si bien hasta el momento se ha plasmado en sesiones informativas realizadas por parte de la técnica de igualdad y la asistencia técnica, se pretende impulsar en un futuro próximo la participación activa de responsables de área para visibilizar su mayor implicación en este proceso.

¹⁶ En gran parte debido a la inexistencia de unidades estadísticas o bases de datos que lleva a análisis basados en meras extrapolaciones de la realidad autonómica o provincial de acuerdo con los datos del padrón (desagregados por sexo y edad) o a meros datos de participación o ejecución de actividades.

- Falta de conocimiento específico del personal técnico en materia de presupuesto.
- Excesiva carga de trabajo y falta de tiempo.

Para vencer estos obstáculos compartidos por la gran mayoría de administraciones públicas, y más allá del proceso de formación y asistencia técnica, se ha trabajado cuidadosamente desde el inicio el apoyo e implicación de todas las partes involucradas, siendo necesario contar con el respaldo político y un claro mandato de participación activa de todo el personal por parte de Alcaldía.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- A diferencia de otras administraciones públicas, en el caso del Ayuntamiento de Alsasua se apuesta por comenzar el trabajo de incorporación sistemática de la perspectiva de género a nivel municipal por los presupuestos, dado que, a pesar de su complejidad, es el procedimiento más regulado y con mayor implicación de las diversas áreas a nivel municipal. Una apuesta ésta que se une a la vinculación en el Ayuntamiento, por primera vez, del presupuesto al propio contenido del mismo, es decir al propio destino de los recursos económicos.
- Respecto a la creación del Grupo Técnico, su composición ha de ser adaptada a la realidad de cada entidad local¹⁷.
- Dado que es necesario contar con una formación especializada no sólo en temas de igualdad sino también presupuestarios, se recomienda la contratación de una asistencia técnica (ej. a través de las convocatorias de subvenciones del INAI) que puede ser más prolongada en el tiempo y con una mayor implicación política en aquellos Ayuntamientos que no cuentan con personal técnico.
- Explorar nuevas vías de formación paralelas como las del personal del área de Intervención y Secretaría a la luz de los nuevos requisitos de la Ley de contratación.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

- Ayuntamiento de Alsasua – Área de Mujer e Igualdad
- berdintasuna@altsasu.net. T/ 948564823
- II Plan de Igualdad
- Orientaciones para avanzar en la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género y el Informe de Impacto de Género. Instituto Navarro para la igualdad, 2018.
- Informe de impacto de género de los presupuestos generales de Navarra 2021
- Presupuestos locales con enfoque de género

¹⁷ Por ejemplo, en el caso de los Ayuntamientos más grandes, se podría considerar la posibilidad de crear varios grupos de trabajo que agrupasen a un número limitado de áreas y su correspondiente intervención.

Ordenanza municipal de igualdad entre mujeres y hombres con informe de impacto de género en el Ayuntamiento de Barañáin

¿Cómo surge este proceso?

Hay dos elementos fundamentales que explican la necesidad de la elaboración de la Ordenanza municipal de igualdad y del informe de impacto que la acompaña:

1. **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en sus artículos 12 y 22 indica que:**

Artículo 12. Entidades Locales de Navarra.

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

2. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a las Entidades Locales, en materia de políticas de igualdad, las siguientes funciones:

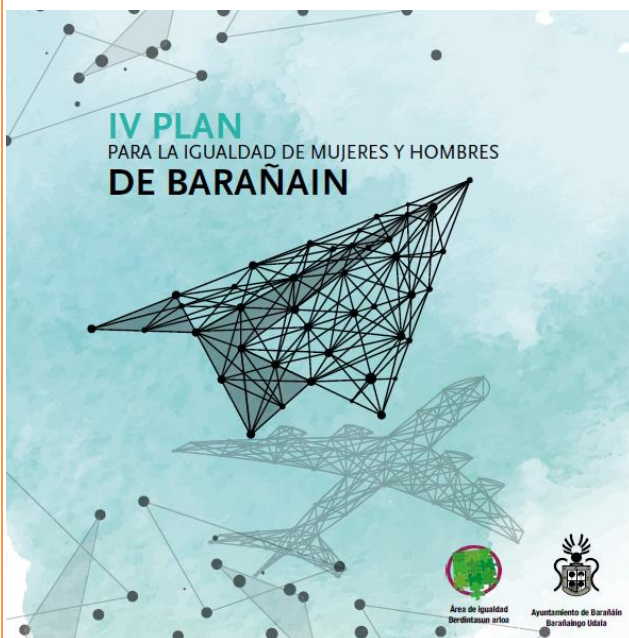
- a) Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.
- b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en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

5. Las Entidades Locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y promoverán la incorporación de personal para el

desarrollo y el ejercicio de las funciones con relación a lo que establece esta ley foral, pudiendo elaborar ordenanzas de igualdad que recojan lo establecido en este apartado.

Artículo 22. Informe de impacto de género.

1. Los poderes públicos de Navarra incorporaran la evaluación previa del Informe de impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.



4. Las ordenanzas elaboradas por las Entidades Locales deberán ir acompañadas de informe de impacto de género.

2. El IV Plan de Igualdad Municipal de Barañain (2017-2020), en el ÁREA DE INTERVENCIÓN 1. Gobernanza Local y Transversalidad de Género, LINEA ESTRATÉGICA 3.- LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES., Programa 3. El enfoque de género en la producción normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos, de especial

relevancia e impacto en la Entidad Local, recoge una acción concreta denominada **“Elaboración de una Ordenanza municipal de igualdad como documento normativo marco en el que fijar con vocación de permanencia en el tiempo las bases para la política local de igualdad”**. Esta ordenanza estará en consonancia con la futura ley navarra de igualdad e incorporará progresivamente toda la normativa municipal desarrollada a continuación.

A su vez, la Ordenanza recoge aspectos relacionados con el resto de programas recogidos en la citada línea de actuación del IV Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de Barañain, tales como planificación y evaluación presupuestaria, incorporación del enfoque de género en la gestión del personal, gestión de información y política de comunicación o contratación, subvenciones y convenios, entre otros.

¿Qué objetivos se persiguen?

1. Teniendo en cuenta el mandato de **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, referido a las Entidades Locales:

El objetivo fundamental de una norma como la Ordenanza Municipal de igualdad es contribuir a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida a nivel municipal, eliminando todas las formas de discriminación contra las mujeres, estableciendo la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio informador de la actuación de los poderes públicos, para lo que emplearan un conjunto de herramientas incorporando la perspectiva de género y dotándolas de los recursos necesarios para ello.

Así mismo, persigue el compromiso de consideración sistemática y desde la perspectiva de género de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres e incorporar objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación.

2. Tomando como referencia el **IV Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Barañáin**:

La elaboración de la ordenanza responde al Objetivo general de “Garantizar que las normas, planes, programas y proyectos impulsados desde la entidad local no afecten de forma discriminatoria a mujeres y a hombres, y tienen un impacto positivo en la igualdad de género”

Y tendría como objetivo específico OE7 “Asegurar que la normativa municipal regula e integra los objetivos estratégicos del Plan para la igualdad, específicamente de aquellos que implican directamente a la gestión municipal”.

3. Además, el proceso de elaboración de la Ordenanza se convierte en una **herramienta formativa y de sensibilización política y técnica**, en sí misma, ya que va enumerando las obligaciones que las Entidades Locales tienen en materia de igualdad (en base a la Ley Foral) y exige trabajar de forma coordinada y consensuada en la articulación de cada una, para hacerlas efectivas, del tal forma que todas las partes implicadas toman progresivamente conciencia del trabajo a realizar (trascendiendo de la voluntariedad o sensibilización individual) y de la metodología a seguir (poniendo de manifiesto las necesidades de formación concretas).

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

FASES DEL PROCESO:

1. Tras ser consensuado con la persona responsable política del área de igualdad, la técnica de igualdad elabora un Informe propuesta de Proyecto de elaboración la Ordenanza Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y lo presenta a la Comisión Informativa Municipal correspondiente.
2. La propuesta se debate y aprueba en la Comisión.
3. Dado que la elaboración de esta norma requiere de conocimientos expertos jurídicos y de género, se contrata una asistencia técnica.
4. Se constituye un grupo motor compuesto por: Alcaldía, Secretaría, Técnica de Igualdad y asistencia técnica.
5. Empieza el trabajo del grupo motor el cual tiene una doble función:
 - Proponer el calendario del proceso hasta la aprobación municipal.
 - Elaborar el borrador de la ordenanza que se lleva a proceso participativo con todos los grupos de interés.
6. Se toma la decisión técnica de que el proyecto de Ordenanza Municipal de igualdad, asuma la estructura propuesta por el documento de referencia para el trabajo de las áreas de igualdad en el ámbito local “Itinerario para la planificación, gestión y evaluación de las áreas de igualdad municipales”.

7. El Grupo Motor, en este primer momento, con el trabajo de la técnica de igualdad y la asistencia técnica elabora un primer borrador adaptado a la realidad de Barañain (estructuras municipales, etc.).
8. Tras la elaboración de un borrador se planifica la realización de tres rondas de contraste para trabajar el documento y recibir aportaciones, la primera de ellas con el personal técnico, la segunda con el personal político y la tercera con asociaciones del Consejo de Igualdad de la localidad.
9. Se envía el borrador de Ordenanza al Personal Técnico municipal explicándole que 10 días más tarde habrá una sesión de trabajo y que es importante que para sacar el máximo rendimiento a esta sesión las personas participantes se hayan leído el documento y lo hayan puesto en común con todo el personal de su área. Tras la sesión explicativa, se les envió una ficha para que realizaran aportaciones.
10. Se envía el borrador de Ordenanza al Personal Político y tras dar también 10 días para su revisión, tuvo lugar la sesión de contraste con la Comisión de Igualdad y tras ella también se facilitó la ficha para realizar aportaciones.
11. Para canalizar la participación ciudadana, se envía el borrador a las asociaciones del Consejo de Igualdad, explicando el proceso, y la técnica de igualdad se pone directamente en contacto con las agentes más activas: la Asociación de Mujeres y la Asociación Feminista.
12. Pasado el tiempo para las aportaciones, éstas se vuelcan en el Proyecto de Ordenanza Municipal para la Igualdad entre mujeres y hombres.
13. Este nuevo documento se envía a todas las personas y entidades a las que se les envió el borrador inicial, indicando que el documento irá a la Comisión de Igualdad (tras reunión previa del Grupo Motor), con su correspondiente Informe de Impacto de Género- Este es el primer informe de impacto de género realizado en el Ayuntamiento, elaborado en este caso por la técnica de igualdad, del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Barañain, adscrita a Alcaldía, al ser la persona técnica responsable de su realización por haberse elaborado en este área la normativa evaluada.
14. El documento se lleva a la Comisión Informativa de Igualdad recibiendo el visto bueno.
15. Tras esto, se pone a exposición pública durante un mes (Ley de transparencia), al final del cual no se recibe ninguna aportación.
16. Se lleva al Pleno Municipal, tanto el Proyecto de Ordenanza Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres acompañada de su Informe de Impacto por razón de Género y se aprueba.
17. Se envía al BON la aprobación provisional y tras estar un mes de forma provisional para alegaciones, se envía la aprobación definitiva, publicada en el BOLETÍN Nº 135 – 10 de junio de 2021.
18. Se comunica la aprobación y entrada en vigor de la Ordenanza Municipal de igualdad a todas las partes implicadas.

¿Cuáles serían las áreas de mejora detectadas?

Tal y como indica el informe de impacto:

En la parte relativa a **Gobernanza Local y transversalidad de género**:

- Aunque el Ayuntamiento de Barañain cuenta con un Área de Igualdad, una técnica de igualdad y una Comisión Informativa de Igualdad dentro de sus estructuras municipales para la igualdad, no cuenta aún con una Mesa técnica de coordinación permanente responsable del impulso, gestión y coordinación de la política municipal de igualdad, así como de la incorporación de la transversalidad de género en esta administración local.
- Aunque se realizan formaciones en materia de igualdad dirigidas a personal político y técnico, aún no está garantizada la formación continua y progresiva de su personal técnico y político, ni una formación y capacitación específicas para todos aquellos puestos que formen parte de la Mesa Técnica de Coordinación Inter-áreas, y/o sean personal técnico referentes y responsables del impulso y aplicación de la estrategia de la transversalidad de género en sus respectivas áreas de trabajo municipal.
- De la misma forma, no se puede asegurar que todos los procedimientos de trabajo y administrativos integren de forma sistemática el principio de igualdad, como por ejemplo en la gestión interna municipal, en la inclusión del enfoque de género en la contratación y en las ayudas públicas, en la planificación y evaluación presupuestaria, en la elaboración de Informes de impacto de género o en la gestión de la información y política de comunicación, en los estudios y estadísticas municipales.

En el ámbito de violencia contra las mujeres:

- No se cuenta con una estructura estable ni con un Protocolo de actuación coordinada en lo local y tampoco con una programación continua de capacitación del personal municipal que trabaja en la materia.

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

Actualmente se está implementando la Ordenanza, trabajando con distintas áreas en grupos pequeños y concretos. El seguimiento y evaluación se hace en la medida que se vaya implementando.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

- El contenido de los Informes de Impacto de Género visibiliza qué necesidades y percepciones diferenciadas tienen mujeres y hombres, y cuáles de éstas se cubren desde las distintas áreas municipales, es decir, visibiliza que las acciones de una administración no son neutrales.
- La Ordenanza Municipal de Igualdad, posibilita la traducción de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, a la realidad Local y pone en mayúsculas la obligación de trabajar con perspectiva de género en la Entidad Local,

trascendiendo de la voluntariedad percibida en ocasiones.

