

Informe

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Ayuntamiento de Huarte-
Uharteko Udala
2019

INFORME ELABORADO POR:

ANABEL MORRÁS BARTOLOMÉ. AMANTARA S.COOP.



Nafarroako
Gobernua  Gobierno
de Navarra

SUBVENCIONA INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD
NAFARROAKO BERDINTASUN INSTITUTUAK LAGUNDUTA

Actuación financiada con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad.

Berdintasunerako Estatu Idazkaritzaren bidez Lehendakaritza, Gorteekiko Harremanak eta Berdintasun Ministerioak eman-dako diruarekin ordaindutako jarduera.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
MARCO LEGISLATIVO	7
PROCESO DE ELABORACIÓN.....	10
CONTEXTO TERRITORIAL Y DEMOGRÁFICO	14
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	17
GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	17
Compromiso político con la igualdad.	18
Presencia de mujeres y hombres en el gobierno municipal.	21
Presencia de mujeres y hombres en la plantilla municipal.	23
Estructuras presentes en el municipio para trabajar la igualdad de género.	27
Medidas para la aplicación de la transversalidad en las áreas municipales.	28
Uso no sexista del lenguaje e imágenes.	30
Capacitación del personal municipal para el trabajo de igualdad.	31
Facilitadores y obstáculos para la aplicación de la transversalidad.	32
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	33
Servicios y recursos para las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres.	34
Incidencia de la violencia contra las mujeres.	42
Conocimiento de la población de recursos y estrategias de atención a la violencia contra las mujeres.	55
Identificación de la violencia contra las mujeres.	57
Prevención de la violencia contra las mujeres.	69



CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	72
Las diferencias en el uso de los tiempos en cifras.	74
Percepciones de las diferencias en el uso de los tiempos.	76
Recursos de atención para la conciliación y corresponsabilidad.	79
Huarte. Un territorio para la conciliación.	81
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES	82
La participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral.....	84
Mujeres y hombres en situación de exclusión social.	88
Mujeres y hombres en el uso de servicios y recursos públicos.	89
La vida asociativa en huarte.	100
Valores, roles y estereotipos de género.	105
ÁREAS DE MEJORA	110
DOCUMENTOS CONSULTADOS	115

PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Huarte tiene entre sus objetivos impulsar las Políticas de Igualdad municipales, para ello en el año 2018 y tras un periodo sin un marco global que orientara toda la actividad municipal ha puesto en marcha una serie de medidas que doten de sentido y estructuras a la acción política dirigida al trabajo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el año 2010 se suspendió el Servicio de Igualdad y desde ese momento se han ido desarrollando distintas actuaciones —fundamentalmente ejecutadas por asociaciones— pero sin un marco las que diese coherencia y una visión global.

En el año 2018 se recupera el **SERVICIO DE IGUALDAD** con la contratación de una Agente de Igualdad con el encargo de dar respuesta a las nuevas leyes y normativas elaboradas principalmente por el Gobierno de Navarra y las nuevas demandas de un contexto social en el que la lucha por la igualdad se ha situado entre las primeras reclamaciones de la ciudadanía.

Desde el Servicio de Igualdad se plantea la necesidad de elaborar un **PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL** que establezca las metas y objetivos y organice las actuaciones de todas las áreas municipales con una visión global y estratégica.

De manera paralela, en el ámbito estatal, se pone en marcha el **PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**¹ y se inician las transferencias de fondos para los ayuntamientos, entre los que se encuentra el municipio de Huarte. Se propone entonces dar respuesta a un requerimiento del "III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra"² con la elaboración de un **PROTOCOLO LOCAL DE COORDINACIÓN DE LA ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**.

Para el desarrollo de ambas intervenciones: el Plan de Igualdad y el Protocolo Local se plantea un proceso de trabajo que tiene como punto de partida la elaboración de un diagnóstico de la situación. Este diagnóstico debe aportar información para identificar aquellas situaciones sobre las que es prioritario intervenir, las estrategias adecuadas al contexto y a los objetivos y, también, elaborar un mapa de agentes con disposición para un trabajo conjunto.

Se elabora una propuesta de trabajo para la elaboración de un **DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN HUARTE** que dé participación a diversos agentes a nivel político, técnico y ciudadano; y que permita por una parte, obtener un panorama, lo más amplio posible, de la situación de la igualdad-desigualdad y de las líneas de trabajo y actuaciones que se estiman como prioritarias y por otra, que facilite la elaboración de un Protocolo Local de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres adaptado al marco normativo y programático, a la incidencia y a los recursos y servicios disponibles en el territorio.

Dos documentos han servido de guía para la orientación de este proyecto:

- **"La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales"** publicado por el Gobierno de Navarra dentro del Programa impulsado por el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad en el año 2014 y que está orientado a apoyar en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito local.
- **"Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres"** editado por el Instituto Navarro para la Igualdad en el año 2018. Este documento pretende ser el marco que permita dar cumplimiento al artículo 20 y a la disposición adicional segunda de la Ley Foral 14/2015,

¹ En diciembre de 2017, los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Este supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres.

² Instituto Navarro para la Igualdad. 2017. III Acuerdo interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra. Gobierno de Navarra.



de 10 de abril, para actuar contra la violencia contra las mujeres, así como a lo dispuesto en el III Acuerdo Inte-
rinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra del año 2017.

En el mes de marzo de 2019 se aprueba la elaboración del **DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES** en el municipio de Huarte. Los ejes de análisis que se definen como guía para su realización son los siguientes:

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

Este informe es el resultado de ese proceso de trabajo y responde a la siguiente estructura:

MARCO LEGISLATIVO.

PROCESO DE ELABORACIÓN.

CONTEXTO TERRITORIAL Y DEMOGRÁFICO.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

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

ÁREAS DE MEJORA.

DOCUMENTOS CONSULTADOS.

MARCO LEGISLATIVO

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

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

Se señalan a continuación aquellos más relevantes y actuales referidos a la igualdad entre mujeres y hombres y a la lucha de la violencia contra las mujeres:

ÁMBITO INTERNACIONAL.

- Las **Conferencias de la Mujer de Naciones Unidas**, ya desde 1985 (Estrategia de Nairobi) introducen ideas que apuntan a un enfoque de análisis más global acerca de la situación de las mujeres y que cobraron más fuerza en la Plataforma de Acción de Pekín (1995) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekín+20).
- En el año 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas se acordó por consenso el documento **"Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible"** con la creación de una nueva agenda, a partir de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000.
- La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979** (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- La **Convención Internacional de Derechos del Niño y la Niña** (1989).

ÁMBITO EUROPEO.

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

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

- La **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local** (2006) por la que los gobiernos locales y regionales se comprometen a utilizar sus competencias y a cooperar en favor de una mayor igualdad.
- La **Carta de la Mujer** (2010) que fue aprobada por la Comisión Europea para reforzar el compromiso en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea y también en el resto del mundo y subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas.
- El **Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica** del año 2011 y ratificado por el Estado Español en 2014.

- El **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, aprobado por la Comisión y que da continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.
- El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**, del Consejo de la Unión Europea, pretende dar un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada "Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador".
- El **Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020**, aprobado por la Comisión Europea, en el que se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, y la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

ÁMBITO ESPAÑOL.

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

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

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

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

- **La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** derogada por la LF 17/2019.
- **La Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista** derogada por la LF 14/2015.
- **La Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente que propone la inclusión en los procedimientos de elaboración de los proyectos de Ley Foral de un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo.**
- **El I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.**
- **El Documento de Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra 2011.**
- **La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.**
- **La Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+s.**
- **El III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra de 24 de noviembre de 2017.**
- **La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.** Aprobada en el Pleno del Parlamento de Navarra el 28 de marzo de 2019.

Todo este cuerpo legislativo y normativo afecta a la política local y desde el **AYUNTAMIENTO DE HUARTE** se propone dar respuesta a las obligaciones que se expresan con la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad y un Protocolo local de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres. Este diagnóstico aportará las claves para el diseño de ambos documentos que deberán dar respuesta a la realidad que se identifique en el mismo.

PROCESO DE ELABORACIÓN

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

Los principios metodológicos que se han expresado en la presentación han definido un diseño en el que se integran diferentes técnicas para facilitar la participación de diferentes grupos de población. Se valoraba como necesaria la recogida de opiniones de:

- Representantes políticos.
- Personal técnico: profesionales de las áreas municipales, centros educativos y centro de salud.
- Ciudadanía: mujeres usuarias de los servicios sociales, jóvenes y miembros de asociaciones (de mujeres y de otro tipo).

Se buscaba un acercamiento al conocimiento de cómo se viven en Huarte las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres y la violencia contra las mujeres. Se partía de la percepción de que éste es un asunto muy complejo y que debería ser abordado desde diferentes posiciones y miradas.

Este proyecto se ha iniciado de manera simultánea a la recuperación del Servicio de Igualdad en el Ayuntamiento de Huarte. Esto ha supuesto tanto una **oportunidad** como un **obstáculo**.

EL DIAGNÓSTICO: UNA OPORTUNIDAD PARA DARSE A CONOCER Y PARA CREAR ESPACIOS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.

La elaboración del diagnóstico permitía al Servicio de Igualdad darse a conocer tanto a nivel político y técnico como ciudadano presentando una estrategia de trabajo en la que se da prioridad y protagonismo a la ciudadanía y, también, permite visibilizar el compromiso con la igualdad de la administración local.

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

LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS SON COMPLEJOS EN SU ORGANIZACIÓN Y PRECISAN DE LA CONFIANZA DE LA CIUDADANÍA.

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

En este caso no se contaba con un conocimiento previo, por parte del Servicio de Igualdad, de "personas clave" con las que se pudiera contactar para facilitar la aplicación de las técnicas. Además, el hecho de que el Ayuntamiento de Huarte hubiese interrumpido el Servicio de Igualdad a lo largo de los últimos 8 años había creado en la ciudadanía la sensación de falta de compromiso real por parte del Ayuntamiento y de desconfianza hacia la concreción de las políticas. Esto ha supuesto un intenso trabajo por parte de la Agente de Igualdad para la presentación del proyecto y la captación de agentes y ciudadanía a consultar.

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

MAPA DE ACTORAS Y ACTORES PARTIPANTES.

Se presenta a continuación el mapa de actoras y actores que han participado en este diagnóstico y las técnicas utilizadas en cada caso para la obtención de información:

NIVEL	ACTORAS Y ACTORES	TÉCNICA
POLÍTICO	Responsables políticos municipales	Cuestionario
TÉCNICO	Agente de Igualdad	Entrevista Cuestionario
	Personal técnico municipal	Cuestionario
	Personal técnico de Servicios Sociales	Cuestionario
	Personal técnico municipal Personal sanitario y docente	Sesión grupal
	Consejo de Igualdad y mujeres Coordinadora intercultural	Sesión grupal
CIUDADANO	Asociaciones	Cuestionario
	Jóvenes del Ugazte	Sesión grupal
		Panel

Se había previsto el desarrollo de una sesión grupal con mujeres usuarias de los Servicios Sociales pero no se ha podido organizar dada la dificultad para convocar a mujeres que han sido atendidas en los servicios de atención para mujeres víctimas de violencia de género.

Los datos de participación han sido los siguientes:

ACTORAS/ES	TÉCNICA	MUJERES	HOMBRES	PROCEDENCIA
Responsables políticos	Cuestionario	1	-	EH Bildu
		-	1	EH Bildu
		-	1	Cambiando Huarte
Personal técnico de las entidades locales Profesionales sanitarios Personal docente	Sesión grupal	1	-	Agente de Igualdad
		1	-	Técnica de Euskera
		1	-	Técnica de Educación. Servicios Sociales
		1	-	Técnica de Juventud
		1	-	Técnica de Cultura
		2	-	Escuela Infantil. Educadoras
		1	-	Centro educativo. Jefa de Estudios
		1	-	Centro educativo. Coordinadora.
Coordinadora Intercultural	Cuestionario	-	1	Alguaciles
		2	-	APyMA Virgen Blanca
		1	-	Comparsa de gigantes y cabezudos
Consejo de Igualdad Mujeres de Huarte	Sesión grupal	4	-	Asociación Andre Mari
		1	-	Comparsa de gigantes y cabezudos
		2	-	Vecinas de Huarte
Jóvenes	Sesión grupal	3	-	Jóvenes del Ugazte
	Panel	24		Centro Juvenil
TOTALES		23	3	
(25 +12) 49				

Han participado 49 personas de los diferentes niveles: político, técnico y ciudadano a través de las técnicas adaptadas a las posibilidades y formas de participación de cada uno de los grupos. Han sido 23 mujeres y 3 hombres, además de aproximadamente 24 jóvenes (mitad chicos y mitad chicas) de los7as que se ha obtenido información a través de la técnica aplicada (un panel en el Centro Juvenil).

En la propuesta de diseño de este proyecto se había previsto una participación más amplia de la ciudadanía pero, por los obstáculos mencionados anteriormente, no fue como se esperaba. Aún así las personas participantes han aportado una valiosa información que nos permite aproximarnos al objeto de diagnóstico: la igualdad entre mujeres y hombres y la violencia contra las mujeres en Huarte.



Las aportaciones de los grupos se incluyen, en ocasiones de manera textual, a lo largo del documento citando la fuente según la siguiente nomenclatura:

ACTORES Y TÉCNICAS	NOMBRADO COMO...
Responsables políticos. Cuestionario.	<i>Responsables políticos.</i>
Personal técnico municipal. Cuestionario.	
Personal técnico municipal. Profesionales sanitarios y personal docente. Sesión grupal.	<i>Personal Técnico.</i>
Personal técnico de Servicios Sociales. Cuestionario.	
Consejo de Igualdad y mujeres	
Coordinadora intercultural	<i>Ciudadanía.</i>
Asociaciones. Cuestionario.	
Jóvenes de los Centros juveniles. Sesión grupal.	<i>Chicos. Chicas.</i>

CONTEXTO TERRITORIAL Y DEMOGRÁFICO

HUARTE es un municipio situado en la zona central de Navarra, concretamente en la Cuenca de Pamplona al Nor-este de la capital con una superficie de 3,7 km². Se encuentra muy próximo a la capital de la comunidad, Pamplona, formando parte del área metropolitana de la misma, concretamente a 5,6 km. como se puede apreciar en el mapa:



La **POBLACIÓN** de Huarte registrada en el año 2018 ha sido de 7.014 habitantes, con la siguiente distribución por sexo:

POBLACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Nº de habitantes	3.472	3.542	7.014

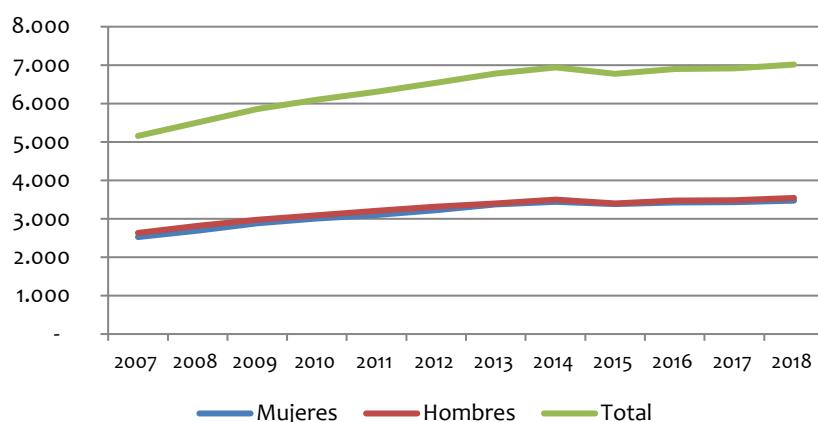
Datos de población de Huarte por sexo. 2018.

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Nastat. Población por municipio, sexo y grupos de edad.

Datos definitivos. Año 2018.

El porcentaje de mujeres es de 49,5% y el de hombres, de un 50,5%. Esta diferencia se invierte respecto a la población total de Navarra, con un 50,5% de mujeres y un 49,5% de hombres.

La población de Huarte ha experimentado un leve y constante crecimiento en los últimos años. A pesar de un ligero descenso en el año 2015 se mantiene la tendencia de incremento de población, tanto de mujeres como de hombres que mantienen un ritmo paralelo, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:



Evolución de la población de Huarte. 2007-2018.

Elaboración propia a partir datos del Instituto de Estadística de Navarra. Nastat.

Población por municipio, sexo y grupos de edad.

La distribución según sexo y grupos de edad es la siguiente:

POBLACIÓN		TOTAL	Nº		%	
			MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
GRUPOS DE EDAD	0-15 años	1.714	818	896	47,7%	52,3%
	16-64 años	4.486	2.176	2.310	48,5%	51,5%
	65 y más años	814	478	336	58,7%	41,3%
TOTALES		7.014	3.472	3.542		

Datos de población por sexo y tramos de edad. 2018.

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Nastat. Población por municipio, sexo y grupos de edad.

Datos definitivos. Año 2018.

El porcentaje de mujeres y hombres de la población total es diferente si atendemos a los grupos de edad. En el grupo de 0 a 15 años las mujeres son un 47,7% y en el grupo de 16 a 64 años, de un 48,5%. Este porcentaje llega al 58,7% en la población de 65 años o más. Las mujeres están sobrerepresentadas en el grupo de más edad.

Según datos que aporta el Ayuntamiento de Huarte la población de 14 a 30 años es de 1.199 jóvenes, con un 53,5% de mujeres y un 46,5% de varones:

POBLACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Población entre 14 y 30 años	642	557	1.199

Datos de población de entre 14 y 30 años. 2018.

Fuente: Padrón municipal. Ayuntamiento de Huarte.

También es interesante observar la distribución de mujeres y hombres por edades, en comparación con los datos de todo el territorio de Navarra:

POBLACIÓN		HUARTE		NAVARRA	
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
GRUPOS DE EDAD	0-15 años	23,6%	25,3%	16,1%	17,2%
	16-64 años	62,7%	65,2%	62,3%	65,4%
	65 y más años	13,8%	9,5%	21,7%	17,4%
TOTALES		49,5%	50,5%	50,5%	49,5%

Datos de población (%) de Huarte y Navarra por tramos de edad y sexo. 2018.

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Nastat. Población por municipio, sexo y grupos de edad.