- La implementación de sus acciones necesita de un trabajo coordinado permanente, que debe impulsar la creación de estructuras de trabajo inter áreas.
- Los requerimientos técnicos, evidencian la necesidad de formación continua del personal municipal y puede promover la inclusión de planes formativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en la planificación municipal general.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

- Falta de formación política y técnica que dificulta tener conciencia de las obligaciones legales en la materia y disponer del conocimiento y herramientas para cumplirlas.
 - Estrategia: plan de formación continua.
- Falta de estructuras de trabajo y de coordinación, las cuales facilitarían la implicación de las personas y de las áreas.
 - Estrategia: creación e impulso de dichas estructuras.
- Resistencias a integrar los cambios que requiere la incorporación del enfoque de género en la práctica diaria.
 - Estrategia: impulso político claro y trabajo continuo en espacios de coordinación.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- Requiere de impulso político.
- Necesita de personal técnico capacitado y el acompañamiento de asistencia técnica cuando esta sea necesaria.
- Herramienta que ha de trabajarse con tiempo, con los distintos grupos de interés y recogiendo distintas aportaciones.

Para que las buenas prácticas puedan ser transferidas y replicadas, las Administraciones Locales deben hacer análisis previos con perspectiva de género dado que *“todo lo que hacemos repercute en mujeres y hombres: los análisis son necesarios”*.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

- [Ayuntamiento de Barañain: Servicio de Igualdad.](#)
- pio@baranain.com T/ 948 26 55 58
- [Ordenanza nº32 para la igualdad entre mujeres y hombres.](#)
- [Informes de impacto de género en la normativa, planes y programas del Gobierno de Navarra.](#)

INFORMES DE
IMPACTO DE
GÉNERO
EN LA
NORMATIVA,
PLANES Y
PROGRAMAS DEL
GOBIERNO DE
NAVARRA

GUÍA
METODOLÓGICA

GOBERNANZA Y TRANSVERSALIDAD

Proceso de creación de un área de igualdad territorial en la mancomunidad de Sakana

¿Cómo surge este proceso?

El proceso se inicia en 2016-2017, a iniciativa de varias concejalías y de algunos pueblos y grupos de mujeres.¹ A pesar del trabajo previo se detecta que la idea todavía no está madura y a propuesta del presidente de Mancomunidad, se aprueba la realización de un diagnóstico de Sakana en materia de igualdad.

A partir de la información recogida en el diagnóstico², se llega a la conclusión de la necesidad de crear un área de igualdad.

¿Qué objetivo se persigue?

Implementar políticas de igualdad de una forma sistemática y de calidad, para lo cual se impulsa la creación y consolidación de un Servicio de Igualdad (personal técnico y presupuesto) con perspectiva comarcal.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

1. Primeros pasos: en la legislatura anterior, 2015-2019, varios Ayuntamientos se plantearon crear el servicio, para lo cual mantuvieron reuniones entre ellos, y comenzaron un proceso de recogida de información sobre lo que esto supondría para la Mancomunidad.
2. Solicitud de subvención al INAI³ para la realización de un diagnóstico previo sobre la igualdad en Sakana⁴.
3. Realización del diagnóstico en 2018. Como consecuencia de este diagnóstico, se detectó la necesidad de crear un Servicio de Igualdad.
4. La Mancomunidad, creada en un primer momento para ofrecer el servicio de aguas y basuras, y que ya había integrado otras competencias, tenía previsto en sus estatutos poder asumir otras competencias.
5. Firma del acuerdo: 15 pueblos conforman la comarca de Sakana⁵. 14 pueblos firmaron un acuerdo con la Mancomunidad⁶. Alsasua lo tenía creado 25 años antes. La coordinación entre los dos servicios es total.



¹ Se llevaron a cabo reuniones con el Presidente de la Mancomunidad de la legislatura anterior.

² No solo de los pueblos inicialmente impulsores.

³ Subvención a Entidades Locales de Navarra para desarrollar proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en 2021/2022, MODALIDAD B (entidades sin técnica de igualdad): <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Subvencion-a-Grupos-de-Accion-Local-de-Navarra-para-desarrollar-proyectos-dirigidos-a-fomentar-y-promover-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-y-el-programa-Pactos-Locales-por-la-Conciliacion?back=true&pageBackId=5722676>

⁴ Alsasua quedó al margen de este acuerdo, dado que ya contaba con su Servicio propio de Igualdad.

⁵ A su vez, Arakil está compuesto por 14 pueblos y Ergoiena por 3 más Lizarragabengoa (dentro de Etxarri administrativamente).

6. Para la creación de este Servicio de Igualdad⁷ los Ayuntamientos cedieron su competencia en políticas de igualdad a la Mancomunidad y ésta asumió el Área de Igualdad de forma mancomunada, contando así con 14 acuerdos, uno por pueblo.

En estos acuerdos se indicaba que cada pueblo/Ayuntamiento debía tener:

- Concejalía igualdad.
 - Partida presupuestaria para la contratación de la técnica mancomunada.
 - La cesión de la competencia a la Mancomunidad.
 - Compromiso de financiación del servicio aun cuando las ayudas del INAI desaparezcan.
7. Así mismo, cuando se aprueba el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se cede la competencia a la mancomunidad y es aceptada por la Asamblea General de la misma.
 8. A la finalización del diagnóstico, el Servicio de Igualdad que se sitúa como un servicio más de la Mancomunidad para garantizar la transversalidad, surge en 2019 y comienza el proceso de contratación de la técnica de igualdad, dando inicio el mismo en abril de 2019 y creándose la Comisión de Igualdad en la que participan las 14 concejalías de igualdad (una por cada pueblo)⁸.
 9. Se llevan a cabo sesiones de formación para la Comisión Igualdad⁹.
 10. En 2020 comienza el proceso participativo para el diseño del I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Sakana 2020-2023



Fuente: Mancomunidad de Sakana

11. En febrero de 2021, junto con el Ayuntamiento de Alsasua, se firma el I Protocolo de Sakana para la coordinación en la atención a la violencia contra las mujeres

⁶ Alsasua quedó al margen de este acuerdo, dado que ya contaba con su propio Servicio de Igualdad.

⁷ También están mancomunadas: Euskera, Deportes, Diversidad Cultural, Agua, Basura, ORVE, Agencia de desarrollo...

⁸ La Comisión de Igualdad se reúne unas 4 veces al año

⁹ Se realizaron 3 sesiones en las que participaron 12 mujeres de las concejalías

Firma del “I Protocolo Territorial de Sakana para coordinar la actuación frente a la violencia contra las mujeres”



Fuente: Mancomunidad de Sakana

¿Qué resultados se han obtenido hasta el momento? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

Como resultados, destacarían los siguientes:

- El hecho de hacer un diagnóstico previo a la contratación de la Técnica de Igualdad, fundamenta y da consistencia al hecho de detectar la necesidad de la misma.
- **“El proceso ha sido lo más importante”**: formación de la comisión, implicación de la comisión desde el inicio...Tras el trabajo *hacia dentro*, se llevó a cabo el trabajo *hacia fuera*: personas trabajadoras, agentes, mujeres... Se han dado los pasos pausadamente, consolidando el proceso.

En cuanto a las áreas de mejora, cabe resaltar:

- Buscar mayor participación de la ciudadanía. Si bien se ha contado con la implicación de las Concejalías, personas trabajadoras, agentes, etc., es preciso llegar a la ciudadanía.
- Abarcar la transversalidad.

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

- En las reuniones de la Comisión de Igualdad se recoge acta.
- Durante la elaboración del plan, se pidieron fichas de evaluación de las formaciones.
- La Mancomunidad está dentro del sistema de calidad¹⁰ y dentro de este sistema de calidad está el propio Servicio de Igualdad.¹¹

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

¹⁰ Certificados de Calidad

¹¹Por tanto, al Servicio de Igualdad se le hace seguimiento, por un lado, con las fichas de seguimiento del Plan y por otro a través de los indicadores de calidad, a través de auditorías (una al año), donde se presentan fichas de evaluación, indicadores, resultados...

- Al tratarse de un servicio mancomunado, se trabaja la visión como comarca.
- Pero igualmente, aunque sea un servicio de la Mancomunidad, también se trabaja con los Ayuntamientos.
- Se dan los primeros pasos para introducir el mainstreaming/transversalidad de género dentro de la institución de forma sistemática.
- La Mancomunidad cumple así con la normativa vigente.
- Abre camino de trabajo de cooperación entre las áreas de la entidad.
- Ayuda y apoya a áreas como secretaria en el cumplimiento de la ley de contratos públicos.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

Los principales obstáculos encontrados durante el proceso, serían los siguientes:

- Desconocimiento por parte de personal político y técnico de la obligación del cumplimiento de la normativa de Igualdad.
- Escasa visibilización y reconocimiento del trabajo de una agente de igualdad y de la labor que se hace un área de igualdad.
- Desconocimiento por parte de la entidad local del impacto de su trabajo en el impulso de la igualdad.

Para superar estos obstáculos, se ha impulsado el compromiso político y, una vez creado el Servicio, la información y la formación del personal político y técnico impulsada por la técnica de igualdad.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

Esta experiencia es transferible a otras entidades que reúnan las mismas condiciones: Entidades Locales pequeñas, cesión de las competencias de igualdad y violencia contra las mujeres a una entidad supramunicipal o a través de un convenio entre Entidades Locales que establezcan un área de igualdad con las características del Área de la Mancomunidad¹².

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

- Mank Sakana-Igualdad
- berdintasuna@sakana-mank.eus
T/948464867-660384328
- [I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Sakana 2020-2023](#)
- [Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad municipales.](#)



¹² Basada en el 'Itinerario para la planificación y gestión de las políticas de igualdad en las Entidades Locales'

GOBERNANZA Y TRANSVERSALIDAD

Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo de Ansoáin y líneas de actuación

¿Cómo surge este proceso?

La necesidad de analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo, surge a raíz de un incidente en un partido de fútbol en el que participaron un equipo de chicos contra uno de chicas, y en el que se profirieron insultos machistas a las chicas.

A raíz de este hecho, se detectó la necesidad de intervenir en materia de igualdad en el área de deporte, al ser un área estratégica debido a la amplitud y características de la población diana.¹

¿Qué objetivos se persiguen?

Implementar y transversalizar el enfoque de igualdad en el ámbito deportivo municipal.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

- En 2019 se hizo un diagnóstico cualitativo y cuantitativo sobre la situación de las mujeres y hombres en el ámbito deportivo en Ansoáin².
- En este mismo informe se proponen unas líneas de actuación y mejora para corregir las brechas detectadas.
- Entre las propuestas de mejora, destacó la necesidad de formación en materia de igualdad³:
 - Por un lado formación a las personas dirigen, coordinan y son responsables del monitorado de los clubes⁴, en conceptos básicos y



Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo de Ansoáin y líneas de actuación

Marzo 2019

¹ La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres en su **Artículo 29.6 Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo** señala: “Tanto las Administraciones Públicas, como cualquier entidad pública o privada de Navarra deberán velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos deportivos, así como en la concesión de premios y reconocimientos”.

² La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres en su **Artículo 29.5 Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo** señala: “ Los estudios e investigaciones en el ámbito de las ciencias de la actividad física y el deporte promovidos por las administraciones públicas deben introducir el análisis de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres”

³ La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres en su **Artículo 20.1 de Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas**, señala: “Las Administraciones Públicas de Navarra adoptarán las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, e incorporarán la perspectiva de género a los contenidos y a la formación con la finalidad de hacer efectivas las disposiciones de esta ley foral y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa” Así mismo, en su **Artículo 29.2 de Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo** señala: f) “Promover la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de quienes participan en la actividad deportiva, deportistas, estamentos directivos, técnicos, arbitrales y otros estamentos”.

sensibilización en torno a la igualdad, con un claro objetivo de concienciación.

– Por otro lado, al monitorado del área de deportes municipal⁵.

- Comienza la **inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios** con los diferentes clubs deportivos que gestionan servicios del Ayuntamiento:

- Extender la práctica del fútbol a toda la población de Ansoáin, en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación, según la Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ordenanza de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ansoáin.
- Promover la formación en igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres y niñas de quienes participan en la actividad deportiva, para poder ofertar actividades con criterios educativos e inclusivos.
- Para ello se coordinarán con el Servicio de Deporte y Servicio de Igualdad, participando en las actividades que estos servicios programen para tal fin.
- Fomentar la incorporación, presencia, participación y continuidad de las niñas y mujeres en este deporte, así como la visibilización de estas en este ámbito.
- Velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos deportivos, así como en la concesión de premios y reconocimiento.

- Actualmente, se está trabajando el Código Ético en el deporte municipal, el cual hace referencia a la igualdad y a la no agresión en el deporte:

1.- Se entiende el deporte como algo más que una actividad física. el deporte es amistad, educación, convivencia, respeto, igualdad e integración de todas las personas sin perjuicio de su raza, sexo, orientación sexual, religión, idioma o lugar de procedencia.

2.- Se entiende el deporte como algo más que una actividad competitiva. el deporte es sobre todo igualdad de oportunidades, participación, diversión y esfuerzo

3.- Cuando se entrene o forme deportivamente a otras personas se evitará en todo momento dirigirse a ellas con agresividad, palabras soeces o insultos, ya sea durante los entrenamientos o durante la competición, así como todo tipo de expresiones racistas, machistas e insultantes hacia la orientación sexual y/o religiosa de las personas.

4.- Cuando se esté en la grada se evitará la agresividad y las palabras soeces dirigidas a quienes arbitran, a quienes forman parte de la competición o de la afición rival, así como todo tipo de insultos y/o expresiones racistas, machistas e insultantes hacia la orientación sexual y/o religiosa de las personas.

¿Qué resultados se han obtenido hasta el momento? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

Como resultados se destacan:

- Mayor sensibilidad en torno al tema de la igualdad, lo que permite ir saliendo del espejismo de la igualdad.
- Mayor concienciación del Servicio de Deportes.
- Más coordinación con Igualdad.
- Revisión de los convenios desde el área de igualdad.

⁴ A solicitud de los clubes

⁵ La idea es que esta capacitación de cinco horas, se haga al principio de todos los cursos escolares para el personal nuevo de todos los clubs deportivos.

- Detección de necesidades y realidades que sin diagnóstico hubieran pasado desapercibidas⁶-

Respecto a las áreas de mejora, se identifican las siguientes:

- Cambio en el modelo de la gestión deportiva municipal⁷.
- Necesidad de implicación, formación y sensibilización de todo el personal relacionado con el área deportiva.
- Mayor difusión del estudio, dado que hasta ahora ha sido limitada debido a la ausencia de técnica de igualdad durante un año.
- Necesidad de abordar y dar respuesta a las carencias detectadas en el diagnóstico⁸.

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

- A través de la toma de datos desagregados por sexo⁹.
- Con la incorporación de cláusulas en los convenios y subvenciones deportivas-
- Evaluaciones de las formaciones.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

- Hace visibles las desigualdades en el ámbito deportivo.
- Propicia el cambio de cultura en los clubes gestores de la actividad deportiva municipal.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

Los principales obstáculos hallados en el proceso, serían los siguientes:

- La existencia de dinámicas de funcionamiento aisladas en cada Club¹⁰. Como **estrategia**, la capacitación del monitorado pretende superar este obstáculo, compartiendo perspectivas y favoreciendo un cambio en la organización.¹¹
- La formación no concluye siempre y necesariamente con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los clubes.
- El modelo de gestión a través de clubes y no directamente desde el servicio municipal de deportes, dificulta la incorporación de la perspectiva de género.

⁶ Por ejemplo, el diagnóstico permitió detectar zonas mal iluminadas en las instalaciones deportivas, lo que permitió corregirlas con más iluminación. Asimismo, se observó que se priorizaban unos deportes sobre otros, lo que permitió racionalizar.

⁷ Gestión liderada más directamente desde el Ayuntamiento.

⁸ Conseguir que las mujeres hagan más deporte y no lo abandonen tan tempranamente, necesidad de mejorar los usos de los espacios...

⁹ La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres en su **Artículo 19. Estadística y estudios, indica:** "Las Administraciones Públicas de Navarra, para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo, recogiendo las diferentes categorías, en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo".

¹⁰ Fútbol, baloncesto, gimnasia rítmica, herri-kirolak

¹¹ Paralelamente, acciones como la formación de las personas responsables de áreas municipales (también la de deporte) en impacto de género, pretenden también contribuir a este cambio a través de la transversalización de la perspectiva de género en la acción de cada área, superando las dependencias respecto al servicio de igualdad y favoreciendo la autonomía de las áreas en esta parte de la gestión.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- Puede ser interesante la elaboración del estudio diagnóstico del área deportiva en las Entidades Locales, para detectar las necesidades concretas en cada una, si bien habrá acciones comunes a todas ellas, como puede ser la formación del personal de deportes en materia de igualdad.
- Necesidad de implicación, formación y sensibilización de todo el personal involucrado en el área de deportes, tanto político, técnico, administrativo y del monitorado.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

[Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin](mailto:igualdad@Ansoain.es)
igualdad@Ansoain.es T/ 948384048



Con la colaboración del Ayuntamiento de Ansoáin

Fuente: Ayto de Ansoáin

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD

Incorporación de cláusulas de género en contratos y subvenciones: Formación y desarrollo de una herramienta para el fomento de sistemas de contratación pública con enfoque de género en el ámbito local de los Ayuntamientos del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media

¿Cómo surge este proceso?

Esta iniciativa surge de la necesidad puesta de manifiesto por parte del personal de los Ayuntamientos del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, en especial de las Secretarías e Intervenciones, de contar con los recursos necesarios para poder impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio y cumplir con la normativa legal vigente en esta materia. Asimismo, desde las Entidades Locales se identificó la necesidad de establecer un espacio de encuentro con el personal técnico de las Entidades Locales sobre la aplicación de las cláusulas de igualdad en la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.

Esta actuación está igualmente alineada con el Itinerario navarro para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales y, en particular, con el Área de Intervención 1 “Gobernanza Local y Transversalidad”:

- Línea estratégica 2. Capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia del mainstreaming de género en la entidad local.
- Línea Estratégica 3: Los procedimientos de trabajo municipales desde el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres.

¿Qué objetivos se persiguen?

A través de esta actuación, se persiguen los siguientes objetivos:

- Generar las condiciones y proporcionar las herramientas para que el personal político y técnico municipal pueda colaborar en la implementación del mainstreaming de género en la EELL
- Capacitar al personal político y técnico municipal para que incorpore el enfoque integrado de género desde sus diferentes áreas y responsabilidades municipales de trabajo

En particular, respecto a la capacitación del personal político y técnico, se establecieron los siguientes objetivos:

- Exponer los conceptos, ventajas y beneficios de la incorporación de la perspectiva de género en la acción pública: sensibilizar y convencer al personal técnico, político y jurídico acerca de los conceptos, ventajas y beneficios de la incorporación de criterios de género en la contratación, las subvenciones, los convenios y los conciertos públicos.
- Analizar el marco jurídico de aplicación en el ámbito europeo, nacional y autonómico: normativa de contratos, subvenciones, conciertos y convenios públicos con perspectiva de género.
- Pormenorizar las posibilidades procedimentales de aplicación de las cláusulas sociales con perspectiva de género en las distintas fases del procedimiento: acciones

preparatorias; objeto del contrato o la subvención; solvencia técnica o requisitos para resultar beneficiarias; prohibiciones para contratar o concurrir; criterios de adjudicación o de concesión; criterios de preferencia; condiciones de ejecución u obligaciones.

- Mostrar las mejores prácticas y sistemas integrales existentes en las diversas Administraciones Públicas sobre las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, así como los principales materiales de referencia y los recursos existentes.
- Abordar y disponer de sistemas de comprobación, verificación y cómputo de resultados.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

El proceso se inició en febrero de 2019, con la celebración, por parte del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, de un taller formativo¹ sobre la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en las contrataciones públicas², subvenciones, conciertos y convenios públicos. A esta formación asistieron personal de las Secretarías e Intervenciones, personal administrativo y personal especializado de los Ayuntamientos de Zona Media.



Fuente: Zona Media – Consorcio de Desarrollo

A raíz de esta sesión de formación, desde varias Secretarías e Intervenciones se puso de manifiesto la necesidad de trasladar los conocimientos adquiridos a la práctica del día a día en municipios de las características del territorio de la Zona Media. Como respuesta a esta petición, en 2021 se inició el desarrollo de un recurso web, navegable, completo y de fácil acceso, que incluye un completo directorio de cláusulas con enfoque de género, clasificadas conforme a las diferentes opciones procedimentales; diferenciadas para contratos y subvenciones; y acompañadas de la normativa correspondiente, recomendaciones de aplicación y sistemas de verificación.

El diseño y elaboración de esta herramienta informática se ha llevado a cabo a través de un proceso participativo en el que se ha implicado tanto el personal político como las propias Secretarías e Intervenciones de los Ayuntamientos del territorio. La primera versión de esta herramienta se presentó en una sesión online, abriéndose después un plazo para su testeo y

¹ En concreto, en la formación se abordaron los siguientes temas: introducción y sensibilización; cláusulas para la igualdad en la contratación pública; cláusulas para la igualdad en las subvenciones y los convenios públicos; cláusulas para la igualdad en los conciertos públicos; materiales de referencia y recursos.

² Conforme a la [Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos](#).

revisión a nivel interno, antes de su presentación final en una jornada organizada a tal efecto.

¿Cuáles son los resultados obtenidos? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

Como resultados de este proceso destacan:

- La capacitación del personal para la incorporación de criterios y cláusulas de género en los procesos de contratación y tramitación de subvenciones, convenios y conciertos públicos.
- Dotación de una herramienta informática que permita la incorporación de la perspectiva de género en los diversos procedimientos impulsados desde los municipios del Consorcio de Zona Media.

En cuanto a las áreas de mejora, estas serán identificadas una vez se esté utilizando de manera efectiva en los distintos Ayuntamientos.

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

Desde la puesta en funcionamiento de la herramienta, se llevará a cabo un seguimiento continuo de las incidencias que pongan de manifiesto el personal de los distintos Ayuntamientos.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

Una vez sensibilizado y formado el personal de las Entidades Locales, esta herramienta informática es clave para facilitar que en Ayuntamientos de municipios pequeños y con equipos técnicos reducidos, se incorpore de manera fácil la dimensión de género en los distintos procedimientos administrativos ligados a la contratación y gestión de subvenciones y ayudas públicas.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

Al responder a una demanda específica surgida desde las propias Secretarías e Intervenciones de los Ayuntamientos no se ha identificado ningún obstáculo relevante en el proceso. Asimismo, la propia entrada en vigor de la normativa en materia de contratación pública ha incrementado el interés y la implicación del personal en este proceso.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- En un proceso de este tipo, es clave facilitar el trabajo adaptando el propio proceso a las características y recursos de Entidades Locales de tamaño muy pequeño.
- Promover una coordinación efectiva y trabajo conjunto entre las diversas Entidades Locales es clave para una implementación exitosa.

¿Dónde se recoge más información sobre la buena práctica?

Zona media – Consorcio de Desarrollo
consorcio@navarramedia.org T/948740739

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD

Reglamento municipal regulador del uso de un lenguaje no sexista y de la adecuación de estadísticas y estudios con el objeto de visibilizar a mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Tafalla

¿Cómo surge este proceso?

Desde hace años, el Ayuntamiento de Tafalla ha considerado la importancia de conocer, diagnosticar y visibilizar las diferentes realidades de mujeres y hombres para poder actuar sobre ella, corregir las posibles discriminaciones e impulsar políticas públicas que contribuyan a la igualdad de género en el municipio.

Una necesidad que se ha planteado tanto desde las diferentes áreas municipales como de los diferentes colectivos de la ciudadanía y personas a nivel particular que han manifestado su malestar por el lenguaje administrativo excluyente.

Por su parte, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Tafalla, establece como objetivo *“impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información municipal así como promover el uso no sexista del lenguaje escrito y de las imágenes”*¹. Y para ello, se proponen tres acciones:

- 1.- Adecuar las fuentes de recogida de información municipal incorporando la variable sexo en todas las áreas, para que se recojan las realidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- 2.- Elaborar desde el Ayuntamiento un manual de recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje.
- 3.- Revisar y adecuar toda la documentación administrativa, publicaciones, campañas, textos, etc., del Ayuntamiento, así como los soportes informáticos, velando por el uso no sexista del lenguaje.

Si bien, respecto a la utilización de un lenguaje más inclusivo sí se ha avanzado notablemente a lo largo de los últimos años, continúa habiendo un total desconocimiento acerca de la realidad diversa de mujeres y hombres en el municipio de Tafalla. Asimismo, en los últimos años, desde la Secretaría se ha apostado de manera decidida por la inclusión de los informes de impacto de género como un requisito procedimental en procesos como la elaboración de ordenanzas.

Unos avances estos logrados en gran parte también por el fortalecimiento de las capacidades del personal técnico a través de formación tanto en comunicación inclusiva como elaboración de informes de impacto de género.

¿Qué objetivos se persiguen?

Si bien ya existen varias Ordenanzas en municipios navarros que abordan el uso no sexista del lenguaje, el carácter diferencial del Reglamento de Tafalla, es ir más allá del propio lenguaje

¹ Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que incorpora, en el artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos establece “La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. Por su parte, el artículo 20 hace referencia al deber de los poderes públicos en la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen.

teniendo como objetivo final la visibilización de las diferentes realidades, expectativas y necesidades de hombres y mujeres en el municipio.

En concreto, a través de este proceso se pretende:

- Contar con datos desagregados (al menos por sexo) así como información cualitativa que permita una toma de decisiones informada (por ejemplo, a través de los informes de impacto de género) acerca de cómo impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas en este municipio.
- Consolidar el empleo sistemático del lenguaje inclusivo en todos los procedimientos, comunicaciones y materiales impulsados desde el Ayuntamiento.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

Así pues, dado que para la implementación de la transversalidad de género es imprescindible partir de las distintas realidades de mujeres y hombres y visibilizarla, se plantea por parte de la técnica de igualdad la elaboración de un Reglamento en el Ayuntamiento de Tafalla que aborde tanto el uso no sexista del lenguaje como la realización de estadísticas y estudios acerca de los diversos obstáculos y oportunidades a los que se enfrentan mujeres y hombres en el municipio de Tafalla.