Datos definitivos. Año 2018.

Las mayores diferencias se observan en los grupos de población más jóvenes (0-15 años) y mayores (65 y más años). Se puede afirmar que la ciudadanía de Huarte es más joven que la media de Navarra, tanto mujeres como hombres.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados del **DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES** en el municipio de Huarte se organizan en función de los siguientes ejes:

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

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

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

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

Apertura, Participación, Responsabilidad, Eficacia y Coherencia.

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

Las políticas de igualdad locales para ser eficaces precisan de la concurrencia de todos los agentes que intervienen en el territorio y deben afectar a toda la acción municipal. Esto supone la inclusión de una mirada feminista en todas las políticas locales y que debe interpelar a todos los poderes públicos. Esto es lo que define como **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO** y que como se expresa en la web del Instituto Navarro de Igualdad⁴:

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

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

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

⁴ https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/

administración pública, para erradicar, desde su base, los elementos estructurales que hacen que se mantengan las desigualdades sociales entre ambos sexos —**cambio estructural**—".

En este apartado se propone indagar sobre las condiciones del Ayuntamiento de Huarte para el desarrollo de la Gobernanza y la aplicación de la perspectiva de género, tanto hacia dentro de la entidad, como en las acciones que dirigidas a la ciudadanía desde todas las áreas.

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

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	
<ul style="list-style-type: none">▪ Compromiso político con la igualdad.▪ Presencia de mujeres y hombres en el gobierno municipal.▪ Presencia de mujeres y hombres en la plantilla municipal.▪ Estructuras presentes en el municipio para trabajar la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none">▪ Medidas para la aplicación de la transversalidad en las áreas municipales.▪ Uso no sexista del lenguaje e imágenes.▪ Capacitación del personal municipal para el trabajo de igualdad.▪ Facilitadores y obstáculos para la aplicación de la transversalidad.

COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD.

El **Ayuntamiento de Huarte** inicia su recorrido en el desarrollo de políticas de igualdad en el año 2004. Una de las primeras acciones que se desarrolla es la elaboración del **I Plan de Igualdad** en el año 2006.

En el año 2007 se firma el **I Pacto Local por la Conciliación** que propone un marco para el compromiso desde la corresponsabilidad. El Instituto Navarro para la Igualdad propone a las entidades locales trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a la ciudadanía la conciliación de su vida familiar, profesional y personal. Se parte del convencimiento de que estas entidades tienen un papel fundamental en el diseño y desarrollo de las acciones, ya que son ellas las que visualizan las necesidades, establecen unos objetivos y acciones concretas y pueden poner en marcha un plan de trabajo realista.

En ese mismo año se acuerda integrar en la plantilla orgánica la figura de la **Agente de igualdad**, puesto en el que se mantuvo durante 2 años.

En el año 2010 se elabora el **II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Huarte**. Se diseñó un proceso participativo en el que se contó con la activa colaboración de personal técnico municipal, asociaciones y ciudadanía. Se firmó el 7 de septiembre de 2010. El inicio de la vigencia del Plan coincidió con la marcha de la Agente de Igualdad, por lo que el II Plan no llegó a desarrollarse.

El Ayuntamiento de Huarte ha continuado desarrollando actuaciones para la igualdad, pero sin un Servicio de Igualdad como referente. En el año 2017 se elaboró el **Protocolo Local de respuesta social e institucional ante agresiones sexistas en Huarte** en coordinación con los colectivos feministas de la localidad, Andre Mari y Pilpilean y con el "objetivo de evitar la improvisación y facilitar respuestas conjuntas y la implicación de toda la ciudadanía uhartearra en el rechazo a todas las violencias contra las mujeres".

A finales del año 2018 se recobra la contratación de una Agente de Igualdad y a principios de 2019 se aprueba en Pleno el **Plan de trabajo del Servicio de Igualdad** para el año 2019.

Una de las funciones destacadas que se asume desde este Servicio es la elaboración de este **Informe Diagnóstico de Igualdad y Violencia contra las mujeres**.

Las **POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE HUARTE** tienen ya 15 años de historia. Durante todo este periodo se han desarrollado distintas acciones con diferente intensidad. En la actualidad, tras casi 8 años sin estructuras que organizaran y dinamizaran el trabajo para la igualdad, se ha recuperado el Servicio de Igualdad con asignación de personal y con la finalidad de dar un impulso a las políticas municipales transversales y específicas para la igualdad.

El **personal técnico** consultado percibe sensibilización hacia el tema de la igualdad por parte de los y las representantes políticos, tanto a nivel foral como local e independientemente de su color político. Se reconoce el consenso social para el desarrollo de políticas y acciones para la igualdad y el trabajo realizado por el movimiento feminista que, en alguna medida, condiciona los discursos y acciones políticas.

"Al final, el tema de la igualdad, a los políticos, se ha convertido en un tema políticamente correcto". Personal Técnico.

"No es un tema que los políticos van a decir: Yo paso de eso. Porque no es políticamente correcto, entonces eso ya es un avance ¿No?". Personal Técnico.

Un indicador de la importancia creciente del trabajo por la igualdad que refieren es la incorporación de la figura de la Agente de Igualdad, casi 8 años después de su eliminación. Se considera que se ha dilatado en exceso la contratación ya que se ha encontrado con múltiples obstáculos relacionados con la visión que se tiene desde las y los representantes políticos hacia su figura. El trabajo para la igualdad, como otros desempeños en el campo de lo social, no se visibiliza al no poderse cuantificar y no parece rentable políticamente.

Las **mujeres y asociaciones** consultadas se muestran críticas con los planes de igualdad como instrumento de cambio. Han participado —en diferentes momentos— en la elaboración de planes y protocolos que posteriormente no se han llevado a cabo.

"Participó el pueblo mogollón (en el II Plan de Igualdad). Hombres, mujeres, pero estar horas en la Casa de Cultura haciendo... Y luego aquello se quedó en un armario". Ciudadanía.

Interpretan que en algunos momentos algunas acciones se proponen para justificar partidas presupuestarias, pero sin un interés real en aplicar políticas y/o medidas para la igualdad.

"Parece como que hay una partida de dinero que se tiene que gastar en Igualdad y dices: Se ha gastado. Y ya está. Se ha quedado ahí, ha quedado muy bonito y ahí está, en el armario. Eso es lo que no entendemos". Ciudadanía.

"Y luego pues eso, los planes de igualdad que se paga mucho dinero por un plan de igualdad y luego ahí se queda, no se hace". Ciudadanía.

Se echa de menos más relación con la ciudadanía, más trabajo a nivel de calle a un nivel más horizontal.

"Nosotras hemos echado en falta más a nivel de calle, el trabajo a nivel de calle... La cercanía... De lo que hace falta, eso no lo hemos tenido". Ciudadanía.

"Creemos que tiene que ser más participativo el Ayuntamiento con la calle, con lo que hace falta". Ciudadanía.

"Hemos visto muchas lagunas, nosotras ahí con el Ayuntamiento". Ciudadanía.

Aunque también se reconoce un cambio en el último periodo, marcado por iniciativas municipales y por el establecimiento de relaciones más horizontales con la ciudadanía.

"Con el Ayuntamiento, ahora empezamos a tenerlo, la cercanía un poco de lo que hace falta, de qué cosas se pueden hacer, no sé, que no sea tanto... Que no se vea la diferencia esa de poder". Ciudadanía.

Se identifica a la asociación de mujeres Andre Mari como el referente para el trabajo para la igualdad en el municipio y no tanto las acciones puestas en marcha directamente por el Ayuntamiento.

"Desde hace muchos años y ha sido el punto de referencia siempre en Huarte de la parte de igualdad. Yo creo que eso es lo más visible que hemos tenido siempre en el pueblo desde ese punto de vista". Ciudadanía.

"Yo creo que aquí siempre ha estado muy representado lo de igualdad (...) Muy desde el punto de vista desde Andre Mari". Ciudadanía.

Las y los **representantes políticos** consultados consideran que la incorporación de las políticas de igualdad en el programa de gobierno es un compromiso que se debe asumir en coherencia con los planteamientos democráticos y que debe ser uno de los ejes sobre los que bascule la acción municipal.

"En nuestro grupo político, es una de las columnas estructurales". Representantes políticos.

"Es pieza central de nuestro funcionamiento radicalmente democrático". Representantes políticos.

Este compromiso se concreta con el desarrollo de actuaciones como la contratación de la Agente de Igualdad, el apoyo a las dos asociaciones de mujeres del municipio o la elaboración del Protocolo Local de respuesta social e institucional ante agresiones sexistas en Huarte. También se ha incluido en ciertas ordenanzas la aplicación de medidas de acción positiva: familias monomarentales, violencia de género, Empleo Social Protegido, etc.

Las y los responsables políticos consultados expresan un *"unánime"* rechazo a la violencia de género y la necesidad de educar para la prevención. Se reconoce cómo progresivamente va estando más presente en todas las áreas municipales.

"Yo creo que cada vez está más presente en todas las áreas municipales y cada vez se tiene más claro que es un tema que se tiene que denunciar y salir a la luz, nunca silenciado". Representantes políticos.

El Ayuntamiento da lectura, en cada Pleno, a una declaración institucional de denuncia en fechas señaladas, como el 8 de marzo y el 25 de noviembre. Se reconoce que es una acción simbólica que contribuye a no silenciar el problema.

Pero se menciona que en la práctica las actividades de sensibilización son desarrolladas por las asociaciones Andre Mari y Pil Pilean.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL GOBIERNO MUNICIPAL.

La **Corporación Municipal** del Ayuntamiento de Huarte durante la legislatura 2015-2019 ha estado ocupada por 13 personas. Se refleja el detalle de la participación de los diferentes **partidos políticos** por sexo:

PARTIDO POLÍTICO	MUJERES	HOMBRES
EH Bildu	2	3
Grupo Independiente Huarte GIH	2	2
Geroa Bai	1	1
Cambiando Huarte/Uharte Aldatuz	0	1
Partido Popular	1	0
TOTAL	6	7

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

Las mujeres suponen un 46,2% y los hombres un 53,5% de los responsables políticos presentes en la Corporación Municipal.

El Ayuntamiento se organiza en **Comisiones de Trabajo**, en cada una ellas participan 6 vocales y una persona que ocupa la presidencia. A continuación se muestra el detalle por comisiones cargo y sexo:

COMISIONES MUNICIPALES	PRESIDENCIA		VOCALES	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1. Comercio e Industria	-	1	2	4
2. Cultura, Festejos y coordinación de asociaciones	1	-	5	1
3. Deportes	-	1	2	4
4. Educación	-	1	5	1
5. Euskera	1	-	2	4
6. Hacienda, Personal y Comisión especial de Cuentas	-	1	1	5
7. Igualdad	1	-	4	2
8. Juventud	1	-	5	1
9. Medio ambiente y Tráfico	-	1	1	5
10. Participación ciudadana	-	1	3	3
11. Política activa de vivienda y Cohesión social	-	1	5	1
12. Sanidad, Bienestar social y Tercera edad	1	-	4	2
13. Turismo y Hermanamientos	-	1	2	4
14. Urbanismo	-	1	1	5
TOTAL	5	9	42	42

Representación de mujeres y hombres en las Comisiones Municipales.
según cargo. Legislatura 2015-2019.

Las vocalías están ocupadas en un 50% por mujeres y hombres siendo totalmente paritarias. No sucede lo mismo en el caso de las Presidencias de las Comisiones, en las que hay un 35,7% de mujeres y un 64,3% de hombres.

Pero además del desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las presidencias es interesante fijarse en los ámbitos en los que ellas y ellos están presentes:

MUJERES Y HOMBRES EN LAS PRESIDENCIAS DE LA COMISIONES MUNICIPALES	
MUJERES	HOMBRES
2. Cultura, Festejos y Coordinación de asociaciones: mujer	1. Comercio e Industria
5. Euskera	3. Deportes
7. Igualdad	4. Educación
8. Juventud	6. Hacienda, Personal y Comisión especial de cuentas
12. Sanidad, Bienestar social y Tercera edad	9. Medio ambiente y Tráfico
	10. Participación ciudadana
	11. Política activa de vivienda y Cohesión social
	13. Turismo y Hermanamientos
	14. Urbanismo

Ocupación de las Presidencias de las Comisiones Municipales
según sexo. Legislatura 2015-2019.

Las mujeres ostentan la Presidencia de Comisiones dedicadas a ámbitos de intervención tradicionalmente asociados a los roles femeninos, como los cuidados y la atención a las personas o la gestión del ocio. En ningún caso ocupan áreas consideradas como "importantes" dentro de la organización municipal, como Hacienda o Personal y/o que manejan mayores presupuestos, como Urbanismo o Política activa de vivienda.

No se mantiene una presencia equilibrada en todos los cargos de responsabilidad política y se continúa con una segregación en función de los ámbitos de trabajo de las Comisiones. No se da respuesta positiva a los requerimientos legislativos expuestos en la Ley de Igualdad estatal:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local. (...) Se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

Así como en la Ley Foral de Igualdad entre mujeres y hombres:

Artículo 16. Representación equilibrada de mujeres y hombres.

4. Las Administraciones Públicas promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, entre otros.

5. Las Entidades Locales de Navarra, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, responderán también al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento, en conjunto, de las personas titulares de los órganos directivos que les corresponda designar.

El **personal técnico** comenta que, excepto en una legislatura, la alcaldía ha estado ocupada siempre por hombres. Su percepción sobre la composición de las Comisiones responde a la segregación horizontal en la designación de las presidencias. Se mantiene la percepción de desequilibrio en el reparto del poder político entre mujeres y hombres.

"Eso, y en política sí, en política está todo... A nivel político generalmente suele ser... Los cargos más... Las portavocías de los partidos políticos todo, todo, recae en hombres". Personal Técnico.

"Las comisiones importantes se las han llevado los hombres. Pues Hacienda, Urbanismo... ". Personal Técnico.

"Y luego están las sociales, educación, cultura, no sé qué, son todas de mujeres". Personal Técnico.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANTILLA MUNICIPAL.

La **plantilla** del Ayuntamiento de Huarte es de **43 personas**, de las que un 48,8% son mujeres y un 51,2% son hombres. Estos porcentajes coinciden con los que se presentan respecto a las administraciones locales de todo el Estado Español, pero presentan algunas diferencias respecto a los datos de Navarra, que muestra un porcentaje más elevado de mujeres. Esta información se recoge en la siguiente tabla:

ADMINISTRACIÓN	TOTAL	Nº		%	
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Estado Español	572.867	279.382	293.485	48,8%	51,2%
Navarra	7.522	4.223	3.299	56,1%	43,9%
Huarte	43	21	22	48,8%	51,2%

Plantilla del Ayuntamiento de Huarte, Comunidad Foral de Navarra y Estado Español por sexo. 2018.

Fuentes: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas Ministerio de Política Territorial y Función Pública. 2018⁵ y Ayuntamiento de Huarte.

⁵ Ministerio de Política Territorial y Función Pública. 2018. Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal Julio 2018. Subdirección General del Registro Central de Personal y Secretaría General de Administración Digital. Tomado de: www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/Bol_Semestral_201807.pdf

Es necesario completar los datos globales con el análisis de la ocupación de mujeres y hombres según los **puestos** que ocupan. La tabla siguiente recoge la información según los puestos que ocupan mujeres y hombres, en números absolutos, porcentajes y la brecha de género o Gender Gap⁶:

PUESTO	Nº		%		GAP
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	
Secretaria	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Interventor	-	1	0,0%	4,5%	-4,5%
Secretaria en funciones	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Oficial Administrativo	8	-	38,1%	0,0%	38,1%
Técnica de Igualdad	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Técnica de Euskera	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Técnica de Juventud	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Animadora	2	-	9,5%	0,0%	9,5%
Coordinadora de Deportes	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Monitora-Oficial Administrativo	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Técnica de Cultura	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Alguacil	-	4	0,0%	18,2%	-18,2%
Auxiliar Alguacil	-	3	0,0%	13,6%	-13,6%
Encargado Servicios Múltiples	-	2	0,0%	9,1%	-9,1%
Empleada/o Servicios Múltiples	1	10	4,8%	45,5%	-40,7%
Empleada/o Servicios Limpieza	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Empleado/a Servicios barredora	-	1	0,0%	4,5%	-4,5%
Conserje Colegio Público Virgen Blanca	1	-	4,8%	0,0%	4,8%
Servicios Múltiples Conserjería	-	1	0,0%	4,5%	-4,5%
TOTAL	21	22	100,0%	100,0%	0,0%

Puestos de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Huarte según sexo. 2018.

Fuente: Ayuntamiento de Huarte. Año 2019.

⁶ La **DIFERENCIA POR GÉNERO** (Brecha de Género o Gender Gap) nos aporta información de la distancia entre mujeres y hombres en relación a un aspecto concreto. En este caso, busca medir la diferencia por género en la ocupación de determinados puestos, es decir, la presencia de segregación vertical u horizontal.

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

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

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

Para poder ilustrar con más claridad las diferencias se ha hallado la **diferencia por género**. Esta se calcula hallando la diferencia de los porcentajes de mujeres y hombres en una determinada categoría profesional. Por ejemplo, nos indica que de todas las mujeres que están empleadas en el Ayuntamiento de Huarte, un 4,8% ocupa el puesto de secretaría. La diferencia este porcentaje respecto al de los hombres nos aporta la brecha de género (conocida en inglés como Gender Gap).

En el caso de la distribución de la plantilla nos aporta alguna información interesante:

- Las mujeres ocupan los niveles superiores excepto el puesto de intervención que está ocupado por un hombre.
- Las mujeres ocupan en exclusiva los puestos de administración.
- Los varones ocupan en exclusiva los puestos de alguaciles y auxiliares de alguaciles.
- La presencia de las mujeres es minoritaria en los puestos de empleadas y empleados de servicios.

A pesar del equilibrio global entre mujeres y hombres sí se observa un claro sesgo de género en la plantilla municipal en la que hay factores de feminización y otros de masculinización de determinados servicios.