En concreto, la elaboración y aprobación del Reglamento siguió el siguiente procedimiento:

- Presentación de la propuesta en la Comisión de Igualdad.
- Elaboración de un informe por parte de la técnica de igualdad acerca de la necesidad, objetivos, contenido y presupuesto asociado a este proceso.
- Elaboración del borrador por parte de la técnica de igualdad, quien contó en el proceso con el apoyo de una consultora de género.
- Información regular acerca del proceso tanto a la Comisión de Igualdad como la Mesa “inter áreas”.
- Celebración de reuniones periódicas de “contraste” con diversas áreas del Ayuntamiento, como por ejemplo Secretaría.
- Tras el visto bueno de la Comisión Informativa Municipal de Igualdad, se aprueba en el pleno del Ayuntamiento y posteriormente se publica en el boletín oficial de Navarra.
- Una vez publicada, se procede a su difusión general en rueda de prensa, medios de comunicación y folletos informativos.

¿Cuáles son los resultados obtenidos? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

El proceso de elaboración del Reglamento ha permitido seguir avanzando en la consolidación de los siguientes resultados:

- Una mayor sensibilización y concienciación en el personal político y técnico del Ayuntamiento acerca de la necesidad de visibilizar a través del lenguaje y datos cuantitativos y cualitativos las diversas realidades de las mujeres y hombres.
- Inclusión sistemática de los informes de impacto de género en el marco del proceso de elaboración de ordenanzas.



No obstante, y a pesar de estos resultados positivos, es preciso seguir fortaleciendo las capacidades del personal político y técnico para seguir avanzando en la adaptación de formularios y procedimientos a un lenguaje no sexista e inclusivo. Asimismo, es necesario hacer un especial hincapié en la recogida, sistematización y análisis de datos cuantitativos y cualitativos que permitan dar contenido a los informes de impacto de género para que estos cumplan su función de "informar la adopción de políticas pública locales".

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

En la Disposición Final del Reglamento se establece que "la Comisión Informativa Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Tafalla queda capacitada para realizar el seguimiento del cumplimiento de este Reglamento y para hacer propuestas sobre cualquier materia que lo garantice". Asimismo, a efectos prácticos, desde la propia Secretaría del Ayuntamiento se ha incorporado con carácter obligatorio en los diversos procedimientos.

El Ayuntamiento de Tafalla, ha aprobado en mayo de 2016, un "Reglamento Municipal regulador del uso de un lenguaje no sexista y de la adecuación de estadísticas y estudios con el objeto de visibilizar a mujeres y hombres" (BON 20/06/2016)

10 CLAVES

- 1. Piensa luego hablas:** El lenguaje está lleno de frases hechas, de estereotipos que salen sin darnos cuenta.
- 2. El masculino no es neutro:** Se ha utilizado durante mucho tiempo, pero los cambios sociales generan también cambios en el lenguaje.
- 3. Dale la vuelta:** Masculino por femenino y viceversa. Verás lo que pasa. ¿Qué ocurre con la frase "los cantantes y sus hombres"?
- 4. Di adiós a Srta.** Verifica un trato igualitario a hombres y mujeres. ¿Tiene algún sentido el uso del diminutivo?
- 5. Cuidado con los duales aparentes,** ¿Qué te parece "zorro" vs. "zorra"?
- 6. Palabras abstractas:** Utilízalas. ¿Por qué hablar de ciudadanos, cuando podemos decir ciudadana?
- 7. Usa los pronombres quién o quienes** en vez de utilizar el que, los que, etc.
- 8. Utiliza "ser humano" o "humanidad"** en vez de hombre.
- 9. No uses mujer delante de algunas profesiones,** ya que nunca se hace con hombres. Cuando decimos mujeres escritoras, ¿También decimos hombres escritoras?
- 10. Las barras y la arroba** restringe el uso de esta solución a formularios. Sólo es útil en lenguaje escrito y hay soluciones mejores.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

Partiendo de la premisa de que "conocer la realidad es clave para poder poner en marcha acciones positivas", en el seno del propio Ayuntamiento se está produciendo un cambio positivo sobre las "formas de hacer" y actuaciones de la propia actividad administrativa y procedimental del Ayuntamiento:

– Cada vez más, las áreas solicitan a la técnica de igualdad el apoyo en la revisión de textos administrativos para adecuarlos a un uso no sexista del lenguaje.

– Áreas estratégicas en el organigrama institucional como son la Secretaría, promueven de manera activa la inclusión de los informes de impacto de género en la elaboración de las Ordenanzas².

² Por ejemplo, son ya varias las Ordenanzas que han pasado por este proceso antes de ser aprobadas.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado?

La incorporación de la transversalización de género en las políticas locales implica cambios en el modelo de gestión de las mismas (incluidos cambios procedimentales y estructurales). Unos cambios que no están exentos de resistencias internas a la hora de cambiar la propia cultura institucional y la forma de trabajo en las diversas áreas.

En concreto en el Ayuntamiento de Tafalla, y si bien en el proceso de elaboración y aprobación del Reglamento no se encontraron obstáculos relevantes, las resistencias se manifiestan principalmente en su aplicación efectiva, en especial en relación a la sistematización de información debido a la ausencia de una cultura institucional de recogida de datos, especialmente desagregados por sexo. Por otra parte, las herramientas a nivel local no están preparadas para la recopilación de este tipo de información y las resistencias a la introducción de cambios en las mismas son importantes.

De esta manera, para superar estos obstáculos, es preciso apostar por la sensibilización y formación del personal, así como ofrecer un apoyo continuado desde el área de Igualdad a las diversas áreas para llevar a cabo de manera conjunta la adaptación de procesos, formularios y herramientas.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- Dado que el mayor reto se encuentra en su aplicación efectiva, se recomienda incluir como requisito en los procedimientos de adjudicación de servicios la recogida de datos desagregados por sexo y otros datos relevantes en materia de igualdad de género.
- Promover la formación obligatoria (por ejemplo, realizando la convocatoria a través de la Secretaría y no únicamente por parte de la técnica de igualdad) del personal técnico responsable de cada área.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?:

- [Web de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Tafalla](#)
- igualdad@tafalla.es T/ 948 70 18 11
- [Boletín Oficial Navarra](#) (26 de agosto de 2016)

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Elaboración del Diagnóstico y II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Valle del Yerri (2021-2024)

¿Cómo surge este proceso?

Si bien existía a nivel de Ayuntamiento un primer Plan de Igualdad (2006-2008), previo al itinerario del Instituto Navarro para la igualdad para la incorporación de la igualdad en las Entidades Locales, y con recursos económicos asignados, en los últimos años las acciones realizadas ya no respondían a un marco estratégico actualizado. Así, se considera necesario actualizar dicho plan partiendo de la realización de un diagnóstico sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el valle.

¿Qué objetivos se persiguen?

La elaboración del diagnóstico tuvo como objetivo *“Analizar la situación de la entidad local en materia de igualdad para impulsar programas adaptados a la realidad del valle que favorezcan el desarrollo igualitario del territorio y promuevan la participación sociopolítica de las mujeres”*.

Por su parte, el objetivo de la elaboración del II Plan ha sido orientar la actuación estratégica del Ayuntamiento del Valle de Yerri en materia de Igualdad entre mujeres y hombres para el periodo de 2021-2024. Tal y como se establece en el Plan, *“no se trata de una declaración de intenciones, sino de una herramienta práctica de orientación de la política municipal con perspectiva de género”*.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

El proceso ha consistido en dos fases: en primer lugar, la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el Valle del Yerri; y, en segundo lugar, la redacción y aprobación del II Plan de Igualdad del municipio. Respecto a la elaboración del diagnóstico, ésta se inicia en 2020 con el respaldo de Alcaldía y la contratación de una asistencia técnica especializada. Además de una sesión de debate y reflexión con la ciudadanía del Valle de Yerri, durante su elaboración se llevaron a cabo encuestas¹ y entrevistas tanto a nivel político y técnico como con la Junta de la Asociación “Lagunartean” (de mujeres y sociocultural) , quienes han desempeñado un papel muy activo en todo el proceso al dinamizar y crear puentes entre los 19 concejos que forman parte del municipio.



Entre las conclusiones y recomendaciones del diagnóstico, destacan:

- *Renovar el Plan de Igualdad de Oportunidades como instrumento de canalización y orientación de la política de actuación con perspectiva de género de la entidad, con la finalidad de promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
- *Formar en materia de igualdad al personal político y administrativo de la entidad, que*

¹ Online y a través de redes sociales a través de un cuestionario estructurado en cuatro secciones: información general, empoderamiento y participación sociopolítica, conciliación y violencia de género. De las 70 personas que participaron en la encuesta, el 84% fueron mujeres.

permita capacitar en función de las competencias y funciones de cada miembro en transversalización de la perspectiva de género.

Una vez elaborado el diagnóstico, se inicia el proceso de elaboración del Plan, teniendo en cuenta asimismo el documento estratégico del INAI “La igualdad de género en las Entidades Locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación de trabajo del as



DOCUMENTO ESTRATÉGICO 2021 - 2024



áreas de igualdad municipales” así como otros documentos marco y referencias de trabajos similares desarrollados en otros Ayuntamientos con características similares a la del Valle de Yerri.

Partiendo de las conclusiones y recomendaciones del diagnóstico y de las directrices recogidas en los mencionados documentos, se procede a la redacción de un documento base que es objeto de análisis y discusión por parte del personal

político y técnico del Ayuntamiento. Asimismo, se celebra una sesión participativa abierta a la ciudadanía con el fin de recoger aportaciones. Una vez finalizada la propuesta de Plan, se saca a exposición pública de acuerdo con el procedimiento establecido y posteriormente se aprueba en pleno y se procede a su difusión.

En la actualidad, en el marco de la implementación del plan se están llevando a cabo formaciones (en temas como el lenguaje inclusivo o la incorporación de cláusulas de igualdad) con el fin de fortalecer las capacidades del personal político y técnico del Ayuntamiento para la implementación del Plan.

¿Cuáles son los resultados obtenidos? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

Como resultados más relevantes del proceso destacan:

- Contar con un diagnóstico actualizado que permita establecer las líneas estratégicas del nuevo Plan de Igualdad de acuerdo con las necesidades y demandas identificadas.
- Contar con un Plan actualizado que sirva como hoja de ruta para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en los 19 concejos del municipio.
- Disponer de mayores recursos presupuestarios para el fomento de la igualdad de género en el municipio.
- Impulsar nuevas líneas de actuación como la inclusión de la variable sexo en los diversos procesos del Ayuntamiento.

Respecto a las áreas de mejora, sería preciso conseguir una mayor participación de la ciudadanía para que las acciones que se realicen respondan verdaderamente a sus demandas. Para ello, una de las posibles estrategias a seguir para aumentar la participación ciudadana podría ser la creación de grupos de trabajo cerrados con personas identificadas previamente a través de contactos en cada uno de los concejos.

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

En el marco del Plan, se ha conformado una mesa técnica de coordinación formada por personal político, técnico y social encargada tanto de la programación anual como del seguimiento y evaluación periódica del cumplimiento de las actuaciones previstas a través de las reuniones (y sus correspondientes actas) previstas a principios y final del año.



Fuente: II Plan de Igualdad

¿Cómo contribuye a un cambio de la cultura dentro de la institución?

Más allá del diagnóstico, que ha servido para llevar a cabo una toma de decisiones de carácter técnico y político, el nuevo Plan está permitiendo impulsar la igualdad de género en el Valle con un carácter más estratégico, siendo una hoja de ruta clave para el trabajo técnico.

¿Qué obstáculos se han encontrado?

Como principales obstáculos encontrados en el proceso destacan:
La dispersión geográfica y de la población.

- La escasa sensibilidad e implicación de la ciudadanía por los temas relacionados con la igualdad de género.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- Contar con un plan de igualdad en un Ayuntamiento pequeño sin personal técnico especializado es una herramienta esencial para promover la igualdad entre mujeres y hombres siguiendo una línea de actuación de acorde a las necesidades reales.
- La implicación activa de la ciudadanía es esencial para poder responder a sus necesidades y demandas a través de las políticas de igualdad impulsadas a nivel municipal. Si la ciudadanía no participa en la creación del documento es más complicado que sea parte activa en el desarrollo de las acciones.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

- ayuntamiento@yerri.es T/948542174
- Web del Ayuntamiento: [II PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL VALLE DE YERRI-DOCUMENTO ESTRATÉGICO 2021-2024](#)

GOBERNANZA Y TRANSVERSALIDAD

Mesa Técnica de coordinación inter-áreas de servicios municipales en el Ayuntamiento de Huarte

¿Cómo surge este proceso?

El proceso surge de la necesidad que perciben diferentes áreas sobre cuestiones comunes, más allá de las necesidades de cada área. No se trata solo de necesidades relacionadas con planificación y gestión, sino también con la implementación de diversos servicios de electrónica, informática, de coordinación de agendas, de comunicar lo que hace cada área, etc.

¿Qué objetivos se persiguen?

1. Coordinar diversas áreas.
2. Buscar espacio de encuentro para coordinar las diferentes áreas¹.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

1. El personal técnico detecta la necesidad de contar con un espacio común donde compartir.
2. A partir de la detección de esta necesidad, se crea la Mesa Técnica de Coordinación Inter-áreas de Servicios Municipales del Ayuntamiento de Huarte².
3. Se trasladan las actas al personal político y se les invita a participar, porque luego hay que trasladar.
4. Las reuniones son una vez al mes. Hay un orden del día. Las funciones de secretaría³ rotan cada seis meses.