La **plantilla** municipal de la **Escuela de Música** se encuentra claramente masculinizada, en la que un 75% son hombres, como se detalla en la siguiente tabla:

PUESTO DE TRABAJO	MUJE-RES	HOMBRES
Profesor de música (saxofón)	-	1
Profesora de música (clarinete)	1	-
Profesor de música (clarinete)	-	1
Profesor de música (flauta travesera)	-	1
Profesor de música (txistu)	-	1
Profesora de música (violín)	1	-
Profesora de música (acordeón)	1	-
Profesor de música (lenguaje musical)	-	1
Profesor de música (piano)	-	1
Profesor de música (trompeta)	-	1
Profesor de música (percusión)	-	1
Profesor de música (guitarra eléctrica)	-	1
TOTAL	3	9

Puestos de la plantilla de la Escuela de Música de Huarte según sexo. 2018.

Fuente: Ayuntamiento de Huarte. Año 2019.

El **personal técnico** plantea algunas hipótesis de las razones por las que las mujeres están menos presentes en los órganos de dirección del Ayuntamiento. Aluden a la socialización en roles diferenciados de mujeres y hombres como determinantes de su posición en un puesto de responsabilidad.

"Hay una parte que también creo que tiene que ver con lo educacional, que nos hace ser así ¿No? Y que... Igual si hubiésemos vivido en otro tipo de educación sería distinto ¿No?". Personal Técnico.



"Los roles que hemos asumido, sí por el género, sí". Personal Técnico.

Se comenta que los hombres tienen más incorporado un estilo de dirección desde la seguridad que les da su posición como tales. En cambio, las mujeres tienen una mayor tendencia a proponer métodos de trabajo más colaborativos, en los que se consulta o se delega con más facilidad y se muestra resistencia a adoptar estilos de dirección más jerárquicos. Se vive la responsabilidad con inseguridad a la hora de defender los propios argumentos y con un mayor cuestionamiento a la hora de tomar decisiones.

"Yo siento eso... sí, sí, en... Sobre todo, a la hora de trabajar en equipo... O sea, me parece que igual ellos tienen más integrado el tema de la dirección". Personal Técnico.

"Igual ¿eso no tiene que ver con cómo nos han educado? Pregunto. Por qué nos sentimos amatxos, por qué me siento que no tengo potestad para poder tomar una decisión, es que igual he sido educada inconscientemente para ser cuidadora, para no poder tomar decisiones". Personal Técnico.

"Pero sí que veo que a rasgos generales trabajamos de otra manera (...) Somos más colaborativas y... ". Personal Técnico.

Aunque no es una percepción homogénea.

"Yo esa percepción tampoco la tengo. No sé, conozco personas... conozco hombres y mujeres y he visto distintas formas de trabajar en ambos e independientemente del género. No sé, tampoco". Personal Técnico.

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

El municipio de Huarte dispone de diferentes **ESTRUCTURAS** para la aplicación de las políticas de Igualdad:

- **La Comisión de Igualdad.** Es un órgano político constituido por una presidencia política y representantes de los diferentes grupos políticos, en la que participa la Agente de Igualdad en calidad de Secretaria. En ocasiones se ha invitado a las asociaciones para algunas cuestiones puntuales, pero no intervienen en las decisiones municipales no están.
- Una **partida presupuestaria municipal** dirigida a acciones para la igualdad.
- **El Servicio de Igualdad**, que ha incorporado a una Agente de Igualdad en noviembre de 2018.
- **El Consejo de Igualdad**, compuesto por el Servicio de Igualdad y las asociaciones feministas del municipio. Se reúne de forma puntual para la coordinación de acciones en materia de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres, como las organizadas para el 8 de marzo, 25 de noviembre y prevención de violencia en las fiestas.

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

Dentro de la Red se organizan distintos grupos de trabajo: campañas (campañas conjuntas como el 8 de marzo, 25 de noviembre, fiestas o navidad); transversalidad (análisis de la producción normativa para realizar propuestas, cuestiones comunes de trabajo, líneas estratégicas, etc.); y comunicación y formación (necesidades formativas de las Agentes de igualdad y coordinación sobre las mismas con el INAI o la Federación Navarra de Municipios y Concejos).

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

El Ayuntamiento de Huarte ha puesto en marcha diferentes **INSTRUMENTOS** para la aplicación de la transversalidad que afectan a las prácticas de todas las áreas municipales:

- En el año 2010 se elaboró la **Ordenanza reguladora del uso de un lenguaje e imagen incluyente** para dar respuesta a los objetivos del I Plan de Igualdad y al artículo 14 de la Ley de Igualdad estatal (2007) tal como se expresa en su Exposición de Motivos:

"(...) con esta ordenanza se pretende evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo, sin violentar las normas gramaticales y responder a la iniciativa encaminada a familiarizar al personal de la administración del Ayuntamiento de Huarte con las estrategias no sexistas que posee la lengua y sensibilizarlo con los cambios que demanda la sociedad actual".

- En el año 2014 se modificó la **Ordenanza municipal reguladora de Subvenciones**, dirigida a grupos y asociaciones locales para la organización de actividades y proyectos en el ámbito de la cultura, educación, igualdad, euskera y juventud; y que incluye cláusulas sociales y de género:

Artículo 13. Además de los criterios específicos que sean fijados en las bases de la convocatoria, se consideran principios generales para el otorgamiento de las subvenciones, los siguientes:

(...)

j) Incorporación del enfoque medioambiental, social o de igualdad de género al proyecto.

- **Los Pliegos para la contratación de los campamentos urbanos** incluyeron cláusulas de género para dar respuesta a la Ley Foral de contratos que establece la obligatoriedad de que al menos el 10% de la puntuación sea sobre criterios sociales, entre los que se incluyen las cláusulas de género.

- Las áreas municipales que han aportado información para este informe hacen una **recogida de datos desagregados por sexo** (Cultura, Deporte, Juventud y Servicios Sociales), aunque no se dispone de información acerca de si esta estrategia se aplica en todas las áreas municipales.

- Otra acción que se ha propuesto en los primeros meses de 2019 es la elaboración de un dossier para la **incorporación de cláusulas de género en los contratos públicos**. El proceso para su puesta en marcha incluye su aprobación por Junta de Gobierno o Pleno y posteriormente se trabajará con las diferentes áreas municipales implicadas en su implementación.

Esta acción se propone para dar cumplimiento a diferentes directivas y leyes orientadas a la inclusión de cláusulas sociales y la transversalidad de las políticas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación pública:

- Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- Ley 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos de Navarra.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

Esta Ley aprobada recientemente incluye en su artículo 17 referido a la Contratación pública:

1. *Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.*
2. *Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional, podrán establecer condiciones especiales de ejecución de los trabajos objeto del contrato que celebren, relacionadas con la empleabilidad de mujeres, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, siempre en el marco de la legislación vigente en materia de contratación pública.*
3. *Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación foral de contratos públicos.*
4. *El órgano de contratación deberá establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que indiquen el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas valoradas en el expediente de contratación pública.*

Además de estos instrumentos formales, desde las diferentes áreas se están aplicando de manera no sistematizada diferentes **ESTRATEGIAS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD** en sus actuaciones.

El **personal técnico** que participó en la sesión grupal describió múltiples ejemplos de cómo incorporan la perspectiva de género en sus prácticas a partir de la concienciación personal y la reflexión sobre sus intervenciones, pero sin ninguna directriz municipal que marque objetivos y dé coherencia a las intervenciones.

Se citan algunos **EJEMPLOS** en los que sí se valora que se está trabajando desde la perspectiva de género, aunque no de una manera sistematizada:

- En el **Área de Juventud** se presta atención al equilibrio en la participación en los espacios de chicas y chicos y se proponen cambios en el uso de los espacios, en los contenidos de las actividades o en el monitorado para evitar la masculinización del espacio.
- En el **Área de Servicios Sociales** se ofrecen puestos de empleo social a las mujeres para fomentar su independencia económica y generar cambios en la estructura familiar. Se incluyen contenidos de igualdad y corresponsabilidad en las formaciones dirigidas a mujeres. En el taller de padres y madres se trabaja de manera transversal la influencia de la educación patriarcal en la crianza utilizando un método didáctico de transmitir estos contenidos basados en la práctica de la persona responsable de la acción.
- En las **programaciones culturales** se atiende a la presencia de mujeres en los contenidos de las actividades y se incluyen acciones para la conmemoración del 8 de marzo y el 25 de noviembre.
- En los **Centros Educativos** se han puesto en marcha diferentes iniciativas:
 - Se instauró el "día sin balón" y, posteriormente, la propuesta de juegos alternativos para contrarrestar el monopolio del espacio físico del recreo por parte de los chicos. Se organizan espacios de manera que se puedan desempeñar las niñas y los niños de manera igualitaria.
 - El trabajo en torno a cuentos con una mirada de género. Se introducen cuentos y canciones con valores de igualdad.
 - Se incluye en el currículo el trabajo sobre las emociones para que ambos, niños y niñas se sientan con libertad para expresar emociones.

- Otras actuaciones se dirigen a los padres, invitándoles a participar en las reuniones y que se involucren en la educación de sus hijas e hijas e intentando orientar ante comentarios que puedan coartar el desarrollo de los menores, tales como: "No, no, mi hijo no llora".

El **personal técnico** reconoce la imposibilidad de aplicar una secuencia lógica de reflexión-planificación-ejecución-evaluación debido a los ritmos de trabajo. Pero la incorporación de profesionales con formación y sensibilización en género en las áreas sociales y la intuición de las profesionales (del ámbito social) les facilita normalizar la perspectiva de género como un principio —no siempre consciente— que influye en las programaciones y, sobre todo, en los métodos de trabajo. Se percibe que sí se generan cambios pero muy lentamente.

"Yo siento que son goticas, que hacemos pues lo que podemos, dentro de nuestro ámbito". Personal Técnico.

La **población** consultada sí percibe que se incorpora la mirada de género en las actuaciones municipales. Se citan las programaciones del 8 de marzo o el 25 de noviembre; la atención a las letras de la música que se contrata; y la buena disposición a dar respuesta a las demandas de la ciudadanía.

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE E IMÁGENES.

En el Ayuntamiento de Huarte, como ya se ha mencionado, en el año 2010 se elaboró la **Ordenanza reguladora del uso de un lenguaje e imagen incluyente**.

Con la aprobación de esta ordenanza se impartió una formación para el manejo del lenguaje incluyente con fórmulas de lenguaje genérico y no siempre con el desdoblamiento de las palabras en dos géneros que, según se expresa, hace *"pesado"* el lenguaje.

Se ha implantado en todas las áreas y en la corporación municipal, aunque sigue siendo necesario recordar y refrescar su uso.

"Sí, una ordenanza de lenguaje e imagen incluyente. Que la gente no sabe ni que existe, pero bueno. Está colgado en la web". Personal Técnico.

En la actualidad se valora que es una práctica que ha empapado toda la vida interna municipal y que alcanza a todos los documentos y materiales que se elaboran, tanto los de uso interno, como los dirigidos a la ciudadanía.

"El equipo de gobierno también, lo tiene bastante interiorizado (...) Pues sí, siempre se les escapa alguna (...) Yo creo que lo tienen bastante, el discurso, lo cuidan. Necesitan un poco más, igual necesitan un poco más de formación, pero yo pienso que se cuida bastante". Personal Técnico.

"Yo cuido muy mucho el lenguaje incluyente, pero mucho, de hecho... Llevo las gafas moradas desde hace años... Les corrojo a casi todas ¿verdad?". Personal Técnico.

La revista municipal se elabora aplicando de manera rigurosa la Ordenanza reguladora del uso de un lenguaje e imagen incluyente. Además de la atención al lenguaje e imágenes se procura dar visibilidad a las mujeres y a los nuevos roles y estructuras familiares.

Entre la plantilla municipal, para el lenguaje verbal, se utiliza el euskera lo que facilita esta tarea, ya que no hay género femenino y masculino como en castellano.

En los centros escolares también se cuida de manera explícita el uso de un lenguaje incluyente, aunque no siempre es bien aceptado, pero se mantiene su uso.

La **ciudadanía** consultada reconoce el esfuerzo del Ayuntamiento para la elaboración de materiales sin imágenes ni expresiones sexistas.

"El tema del lenguaje, las imágenes... Por ejemplo, cuando se hace publicidad se tiene en cuenta". Ciudadanía.

Se mencionan algunos casos en los que se han hecho reclamaciones por el lenguaje en masculino utilizado en las instancias municipales o en cartelera, pero que ante la queja expresa de las asociaciones se corrigió con inmediatez. Igualmente se cuidan las letras de las canciones que se emiten en actuaciones de responsabilidad municipal evitando aquellas con contenidos machistas.

"Han rectificado y han intentado hacerlo bien". Ciudadanía.

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL PARA EL TRABAJO DE IGUALDAD.

Durante los últimos años —relacionado con el fallido desarrollo del II Plan de Igualdad—no se ha ofertado formación en igualdad para el personal municipal.

El **personal técnico** consultado reconoce que el proceso de elaboración de II Plan se constituyó en un espacio de aprendizaje de una mirada de género que han incorporado en todas sus actuaciones desde entonces. También se participó hace años en acciones formativas pero que se consideran escasas y a las que asistieron las áreas sociales y de administración, no la plantilla al completo.

El personal técnico que participó en la sesión grupal se mostraba muy sensibilizado con la igualdad y mencionó los ejemplos citados en el apartado anterior. Estas prácticas denotan interés por incorporar la mirada de género y capacitación para ponerlo en práctica.

Se explicita como una **propuesta de mejora** la posibilidad de crear espacios de reflexión sobre la práctica y poder deliberar sobre la manera de programar y de desarrollar los proyectos de intervención, que en la actualidad se hace de manera no sistematizada y sin una formación previa que facilite esta tarea. Se percibe que es necesario cuestionarse los valores en los que hemos sido educadas y educados para "reprogramarse".

"Yo como, como fui programada para no ser muy igualitaria y muy coeducativa, me estoy desprogramando y en la práctica diaria, o sea, a veces es pararte y decir: estoy reproduciendo aquí una serie de actitudes y de modelos que no. Por lo menos, ser consciente muchas veces de esa programación y decir: ¡No! Así no. Porque es que es verdad que es complicado". Personal Técnico.

"No te da. O sea, yo reconozco que no tienes un tiempo para decir: venga, se para el servicio y durante x días vamos a pensar cómo vamos a trabajar". Personal Técnico.

"Pero es verdad que a veces digo: Jo, igual haciéndolo desde otro... Con otra tranquilidad ¿Podría ser mejor? No sé". Personal Técnico.

El **personal político** consultado refiere su participación en acciones formativas puntuales como un taller de lenguaje inclusivo o una jornada de trabajo sobre igualdad en la Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC), así como la asistencia a actos de la Asociación Lunes Lilas de Pamplona. En general expresan que las personas responsables de la política municipal no disponen de la formación y capacitación para el diseño y desarrollo de políticas de igualdad.

"Yo creo que se necesitan más talleres, siempre vienen bien y nos pueden abrir los ojos hacia ciertas situaciones que nos pueden pasar desapercibidas". Representantes políticos.

FACILITADORES Y OBSTÁCULOS PARA LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD.

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

- Compromiso explícito del Ayuntamiento que se ha traducido en la creación de estructuras y elaboración de instrumentos para la transversalidad.
- Creación del Servicio de Igualdad con la incorporación de una Agente de Igualdad.
- Existencia de un Plan de trabajo con un componente estratégico.
- Personal técnico de áreas sociales sensibilizado y con formación (no formal) en género.
- Existencia de una Mesa Técnica.

Se han identificado algunos **OBSTÁCULOS** para la aplicación de la transversalidad de género en la acción municipal:

- Falta de formación de personal político.
- Mantenimiento de segregación horizontal en la plantilla municipal.
- Mantenimiento de desequilibrios en la asignación de las presidencias de las Comisiones de Trabajo.
- Falta de planificación en los servicios municipales, con momentos de evaluación y reflexión sobre las prácticas.
- Falta de herramientas para la aplicación de la transversalidad en todas las áreas municipales.
- Falta de participación de las áreas no sociales.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La finalidad de este apartado es presentar el diagnóstico de la violencia contra las mujeres en el municipio de Huarte. Con la intención de acotar el objeto de análisis nos remitimos a la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres que define el concepto de violencia contra las mujeres en los términos más amplios, incluyendo los 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 incluyen como manifestaciones de la misma la violencia en la pareja o de la ex pareja, las diferentes manifestaciones de la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, el matrimonio a edad temprana, concertado o forzado o la mutilación genital femenina.

Las que han sido abordadas en este informe han sido las siguientes:

- **La violencia en la pareja o ex pareja:** la violencia física, psicológica, económica o sexual ejercida contra una mujer por el hombre que es o ha sido su cónyuge o con el que mantiene o ha mantenido relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia, incluida su repercusión en los niños y las niñas que conviven en el entorno violento.
- **Las diferentes manifestaciones de la violencia sexual:** la violencia sexual contra mujeres y niñas incluye la agresión sexual, el abuso sexual, el acoso sexual en el ámbito laboral o educativo y el abuso sexual cometido en las esferas familiar, comunitaria, educativa, laboral, así como en el espacio público. En este estudio nos hemos ocupado de la violencia sexual que se comete en espacios públicos y de ocio y que adquiere diferentes formas como agresión sexual, abuso sexual o acoso sexual.
- **El feminicidio:** los homicidios cometidos en el ámbito de la pareja o expareja, así como otros crímenes que revelan que la base de la violencia es la discriminación por motivos de género, entendiendo por tales el asesinato vinculado a la violencia sexual, el asesinato en el ámbito de la prostitución y la trata de mujeres, los asesinatos por motivos de honor, el infanticidio de niñas y las muertes por motivos de dote.

Algunas **consideraciones previas** para la lectura de este apartado. Es preciso señalar la complejidad de la obtención de informaciones sobre la violencia contra las mujeres en la que nos encontramos con la siguiente casuística:

- Los datos no se recogen de manera homogénea por parte de los diferentes servicios y recursos y no hay coordinación para el intercambio de información entre ellos.
- Muchas manifestaciones de la violencia contra las mujeres no se denuncian ni se informan en los recursos, por lo que es imposible de cuantificar.
- No se puede identificar aumento de denuncias con aumento de la violencia contra las mujeres. Eso significa que las mujeres denuncian más pero no nos aporta información sobre la incidencia real.
- La identificación de qué es violencia contra las mujeres no está clara para algunas mujeres; por ello, si no se ve, no existe. No están claros los "límites" a partir de los cuales podemos hablar de violencia contra las mujeres.
- Los discursos de la población sobre violencia contra las mujeres están condicionados por la deseabilidad social, es decir, se responde en base a lo socialmente esperado o aceptado por lo que se constituye en un obstáculo para la identificación de discursos sinceros y realistas.

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

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Servicios y recursos para las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres.
- Incidencia de la violencia contra las mujeres.
- Conocimiento de la población de recursos y estrategias de atención a la violencia contra las mujeres.
- Identificación de la violencia contra las mujeres.
- Prevención de la violencia contra las mujeres.

SERVICIOS Y RECURSOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Desde los diferentes niveles de la administración: estatal, foral y municipal se han creado servicios y recursos para la atención a las mujeres víctimas de violencia⁷. En el municipio de Huarte dos son los **recursos principales** que se han identificado: los **Servicios Sociales de Base del Ayuntamiento de Huarte** y el **Servicio de atención integral a víctimas de violencia de género (EAIV)** dependiente del Instituto Navarro de Igualdad.

Además se pueden citar los siguientes servicios y recursos:

DEPENDIENTES DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD:

- Servicio de atención integral a víctimas de violencia de género (EAIV).
- Recursos de Acogida: Centro de urgencias, Casa de acogida y Pisos residencia.
- Servicio de atención jurídica a las mujeres (SAM).
- Programa de acceso a vivienda.
- Ayudas económicas: Ayuda de emergencia social para víctimas de violencia de género.
- Ayuda a víctimas de violencia de género con dificultades para la obtención de un empleo.

DEPENDIENTES DEL GOBIERNO DE NAVARRA:

- Centros de Salud.
- 112-SOS Navarra dependiente del Gobierno de Navarra.
- Policía Foral (Brigada Asistencial).
- Oficina Atención a Víctimas del Delito (OAVD). Servicio Social de Justicia de la Dirección General de Justicia del Gobierno de Navarra.
- Complejo Hospitalario de Navarra en Pamplona. Servicio de Ginecología y Servicio de Urgencias.
- Puntos de Encuentro Familiar (PEF).

⁷ La información completa se puede encontrar en la "Guía para profesionales. Protocolo de actuación conjunta ante la violencia contra las mujeres en Navarra" elaborada por el Instituto Navarro para la Igualdad en el año 2018.

DEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE INTERIOR:

- Guardia Civil.

DEPENDIENTES DEL GOBIERNO DE ESPAÑA:

- Teléfono 016 para la atención a víctimas de malos tratos por violencia de género del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- Servicio telefónico de atención y protección para víctimas de violencia de género. ATENPRO, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y gestionado por Cruz Roja.

DEPENDIENTE DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL:

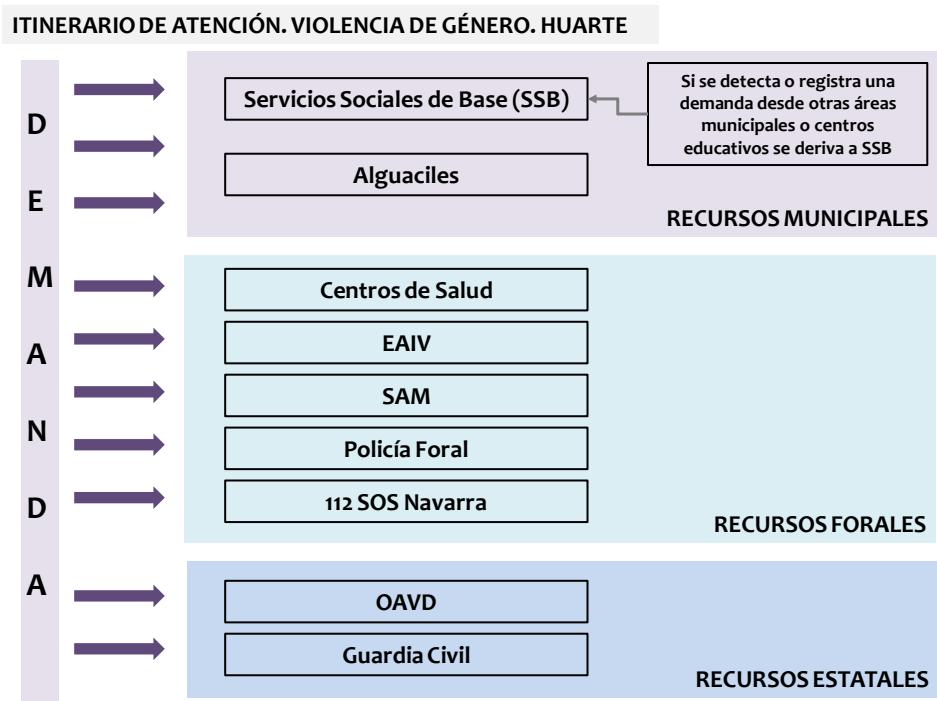
- Servicios Sociales de Base.
- Piso de Emergencia municipal para la atención de diversas necesidades sociales entre las que se contempla a las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres.
- Servicio de Igualdad.
- Alguaciles.

OTRAS ENTIDADES:

- CÁRITAS.
- Asociación Andre Mari .

Se ha generado una amplia cartera de servicios desde diferentes instituciones que no siempre trabajan de manera coordinada. Para la elaboración de este informe ha sido compleja la comprensión del entramado de recursos y relaciones por el escaso conocimiento entre los diferentes servicios.

La **primera demanda** de las mujeres se puede hacer directamente a cualquiera de los siguientes recursos, en función del tipo de solicitud:



Este es el mapa de servicios y recursos organizados en función de su dependencia orgánica:



A continuación pasaremos a aportar información de aquellos servicios y recursos que han sido mencionados por el personal consultado para la elaboración de este informe.

SERVICIO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (EAIV).

El **SERVICIO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (EAIV)** es un servicio especializado —creado en diciembre de 2016— que tiene como finalidad informar, derivar y atender de manera integral a las mujeres en situación de violencia de género. Está dirigido a mujeres en situación de violencia de género o en riesgo de estarlo, así como las personas bajo su responsabilidad, que residan en el ámbito de actuación de las Áreas de Servicios Sociales de Tudela, Estella, Tafalla, Comarca de Pamplona, Noroeste y Noreste.

Tal como se expresa en la web informativa del servicio:

"Los equipos de atención y recuperación darán respuesta de manera integral a las necesidades de las mujeres que se encuentran en esta situación. Tales necesidades pueden ser de información, asesoramiento e intervención psicosocial; también se abordarán los aspectos legales, laborales, económicos, de salud y protección que requiera su situación y la de la unidad familiar a su cargo. Este servicio se prestará a las mujeres tras su salida de los recursos de acogida, así como a aquellas otras que sin ser usuarias de estos recursos, lo soliciten, independientemente de que se haya dictado a su favor una orden de protección o de que hayan interpuesto una denuncia por la situación de violencia de género padecida".

Las actuaciones que incluye son:

- Valoración de la persona usuaria y su entorno. Diseño de plan personalizado de atención, que comprende atención social y psicológica.
- Atención grupal.

El acceso a los Equipos de Atención Integral de Víctimas de Violencia de Género puede realizarse de diferentes maneras:

- Por derivación desde el Servicio Social de Base de la zona de residencia de la mujer afectada.
- Por derivación desde los recursos de acogida para víctimas de violencia de género del Gobierno de Navarra.
- Por derivación de otros profesionales (salud...)
- A través de la demanda de la propia mujer de forma presencial en las oficinas.

RECURSOS DE ACOGIDA: CENTRO DE URGENCIAS, CASA DE ACOGIDA Y PISOS RESIDENCIA.

Los **RECURSOS DE ACOGIDA** se crearon para proteger y atender a aquellas mujeres en situación de violencia de género que se ven forzadas a abandonar su domicilio habitual y donde además de acogida se presta acompañamiento y seguimiento individualizado dirigido a lograr la normalización de su situación personal. Los Recursos de Acogida son tres:

- Centro de urgencias para mujeres víctimas de violencia de género.
- Casa de acogida para víctimas de violencia de género.
- Pisos residencia.

Ante la denuncia de una mujer la brigada especializada traslada a la mujer y/o a sus hijas e hijos al Centro de urgencias para mujeres víctimas de violencia de género.

El **CENTRO DE URGENCIAS** es un servicio especializado que facilita el acogimiento inmediato y temporal a las mujeres que están en situación de violencia y, en su caso, a sus hijas e hijos menores convivientes, para garantizar su

seguridad personal. La estancia es de una semana prorrogable a un mes. Es un servicio gratuito que se presta las veinticuatro horas todos los días del año.

La CASA DE ACOGIDA es un alojamiento de media estancia para la recuperación de las mujeres que han sido sometidas a situaciones de violencia y para las personas menores a su cargo. Ofrece un tratamiento integral de atención y/o de recuperación que abarque aspectos psicológicos, sociolaborales y jurídicos y favorezca el empoderamiento y la plena autonomía de las mujeres y, en su caso, la recuperación de sus hijos e hijas convivientes. Es un servicio gratuito y el tiempo de estancia es de seis meses, prorrogables.

Los PISOS RESIDENCIA son un recurso residencial gratuito, que prolonga el plan de intervención integral llevado a cabo con las mujeres durante su estancia en la Casa de Acogida. Tienen como finalidad facilitar la incorporación social de la mujer, y de sus hijas e hijos menores, y que pueda continuar su vida de forma autónoma e independiente libre de violencia. El tiempo de estancia es de un año. Dicho plazo puede ampliarse, a criterio técnico por períodos de 6 meses hasta el segundo año.

SERVICIO DE ATENCIÓN JURÍDICA A LAS MUJERES (SAM).

El **SERVICIO DE ATENCIÓN JURÍDICA A LAS MUJERES (SAM)** es un servicio establecido en toda la Comunidad Foral. Facilita de manera gratuita un servicio de información y asesoramiento a las mujeres, así como de acompañamiento y asistencia jurídica antes de la interposición de la denuncia y durante todo el procedimiento o procedimientos judiciales y administrativos relacionados con la violencia contra las mujeres.

Realiza los siguientes servicios:

- Servicio de Asistencia de Guardia Permanente Localizada.
- Servicio de Asesoramiento Generalizado.

OFICINA DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DEL DELITO (OAVD).

La **OFICINA DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DEL DELITO (OAVD)** es un servicio dependiente del Servicio Social de Justicia de la Dirección General de Justicia de Navarra. Presta atención en los ámbitos jurídico, social y psicológico a las víctimas de delito. Tiene definidos diversos protocolos de actuación:

- Protocolo de Atención Psicológica de Urgencia: 112.
- Programas Terapéuticos con Víctimas del Delito.
- Protocolo de Coordinación con el equipo de Psicólogas de Urgencia de Navarra.
- Protocolo de Actuación con las Órdenes de Protección.
- Protocolo de Intervención Social con Víctimas.

PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR (PEF).

El **PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR (PEF)** es un servicio del Gobierno de Navarra para hacer posible el contacto programado y las visitas entre progenitores y menores en un espacio neutral, con acompañamiento profesional, para aquellas familias inmersas en procesos de separación o divorcio, o que tengan menores en acogimiento familiar o residencial.

El PEF está dirigido a parejas que, al separarse, muestren cierta intolerancia al dolor que les produce este hecho, así como fuertes dificultades para entender la separación como un proceso; niños o niñas con claros riesgos ante la separación; y progenitores con claras dificultades en el ejercicio de la parentalidad. Presta un servicio de entrega y recogida de las y los menores y visitas supervisadas.

El acceso es través de la Subdirección de Familia y Menores de la Vicepresidencia de Derechos Sociales y de los Juzgados de Familia, de Violencia sobre la Mujer, de Primera Instancia, Juzgados Penales y Juzgados de Instrucción.

ATENCIÓN TELÉFONICA 016. ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE MALOS TRATOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, a través del número telefónico de marcación abreviada 016.



Es un Servicio telefónico gratuito y confidencial—que no deja rastro—en el que se ofrece información sobre: recursos sociales, ayudas económicas, acceso a alojamiento, orientación laboral, legislación en materia de extranjería y cuestiones legales de carácter civil (menores y familia) y penal.

ATENCIÓN POLICIAL: POLICÍA FORAL, GUARDIA CIVIL Y ALGUACILES.

En algunas ocasiones la primera atención es puesta en marcha por Policía Foral, Guardia Civil o Alguaciles del Ayuntamiento de Huarte.

La **POLICÍA FORAL** dispone de una Unidad destinada a investigar los delitos relacionados con la violencia contra las mujeres: la Brigada Asistencial del Área de Investigación Criminal. Este equipo está especializado en violencia contra las mujeres. Desde la Policía Foral se ponen a disposición de las mujeres dos dispositivos de protección que se prestan en función de la valoración policial de riesgo que se realice de cada situación:

- Plan Social de Ayuda a la Violencia de Género (PSAVG). El PSAVG es un sistema por el que las mujeres pueden avisar a la Policía Foral a través de su teléfono móvil. Cuando las mujeres, a través de su teléfono, activan la alarma, desde el Centro de Mando y Coordinación de la Policía Foral se moviliza inmediatamente a la patrulla más cercana a la señal de alarma. Este sistema puede ser controlado a través de GPS o PPS.

- Sistema de Protección Permanente o Escolta. Cuando el riesgo sea valorado como extremo por la Policía Foral y el Servicio Social de Justicia, existe la posibilidad de que las mujeres dispongan de un Sistema de Protección Permanente, mediante escolta privada.

La Brigada Asistencial, de la División de Policía Judicial, es la que atiende los asuntos relacionados con violencia contra las mujeres y la que instruye los correspondientes atestados. Son auxiliados, en su caso, por agentes de la División de Policía Científica y División de Protección y Atención Ciudadana. Su ámbito de actuación se extiende a todo el territorio de la Comunidad Foral.

La demanda para intervenir en un caso de violencia contra las mujeres puede proceder de diversas fuentes: de la propia víctima, SOS Navarra, Servicios Sociales, Centros de Salud, Centros Educativos, vecindario, familiares etc.

La **GUARDIA CIVIL** dispone de una red de alerta y respuesta inmediata ante los incidentes que pudieran afectar a cualquier víctima de violencia de género, la cual está formada por:

- El **Centro Operativo de Servicios** de la Guardia Civil (COS), donde se atienden las 24 horas del día todas las llamadas telefónicas de emergencias efectuadas por los ciudadanos al teléfono de la Guardia Civil 062. También se recibe en esta Central las comunicaciones efectuadas al teléfono de emergencias 112, así como las efectuadas a través de otros canales de comunicación y que puedan ser competencia de la Guardia Civil.
- Valorada la incidencia, es comunicada de inmediato a las patrullas de la Guardia Civil de servicio, las cuales despliegan y ejercen sus funciones en toda el área de responsabilidad de la Guardia Civil. Los integrantes de la patrulla de servicio adoptarán las medidas necesarias para atender la incidencia.
- De ser necesario actuaría el Equipo Mujer-Menor (EMUME), con formación específica y adecuada sobre la materia.

Los **ALGUACILES DEL AYUNTAMIENTO DE HUARTE** son, en ocasiones los agentes que intervienen en un primer momento. Tiene funciones de Policía Local: pueden efectuar traslados a centros de urgencias, juzgados, centros sanitarios, etc. También pueden hacer atestados y recepcionar denuncias y, en ocasiones, se les comunica cuando se dicta una orden de alejamiento. Según expresan su función es asesorar a la víctima en aspectos legales y protegerla y orientarla para poder derivar y/o dar salida a su situación.

Con frecuencia acuden ante una llamada y lo comunican a Policía Foral ya que este cuerpo dispone de más medios.

OTROS RECURSOS DE CARÁCTER PÚBLICO-PRIVADO.

CRUZ ROJA gestiona el Servicio Telefónico de Atención y Protección a las víctimas de la violencia de género (ATEN-PRO) dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Este servicio consiste en la entrega de un dispositivo móvil que permite a las víctimas de violencia de género entrar en contacto en cualquier momento con un Centro atendido por personal especializado en violencia de género. Además, ante situaciones de emergencia, el personal del Centro está preparado para dar una respuesta adecuada a la crisis planteada, bien por sí mismo o movilizando otros recursos humanos y materiales. Además, desde el Centro de Atención se contacta periódicamente con las usuarias del servicio con el objetivo de realizar un seguimiento permanente de su situación y acompañarlas en el proceso de recuperación integral.

CÁRITAS no desarrolla programas específicos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género. Pero pone a disposición de esta población recursos de alojamiento para personas en vulnerabilidad dentro del Programa residencias y pisos supervisados. Como se expresa en su web informativa⁸:

"Son recursos de corta, media y larga estancia que garantizan las necesidades básicas a personas solas, o familias, y donde posibilitamos los procesos de cambio necesarios para su futura incorporación social.

Las residencias y pisos supervisados son espacios al servicio de los procesos de acompañamiento. Estos ámbitos permiten incorporar al proceso de acompañamiento otros elementos educativos como es la convivencia dentro de un marco compartido".

Además en Huarte las mujeres víctimas pueden encontrar otro recurso más cercano y en un espacio de confianza: la **ASOCIACIÓN ANDRE MARI**. Es una entidad creada en el año 1998 y un referente en el trabajo para la igualdad en el municipio. Ofrecen asesoría jurídica e información a las mujeres que se acercan a demandarla.

"Ha habido bastante gente que ha acudido. Y lo único que se hace es ponerla en contacto con la abogada, que es a la que derivas y la que le informa. Pero sí que Andre Mari sí que ha sido punto de referencia para que la gente venga. A decirte pues estoy pasando por aquí, qué puedo hacer". Ciudadanía.

COORDINACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS.

Se pone de manifiesto la necesidad de dotar de organización a la relación entre los servicios. En la actualidad se puede dibujar un complejo mapa con múltiples relaciones, en el que no están claros —en todos los casos— los criterios de derivación.

Se pueden estar generando duplicidades o cuellos de botella que pueden revertir en una atención deficiente hacia las mujeres usuarias. Es preciso atender a las necesidades específicas de estas mujeres que generalmente cuando recurren a los servicios ya están muy dañadas y la administración no debe poner obstáculos en sus procesos de recuperación. El **PROTOCOLO LOCAL DE COORDINACIÓN DE LA ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES** debe explicitar y organizar los itinerarios de intervención y ofrecer a las y los profesionales de Huarte y también a la ciudadanía información clara de cómo acceder y qué recursos hay disponibles en cada caso. Todas y todos los agentes intervenientes deberán participar en la elaboración de un protocolo claro, no complejo, accesible y completo.