Como aspecto a destacar, a pesar de que no exista un mandato expreso, hay obligatoriedad y no depende de la voluntad individual.

¿Qué resultados se han obtenido hasta el momento? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

Como resultados de este proceso destacan:

- **Mejora de la gestión:** Se toman decisiones sobre necesidades que afectan a todas las áreas. Se trata de una decisión colectiva en la que se estudia, valora y se presenta en grupo para alcanzar objetivos.

¹ Se pretende dar una globalidad al Ayuntamiento, y que no esté compuesto exclusivamente de áreas estancas, ubicadas en distintos espacios. Así mismo, hay servicios más transversales que otros, como serían igualdad y euskera, aunque haya sinergias en todas ellas.

² Compuesta por: Euskera, Cultura, Deportes, Igualdad, Juventud, Mancomunidad de Servicios Sociales, Escuela de Música.

³ Enviar orden del día (con temas pendientes de otra reunión y al que se pueden aportar más cuestiones) y recoger el acta de la sesión.

- **Mejora de la programación** de todos los servicios dado que saben dónde está cada cual, y pueden recordarse y apoyarse mutuamente, sobre todo a las más transversales.
- **Mejora en la detección de necesidades⁴.**
- **Mejora de la formación**, que también se plantea en esta mesa.
- **Mejora en el reparto de tareas y responsabilidades.**

Respecto a las áreas de mejora, se identifican las siguientes:

- Es necesario hacer expresa la mesa técnica
- La toma de decisiones se alarga y en ocasiones cuesta aterriza
- Adquirir compromisos a la hora de asumir tareas

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

- A través de las actas de cada reunión.
- Con el reparto de tareas y su revisión.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

- Visión global de la actividad de un Ayuntamiento, de sus políticas y programas⁵.
- Cuidar del personal⁶.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

Como principales obstáculos encontrados en el proceso destacan:

- A nivel organizativo, dificultades a la hora de poner calendario.
- Falta de asunción de responsabilidades desde la parte política, la no materialización de las decisiones.
- Sensación a veces de tiempo perdido.
- Diferentes visiones sobre la igualdad, la incorporación de la perspectiva de género...algunas resistencias.

Las estrategias que se han desarrollado para superar los mencionados obstáculos, han sido:

- Promover de forma explícita la Mesa Técnica de Coordinación Inter-áreas de Servicios Municipales del Ayuntamiento de Huarte.⁷
- Dar visibilidad al trabajo de la Mesa.

⁴ De las mesas ha surgido, por ejemplo, la quincena de “mujer y deporte”. Y con Juventud, se han organizado acciones de cara a marzo y noviembre

⁵ Tendencia a ver los Ayuntamientos como áreas independientes unas de otras: deportes, por un lado, juventud por otra...pero hace falta visión global de lo que se hace, de las políticas y programas. Hay objetivos comunes y compartidos, competencias que da la legislación respecto a la ciudadanía.

⁶ A menudo son personas que trabajan muy en solitario por lo que esta mesa se convierte en espacio donde se trabajan otros malestares.

⁷ La implicación no puede depender de la voluntariedad de las personas individuales o del personal político; requiere de una estructura formal.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- A partir de la implicación del personal técnico de las diversas áreas de la Entidad Local.
- A través de la creación de una estructura formal.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?⁸

[Ayuntamiento de Huarte, Servicio de Igualdad](#)
berdintasuna.igualdad@huarte.es T/ 948 33 07 61



Igualdad

⁸ Aunque todas las áreas son concededoras de este espacio, no hay un lugar donde acceder a él. Salvo los expedientes que están en gestión, a los que sí tienen acceso internamente. Sería interesante una referencia en la página web.

GOBERNANZA Y TRANSVERSALIDAD

Itinerario formativo para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la aplicación del enfoque de género en las políticas del Ayuntamiento de Huarte

¿Cómo surge este proceso?

1. Necesidad de cumplir con la legislación vigente¹.
2. Cumplimiento del III Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres donde hay un diseño-itinerario formativo propio para Huarte².



¿Qué objetivos se persiguen?

- Incorporación de la transversalidad de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Huarte³.
- Incorporar el enfoque de género en el trabajo desarrollado por el personal del Ayuntamiento.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

1. Propuesta de formación, se realiza por escrito desde el Servicio de Igualdad⁴, siguiendo criterios del INAI para la administración foral⁵.
2. La propuesta se trasladó a la Mesa Técnica para contrastarla con las distintas áreas.
3. Planteamiento de un calendario por parte de la técnica de igualdad.
4. Se lleva a Comisión de Igualdad (informativa) pero participa todo el personal político.
5. Se envía al concejal de igualdad y a secretaría y recursos humanos (a nivel informativo).

¹ La [Ley foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres](#) establece en su [artículo 12.2I](#)): “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”.

² El [III Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Huarte](#), en su área de Intervención I de “Gobernanza local y Transversalidad de Género”, Línea 2: “La capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia del mainstreaming de género en la entidad local”, Programa 2. “Formación especializada para la incorporación del mainstreaming o enfoque integrado de género”, Objetivo: “Generar las condiciones para que el personal político y técnico municipal pueda colaborar en la implementación del mainstreaming de género en el Ayuntamiento. Capacitar al personal político y técnico municipal para que incorpore el enfoque integrado de género desde sus diferentes áreas y responsabilidades municipales de trabajo”, Estrategia: “Elaboración de un Plan de Formación continua en Igualdad para el personal técnico y político del Ayuntamiento”. Establece la siguiente acción: “Planificación de un itinerario formativo en materia de igualdad de género dirigido al personal político y técnico del Ayuntamiento”.

³ La [Ley foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres](#) establece en su [artículo 12.2b](#)): “Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones”.

⁴ No está publicada, pero se guarda con los expedientes.

⁵ [Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas de la Administración Foral de Navarra](#).

¿Qué resultados se han obtenido hasta el momento? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

Como resultados de este proceso destacan:

- Se ha obtenido el “Acuerdo favorable” de la Comisión Política. En la Comisión de Igualdad se presentó en junio 2021.⁶
- Se ha iniciado con las formaciones con parte del personal del Ayuntamiento.⁷
- Muy buena valoración de la formación básica.⁸

Respecto a las áreas de mejora, se identifican las siguientes:

- Aprobar el itinerario formativo bien por resolución de alcaldía o en el pleno⁹

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

- A través de las actas de cada reunión.
- Reparto de tareas y revisión. Algunas son necesarias para siguiente sesión.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

- A través de la formación se cambia la percepción de la administración y cambian las formas de hacer¹⁰ y las políticas.
- La transversalidad de género no puede implementarse solo desde igualdad, pero sí desde todas las áreas a partir de un marco común y mismas referencias.

¿Qué obstáculos se han encontrado?

- Algunas resistencias a nivel técnico.
- Que la gente participe porque quiere y le convence y no por obligatoriedad.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- Tomando como base para la misma, el Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas de la Administración Foral de Navarra.
- Adaptar los ritmos a las realidades de cada Entidad Local, incorporando contenidos formativos de manera progresiva.
- Contar con la implicación política y técnica.

⁶ Actualmente, a la espera de presupuestos y fechas.

⁷ En 2020 se realizó la formación básica con todo el personal de Servicios Múltiples, Jardines, limpieza viaria, mantenimiento de instalaciones y conserjerías. Se hizo también la formación en violencia, previa a la elaboración del Protocolo Local con personal de Servicios sociales, policía municipal, centro de salud, igualdad y juventud.

⁸ Se ha planificado una formación común en materia de igualdad y violencia contra las mujeres. Además, con el personal del año pasado, 2020, se añadieron dos sesiones con un formador hombre para trabajar cuestiones relacionadas con masculinidades

⁹ Se ha propuesto desde Igualdad al alcalde en funciones, bien la aprobación en el Pleno o a través de Resolución de alcaldía

¹⁰ Por ejemplo, con el uso del lenguaje inclusivo o con la formación en violencia para observar luego a la ciudadanía.

- Necesidad de aprobar los itinerarios formativos bien en el Pleno Municipal o bien mediante resolución de Alcaldía.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?¹¹

[Ayuntamiento de Huarte, Servicio de Igualdad](#)
berdintasuna.igualdad@huarte.es T/ 948 33 07 61



¹¹ De momento no hay nada recogido.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres en su Artículo 3. *Definición y manifestaciones de la violencia contra las mujeres* se refiere “1. A los efectos de la presente ley foral, se entiende por violencia contra las mujeres la que se ejerce contra estas por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada. Se entienden comprendidas dentro del concepto de mujeres víctimas de violencia las niñas menores de edad.”

Así mismo, el Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales, establece dos líneas estratégicas para planificar el trabajo del Ámbito de Intervención de Violencia contra las Mujeres:

La violencia contra las mujeres en la Entidad Local

Una vida libre de violencia para las mujeres

A su vez, los programas de trabajo para cada línea estratégica, constituyen el plan de acción para el impulso de la igualdad de género en y desde la Entidad Local.

Estos programas, serían los siguientes:

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: **La violencia contra las mujeres en la Entidad Local**

- Coordinación entre los recursos municipales y/o territoriales en materia de violencia contra las mujeres y detección de las áreas que permitan mejorar la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres en la Entidad Local
- Capacitación del personal municipal y que trabaja en la Entidad Local en materia de violencia contra las mujeres
- Acercamiento de los recursos municipales y supramunicipales en materia de violencia contra las mujeres, asegurando que se conocen el territorio, llegan a las mujeres y se adecúan a la población con problemáticas de violencia de género
- Vías de acceso y participación de las mujeres con problemáticas de violencia de género, de sus hijas e hijos o de otras personas que dependen de ellas, a los recursos y servicios municipales

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: **Una vida libre de violencia contra las mujeres**

- Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres.
- Informes, estudios e investigaciones adaptados a las realidades del municipio y/o territorio para avanzar en el conocimiento de la violencia de género.
- La Entidad Local como impulsora de programas y proyectos para la eliminación de la violencia de género.

Además de las entrevistas en profundidad llevadas a cabo con algunas de las Entidades Locales navarras que cuentan ya con Buenas Prácticas de Igualdad en este ámbito de la Violencia contra las Mujeres, y que detallamos a continuación, cabe mencionar igualmente la siguiente Entidad Local que está llevando a cabo en la actualidad un proceso similar:

- Ayuntamiento de Corella: ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO LOCAL DE COORDINACIÓN DE LA ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: FORMACIÓN AL PERSONAL TÉCNICO QUE FORMARÁ PARTE DE LA MESA DE COORDINACIÓN.

La formación a nivel técnico es un primer paso para impulsar la implementación del Protocolo por parte de las entidades firmantes.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia de género en el territorio rural de Grupo de Acción Local de Zona Media y Mancomunidad de Valdizarbe: estudio diagnóstico y protocolos de respuesta y coordinación

¿Cómo surge este proceso?

En el marco de las competencias atribuidas a las Entidades Locales por el Pacto de Estado contra la violencia de género, desde el Consorcio de la Zona Media y en coordinación con la Mancomunidad de Valdizarbe, se trasladó a principios del año 2020 una propuesta de acción conjunta para realizar un estudio diagnóstico para conocer la incidencia y características de la violencia de género en sus municipios. Una propuesta que respondía a la necesidad de trabajar, de manera más coordinada y con un enfoque comarcal, en materia de violencia contra las mujeres y por la mejora en la coordinación entre los recursos de atención.

Este proceso viene a ser una continuación a una trayectoria de trabajo en materia de igualdad y de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres desarrollada en el conjunto del territorio del ámbito de intervención de Consorcio de Desarrollo de Zona Media y Mancomunidad de Valdizarbe.

¿Qué objetivos se persiguen?

El proceso, consistente en la elaboración de un estudio sobre la violencia contra las mujeres en la Zona Media de Navarra y la elaboración de dos protocolos en materia de violencia contra las mujeres.

- Conocer la incidencia y el impacto de la violencia contra las mujeres en el medio rural y la atención que desde los recursos públicos del territorio se despliega para atender esta realidad.
- Identificar, a través de la vivencia y experiencia de las mujeres supervivientes y del conocimiento de los diferentes servicios y recursos existentes en la Zona Media, mejoras que permitan establecer una estrategia de intervención adaptada a sus necesidades, coordinada y eficaz.
- Impulsar una mayor coordinación entre los diferentes recursos de la red pública de atención con el fin de evitar la revictimización.
- Generar el conocimiento necesario entre los diferentes recursos implicados para incorporar, en el abordaje de la violencia contra las mujeres, la ruralidad como variable de discriminación.
- Realizar dos protocolos de coordinación en materia de violencia contra las mujeres para dos ámbitos territoriales definidos por las entidades participantes (dimensión técnica), y un modelo de protocolo local de respuesta institucional en materia de violencia contra las mujeres para los municipios participantes (dimensión política).

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

El proceso ha consistido en la realización, entre febrero y agosto de 2020, del estudio sobre las características e incidencia de la violencia contra las mujeres en los municipios de la Zona Media y su abordaje, profundizando en la coordinación de las distintas entidades competentes.

Tras la adhesión expresa de los municipios interesados¹ (incluida la aportación económica establecida para la realización del proyecto) se llevó a cabo un proceso participativo a través de la creación de grupos de trabajo en los que participaron personal técnico en materia de violencia de género (4 sesiones) y con asociaciones, colectivos y grupos de mujeres (2 sesiones).

El estudio se presentó públicamente en una jornada on-line organizada el 15 octubre de 2020 con motivo de la celebración del Día de las Mujeres Rurales. Asimismo, el 24 de noviembre se celebró una sesión de trabajo on-line sobre los resultados del estudio dirigida al personal político de los municipios del territorio.

Tras la realización de este estudio, se inició un proceso participativo para la elaboración de los dos protocolos de coordinación² y el modelo de protocolo local de respuesta institucional en materia de violencia contra las mujeres para los municipios participantes.

La elaboración de los protocolos se llevó igualmente a cabo a través de un proceso participativo en el que participaron personal político y profesionales de atención directa a las mujeres supervivientes. Igualmente, se realizaron entrevistas personalizadas con agentes y personas claves, incluidas las propias víctimas.

Actualmente, los protocolos ya están elaborados y han sido firmados el 18 de octubre de 2021

La elaboración de los protocolos se llevó a cabo en las siguientes fases:

1. Definición del proceso de trabajo³ con las técnicas de igualdad de las entidades coordinadoras.

LA INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL CONSORCIO DE DESARROLLO DE LA ZONA MEDIA Y DE LA MANCOMUNIDAD DE VALDIZARBE/ IZARBEIBARKO MANKOMUNITATEA

2020



Actuación financiada con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

¹ El estudio abarca 33 municipios que comprenden las zonas de Aragón, Arga, Olite, Valdizarbe y Valdorba. En concreto, los municipios participantes han sido: Adiós, Añorbe, Artajona, Artazu, Barásain, Beire, Berbinzana, Caparros, Cirauqui / Zirauki, Enériz/Eneritz, Garinoain, Guesalaz, Guirguillano, Larraga, Leoz/Leotz, Mañeru, Mérida, Mendigorria, Miranda de Arga, Murillo el Cuende, Murillo el Fruto, Obanos, Olite/Erriberri, Olóriz/Oloritz, Orísoain, Pitillas, Puente la Reina/Gares, Pueyo / Puiu, Salinas de Oro, San Martín de Unx, Santacara, Tirapu y Ujué/Uxue.

² Los Ayuntamientos participantes fueron: Adiós, Añorbe, Artajona, Artazu, Barasain, Beire, Berbinzana, Caparros, Carcastillo, Cirauqui/Zirauki, Enériz/Eneritz, Garinoain, Guirguillano, Larraga, Leoz/Leotz, Mañeru, Mérida, Mendigorria, Miranda de Arga, Murillo el Cuende, Murillo el Fruto, Muruzabal, Obanos, Olite/Erriberri, Olóriz/Oloritz, Orísoain, Pitillas, Puente la Reina/Gares, Pueyo / Puiu, San Martín de Unx, Santacara, Tirapu, Ujué/Uxue.

³ Establecimiento del marco metodológico y de actuación, calendario previsto, recursos necesarios, coordinación y proceso para la comunicación a las y los agentes implicados en la elaboración del documento de protocolo.

2. Constitución de dos grupos de trabajo como grupos motores⁴ para la elaboración de los dos protocolos territoriales coordinados desde las áreas de igualdad en las entidades coordinadoras.
3. Realización de procesos formativos e informativos y sesiones de trabajo con personal político y técnico a fin de poder contar con las competencias necesarias para poder participar de forma efectiva en el proceso de elaboración de los diferentes protocolos.
4. Información sobre las funciones del grupo motor a lo largo de todo el proceso (calendarios de entrega de borradores de protocolo y finalización del proyecto) y explicación del proceso y metodología de elaboración del protocolo, en especial a través de la presentación de la “Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres” del Gobierno de Navarra.
5. Elaboración de dos borradores de protocolos territoriales en materia de coordinación en la atención de violencia hacia las mujeres, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, las orientaciones de la citada Guía y los resultados de las sesiones de trabajo con el grupo motor.
6. Asesoramiento a las personas que participan en el proceso y al grupo motor, a través de un servicio online y telefónico para aclarar dudas y asegurar el correcto desarrollo de la elaboración del documento de protocolo.
7. Presentación de los protocolos definitivos para su validación por parte del grupo motor.
8. Elaboración de un modelo de protocolo municipal de respuesta institucional en castellano y euskera, siguiendo el mismo proceso participativo.
9. Evaluación⁵ del desarrollo del proceso de elaboración de los protocolos desde la constitución del grupo motor hasta la aprobación y socialización del mismo.

¿Cuáles son los resultados obtenidos? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

Gracias al diagnóstico, se ha logrado tener un mejor conocimiento sobre qué está ocurriendo en los municipios de la Zona Media y Mancomunidad de Valdizarbe, visibilizando las particularidades de la violencia de género en el contexto de municipios pequeños rurales. Entre las conclusiones del estudio se destaca que la violencia contra las mujeres en el territorio es una violencia poco visible y que no se percibe en todas sus formas y manifestaciones. Además, se pone de manifiesto que se trata de un territorio con recursos con comarcalizaciones diferentes. Como aspectos positivos se subraya, entre otros la existencia de los Equipos de Atención Integral a las Víctimas de Violencia de Género de Estella y Tafalla, como un hito clave en el abordaje especializado de la violencia en el territorio.

⁴ Este grupo puede tener la misma o diferente composición que la Mesa de Coordinación Territorial, cuya labor es la de implementar y darle seguimiento al Protocolo, y que debe constituirse una vez que el Protocolo esté aprobado.

⁵ A través de cuestionarios de satisfacción en cada acción formativa realizada con el grupo motor y a las Técnicas de Igualdad de las entidades coordinadoras, para evaluar la metodología utilizada, el proceso de coordinación y en general, la asistencia técnica llevada a cabo.



Fuente: Zona Media - Consorcio de Desarrollo-

De esta manera, gracias a las conclusiones del diagnóstico, se han podido impulsar propuestas de actuación como:

- dos protocolos territoriales de coordinación de recursos de atención en materia de violencia contra las mujeres, uno para el territorio correspondiente a las Mancomunidades de Servicios Sociales de Base de Carcastillo, Olite/Erriberri, Tafalla-Valdorba y Artajona y otro para la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Valdizarbe. A través de estos dos protocolos, se mejora la coordinación entre profesionales y servicios en el territorio.
- un modelo de protocolo municipal de respuesta institucional (en castellano y euskera en materia de violencia contra las mujeres.

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

El seguimiento de la implementación de los protocolos se llevará a cabo por parte de la Comisión de seguimiento de carácter político. Asimismo, se crea la mesa de coordinación territorial de carácter técnico, que celebrará reuniones periódicas de seguimiento para proponer líneas de intervención y generar dinámicas de actuación conjunta.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

Desde el punto de vista político, se articula una respuesta institucional desde el conocimiento de qué está pasando realmente en los municipios. A nivel técnico, se establecen las pautas para mejorar la coordinación entre recursos de atención y la utilización eficiente de los mismos.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

Dado que ha surgido como respuesta a una demanda reiterada de la ciudadanía, el propio personal técnico se ha implicado activamente en el proceso. No obstante, al ser un territorio que comprende realidades muy diversas y con un nivel importante de dispersión de los servicios en las distintas demarcaciones territoriales, es complicado lograr contar con los datos e información necesaria para conocer todos y cada uno de los servicios y recursos disponibles.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

Es clave la coordinación y el enfoque comarcal, así como compartir recursos económicos y técnicos con el fin de evitar solapamientos y ofrecer una atención de mayor calidad a la

ciudadanía.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

Zona Media - Consorcio de Desarrollo

consorcio@navarramedia.org T/ 948 740 739

Mancomunidad de Valdizarbe

mancomunidad@mancomunidadvaldizarbe.com T/ 948341076

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Proceso de elaboración del Protocolo local del Ayuntamiento de Etxauri para la prevención y atención de agresiones sexistas en todos los ámbitos y espacios públicos del municipio

¿Cómo surge este proceso?

A raíz de la detección de casos de violencia contra las mujeres detectados en el pueblo, se plantea la necesidad de contar con un protocolo de actuación que permita orientar la respuesta institucional.

¿Qué objetivos se persiguen?

Como objetivo principal, a través del protocolo se pretende garantizar una intervención coordinada, especializada, integral, de calidad y con enfoque de género desde todas las instituciones presentes en el municipio de Etxauri y competentes en materia de violencia contra las mujeres.

Asimismo, entre los propios objetivos específicos del Protocolo se encuentran:

- Crear mecanismos para que la coordinación entre ámbitos y profesionales que intervienen ante la violencia contra las mujeres sea efectiva y esté adaptada a la realidad y singularidad del Ayuntamiento de Etxauri.
- Generar cauces de comunicación y coordinación entre el Ayuntamiento de Etxauri y otras instituciones supramunicipales con responsabilidad en el sistema de atención integral.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

El proceso se inicia con la identificación por parte del Grupo Municipal de Cultura e Igualdad, de manera conjunta por parte del Ayuntamiento de la necesidad de contar con un protocolo para dar respuesta a las situaciones de violencia contra las mujeres en el municipio. Ante la carencia de personal técnico especializado en el seno del propio Ayuntamiento. Se inicia el proceso de elaboración del mismo partiendo de la consulta tanto de la Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres del INAI como de otros protocolos elaborados por parte de otros Ayuntamientos navarros susceptibles de ser adaptados al contexto del municipio de Etxauri.

Una vez elaborado el primer borrador, se solicita al INAI que lo revise a nivel técnico como paso previo a su posterior presentación en Asamblea vecinal y final aprobación en el Pleno del Ayuntamiento el 27 de enero de 2021.

Asimismo, se han elaborado folletos de difusión para darle a conocer a la ciudadanía:



OBJETIVOS

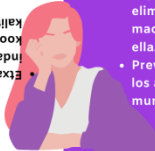
- Emakumeen aurkako indarkeriak Etxaurin duen eraginari buruzko informazio erreala, eguneratua eta alderagarria izatea.
- Publikoki indarkeria gaitzesen dela adieraztea eta herritarrek erraitate horrek Etxaurin duen eraginari buruz sentsibilizatzeko, horri buruz darduen aurreiritzi eta estereotipo matxista eta misoginoak kenduz.
- Udalerriko eremu eta espazio publiko guztietan eraso sexistak prebenitzea.

- Mekanismoak saortzea emakumeen aurkako indarkerien aurrean esku hartzen duten esparru eta profesionalen arteko koordinazio eraginikorra izan dadin eta Udalerriaren errealtate eta berezitasunera egokitu eta egon dadin.
- Emakumeen aurkako indarkeriak Etxaurin duen eraginari buruzko informazio erreala, eguneratua eta alderagarria izatea.
- Publikoki indarkeria gaitzesen dela adieraztea eta herritarrek erraitate horrek Etxaurin duen eraginari buruz sentsibilizatzeko, horri buruz darduen aurreiritzi eta estereotipo matxista eta misoginoak kenduz.
- Udalerriko eremu eta espazio publiko guztietan eraso sexistak prebenitzea.

- Garantizar una intervención coordinada, especializada, integral, de calidad y con enfoque de género desde el Ayuntamiento de Etxauri, frente a la violencia contra las mujeres.
- Crear mecanismos para que la coordinación entre ámbitos y profesionales que intervienen ante la violencia contra las mujeres sea efectiva y esté adaptada a la realidad y singularidad del Ayuntamiento.

- Disponer de información real, actualizada y comparable sobre el impacto de la violencia contra las mujeres en Etxauri
- Expresar el rechazo público a la violencia y sensibilizar a la ciudadanía sobre el impacto de esta realidad en Etxauri, eliminando los prejuicios y estereotipos machistas y misóginos que existen sobre ella.
- Prevenir las agresiones sexistas en todos los ámbitos y espacios públicos del municipio.

HELBURUAK



¿Cuáles son los resultados obtenidos?

Si bien tras su aprobación, hasta el momento no ha habido casos de agresiones sexistas y, por lo tanto, no se ha aplicado por el momento el Protocolo, se destacan como principales resultados del proceso:

- Contar con este nuevo marco de actuación coordinada e integral que garantizará una respuesta mucho más efectiva e integral a las mujeres víctimas.
- Una mayor sensibilización de la población de Etxauri ante las agresiones sexistas (por ejemplo, celebración de actos de denuncia, concentraciones, etc.).

ANTE UNA AGRESIÓN SEXUAL SI ERES LA MUJER AGREDIDA:

- Pide ayuda a quien está contigo o a quien esté cerca de ti.
- Si necesitas ayuda urgente, llama al 112.






Ayuntamiento de Etxauri

ANTE UNA AGRESIÓN SEXUAL SI ERES OTRA PERSONA:

Pregunta a la agredida si necesita ayuda:

- Si dice que no, no sigas insistiendo, pero apóyala.
- Si dice que sí, ofrécele tu ayuda y acompáñala.