⁸ <https://www.caritaspamplona.org/services/programas-de-accion-social/>

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

La finalidad de este apartado es aportar información cuantitativa y cualitativa de la presencia de la violencia contra las mujeres en el municipio de Huarte.

La información cuantitativa proporcionada por las diferentes fuentes se completará, a lo largo de este informe, con información cualitativa obtenida a partir de la consulta de diferentes grupos de población.

LA VIOLENCIA EN LA PAREJA O EX-PAREJA Y FEMINICIDIOS.

Tal como se define en la "Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres"⁹ la violencia en la pareja o ex pareja se define como:

"La violencia física, psicológica, económica o sexual ejercida contra una mujer por el hombre que es o ha sido su cónyuge o con el que mantiene o ha mantenido relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia, incluida su repercusión en los niños y las niñas que conviven en el entorno violento".

y el feminicidio como:

"Los homicidios cometidos en el ámbito de la pareja o expareja, así como otros crímenes que revelan que la base de la violencia es la discriminación por motivos de género, entendiendo por tales el asesinato vinculado a la violencia sexual, el asesinato en el ámbito de la prostitución y la trata de mujeres, los asesinatos por motivos de honor, el infanticidio de niñas y las muertes por motivos de dote".

El Consejo General del Poder Judicial¹⁰ y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género¹¹ nos ofrecen en sus portales estadísticos información que permite aproximarnos a la incidencia de estas manifestaciones de la violencia contra las mujeres.

En la Comunidad Foral de Navarra se han realizado **1.887 DENUNCIAS** en el último año. El número de denuncias ha experimentado fluctuaciones desde que se inició el registro en el año 2009, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

AÑO	Nº DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO
2009	1.236
2010	1.470
2011	1.449
2012	1.333
2013	1.219
2014	1.328

⁹ Ibarrola Intxusta, Sara. 2018. Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres. Instituto Navarro para la Igualdad. Gobierno de Navarra.

¹⁰ Consejo General del Poder Judicial [<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Datos-penales-civiles-y-laborales/Violencia-domestica-y-Violencia-de-genero/Datos-sobre-Violencia-sobre-la-mujer-en-la-estadistica-del-CGPJ/>]

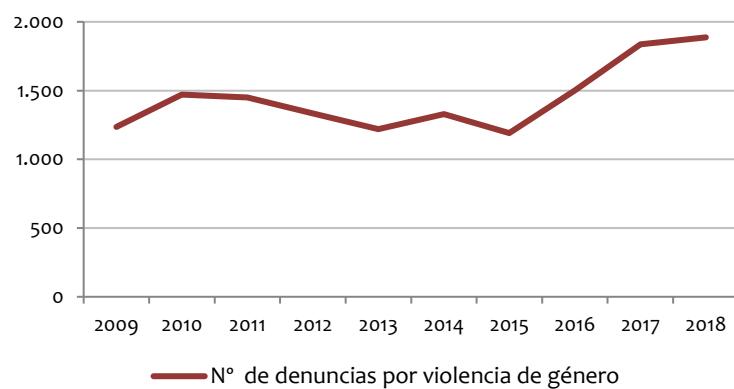
¹¹ Dependiente del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Portal Estadístico. [<http://estadisticasviolenciagero.igualdad.mpr.gob.es/>]

2015	1.191
2016	1.502
2017	1.836
2018	1.887

Número de denuncias por violencia de género en Navarra. 2009-2018.

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
Gobierno de España. Portal Estadístico.

Tras unos años de descenso este indicador muestra una ligera y sostenida tendencia al alza. El aumento del número de denuncias no supone directamente un incremento de la violencia de género, ya que puede estar mostrando que cada vez más se da el paso de interponer una denuncia ante casos que ya se estaban presentando.



Número de denuncias por violencia de género en Navarra. 2009-2018.

Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de la Presidencia,
Relaciones con las Cortes e Igualdad. Gobierno de España. Portal Estadístico.

El **ORIGEN DE LAS DENUNCIAS** ha sido diverso. Se presenta a continuación su distribución según tipo de denuncia y año:

TIPO DE DENUNCIA	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	%
Presentada directamente por la víctima	49	105	61	76	169	46	41	33	13	10	4,2%
Presentada directamente por familiares	1	2	3	7	0	1	7	1	1	7	0,2%
Atestados policiales- con denuncia de la víctima	944	1.136	1.138	1.008	775	1.049	888	1.212	1.373	1.328	75,1%
Atestados policiales- con denuncia familiar	25	23	8	97	44	2	7	5	13	13	1,6%
Atestados policiales- por intervención directa policial	102	41	58	15	75	31	76	103	225	265	6,9%
Parte de lesiones	97	112	152	108	145	174	137	126	169	228	10,0%
Servicios asistencia- Terceros en general	18	51	29	22	11	25	35	22	42	36	2,0%

Número de denuncias por violencia de género en Navarra según tipo de denuncia. 2009-2018.

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
Gobierno de España. Portal Estadístico.

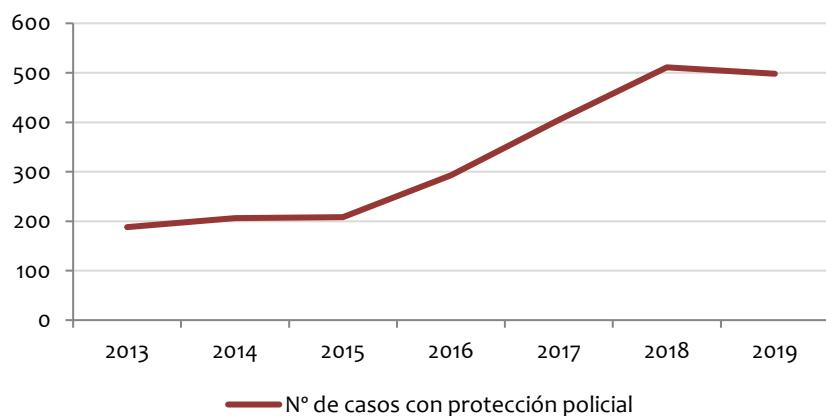
El mayor porcentaje de denuncias tiene su origen en atestados policiales iniciados directamente por la víctima: un 75,1%; seguido a gran distancia por el parte de lesiones y el atestado policial por intervención directa policial.

El número de casos a los que se ha asignado **PROTECCIÓN POLICIAL** ha sido elevado y ha experimentado un ascenso. En este momento, en el año 2019, se mantiene en 498 casos. Se puede ver la evolución en la siguiente tabla y gráfico:

AÑO	Nº DE CASOS CON PROTECCIÓN POLICIAL
2013	188
2014	206
2015	208
2016	293
2017	405
2018	511
2019 ¹²	498

Número de casos con protección policial en Navarra. 2013-2019.

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
Gobierno de España. Portal Estadístico



Número de casos con protección policial en Navarra. 2013-2019.

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Ministerio de la Presidencia,
Relaciones con las Cortes e Igualdad. Gobierno de España. Portal Estadístico.

¹² Registrado hasta el 31 de mayo de 2019.

También se registran las llamadas al número de **TELÉFONO 016** para la atención a víctimas de malos tratos por violencia de género. En la Comunidad Foral de Navarra se han registrado 694 en el último año. Se presenta la evolución desde el año 2007:

AÑO	Nº DE LLAMADAS PERTINENTES. 016
2007	161
2008	722
2009	776
2010	876
2011	824
2012	696
2013	652
2014	774
2015	836
2016	864
2017	853
2018	694
2019 ¹³	190

Número de llamadas pertinentes. 016 en Navarra. 2007-2019.

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Gobierno de España. Portal Estadístico.

La violencia en la pareja o ex pareja tiene múltiples y diversas manifestaciones que podemos calificar de graves, pero hay una de ellas que resulta más extrema y es la más visible: es el **ASESINATO DE LAS MUJERES** a manos de sus parejas o ex parejas.

¹³ Registrado hasta el 31 de mayo de 2019.

Desde 2003, año en que se inician los registros, han sido asesinadas 1.000 mujeres por violencia de género en todo el territorio español y 2 en la Comunidad Foral de Navarra. La siguiente tabla recoge la información desde el año 2003.

AÑO	MUJERES ASESINADAS	
	Estado Español	Navarra
2003	71	1
2004	72	1
2005	57	2
2006	69	0
2007	71	1
2008	76	3
2009	56	0
2010	73	0
2011	62	1
2012	52	0
2013	54	0
2014	55	0
2015	60	0
2016	49	0
2017	51	1
2018	47	2
2019¹⁴	25	0
TOTAL	1.000	12

Número de mujeres asesinadas en el Estado Español y Navarra. 2003-2019.

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Gobierno de España. Portal Estadístico.

¹⁴ Registrado hasta el 20 de junio de 2019.

Las mujeres asesinadas en Navarra tenían entre 10 y 60 años. El 75% de las mujeres tenía entre 21 y 50 años. Además se ha dado un caso de una mujer de entre 18 y 20 años y 2 mujeres entre 51 y 60 años. La distribución desde el año 2003 es la siguiente:

AÑO	TRAMO DE EDAD VÍCTIMA					TOTAL
	18-20 años	21-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	
2003	-	-	1	-	-	1
2004	-	-	-	-	1	1
2005	-	1	1	-	-	2
2007	-	1	-	-	-	1
2008	1	-	-	1	1	3
2011	-	1	-	-	-	1
2017	-	-	-	1	-	1
2018	-	-	1	1	-	2
2019 ¹⁵	-	-	-	-	-	0
TOTAL	1	3	3	3	2	12
%	8,3%	25,0%	25,0%	25,0%	16,7%	

Número de mujeres asesinadas en Navarra según tramos de edad. 2003-2019.

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Gobierno de España. Portal Estadístico.

Desde el año 2013 se ha empezado a registrar el número de **MENORES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**. En la Comunidad Foral de Navarra no se ha registrado ningún menor asesinado en este periodo, desde este año han sido 28 los menores que han sido víctimas directas de la violencia machista en todo el territorio español con la siguiente distribución:

AÑO	Nº MENORES VÍCTIMAS MORTALES
2013	6
2014	4
2015	5
2016	1
2017	8
2018	3
2019	1
TOTAL	28

Número de menores víctimas mortales en el Estado Español. 2003-2019.

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Gobierno de España. Portal Estadístico.

¹⁵ Registrado hasta el 31 de mayo de 2019.

El **AYUNTAMIENTO DE HUARTE** aporta información de los casos que se han registrado en el municipio durante los dos últimos años. Se han recibido datos de tres fuentes diferentes:

- El Servicio de atención integral a víctimas de violencia de género de la Comarca de Pamplona y Zona Norte de Navarra (EAIV).
- Datos de intervención policial: Policía Foral y Guardia Civil.
- Datos de los recursos de acogida.

No hay registros unificados por los que no se dispone de información acerca de si una misma mujer es atendida por los diferentes servicios. No son datos que se puedan sumar pero sí nos aportan información, no exacta, de la incidencia en el municipio.

El **SERVICIO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO** de la Comarca de Pamplona y Zona Norte de Navarra (EAIV) dependiente del Instituto Navarro de Igualdad es el recurso especializado preferente para la atención a mujeres víctimas de violencia en la pareja o ex pareja.

Se dispone de datos desde diciembre de 2016 que es cuando se pone en marcha dicho recurso:

- En el año 2017 accedieron 3 mujeres de Huarte.
- En el año 2018 se ha atendido a 5 mujeres de Huarte. Dos de ellas venían siendo atendidas desde 2017 y tres han accedido en 2018.

Los datos que se exponen a continuación son los referidos a las 5 mujeres en intervención:

- El **acceso al recurso** se hace por diferentes vías: 2 mujeres han accedido directamente, 2 derivadas del Centro de Salud y una desde los Servicios Sociales de Base.
- La **edad** de las mujeres se encuentra en el rango de 18 a 54 años. Una de las mujeres tiene entre 18 y 24 años; 2 mujeres entre 40 y 44 años y otras 2 mujeres entre 50 y 54 años.
- En cuanto al **país de origen** se informa de que 4 mujeres son de España y una de Bulgaria.
- Tres de las mujeres atendidas tienen hijas y/o hijos a su cargo.
- Acerca del **tipo de maltrato** que han sufrido las 5 mujeres se informa de que todas han referido maltrato psicológico, y en un caso además maltrato sexual y físico. Ninguna informa de haber sufrido maltrato económico.
- Las mujeres han presentado **denuncia** en 4 casos y se han redactado 3 **órdenes de alejamiento**.

A continuación,

se presenta la información para cada una de las variables registradas.

FORMA DE ACCESO	2017	2018
De forma directa	1	2
Desde SSB	1	1
Desde Centro de Salud	1	2
TOTAL	3	5

EDAD	2017	2018
18-24 años	0	1
40-44 años	2	2
50-54 años	1	2
TOTAL	3	5

ORIGEN	2017	2018
España	3	4
Bulgaria	0	1
TOTAL	3	5

CARGAS FAMILIARES	2017	2018
Con hijos/as a su cargo	1	3
Sin hijos/as a su cargo	2	2

TIPO DE MALTRATO	2017	2018
Psicológico	1	4
Físico y psicológico	1	-
Sexual, físico y psicológico	1	1
TOTAL	3	5

DENUNCIAS	2017	2018
Denuncia por maltrato	3	4
Órdenes de alejamiento	3	3

También se ha podido disponer de **DATOS DE INTERVENCIÓN POLICIAL** realizada por la Policía Foral y la Guardia Civil en el municipio de Huarte. Durante los últimos 3 años se ha solicitado su actuación en 29 ocasiones. Se muestra el detalle de sus intervenciones:

- Un 89,7% de las intervenciones han sido desarrolladas por la Policía Foral y un 10,3 por la Guardia Civil.
- El grupo de **edad** más presente es el de **mujeres** de entre 36 y 45 años, con un 41%, seguido de las mujeres de 26 a 35 años (17,2%) y las mujeres de 18 a 25 años (13,8%). También hay mujeres de edades inferiores: de 10 a 17 años (10,3%) y menores de 10 años (3,4%) y mujeres mayores: de 46 a 50 años (10,3%) y mayores de 50 (3,4%). La **edad de los hombres** mantiene una mayor dispersión. El mayor porcentaje se encuentra entre los hombres de 46 a 50 años (27,6%) seguido de los de 26 a 35 (24,1%) y los de 36 a 45 años (20,7%). Los hombres mayores de 50 años suponen un 13,8% y los menores de 18 años, un 3,4%.
- El **número de hijas y/o hijos** no ha sido documentado en 20 casos. En los que sí se dispone de información 4 mujeres no tienen criaturas, 3 mujeres tienen una y 2 mujeres, 2.

- El **tipo de relación** más frecuente es el de pareja actual, en un 51,7% de los casos y el de expareja, en un 34,5%. En un 10,3% el agresor ha sido otro conviviente y en un 3,4%, un familiar.
- El **país de nacimiento de las mujeres** es España en el 75,9% de los casos. También han solicitado intervenciones mujeres de otros países europeos (10,3%) y de Latinoamérica (13,8%). En cuanto a los **hombres**, un 86,2% son de origen español, un 10,3% europeo y un 3,4% africano.
- El **tipo de maltrato** causa de la intervención ha sido mayoritariamente físico y psicológico (51,7%). También se ha presentado violencia sexual (13,8%) y maltrato psíquico (6,9%). El quebrantamiento de las ordenes de protección ha motivado el 27,6% de las intervenciones.
- En algunas situaciones se ha requerido la intervención del **Servicio de Atención Jurídica a las Mujeres** (SAM). Esta información se ha empezado a registrar en el año 2018. En este periodo ha sido utilizado por 3 mujeres.

A continuación, se presenta la información para cada una de las variables registradas:

VÍA DE ACCESO	2016	2017	2018	TOTAL
Guardia Civil	1	2	0	3
Policía Foral	11	8	7	26
TOTAL	12	10	7	29

EDAD MUJERES	2016	2017	2018	TOTAL
Menores de 10	-	-	1	1
10-17	2	1	-	3
18-25	-	2	2	4
26-35	2	2	2	6
36-45	7	2	2	11
46-50	-	3	-	3
Mayores de 50	1	-	-	1
TOTAL	12	10	7	29
EDAD HOMBRES	2016	2017	2018	TOTAL
17-10	1	-	-	1
18-25	1	1	1	3
26-35	2	2	3	7
36-45	2	2	2	6
46-50	5	3	0	8
Mayores de 50	1	2	1	4
TOTAL	12	10	7	29

Nº DE HIJAS/OS	2016	2017	2018	TOTAL
Sin datos	12	8	-	20
0	-	-	4	4
1	-	-	3	3
2	-	2	-	2
TOTAL	12	10	7	29

RELACIÓN	2016	2017	2018	TOTAL
Pareja actual	4	6	5	15
Otros convivientes	3	0	0	3
Expareja	5	4	1	10
Familiar	0	0	1	1
TOTAL	12	10	7	29

TIPO DE MALTRATO	2016	2017	2018	TOTAL
Psíquico	-	2	-	2
Físico y psíquico	4	5	6	15
Violencia sexual	3	-	1	4
Quebrantamiento de orden de protección	5	3	-	8
TOTAL	12	10	7	29

PAÍS DE NACIMIENTO MUJER	2016	2017	2018	TOTAL
España	11	8	3	22
Europa	-	1	2	3
Latinoamérica	1	1	2	4
TOTAL	12	10	7	29

PAÍS DE NACIMIENTO HOMBRE	2016	2017	2018	TOTAL
España	11	9	5	25
Europa	1	-	2	3
África	-	1	-	1
TOTAL	12	10	7	29

Nº DE HIJAS/OS	2016	2017	2018	TOTAL
Sin datos	12	8	-	20
0	-	-	4	4
1	-	-	3	3
2	-	2	-	2
TOTAL	12	10	7	29

INTERVENCIÓN SAM	2016	2017	2018	TOTAL
Sin datos	12	10	-	22
Sí	-	-	3	3
No	-	-	4	4
TOTAL	12	10	7	29

La información que se aporta desde los **RECURSOS DE ACOGIDA** se refiere a las mujeres que han accedido al Centro de Urgencias, cuando acude policía asistencial y hay salida urgente del domicilio.