Ayuntamiento de Etxauri

Fuente: Ayto. Etxauri

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

El sistema de seguimiento y evaluación se llevará a cabo por parte de Alcaldía, a través de la Comisión de Cultura e Igualdad, y consistirá en:

- Llevar a cabo el seguimiento de su implementación, proponiendo las mejoras que se considere oportuno realizar en el mismo.
- Elaborar una memoria anual que dé cuenta su cumplimiento y desarrollo.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

Partiendo de la experiencia positiva de la elaboración de este Protocolo, se ha elaborado asimismo el borrador del Plan de Igualdad y se ha solicitado apoyo técnico del INAI para su revisión en el marco de las convocatorias anuales de subvenciones.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

Si bien la inexistencia de personal especializado en el Ayuntamiento se consideró al inicio del proceso como un obstáculo importante, el compromiso y gran dedicación tanto por parte de la Alcaldesa y la propia Comisión de Igualdad, incluida la Asamblea Feminista del Valle de Etxauri “Gerezi Lilak”, junto con el apoyo técnico del INAI resultaron claves para poder contar con un protocolo.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- En el caso de aquellos Ayuntamientos que no cuenten con personal técnico especializado es clave una buena coordinación con el INAI para, más allá de las Guías y materiales disponibles, poder contar con su apoyo y asesoramiento técnico en el proceso de elaboración del Protocolo.
- Se recomienda contar con una asistencia técnica compartida con otros Ayuntamientos de la zona para poder avanzar más en el impulso de las políticas de igualdad a nivel local.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

[Ayuntamiento de Etxauri](#)

udala@etxauri.es T/ 948 32 93 10



CUIDADOS, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 48 relativo a la conciliación establece que las Administraciones Públicas han de promover procesos de cambio organizacional para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ellos se han de elaborar programas de apoyo para incentivar buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo, con el objetivo de facilitar a todas las organizaciones, en el ámbito de aplicación de la ley foral, con especial atención a pequeñas y medianas empresas, asociaciones y entidades sociales sin ánimo de lucro, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En particular, desde el ámbito local y a través de herramientas en las distintas áreas de intervención para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las estructuras de igualdad municipales, se ha de impulsar la realización de acciones para facilitar la conciliación de mujeres y hombres. Asimismo, se han de diseñar medidas destinadas a mujeres que encabezan familias monoparentales con mayores problemas económicos y de conciliación, así como a modelos familiares diversos.

Por su parte, respecto a la corresponsabilidad, el artículo 49 indica que se han de implantar políticas activas y de sensibilización que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo y que supongan la ruptura del modelo de roles de género. Asimismo, se ha de fomentar la corresponsabilidad en los instrumentos de planificación de apoyo a las familias que se aprueben en la Comunidad Foral. Por último, desde las Administraciones Públicas se han de fomentar actuaciones específicas destinadas a sensibilizar sobre los usos del tiempo y horarios de dedicación al ámbito productivo y reproductivo.

De esta manera, cuando se aplica el término “conciliar” a la vida personal, laboral y familiar, se refiere a posibilitar el desarrollo paralelo de los diferentes ámbitos que componen la vida de las personas de forma satisfactoria:

- Ámbito personal, integrado por el descanso, el autocuidado, el ocio y tiempo libre, la participación social, etc. ...
- Ámbito familiar, integrado por las relaciones afectivas, el cuidado y la educación, etc. ...
- Ámbito laboral, consistente en la provisión de recursos, el desarrollo profesional, etc. ...

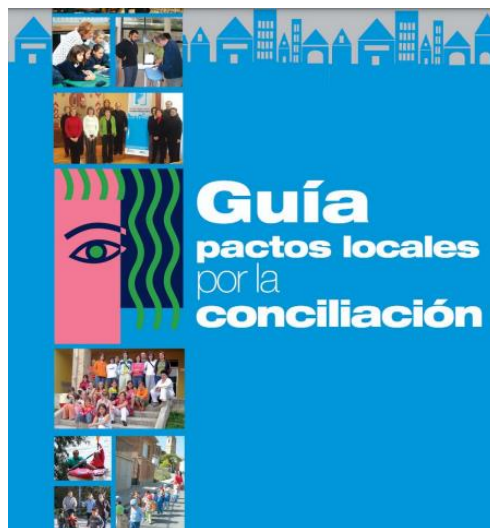
Por su parte, respecto a la corresponsabilidad debe darse:

- En el ámbito laboral: entre la empresa y las personas trabajadoras.
- En el ámbito familiar: entre todos los miembros de la familia asumiendo que las tareas domésticas, la crianza y los cuidados son una responsabilidad conjunta.
- En la sociedad, porque la responsabilidad de la conciliación no es exclusiva de las personas afectadas, sino de la sociedad en su conjunto, y porque la transformación se consigue modificando la educación, cultura y estructuras sociales. Se trata también de modificar la cultura empresarial.¹

¹ Departamento de Igualdad Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, Política Familiar y Diversidad, KONTZILIA

Asimismo, el Programa de Pactos Locales por la Conciliación (PLxC), es una actuación encaminada a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres dentro de su entorno en el ámbito local.

Los PLxC promueven que el cuidado de otras personas no recaiga solo en las mujeres, sino que sea una responsabilidad compartida. Suponen un acuerdo escrito donde se detallan los compromisos asumidos por cada una de las Entidades Locales firmantes con el fin de avanzar en esta materia.



Fuente: INAI

Asimismo, el Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales, establece dos líneas estratégicas para planificar el trabajo del Ámbito de Cuidado, Corresponsabilidad y Conciliación:

Bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía a través del desarrollo de la **Ética del Cuidado** y la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres

Nuevos modelos de gestión de los tiempos, de los espacios y de los cuidados en la Entidad Local

A su vez, los programas de trabajo para cada línea estratégica, constituyen el plan de acción para el impulso de la igualdad de género en y desde la Entidad Local.

Estos programas, serían los siguientes:

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

- La ética del cuidado y la conciliación corresponsable en el municipio o territorio.
- Plan de trabajo del municipio o territorio para impulsar la ética del cuidado y la conciliación corresponsable.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: Nuevos modelos de gestión de los tiempos, de los espacios y de los cuidados en la Entidad Local

- La gestión de los cuidados a las personas en la práctica municipal o territorial.

- Actuaciones innovadoras relacionadas con el desarrollo y la consolidación de la Ética del Cuidado y la Conciliación Corresponsable.

Además de la entrevista en profundidad realizada a una Entidad Local de Navarra en torno a Buenas Prácticas de Igualdad en el ámbito de los Cuidados, la Corresponsabilidad y la Conciliación y que detallamos a continuación, cabe mencionar igualmente la siguiente Entidad Local que está llevando a cabo en la actualidad procesos similares:

- Ayuntamiento de Corella: PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA GUÍA DE RECURSOS POR LOS CUIDADOS DESDE EL PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN.

Como fruto de los esfuerzos del Grupo de Trabajo creado, a través de esta Guía se pretende llevar a cabo una sistematización de todos los servicios existentes en el municipio para informar a la ciudadanía.

CUIDADOS, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Proceso de elaboración del Pacto Local por la Conciliación del Ayuntamiento de Cascante

¿Cómo surge este proceso?

Dada la ausencia de políticas y programas de igualdad, desde la Concejalía de Asuntos Sociales, Sanidad e Igualdad se impulsa en 2020 la elaboración del Pacto Local por la Conciliación, como un primer paso clave para comenzar a trabajar la igualdad en el municipio de Cascante.

¿Qué objetivos se persiguen?

Partiendo de la necesidad y el interés por impulsar una agenda de trabajo en torno a la igualdad entre mujeres y hombres, la elaboración del pacto local por la conciliación tiene como objetivo proporcionar *“un marco facilitador para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y comunitaria, promoviendo una mayor corresponsabilidad en los cuidados”*.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

Desde la Concejalía de Asuntos Sociales, Sanidad e Igualdad del Ayuntamiento de Cascante, y Comisión Informativa¹ en la que con el mismo nombre participan los tres grupos políticos de la localidad, existía la inquietud y el interés por impulsar un proceso de trabajo en materia de igualdad de una forma sistematizada. Surge la oportunidad de poder hacerlo con ayuda del INAI, a través de su convocatoria anual de apoyo a las Entidades Locales², y se asume el compromiso de poner en marcha el primer Pacto Local por la Conciliación al considerar que era una herramienta práctica y adaptada a las posibilidades de un Ayuntamiento que como el de Cascante no cuenta con estructura técnica en materia de igualdad. La propuesta de trabajo y el proceso de elaboración del Pacto Local se elabora conforme a las orientaciones del “Programa Pactos Locales por la Conciliación” del INAI y con el apoyo de una asistencia técnica que fue contratada y trabajó de forma coordinada con la Concejalía y las personas que integran la Comisión Informativa.

Aunque el arranque del proceso de trabajo estuvo marcado por las restricciones de la pandemia Covid-19 se consiguió llevar a cabo un proceso participativo y de consulta al que fueron convocadas, por cuestiones de aforo, las principales asociaciones y entidades de carácter social – y los tres grupos políticos con representación en el Ayuntamiento - para conformar un Grupo de Trabajo³ mixto (Comisión del Pacto Local) desde el que poder abordar de forma conjunta el proceso de reflexión, propuesta e implementación del Pacto, propiciando de esta forma la colaboración y generación de sinergias. En las reuniones iniciales se abordaron cuestiones básicas como en qué consiste un pacto local por la conciliación y temas relativos a la igualdad de género y la corresponsabilidad en los cuidados. A estas sesiones fueron invitadas técnicas de igualdad de otras localidades del entorno que compartieron sus experiencias y puntos de vista sobre el proceso de elaboración e implementación de sus pactos locales.

¹ Los tres grupos políticos con representación en el Ayuntamiento forman parte de la Comisión de Igualdad.

² Para más información, consultar “Subvención a Entidades Locales de Navarra, Proyectos dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres, y el programa “Pactos Locales por la Conciliación 2021/2022” (INAI)

³ El grupo de trabajo se reunió a lo largo del proceso en reuniones online y presenciales.

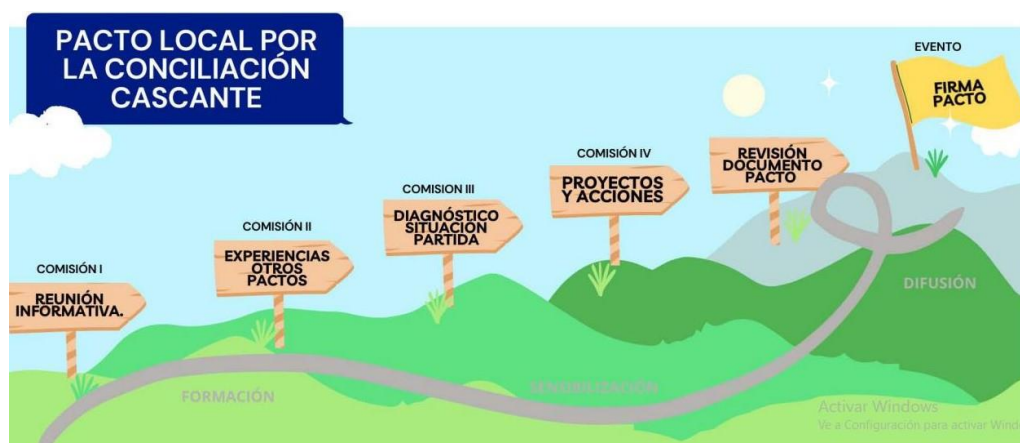


Fuente: Ayto. de Cascante

De manera paralela, se elaboró un diagnóstico de partida que permitió un mayor conocimiento sobre la realidad socioeconómica de mujeres y hombres de la localidad y que sirvió de base para pre-identificar proyectos de interés para ser implementados en el marco del pacto. Tras esta fase de diagnóstico y mapeo de posibles intervenciones, se elaboró una amplia lista que finalmente dio lugar a las siguientes líneas de trabajo, con actuaciones prioritarias para el primer año de implementación del pacto:

- Análisis y seguimiento de las necesidades de conciliación y gestión de los cuidados en Cascante.
- Sensibilización y formación.
- Difusión del Pacto y consecución de nuevas adhesiones.
- Servicios y recursos que faciliten los cuidados y la conciliación corresponsable.

Una vez consensuada la versión definitiva del Pacto, el 28 de octubre de 2020 se procede a su firma.



Fuente: Ayuntamiento de Cascante - Olinka, Consultoría para el Desarrollo Social

¿Cuáles son los resultados obtenidos? ¿Y las áreas de mejora detectadas?

Todavía no ha transcurrido un año desde la firma del Pacto, pero entre los resultados obtenidos se encuentran:

- Creación de un grupo de trabajo plural, estable (en cuanto a convocatoria y asistencia), motivado e interesado por impulsar la igualdad y la conciliación en Cascante.
- Hemos conseguido, además, coordinarnos y colaborar en torno a fechas señaladas como el 25 de noviembre y el 8 de marzo.
- A lo largo de este primer año la Biblioteca de Cascante se ha sumado al Pacto y colabora activamente.
- Entre los proyectos impulsados, estamos trabajando en la creación de un espacio temático de referencia en la biblioteca dedicado a los cuidados y a la promoción de valores relacionados con la igualdad y la corresponsabilidad. El objetivo de este

espacio es que pueda convertirse en un punto de interés estable y en un hilo conductor para la dinamizar de actividades de sensibilización relacionadas con estos temas.

Entre las áreas de mejora se pueden mencionar:

- Reforzar la formación interna dirigida a la Comisión del Pacto
- Despertar interés y conseguir nuevas incorporaciones al Pacto
- Mejorar la difusión y sensibilización

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

Está prevista la realización de tres reuniones periódicas de la Comisión del Pacto a lo largo del año donde se hace seguimiento del plan de trabajo, se abordan nuevos proyectos a impulsar, se comparte información⁴ sobre ayudas o eventos, etc... También se celebran reuniones de carácter extraordinario para tratar algún tema o proyecto en concreto. Una de las reuniones ordinarias se dedica a hacer balance anual y plantear las líneas de trabajo para el siguiente año.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

Desde el Ayuntamiento, y en especial desde la Concejalía de Asuntos Sociales, Sanidad e Igualdad, se ha promovido una cultura participativa que ha facilitado no sólo la firma del Pacto por parte de entidades relevantes para el municipio⁵ sino la identificación conjunta de proyectos y acciones para avanzar en materia de igualdad y corresponsabilidad.

¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

A pesar de que todavía no ha transcurrido un año desde la firma, las expectativas de reorientación de los Pactos Locales de Navarra hacia el ámbito de los cuidados han hecho que, en cierta medida se haya percibido internamente como un freno para su implementación ante las expectativas de nuevas herramientas y orientaciones para incidir en sensibilización o formación. No obstante, desde el Ayuntamiento se sigue apostando por su implementación liderando, coordinando, difundiendo o apoyando la puesta en marcha de acciones relacionadas con el Pacto o con fechas significativas para la igualdad.

Asimismo, a lo largo del proceso se identificaron otros obstáculos como:

- Limitaciones relacionadas con la pandemia para iniciar un trabajo más amplio con entidades, empresas u otras entidades, pese a que en diferentes ocasiones se ha hecho uso de reuniones on-line.
- La falta de estructura o personal técnico en materia de igualdad limita las posibilidades de trabajar de forma más estable y transversal en los proyectos o aportar mayor dinamismo. Para minimizar este obstáculo se ha contado con apoyo técnico externo.

⁴ Difundida a través de redes sociales como el [Facebook del Ayuntamiento](#) y "[Cascante al Día](#)"

⁵ Ayuntamiento de Cascante, Concejalía de Asuntos Sociales, Sanidad e Igualdad, Grupos políticos municipales, colegio público, escuela infantil, asociaciones y colectivos locales y residencia de personas mayores.

- En ocasiones existe cierta dispersión a la hora de “centrar el foco” e identificar las cuestiones prioritarias en los proyectos a impulsar de forma específica desde el Pacto.
- Las personas que trabajan desde la Comisión del Pacto lo hacen de forma voluntaria por lo que el tiempo, disponibilidad e implicación no siempre es homogénea. Para sortear este obstáculo se han ido organizando pequeños grupos de trabajo para impulsar proyectos entre personas con disponibilidad y mayor motivación para poder hacerlo.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

- Se considera muy positivo haber contado con apoyo técnico multidisciplinar con formación en género e igualdad (socióloga, trabajadora social, psicóloga) y con un gran conocimiento del municipio.
- Una vez firmado el Pacto es clave el compromiso de seguir trabajando de manera continuada en su implementación, hacerlo contando con las expectativas de las entidades firmantes implicadas y trabajando a medida de las disponibilidades y recursos existentes.
- Entender el Pacto como un instrumento para impulsar nuevos proyectos, sin un carácter limitante.
- Resulta esencial contar con personal técnico especializado en materia de igualdad para impulsar, dar continuidad y transversalizar el trabajo en esta materia. En Ayuntamientos pequeños que no disponen de la figura de una técnica de igualdad, o que es difícil poder incorporarla en plantilla, es importante contar con metodologías o herramientas de apoyo a las que poder sumarse para aprender e ir dando pasos.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

Ayuntamiento de Cascante: [Pacto Local por la Conciliación](#)
948851450



Fuente: Web del Ayto. de Cascante

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

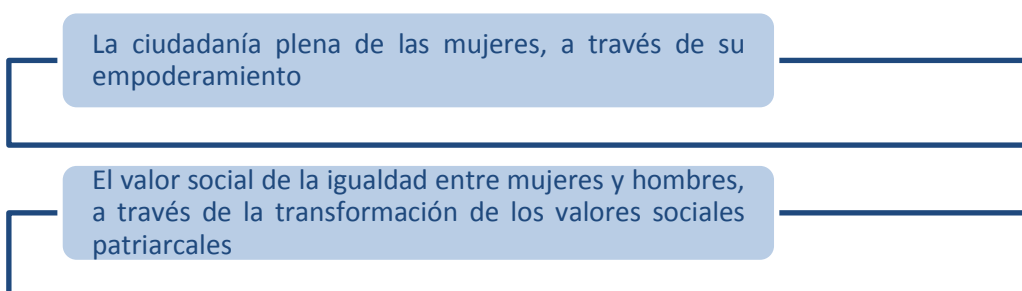
El término empowerment o **empoderamiento de las mujeres**, como estrategia para la igualdad y la equidad, fue impulsado en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing (1995), para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

El *empoderamiento de las mujeres* se refiere al proceso por el cual las mujeres, en un contexto en el que están en desventaja por las barreras estructurales de género, adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en toda las esferas de la vida personal, social y política¹. Es el proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres se refiere en su artículo 25 sobre *Ciudadanía activa* a que las políticas y actuaciones de los poderes públicos deberán fomentar la participación activa de las mujeres, tanto a nivel individual como colectivo, en los ámbitos públicos, incluyendo para ello a las asociaciones de mujeres y grupos feministas en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas.

Igualmente deberán fomentar el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Así mismo, el Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales, establece dos líneas estratégicas para planificar el trabajo del Ámbito de empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambios de valores:



A su vez, los programas de trabajo para cada línea estratégica, constituyen el plan de acción para el impulso de la igualdad de género en y desde la Entidad Local.

Estos programas, serían los siguientes:

¹ Tribuna Feminista

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: **La ciudadanía plena de las mujeres, a través de su empoderamiento**

- Empoderamiento personal de las mujeres
- Empoderamiento colectivo y de género de las mujeres
- Empoderamiento y participación social y política de las mujeres

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: **El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la transformación de los valores sociales patriarcales**

- Estereotipos de género y roles atribuidos a las personas en función de su sexo

Además de la entrevista en profundidad realizada a una Entidad Local de Navarra en torno a Buenas Prácticas de Igualdad en el ámbito del Empoderamiento de las mujeres, su Participación Sociopolítica y el Cambio de Valores, y que detallamos a continuación, cabe mencionar igualmente las siguientes Entidades Locales que están llevando a cabo en la actualidad procesos similares:

- Ayuntamiento de Ansoáin: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES A TRAVÉS DE SU EMPODERAMIENTO.

El programa cuenta con un servicio de atención psicológica individualizado, en coordinación con la técnica de igualdad y con un Taller de Empoderamiento a través del deporte para mujeres en riesgo de exclusión social.

- Ayuntamiento de Corella:
 - ESPACIO DE ENCUENTRO Y EMPODERAMIENTO PARA LAS MUJERES
El objetivo de este espacio es favorecer el encuentro, aprendizaje y sororidad entre las mujeres que viven en el municipio aportando todas sus diferentes vivencias, saberes y orígenes.
 - FORMACIÓN EN NUEVAS MASCULINIDADES
A través de estas sesiones formativas, esta experiencia piloto promueve el papel de los hombres como agentes de cambio en favor de la igualdad.

Por otra parte, desde el ámbito foral, el Gobierno de Navarra impulsa el [Foro de mujeres políticas en Entidades Locales](#)



Este foro, organizado por el Instituto Navarro para la Igualdad con la colaboración de la FNMC, tiene como objetivo generar un espacio de cooperación y redes de trabajo entre las mujeres políticas de Navarra, dotando a las mismas de recursos y herramientas para la realización de sus responsabilidades.

Este programa del Gobierno de Navarra está dirigido a empoderar a las mujeres electas de las Entidades Locales, por tanto, con incidencia en lo local.

El programa aborda la problemática de las mujeres políticas en lo local y las aglutina para empoderarlas y dar respuesta a esa realidad común, siendo para ello clave su participación activa y conjunta en este Foro.

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

Creación de referentes femeninos y visibilización del papel y aportación de las mujeres en Zona Media: publicaciones

¿Cómo surge este proceso?

Desde el año 2002, el Grupo de Acción Local Zona Media de Navarra ha trabajado en la creación de un marco para que las mujeres rurales puedan dar el paso de la invisibilidad al protagonismo. Y todo ello, porque visibilizar a las mujeres rurales supone proporcionarles un merecido reconocimiento y recuperar las historias y obras de tantas mujeres sin las cuales, posiblemente, ya no cabría hablar de futuro para el medio rural. De esta manera, supone pasar del olvido a la referencia y conocer distintos modelos que en la actualidad pueden inspirar a las mujeres rurales. Significa, asimismo, proponer la sororidad como alternativa a la misoginia y facilitar que las mujeres rurales puedan pasar del aislamiento al empoderamiento, construyendo sus propios modelos de vida y de trabajo, sus propias identidades, diferentes y empoderadoras, como mujeres del y en el medio rural.

Por su parte, la visibilización del papel de las mujeres rurales es una de las medidas clave dentro del objetivo fundamental que se proponen alcanzar las políticas de desarrollo rural en el marco de la Política Agraria Común. Y todo ello, debido a la invisibilidad e infravaloración a lo largo de la historia del trabajo reproductivo, productivo no remunerado y comunitario de las mujeres rurales que ha conducido a hacer “invisibles” a sus protagonistas. Ejemplo y consecuencia actual de ello son la baja tasa de afiliación de las mujeres del medio rural a la Seguridad Social o el escaso nivel de desarrollo del asociacionismo y del liderazgo de las mujeres rurales en sus municipios.

¿Qué objetivos se persiguen?

De esta manera, a través de todo un conjunto de actuaciones que se impulsan desde el Consorcio de la Zona Media se pretende visibilizar la realidad y saberes de las mujeres rurales, poniendo en valor su trabajo reproductivo, productivo y comunitario, claves para la sostenibilidad del medio rural.

¿Cuál ha sido el proceso de implementación?

Desde 2002, se ha venido trabajando de manera muy estrecha con el tejido asociativo de mujeres de la comarca y otros agentes sociales y la ciudadanía para visibilizar a través de diferentes actuaciones referentes femeninos a través de las mujeres rurales como protagonistas. Entre las muchas actuaciones realizadas destacan por ejemplo publicaciones sobre la cultura en la Zona Media (artistas, pintoras, escritoras, maestras, etc.), visibilización de la vida de las mujeres que están detrás de los nombres de algunas calles, recuperación de historias anónimas destacando la fortaleza de las mujeres rurales, reconocimientos públicos a mujeres de cada municipio, etc.

Asimismo, en coordinación con la Mancomunidad de Servicios Sociales de Noain se da voz y protagonismo a los saberes de las mujeres a través del análisis desde un enfoque feminista de las obras de escritoras. De esta manera, periódicamente se ponen en marcha actuaciones para

visibilizar a las mujeres rurales y creación de referentes siempre de manera coordinada con las asociaciones de mujeres.

¿Cuáles son los resultados obtenidos? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?

Entre los resultados obtenidos, cabe mencionar:

- Rescatar y señalar referentes y modelos de mujeres de zonas rurales en las localidades de la Zona Media.
- Generar las condiciones necesarias para que las mujeres rurales se empoderen personal y colectivamente.
- Fortalecer la coordinación en los diversos municipios con concejales, asociaciones de mujeres, el personal de otros ámbitos como el profesorado, animadoras socioculturales o personal de servicios sociales, entre otros.



Fuente: Consorcio de Desarrollo – Zona Media

¿Cómo se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación?

Destaca en especial, la valoración de la propia ciudadanía y un proceso continuo de reflexión acerca de cómo impulsar la participación y empoderamiento en cada uno de los municipios.

¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?

Este tipo de actuaciones contribuye progresivamente a una mayor sensibilización del personal político y técnico de los Ayuntamientos, especialmente en contextos pequeños como el de la Zona Media donde las sinergias entre las instituciones, el tejido asociativo y la ciudadanía son constantes.

¿Qué obstáculos se han encontrado?

Más allá de obstáculos, y posiblemente debido al hecho de desarrollarse este tipo de actuaciones en un contexto cercano con estrechos lazos familiares y de amistad, se destaca por el contrario el incremento del interés e implicación de toda la ciudadanía por conocer más acerca de estas mujeres que, muchas veces desde el anonimato, han contribuido a lo largo de los años a promover el desarrollo de estas zonas rurales.

¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?

A lo largo de estos años, destaca como aspecto esencial la implicación de aquellos agentes claves que por su papel dentro de las instituciones o el propio tejido asociativo impulsan este tipo de actuaciones.

¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

Zona media – Consorcio de Desarrollo
consorcio@navarramedia.org T/948740739

ANEXO

SISTEMATIZACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD

Modelo de Ficha

Entidad local: Datos de contacto:
Título de la buena práctica (BP) identificada¹:
¿Cómo surge este proceso?
¿Qué objetivos se persiguen?
¿Cuál ha sido el proceso de implementación?
¿Cuáles son los resultados obtenidos y las áreas de mejora detectadas?
¿Cómo contribuye a un cambio de cultura dentro de la institución?
¿Qué obstáculos se han encontrado? ¿Qué estrategias se han desarrollado para superarlos?
¿Cómo se puede transferir esta buena práctica a otras Entidades Locales?
¿Dónde se recoge más información sobre esta buena práctica?

¹ Criterios de selección de buena práctica aplicados (sistematización, transferibilidad y replicabilidad, cambio de cultura institucional, etc...)