Desde el **Centro de Urgencias** informan de la atención a tres mujeres desde el año 2016, una cada uno de los años. Los días de estancia han sido de 7 días en un caso, 3 días en otro; y en el tercero, con dos ingresos uno de un día y el segundo de 15 días. En las tres atenciones el agresor ha sido su pareja que ha ejercido violencia psicológica en todos los casos y física y/o sexual en dos de ellos. Dos mujeres no han interpuesto denuncia, y una de ellas ha puesto denuncia con orden de alejamiento.

Referido a la salida de las mujeres del recurso, en un caso no se informa, en otro la mujer vuelve al domicilio con salida del agresor y, en el tercero, accede a un piso de emergencia del Ayuntamiento.

VIOLENCIA SEXUAL EN EL ESPACIO PÚBLICO.

La "Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres" amplía las manifestaciones y formas de la violencia contra las mujeres e incluye las **diferentes manifestaciones de la violencia sexual** que define como:

"La violencia sexual contra mujeres y niñas incluye la agresión sexual, el abuso sexual, el acoso sexual en el ámbito laboral o educativo y el abuso sexual cometido en las esferas familiar, comunitaria, educativa, laboral, así como en el espacio público".

Como ya se señalaba anteriormente en este estudio nos hemos ocupado de la violencia sexual que se comete en espacios públicos y de ocio y que adquiere diferentes formas como agresión sexual, abuso sexual o acoso sexual.

No se ha encontrado registros específicos de nuestro objeto de estudio ya que habitualmente no se denuncia o informan en los servicios públicos. De manera general se ha comenzado a abordar en el **"Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia**

contra las Mujeres en Navarra¹⁶ elaborado en 2018 por el Instituto Navarro para la Igualdad. Se ha recogido información de las víctimas de delitos contra la libertad sexual en las diferentes esferas familiar, comunitaria, educativa, laboral, así como en el espacio público.

Como se expresa en el citado Informe: "Se conoce, a través de los relatos de las mujeres que sufren violencia, que mayoritariamente la violencia sexual tiene lugar en el ámbito de las relaciones afectivas y no por parte de desconocidos y de manera inesperada. Precisamente en el ámbito de pareja este tipo de violencia, normalizada e invisibilizada es difícil de identificar y por tanto de denunciar. Partiendo de esta realidad, por primera vez en este informe incluimos un anexo específico para analizar con mayor detalle la violencia sexual a través de las denuncias interpuestas en instancias policiales, y que corresponde prácticamente en su totalidad con la violencia sexual que, como decimos, se identifica con mayor facilidad, la ejercida por agresores con los que las víctimas no mantienen ningún vínculo.

El número de denuncias por violencia sexual ascendió en 2018 a 134, lo que supone el 10,45% del total de denuncias.

La edad de las mujeres que denuncia es la que se recoge en la siguiente tabla:

EDAD	MUJERES	AGRESORES
Menor de 17	44	7
18-29	42	33
30-49	43	48
50-64	4	11
Menor de 65	1	10
Sin datos	0	25
TOTAL	134	134

Número de denuncias de violencia sexual según tramo de edad de las mujeres denunciantes y de los hombres agresores. Navarra. 2018.

Fuente: Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra. 2018.

¹⁶ Instituto Navarro para la Igualdad. 2018. Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra. Gobierno de Navarra.

Las denuncias por violencia sexual según vínculo de relación ha sido la siguiente:

RELACIÓN	DENUNCIAS	
	Nº	%
Pareja	4	3,0%
Ex pareja	8	6,0%
Familiar	17	12,7%
Otros	23	17,2%
Ninguna	80	59,7%
Sin datos	2	1,5%
TOTAL	134	

Número y porcentajes de denuncias de violencia sexual según tipo de relación con el agresor. Navarra. 2018.

Fuente: Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra. 2018.

Como se comentaba anteriormente la violencia sexual que se da en el contexto de la pareja o ex pareja y habitualmente no es objeto de denuncia. En coherencia con esto los datos nos refieren que en un 59,7% de los casos las denuncias son hacia agresores con los que no se mantiene ninguna relación.

Desde el Servicio Social de Justicia se informa que el inicio de actuación y/o apertura de expediente en la Sección de Asistencia a las Víctimas del Delito de Navarra se emprende única y exclusivamente con expreso consentimiento de la víctima, tanto si lo solicita ella misma como si es remitida por profesionales. El que una víctima tenga expediente abierto en la Sección se relaciona con la necesidad de realizar intervenciones desde las distintas áreas de asistencia (legal, social, pericial y terapéutica). Por lo tanto, una vez abierto expediente, el contacto con la víctima y su duración es muy variado, dependiendo de las necesidades de las víctimas y de las dificultades para su resolución.

En 2018 se han atendido 72 mujeres y niñas. Han sido 33 mujeres adultas víctimas de delitos contra la libertad sexual y 39 niñas por agresiones o abusos sexuales.

La atención a niñas ha experimentado un descenso del 4,88%; en cambio, en mujeres adultas el ascenso ha sido muy notable, con un 153,85% más. En menores es frecuente que los abusos hayan sido cometidos por familiares muy cercanos. También han sido atendidos 8 niños. Se constata pues, la mayor vulnerabilidad de las niñas frente a los niños.

No se dispone de datos referidos al municipio de Huarte pero sí se han recogido opiniones y percepciones del personal técnico y de la ciudadanía que confirma la presencia de esta manifestación de la violencia contra las mujeres en el territorio. Se aportan detalles en el apartado: "Identificación de la violencia contra las mujeres".

No se han obtenido datos cuantitativos de esta cuestión, ya que no es habitual que se hagan denuncias y/o registros de las mismas pero sí se han recogido comentarios que afirman la persistencia de este tipo de agresiones en el espacio público, fundamentalmente, en contextos festivos.

CONOCIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE RECURSOS Y ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Toda la población consultada conoce en mayor o menor medida la existencia de recursos y menciona algún "punto de entrada" desde el que solicitar ayuda. Es preciso tener en cuenta que las personas que han participado en este diagnóstico han sido personal municipal, que por su función conoce los recursos y servicios, y ciudadanía y asociaciones con alguna vinculación con los servicios municipales por lo que no se les considera representativos de la población general de Huarte.

El **personal técnico** refiere a los **SERVICIOS SOCIALES DE BASE** como el recurso de primera demanda al que consulta en caso de conocer algún caso de ser susceptible de ser atendido por los Servicios de Atención a la violencia de género. Algunas áreas —por sus propias competencias— conocen en mayor detalle la red de recursos, como Servicios Sociales y Alguaciles.

Se expresa la idea generalizada de que, desde cualquier servicio municipal, ante la sospecha o la demanda de atención se consulta o deriva a los Servicios Sociales de Base.

Las áreas municipales que intervienen con población infantil y adolescente participan en estructuras que facilitan la detección y que en algunos casos han intervenido, como desde el **PROGRAMA DE INFANCIA** y la **RED DE PROTECCIÓN AL MENOR**. También desde el **CENTRO EDUCATIVO** se ha hecho de puente ante una demanda de atención de una madre poniéndola en contacto con Servicios Sociales.

Desde el Servicio de **JUVENTUD** se percibe más viable la intervención con población adolescente ya que esta mantiene su red de relaciones. El hecho de que conserven personas de referencia con las que tienen vínculos de confianza puede facilitar la búsqueda de apoyos para identificar su situación y dejarse guiar y acompañar a recursos de ayuda.

"Entiendo que el tiempo y porque estará más aislada, porque ya no tienes tanto vínculo, entonces que me parece tan importante esa parte de red externa que tenemos las personas para sobrevivir, porque al final eso también forma parte de nuestra salud mental, para poder sobrevivir, que los adolescentes todavía lo conservan, que todavía no los han perdido, y que yo creo que eso ayuda mucho a romper la situación, a que busquen a alguien de referencia, se dejan guiar. Pues vete que te va a ayudar". Personal Técnico.

La **población** consultada refiere otros recursos. La percepción es que la **ASOCIACIÓN ANDRE MARI** se mantiene como recurso de referencia y al que sí recurren las mujeres. También el número de **TELÉFONO 112**, los **ALGUACILES**, el **CENTRO DE SALUD** y los **SERVICIOS SOCIALES**. Aunque se percibe que la población, en general, no conoce los recursos disponibles y no se maneja información concreta de qué pueden aportar y ante qué casos pueden intervenir.

"Se han hecho campañas, se han hecho folletos, donde se recogen todos los teléfonos, para llamar, dónde dirigirse... Pero claro, eso que ya llegue a todas... ". Personal Técnico.

"Pierden la casa y no pueden entrar, que eso no es verdad, o sea, hay una serie de organismos que la mujer tendría que saber, sobre todo si es una mujer maltratada, lo que pasa que muchas veces no se sabe tampoco". Ciudadanía.

RESPUESTAS DE LA POBLACIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se diferencian los recursos en función de las demandas de las mujeres. Cuando hay una agresión física sí se reconocen que se recurriría a los servicios del 112 o Alguaciles, pero en el caso de otros tipos de violencia menos explícitos no se conoce con claridad qué pasos se pueden dar.

"Pero aquí, por ejemplo, tú llamas al 112, y cuando llamas al 112, el 112 en seguida... Claro, el que más a mano está siempre es el alguacil, y el primero que te aparece, es de casa. Tenemos el teléfono de los alguaciles, si quieres algo les llamas y aparecen. Yo creo que en situaciones así igual es más rápido el 112 que empezar a buscar el teléfono del alguacil. (...) Sabes que el 112 luego lo coordina todo y llaman a los alguaciles que son los que más cerca están". Ciudadanía.

Se da importancia a que todas las mujeres puedan disponer de información sobre la existencia de recursos para las víctimas de violencia, aunque no se conozca en detalle la forma de acceso sí reconocen que es fundamental que se conozca dónde preguntar o informarse.

"Pues si te toca vas conociendo. Para mí que esto es como todo, o sea, sabes que hay recursos, sabes que el Gobierno de Navarra dispone de recursos, sabes que en Huarte hay recursos como Andre Mari... Pero bueno, si te toca, pues ya echaré mano". Ciudadanía.

Se identifica un obstáculo para el acceso a los recursos relacionado con los prejuicios hacia los Servicios Sociales. Este recurso mantiene el estigma de prestar servicios a población en dificultad social y no se conoce que desarrolle programas dirigidos a numerosos grupos de población y en muy diversas situaciones.

"Nunca es el primer recurso al que vas a echar mano (Servicios Sociales). Cuando llegas ahí es porque ya has estado en algún otro sitio y te han animado, pues aquí te van a ayudar o aquí te (...) Y el que ya conoce es porque le ha tocado". Ciudadanía.

"No, no, servicios sociales, es como, me has llamado pobre". Ciudadanía.

"Igual pues lo tenemos encasillado y todo el mundo no sabe que eso sirve para muchas más cosas". Ciudadanía.

El hecho de conocer los servicios y recursos para la atención de la violencia contra las mujeres es necesario, pero no suficiente para decidirse a actuar. Las estrategias que pone en marcha la ciudadanía están condicionadas por dos variables fundamentales: por el tipo de agresión y su visibilidad, y por la relación de cercanía/confianza con la mujer y/o el hombre agresor.

La población expresa que ante una agresión física en un entorno público, con una pareja no conocida, no se duda en intervenir y contactar telefónicamente con Alguaciles o 112. Pero cuando es una pareja conocida o del vecindario se mantienen precauciones. Se plantean dudas acerca de la eficacia de la intervención o denuncia, ante la posible negativa de la "pareja" a reconocer la existencia de problemas y, también, cierto temor a represalias. Parece que no se ha superado totalmente la idea de que la violencia en la pareja es algo que debe resolverse en el ámbito privado.

"Que cuando ocurre algo fuera, sacamos la cara a la mujer porque políticamente es lo correcto, ahora, cuando nos ocurre en el entorno, otras, es más difícil". Ciudadanía.

"Lo que sí, que cuando ocurre algo la gente ya llama (...) ya avisán, que eso está también muy bien porque antes parece que nos despreocupábamos más ¿No? Pero ahora parece que ya la gente en eso está más mentalizada. Si oye ruido en una casa, que hay bronca, se llama al 112 o quién sea que ocurre algo y para que bajen porque eso ya ha pasado". Ciudadanía.

"Entonces, sí que es cierto que, en esas situaciones, cuando estás hablándolo así, todos somos capaces de hacer muchas cosas, cuando luego realmente estás en la situación... Pues, muchas veces dices: Joder, y me voy a meter yo en este marrón". Ciudadanía.

"Ellos se van a quedar tan a gusto y la van a pagar conmigo ¿No?". Ciudadanía.

Aparece el hecho de ser un municipio pequeño en el que todas las personas se conocen como un obstáculo, en este caso, para dar algún paso e intervenir en la situación de violencia. El miedo a sentirse identificada como la persona que ha hecho una denuncia o a avisado a algún recurso es un freno para actuar.

"Yo creo que igual, yo creo que el miedo ese a... Al que ir a denunciar o ir a decir algo ¿No? También es un pueblo muy pequeño, donde todos nos conocemos y al final siempre se sabe quién ha levantado el dedo. Entonces yo creo que eso también te corta más a la hora de hacer determinadas cosas. Bueno, pues las ventajas y los inconvenientes de un pueblo". Ciudadanía.

Otra posición se adopta si la situación la presenta una mujer cercana con la que sí se tiene confianza. Aunque es cierto que en la práctica las mujeres que conviven en una situación de violencia en la pareja se suelen encontrar aisladas de su entorno familiar y de amistades. En este caso se reconoce que sí se actuaría invitando a reflexionar a la mujer sobre el sentido de la relación e intentando evidenciar cómo es su relación de pareja.

"Yo personalmente, si tuviera confianza le diría, si no, igual no. (...) Que tenga confianza con esa persona y que le diga: Oye, ya le vale a este tío ¿No? Que lo que te está haciendo... ". Ciudadanía.

"Esas situaciones, por ejemplo, sí que son más fáciles verlas desde fuera". Ciudadanía.

Se mantiene la sospecha de que una cosa son las manifestaciones contra la violencia y otra, muy diferente, cómo se actúa en la práctica. Se han recogido comentarios firmes de rechazo, pero no siempre se expresa la misma firmeza a la hora de plantearse la posibilidad de intervenir.

"Me parece que el comportamiento en general no es como predicamos, quiero decir". Ciudadanía.

Se reconoce, en general, un gran desconocimiento sobre cómo afrontar las situaciones de violencia tanto por parte de las mujeres jóvenes como de las mujeres mayores consultadas. Se atribuye a una falta de herramientas. En la práctica el tema de la violencia está muy presente en los medios de comunicación pero no se ha hecho pedagogía sobre las estrategias y comportamientos que se pueden desplegar para enfrentarse a una situación de este tipo y cómo abordarlo y orientarlo a la protección de la mujer víctima.

"O incluso ves una pareja que se están pegando o lo que sea y ¡puf!, pues igual en un momento no sabes cómo reaccionar; igual reaccionas bien, igual reaccionas mal, ¡es que no se sabe!". Ciudadanía.

"Yo veo muy difícil, por ejemplo, si tú ves que a una de tu cuadrilla o alguien cercano le está pasando algo así, ¿tú qué haces? No tienes herramientas suficientes como para ir al chico y decirle o ir a ella y decirle, pues es que... ". Jóvenes.

"Igual, ahora se sabe más en los jóvenes, pero no, o sea, yo creo que no sabes cómo afrontar eso y tampoco te enseñan, si te dan qué es la violencia de género y te viene una chica y te explica, pero no te ponen casos concretos de, yo qué sé, no sé... No te dan herramientas". Ciudadanía.

IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Las **mujeres** consultadas expresan un rechazo claro y firme hacia la violencia contra las mujeres. Aquí es necesario precisar que la población que ha participado ya tenía contacto con el problema de la violencia, ya fuera por su dedicación profesional en el ámbito de lo social, o por su participación en asociaciones o grupos que habían debatido sobre el tema.

La violencia contra las mujeres, según el discurso de la **ciudadanía**, se manifiesta de diferentes maneras. No se encuentra un discurso homogéneo. Se cita de manera predominante la violencia física en el entorno de la pareja. También se mencionan agresiones en el espacio público, sobre todo en los entornos festivos. En otros casos se citan situaciones de discriminación como la brecha salarial, la discriminación vertical y horizontal en el ámbito laboral...

Se mantiene un discurso ambiguo sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres. En un primer momento se expresa que —en su contexto inmediato— no está presente pero, de manera paralela, se reconoce que se siguen dando casos de la violencia más extrema.

"No sé, no siento como que hay una violencia, aparte de esas dos chicas... ". Ciudadanía.

"No sé, que tenemos la idea de la igualdad como muy superada y bueno, y tal. Y yo creo que no, porque aquí ocurre cualquier cosa... ". Ciudadanía.

Al hablar de la violencia en la pareja o ex pareja se remiten, en primer término a la violencia más extrema, es decir, al feminicidio, pero se reconoce en todos los discursos que esta concepción se está superando y hay que ampliar las manifestaciones que se identifican como violencia.

"La violencia de género todo el mundo lo asocia a pegar y ya cuando la mata o lo que sea, y no es eso, es que es cualquier cosa, al final, la violencia de género... y se sufre por eso". Jóvenes.

"Sí, el maltrato psicológico hay mucha gente que no lo ve como violencia: "corta, córtale tú" ya ves, es que no es tan fácil, igual esa mujer lleva años así y no es tan fácil, entran en una rueda que no". Jóvenes.

Se identifican con claridad diferentes manifestaciones de la violencia en la pareja o ex pareja, como la **VIOLENCIA PSICOLÓGICA** que mina la autoestima de las mujeres. Esta se refleja en expresiones cotidianas que tienen como consecuencia el control y aislamiento de la mujer, críticas y juicios negativos por parte de su pareja o ex pareja que —en público y en privado— restan valor a la mujer y la dejan en una situación de indefensión y dependencia.

"Es que tú conduces fatal, o sea, esas sutilezas que parecen que no son nada, pero que las hemos estado escuchando muchísimo tiempo, yo creo que aún se sigue haciendo lo mismo". Ciudadanía.

"Eres tonta para no sé qué, eres tonta para no sé cuántos... Y es que ya hasta te lo crees. Pues seré tonta". Ciudadanía.

"El problema es cuando, una persona controla a la otra, que normalmente siempre... Casi siempre es el hombre a la mujer y además es el plan destructivo de quitarle su personalidad, de quitarle la autoestima, de hacerle sentir que no vale nada". Ciudadanía.

"O te hace quedar mal delante de tus amigos". Ciudadanía.

Se reconoce la violencia psicológica como más difícil de identificar. En este contexto es relevante recordar lo que Luis Bonino define como **micromachismos**¹⁷. Se explican como comportamientos masculinos que buscan reforzar la superioridad sobre las mujeres, como pequeñas tiranías, terrorismo íntimo, violencia blanda, "suave" o de baja intensidad, tretas de dominación, machismo invisible o partícula "micro" entendida como lo casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia. Lo grave es que están en la socialización de hombres y mujeres y lo imperceptibles que resultan. De ahí su perversidad ya que "producen un daño sordo" y sostenido a la autonomía femenina que se agrava con el tiempo. Esto hace que sea complicada su identificación ya que al estar tan normalizados se entienden, en muchas ocasiones, como comportamientos habituales en las parejas.

"El maltrato psicológico es muy difícil de detectar... (...) A mí me parece el más peligroso". Ciudadanía.

"Realmente no sabemos diferenciar ni cuando te está haciendo algo a ti, porque ni siquiera ellos son conscientes". Jóvenes.

A la vez que se reconoce el efecto devastador que pueden provocar en las mujeres que lo sufren.

"Pero el maltrato psicológico, puedes llegar a hundir a una persona muchísimo más la vida que con una paliza". Ciudadanía.

"Todo lo estás haciendo mal... O a qué vas con esa, o fíjate... No sé, hay unas maneras de dinamitar la autoestima". Ciudadanía.

¹⁷ Citado en: Micromachismos, un machismo silencioso y sutil. Por Lula Gómez para Tinta Libre 2015. <http://www.mujeresen-red.net/IMG/pdf/Micromachismos.pdf>



Aunque se admite que es algo que podría suceder a cualquier mujer, incluso a las consultadas, se vive como algo lejano que le sucede a otras y aún se mantiene cierto nivel de culpabilidad hacia las mujeres que están en estas situaciones. Incluso de manera explícita se expresa que las mujeres son juzgadas por las propias mujeres de su entorno.

"Es que desgraciadamente sí, porque ves que las cosas no cambian y que ellos no son conscientes muchas veces y que yo creo que hay muchas actitudes, como pasan tan desapercibidas, en una situación no te das cuenta". Ciudadanía.

"Se sigue oyendo entre las mismas mujeres, es que fíjate la vida que lleva, cómo no le va a pasar si está provocando". Ciudadanía.

El **personal técnico** mantiene una percepción amplia de cómo se identifica la violencia contra las mujeres, pero se expresa que esa sensación no parece estar tan generalizada en la población.

"La parte más sutil, no sé si la tienen tan identificada". Personal Técnico.

Comparten la idea de que ciertos comportamientos vinculados con las relaciones de amor romántico se muestran normalizados y no se identifican como violencia psicológica, como es el caso de los celos y el control de la pareja.

"Sí que es cierto que luego hay muchas situaciones que se normalizan y por ejemplo el tema celos, es impresionante todavía lo metido que se tiene como: No, si a mí me gusta que sea un poco celoso". Personal Técnico.

También se han identificado manifestaciones de la violencia contra las mujeres como **VIOLENCIA SEXUAL**. Las chicas jóvenes reconocen que en su entorno, en ocasiones, se presiona a las chicas para el mantenimiento de relaciones sexuales con su pareja varón. Ante la continua insistencia e incluso el chantaje emocional las chicas se sienten "obligadas a ceder" sin que sea respetados su libertad y sus deseos. Ellas lo identifican como una violación.

"No, a mí no me parece bien. O sea, es que me da igual, aunque sea tu pareja no le puedes obligar, no, eso, está súper inculcado de que, aunque sea tu pareja tienes que ceder, no, o sea, al igual que dices... O sea, sí que es verdad que a la mujer se le obliga más que al hombre, o sea, si una mujer no quiere y la pareja está venga a insistir, va a ceder o se le va a obligar o se le va a violar a la mujer, pero si el hombre no quiere no se hace nada, y a mí me parece fatal, o sea, que porque sea el hombre sea el que tiene la colilla en esto, pues no, pues deja a la mujer que igual no quiere tampoco". Jóvenes.

"Pues sí que veo que usan mucho chantaje emocional y te montas... Como que te quiere hacer sentir mal". Jóvenes.

También se han identificado otras manifestaciones de la **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y FESTIVOS**. La Organización Mundial de la Salud¹⁸ considera violencia sexual: "Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo". Y determina comportamientos que pueden constituir coacciones, como el uso de grados variables de fuerza, la intimidación psicológica, la extorsión o las amenazas¹⁹.

El espacio público es vivido de diferentes maneras por mujeres y hombres. Las **mujeres** consultadas mencionan situaciones de **agresiones en espacios públicos**, como en los sanfermines o los bares, pero que no siempre se identifican como violencia de género. Se sigue asociando este término a comportamientos extremos y en el contexto de la pareja.

¹⁸ Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. 2011. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2011.

¹⁹ Organización Mundial de la Salud. Hojas informativas de la OPS/OMS sobre la violencia contra la mujer. Organización Panamericana de la Salud. 2013.

"Pero... Violencia de género, me parece... Por ejemplo, si yo estoy tomando un pote, tal, y viene un tío y ¡Rá! Me toca el culo. A ver, yo, por ejemplo, eh... Violencia de género... (...) Yo entiendo que va con ese pack, pero violencia de género me parece que es cuando es una violencia más extrema". Ciudadanía.

Las **mujeres** hablan de sensación de inseguridad, no consideran el espacio público como un espacio seguro para ellas. Demandan libertad para moverse y hacer un uso lúdico de los espacios públicos que en la actualidad los perciben como amenazantes.

"Las mujeres no estamos tranquilas por la calle según a qué horas porque... Nosotras queremos estar a cualquier hora en la calle y divertirnos, lo que pasa que, bueno, parece que estamos en riesgo ¿No?". Ciudadanía.

"Sí, pero... No puedes ir sola por ciertos sitios a tal hora. No puedes ir sola". Ciudadanía.

Estas condiciones las hacen moverse en estado de alerta y tener que ir controlando a las personas que caminan en su entorno.

"Igual un poco en la gente que te rodea, sí ha pasado algo en la gente de tu alrededor y, por ejemplo, eso sí tengo mucho miedo. A mí me ha pasado y gente de mi alrededor también, entonces pues yo sí que cuando voy estoy sola sí que voy mirando para atrás". Ciudadanía.

Se repite la percepción de que, finalmente, las causas de las agresiones se relacionan con comportamientos de las mujeres, como el hecho de salir en horarios nocturnos o a la vestimenta que puede provocar o incitar la agresión, pero no se cuestiona la conducta del agresor.

"Y luego nos critican a las mujeres ¿No? Porque has ido tarde o porque llevas minifalda, bueno". Ciudadanía.

También otras mujeres expresan que perciben Huarte como un espacio de seguridad, cosa que no les sucede en otros lugares que no son conocidos por ellas. El hecho de ser un territorio conocido parece ser un factor de confianza, pero se sienten intimidadas al tener que caminar por espacios no tan familiares.

"Yo en Uharte ando sola muchísimo y yo no siento miedo en Uharte. Igual me voy a otros sitios, sí que puedo sentir miedo a que me quiten la cartera o que... Y yo Uharte, la verdad es que es un pueblo que yo no siento miedo". Ciudadanía.

Las **chicas jóvenes** reconocen que en los espacios festivos se pueden dar conductas violentas por parte de los varones, pero se sienten respaldadas por el entorno o por la policía. Se ha normalizado el miedo a las agresiones en estos espacios, y se buscan las estrategias para poder desenvolverse con seguridad.

"No, y si hay alguna falta de respeto o algo, a la policía se corta rápido". Jóvenes.

"Yo hablo ya más entre los jóvenes que somos como muy... Si alguien le pasa algo de, no sé, pues da igual chico o chica, siempre se respalda mucho. Entonces a mí por esa parte me gusta". Jóvenes.

"Por lo menos más tranquilas". Jóvenes.

Ellas igualmente perciben Huarte como un espacio seguro.

"No tengo miedo de meterme en casas, no sé, es una cosa que en otros espacios igual, me daría no sé, pero aquí en Uharte, pues han pasado cosas y pasan cosas. Pero sí que es un espacio más seguro". Jóvenes.

Es un asunto sobre el que se han puesto en marcha iniciativas, como la elaboración de un "protocolo para fiestas" y se ha contado con apoyo de los establecimientos de hostelería de Huarte, algo que se considera muy positivo.

"De primeras nos apoyaron (los bares), entonces fue cómo, nos sentimos bien... restaurantes... ". Jóvenes.

A lo largo de este documento se ha puesto en evidencia la complejidad de acotar la violencia contra las mujeres, dadas sus múltiples manifestaciones y el cómo son vividas por las **mujeres** consultadas. Algunas de ellas, al recabar opiniones en este contexto también mencionan sentirse violentadas por la presión que sienten para someterse a un **IDEAL DE BELLEZA**, que como su propio nombre indica es inalcanzable y coarta la libertad de las mujeres.



"Jo, pues en la forma mismo de cómo tienes que ir siempre... Pues depilada porque... ¿No? Que ya no es una cuestión de gustos sino de que... Pues llevas unos pelacos y todo el mundo te mira o... O cosas así ¿No? O llegan momentos que dices: ¡Jo! Pues... Como que no ha cambiado ¿No? Como que te ves anclada en mogollón de años... ". Ciudadanía.

LAS CAUSAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Son diversas las causas de la violencia contra las mujeres que se identifican. Se reconoce la complejidad del fenómeno y subyace la idea de "no entender" cómo se puede llegar a esas situaciones de violencia. Se buscan argumentos o explicaciones alejadas de una visión más estructural que pueda implicar a toda la sociedad o alusiones a las influencias de otras culturas que se valoran como más machistas y que no han evolucionado tanto como la occidental.

Se habla del **INSTINTO DE LOS HOMBRES**, ligado a su mayor fuerza física y a su falta de razonamiento, que les hace sentirse superiores. Aunque de manera paralela se expresa *"No quiero decir ahora que todos los hombres son así"*. Ciudadanía.

"No recapacita, no piensa, o porque se siente superior o por la fuerza". Ciudadanía.

"Físicamente, siempre ha sido, el hombre siempre ha sido superior en ese sentido y se ha beneficiado en ese sentido". Ciudadanía.

También se reconoce la influencia de la **EDUCACIÓN** que se transmite a los niños basada en la agresividad (como en las competiciones deportivas) o el machismo que se transmite a través de la publicidad y en internet, concretamente en las páginas de pornografía.

Se habla de **OTRAS CULTURAS** como un elemento de influencia en el mantenimiento de la violencia contra las mujeres. Se maneja un concepto de cultura, que sitúa a "los otros", en cierta medida, como responsables de la pervivencia de comportamientos machistas y de control de las mujeres, concretamente se cita a las culturas latinoamericana, musulmana o gitana como influencias negativas en el municipio de Huarte.

"Y en otros van muy despacio. Y en otros, pues eso, ni han hecho el intento de avanzar, entonces claro, cuando te juntas... ". Ciudadanía.

"Porque para ellos es normal, vamos, eso, como la cultura musulmana, pues para ellos es normal. Y como es normal no ve... ". Ciudadanía.



Las **mujeres jóvenes** sí reconocen el **CARÁCTER ESTRUCTURAL** de la violencia contra las mujeres y cómo se ha normalizado su práctica en sus diversas manifestaciones. Esto lo interpretan como un obstáculo para los avances.

"Es que al final, es muy estructural, igual porque es historia, pero ves que es algo que siempre está ahí y que estamos viviendo ya como antes, entonces que es normal que si en casa lo ves, aunque sea una casa super progre o lo que quieras, es un sistema, entonces al final ¿por qué se da? Pues porque está construida así. Entonces veo difícil que se dejé de dar por completo, porque está todo pensado así". Jóvenes.

Expresan que los hombres no lo viven como un problema que les afecte a ellos. No se cuestionan porque quieren seguir manteniendo sus privilegios de varón en una sociedad machista, aunque no sea de una manera consciente.

"Con privilegios se está muy cómodo aquí". Jóvenes.

"Y dejar de admitir que estás de acuerdo con lo del macho, todavía no lo veo. Es que ni los que están más tranquilos". Jóvenes.

"Realmente no sabemos diferenciar ni cuando te está haciendo algo a ti, porque ni siquiera ellos son conscientes". Jóvenes.

Se reconoce que se sigue **CUESTIONANDO A LAS MUJERES** que han sufrido violencia. Se mantiene un doble discurso de culpabilizar al hombre agresor, pero también de sembrar dudas sobre las posibles culpas de la mujer agredida. Se cita el caso de "la manada" en el que se cuestionaba el comportamiento de la mujer, o en otro caso de asesinato en Huarte en el que se utilizaba como argumento su país de origen, o en otras ocasiones que se sigue cuestionando la forma de vestir.

"Eso, porque hay mucha hipocresía igual también ¿No?". Ciudadanía.

"Estamos cuestionando lo mismo de antes, que fíjate cómo iba vestida, es que se cuestiona lo mismo, en eso no hemos cambiado, por mucho que queramos, no hemos cambiado, es que iba con una minifalda, es que fíjate cómo iba, es que... Y entre las mujeres (...) y dices: No hemos cambiado mucho". Ciudadanía.

EL AMOR ROMÁNTICO.

El ideal del amor romántico se ubica en las raíces de la desigualdad y de la violencia de género. Como refieren desde Fundación Mujeres²⁰ el ideal romántico de nuestra cultura ofrece un modelo de conducta amorosa que estipula lo que "de verdad" significa enamorarse y qué sentimientos han de sentirse, cómo, cuándo, y con quién sí y con quién no.

Es este componente cultural, descriptivo y normativo, el causante de que se desarrollen creencias e imágenes idealizadas en torno al amor que en numerosas ocasiones dificulta el establecimiento de relaciones sanas y provoca la aceptación, normalización, justificación o tolerancia de comportamientos claramente abusivos y ofensivos.

En el marco de la investigación Detecta Andalucía²¹ se realizó una clasificación de mitos, falacias y falsas creencias acerca del ideal de amor romántico que se estructuran en 4 grupos:

Grupo 1: "el amor todo lo puede".

Grupo 2: "el amor verdadero predestinado".

Grupo 3: "el amor es lo más importante y requiere entrega total".

Grupo 4: "el amor es posesión y exclusividad".

²⁰ Fundación Mujeres. Coeducación y mitos del amor romántico. Fundación Mujeres. Boletín 93. 2011.

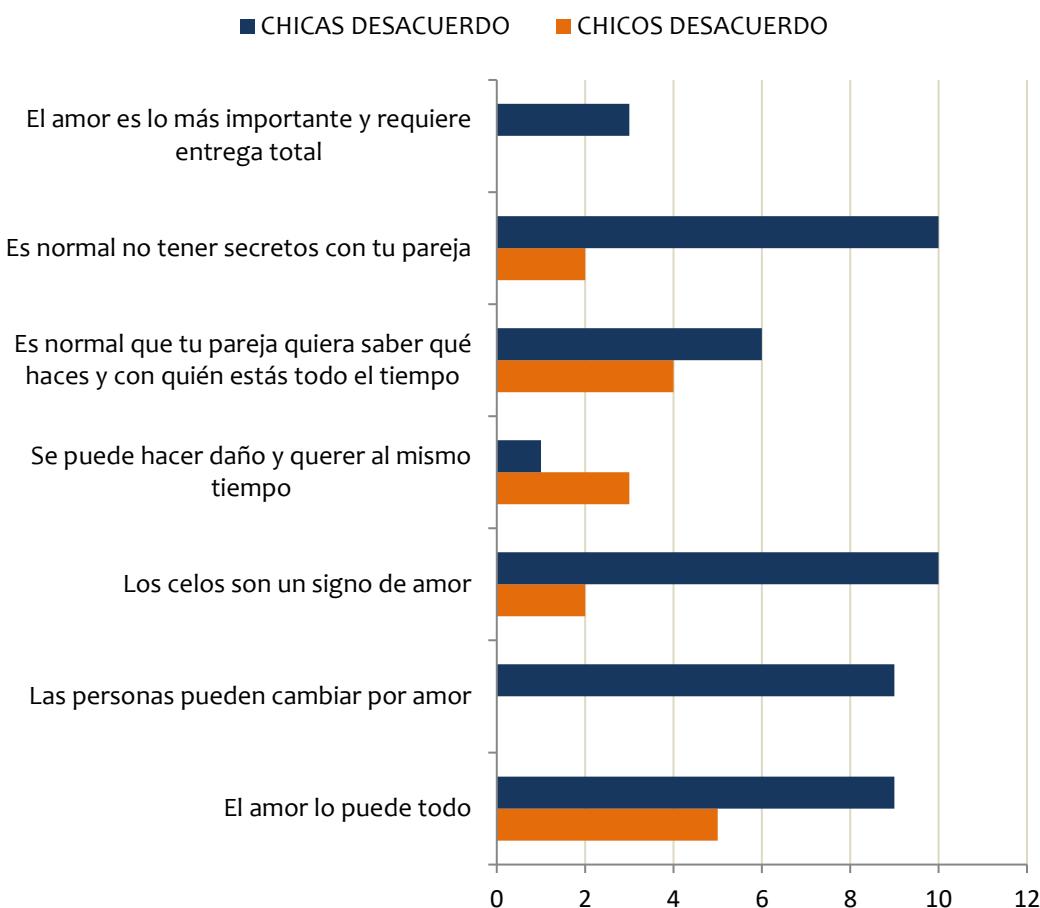
²¹ Fundación Mujeres. Proyecto de Investigación DETECTA. Sexismo y Violencia de Género en la juventud andaluza e Impacto de su exposición en menores. por el Instituto Andaluz de la Mujer. 2011.

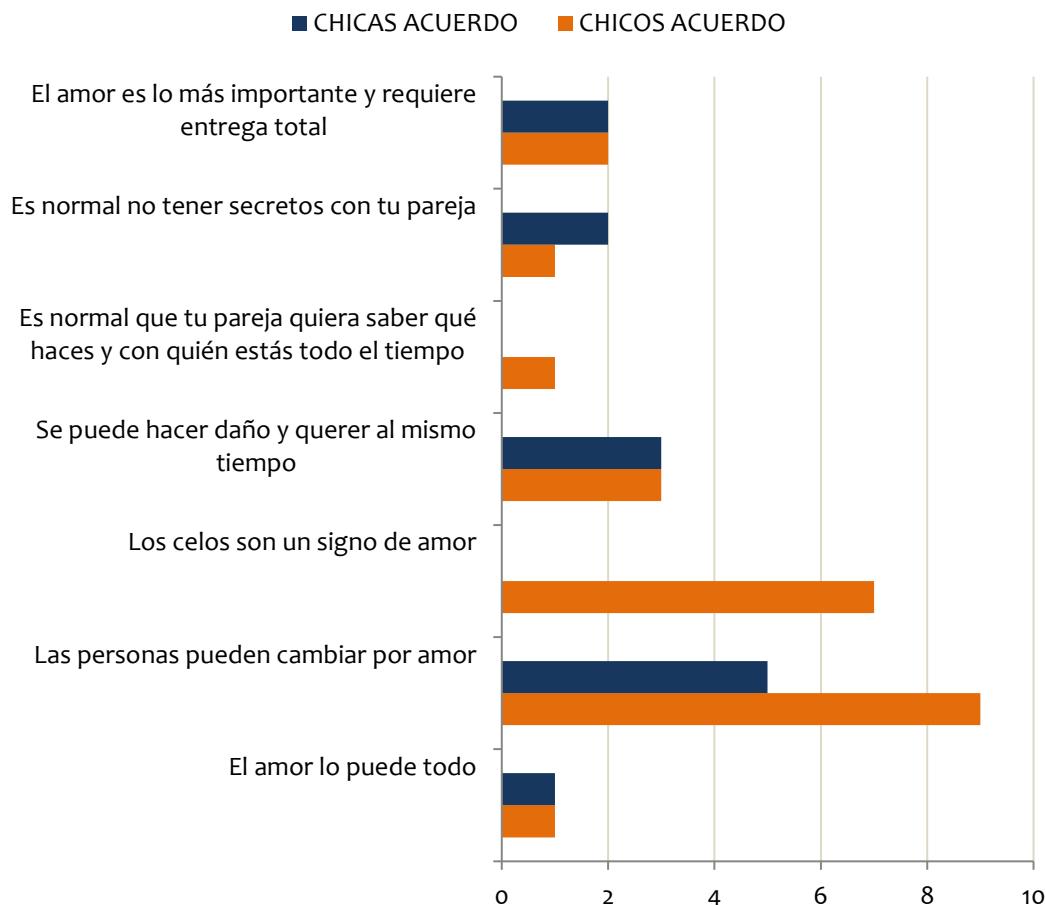
En el marco de este estudio se pretendía hacer una aproximación a las percepciones del amor romántico por parte de la población joven de Huarte ya que desde diferentes frentes se estaban recogiendo comentarios en los que se expresaba la preocupación por la consolidación de los mitos del amor romántico. Algo que se estaba viviendo como un retroceso en una sociedad que —al menos teóricamente— tiene entre sus objetivos la consecución de la igualdad.

Para ello se han diseñado dos herramientas: una sesión grupal (en la que participaron 3 mujeres jóvenes) y un panel participativo para recabar opiniones de las y los adolescentes y cuya recogida fue dinamizada por personal del Ugazte. Ha sido una recogida de información modesta que no nos permite emitir conclusiones pero sí apuntar algunas cuestiones sobre las que será preciso trabajar.

El panel participativo se colocó en el local juvenil-Ugazte con frases relacionadas con los mitos del amor romántico, entre otras. Se han recogido aportaciones de 12 chicas y chicos, que en algunos casos no respondieron a todas las cuestiones. Sus edades han rondado entre los 14 y 16 años y son adolescentes que habitualmente frecuentan el espacio en su tiempo de ocio. La muestra es pequeña pero —cómo se comentaba anteriormente— nos pueden aportar pistas sobre las tendencias de las y los adolescentes.

Se representan gráficamente los desacuerdos y los acuerdos ante las frases que se recogían en el panel:





La información que nos aportan es la siguiente:

- El amor es lo más importante y requiere entrega total. Las chicas manifiestan un mayor desacuerdo y se mantienen acuerdos en 2 casos, una chica y un chico.
- Es normal no tener secretos con tu pareja. La mayoría de las chicas expresan estar de desacuerdo con esta afirmación que contrasta con la opinión de los chicos. Dos chicas y un chico expresan estar de acuerdo con que es normal no tener secretos con la pareja.
- Es normal que tu pareja quiera saber qué haces y con quién estás todo el tiempo. También son más las chicas que expresan estar en desacuerdo y un chico manifiesta estar de acuerdo.
- Se puede hacer daño y querer al mismo tiempo. En este caso son más los acuerdos que los desacuerdos. Pero 3 chicas y 3 chicos expresan acuerdo con esta afirmación
- Los celos son un signo de amor. Los chicos parecen estar muy de acuerdo con esta cuestión, en cambio ninguna chica expresa su acuerdo.
- Las personas pueden cambiar por amor. La mayoría de los chicos están de acuerdo con esta frase, que contrasta con el desacuerdo de las chicas.
- El amor lo puede todo. Los acuerdos con esta cuestión son escasos (una chica y un chico). Las chicas expresan un mayor desacuerdo.



A partir de esta información podríamos afirmar que para las personas que han participado:

- El amor no se percibe, en general, como entrega total. Aunque se mantiene en algunos casos.
- Las chicas están en claro desacuerdo con la idea de no poder mantener secretos con su pareja, no así los varones.
- Las chicas en ningún caso están de acuerdo con que la pareja quiera saber qué hacer y con quien está en cada momento. Un chico sí expresa estar de acuerdo.
- Algunas chicas y chicos piensan que es posible hacer daño y querer al mismo tiempo.
- Las chicas en ningún caso están de acuerdo con que los celos sean un signo de amor, al contrario que un importante número de chicos.
- Chicas y chicos piensan que se puede cambiar por amor, aunque ellas en menor medida.
- Las chicas expresan desacuerdo con la idea de que el amor lo puede todo en mayor medida que los chicos. Pero una chica y un chico están de acuerdo con esta idea.

Se confirma la pervivencia de los mitos del amor romántico que están más presentes en los chicos que en las chicas. Aunque se observa una tendencia positiva en la superación de estos mitos el hecho de que —en algunos casos— se sigan expresando como un ideal del amor se puede juzgar como preocupante y más en población joven que ya ha estado expuesta a valores de igualdad y libertad que buscan erradicar este tipo de actitudes machistas.

Las jóvenes que han participado en la **sesión grupal** tenían una edad en torno a los 20 años y expresan posturas más reflexivas favorecidas además por la herramienta de recogida de información aunque en algunos casos plantean opiniones coincidentes con las expresadas a través del panel.

Se reitera en su discurso la idea de cómo tienen que ser las cosas desde su punto de vista, pero también el obstáculo que supone luchar contra los modelos aprendidos.

Sobre la posibilidad de **CAMBIO POR AMOR** expresan que no creen posible el cambio, pero —de alguna manera— esta opinión convive con la creencia de que el amor todo lo puede, incluso provocar un cambio en los varones. Reconocen que son valores que se han transmitido en los cuentos infantiles y en las historias que hemos compartido y que forman parte de nuestra construcción social.

"En el amor no puedes cambiar a alguien. Es que cada persona lleva una mochila detrás, entonces es muy difícil poder cambiar, sí, igual hay detalles que puedes cambiar, pero no, con mucho trabajo y con esfuerzo de la otra persona sí, pero uf... ". Jóvenes.

"No creo, pero creo que todavía lo tenemos muy metido. O sea, veo que es obvio que no, pero que todavía es algo que lo tenemos ahí porque son los cuentos y son las historias y es con lo que se ha convivido". Jóvenes.

Al igual pasa con los **CELOS**. Parece mantenerse la idea de unos celos "inofensivos" e "inevitables" que tienen cabida en una relación amorosa sana y también de unos celos "nocivos". En el primer caso plantean la necesidad de intentar trabajarlos y afrontarlos con la pareja desde la confianza y el compartirlos, pero lo plantean cómo algo que no necesariamente debe cuestionar la relación amorosa.

"Nos cuesta hablar esas cosas, pero yo creo que es la forma de llevarlo". Jóvenes.

"En todo, o sea, en la vida, como un sentimiento que existe, entonces que no hay que luchar contra él, sino intentar trabajarlos". Jóvenes.

"Yo creo que es más interesante trabajarlos, claro, tienes que tener una movilización aunque sea con tu pareja, si no, no estás en una relación buena. Pero si tú tienes confianza y puedes hablarlo, no tiene porqué ser un impedimento para que la otra persona crezca". Jóvenes.



Otra cuestión son los celos que generan **CONDUCTAS DE CONTROL** de con quién se está, con quién te relacionas — incluso a través de las redes—. Los entienden como comportamientos obsesivos que coartan la libertad y con los que hay que cortar, aunque al igual que en el caso anterior, en ningún momento se plantea la posibilidad de abandonar esa relación.

"Cuando ya te impiden vivir". Jóvenes.

"Por ejemplo, quiero ir a tomar una caña con un amigo, imagínate: "y no, no vayas porque no vayas" (...) Entonces eso yo lo veo que es malo". Jóvenes.

"Esos celos como obsesivos". Jóvenes.

"Ver a esa persona hablar con ella, te hace sentir mal cada vez que habla con ella o por un "me gusta" en Instagram, ahí ya es un problema". Jóvenes. Jóvenes.

"Porque sabes que es un control, o sea, es el control de alguien no le está dejando de ser libre". Jóvenes.

Entienden que los celos se manifiestan como un continuo y ahí se plantea el dilema de en qué momento identificar que ya se pueden constituir en un problema para la relación y en particular para la libertad de la mujer. Además esta frontera es diferente para cada mujer y perciben que en ocasiones, los celos, al estar tan normalizados en la relación no constituyen un impedimento para mantener la relación.

"Cuál es, dónde está el límite de lo humano". Jóvenes.

"El límite para mí es totalmente diferente o tengo más límite de aceptar esos celos o los puedo ver normales o yo misma, como persona, lo puedo ver normal y me lo trago entonces, no sé". Jóvenes.

Entienden que en una relación amorosa sana no pueden tener cabida conductas de control. Esto de hecho es un síntoma de que esa relación no es beneficiosa para ambos.

"Eso es síntoma que algo no está bien". Jóvenes.

"Eso no es amor ni es nada". Jóvenes.

Una creencia mítica en torno al amor romántico es que "**EL AMOR LO AGUANTA TODO**" y aunque así expresada concita opiniones de rechazo en la práctica lleva a las mujeres a tolerar situaciones de control y maltrato porque "le dice que la quiere". Incluso se plantea que el maltratador actúa sin querer, sin atribuirle a él la causa de sus actos. No se cuestiona que eso sea amor, sino, en todo caso, la manera de querer.

"Sí. A ver, que se nos ha inculcado mucho que si te quiere, aunque te pegue o te haga lo que sea me da igual, porque te quiere". Jóvenes.

"Entonces que la persona que agrede quiera, yo creo que es una persona que no sabe querer, que es sin querer, pero sí que siente algo que esa persona interpreta que está queriendo a esa persona". Jóvenes.

"Porque si no le deja ser como es, no le estás queriendo, o sea, no quieres a esa persona. Quieres a lo que tú te has imaginado que debería de ser esa persona, puedes querer a otra, a algo que te has inventado". Jóvenes.

OBSTÁCULOS PARA LAS DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se identifican diferentes obstáculos para que una mujer víctima de género dé el paso de denunciar o pedir ayuda o desplegar estrategias para salir de la situación.

EL INICIO SUTIL DE LA VIOLENCIA.

Se reconoce que la violencia en la pareja está normalizada y, como tal, pasa desapercibida. Se entiende que se expresa en comportamientos cotidianos y habituales de los varones y no se reflexiona sobre los efectos que tienen en las mujeres. El papel de "esposa" conlleva una serie de renuncias que se perciben como indisolublemente vinculadas a la relación de pareja establecida.

"Es que desgraciadamente de que sí, porque ves que las cosas no cambian y que ellos no son conscientes muchas veces y que yo creo que hay muchas actitudes, como pasan tan desapercibidas, en una situación no te das cuenta". Ciudadanía.

"Un día no te das cuenta, otro tampoco, otro tampoco y yo creo, o, o no te das cuenta, y sigues ese error porque a ti te gusta. Ya no es violencia de género sino es un rol que tú has mantenido toda la vida o al cabo de los años dices: Jo, pues es que igual me está haciendo un daño psicológico este marido... ¿Y ahora qué? ¿A dónde voy? ¿Ahora qué hago?". Ciudadanía.

"Por lo que es el círculo de la violencia. (...) desde que empieza todo, con pequeños detalles que llegas a un punto en que no te das cuenta, y lo tienes tan interiorizado que te crees que eres incapaz de dejar a esa persona porque no eres nada sin esa persona". Jóvenes.

LA DIFICULTAD PARA IDENTIFICAR LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA.

Se menciona la dificultad de las mujeres para "poner nombre" a la situación de violencia que están viviendo. Este inicio silencioso complica la identificación de su situación tanto para ella como, en ocasiones, para el entorno familiar.

"No lo ve. El primer problema es que no lo ve, no lo quieres reconocer y te da vergüenza admitirlo". Ciudadanía.

"Dar el primer paso, es muy complicado, yo creo que es lo más difícil. Es admitir que te está pasando y pedir ayuda. El pedir ayuda. Yo creo que es un paso que es muy difícil, muy duro. También creo que es gente que ya se encuentra mal, que no está y se siente más avergonzada el tener que admitir que está sufriendo". Ciudadanía.

"Sí, porque incluso tu propio grupo ¿no? Tu familia tampoco es consciente de que eso sea violencia entonces te dejan un poco ahí". Ciudadanía.

LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA DEL MALTRATADOR.

La violencia puede empezar de manera sutil, con conductas de control, menoscabo, infravaloraciones, aislamiento... que van dañando la autoestima e independencia de la mujer en las que todo en su vida gira en torno al maltratador, incluso su vida económica.

Las mujeres se muestran dependientes de su maltratador e incapaces de iniciar un cambio en sus vidas.

"Sí, y esto una posesión de la persona increíble, pero que yo creo que también, todo viene también un poco a ese de que, no nos han enseñado ¿no? A que esas pequeñas sutilezas que nos van metiendo desde los principios, desde el principio de la relación, no somos capaces de cortar". Jóvenes.

LA VERGÜENZA POR SER SOMETIDA AL JUICIO DEL ENTORNO.

El primer paso es reconocer la situación de violencia y luego experimentar las sensaciones de vergüenza por admitirlo, por reconocer que se encuentran en una situación de maltrato auto-acusándose ellas mismas por haberse dejado llevar a esa situación.

"Vergüenza, de vergüenza porque yo creo muchas veces en esa situación, las mujeres si no dicen lo que les pasa es porque igual se sienten avergonzadas de dejarse o de lo que está pasando". Ciudadanía.

El hecho de que sea hecho público las coloca en situación de sospecha, de sentirse cuestionada por su entorno. Esto se ve potenciado en Huarte, ya que al ser un municipio pequeño se complica mantener la confidencialidad. Esto puede provocar, como ejemplo, que la asociación Andre Mari no sea el primer recurso con el que contacten para pedir ayuda.

"Otra cosa es que le dé vergüenza... Que también... Imagínate que a mí me pasa algo, para acudir a Andre Mari, ¡Ay! que son vecinas de Huarte, que conocen a toda tu familia, que conocen igual a la familia del agresor, que tal y cual, a ver, tienes que tener las cosas muy claras". Ciudadanía.

"Ir a una asociación donde todos (...) que esto es un pueblo pequeño donde todos nos conocemos. Entonces ir a una asociación de esas que es todo... (...) Aunque, aunque sea privado, que no se va". Ciudadanía.

"Que no tienes por qué llegar a que Andre Mari sepa que tú tienes el problema... (...) Por eso que no sería el sitio donde irías. (...) Irías primero al 112, los recursos que pone el Gobierno de Navarra". Ciudadanía.

Además en muchas ocasiones los hombres maltratadores mantienen un perfil amable fuera del ámbito doméstico lo que puede provocar que no se preste credibilidad al relato de la mujer y se la re-victimice.

"Puede ser la persona más encantadora del mundo, cara al público ser una persona... Y luego cuando cierran la puerta de casa ser el más cabrón". Ciudadanía.

EL AISLAMIENTO DE LAS MUJERES VÍCTIMAS.

El personal técnico asigna una gran importancia a la red de relaciones de las mujeres que sufren maltrato. El apoyo familiar y el tejido social se constituyen en un factor de protección frente a la violencia contra las mujeres. Las mujeres que llevan poco tiempo en el municipio, ya sean inmigrantes o no, tiene una red más reducida y, en ocasiones, dependen únicamente del varón.

"Todo depende del tejido social que tenga alrededor la persona". Personal Técnico.

"Si es una persona migrante o llevas poco tiempo en la localidad y no te has relacionado con nadie". Personal Técnico.

El aislamiento de las mujeres víctimas es un objetivo de los maltratadores como una garantía de que la mujer va a encontrar más dificultades para salir de su situación y para reforzar, así, su posición de control. Y efectivamente se constituye en una barrera más que deben sortear las mujeres primero para reconocer su situación y segundo para dar el paso de salir de ella.

"El objetivo es aislar a esa persona para que sea tuya. Entonces, cuando llegas a ese nivel, yo creo que es persona está totalmente aislada, o sea, entonces es complicado". Personal Técnico.

LA BAJA AUTOESTIMA Y DESVALORIZACIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS.

También se menciona la sensación de anulación de las mujeres, que les hace no sentirse capaces de imaginar otra forma de vivir ni de plantearse estrategias para el cambio. El personal técnico mantiene la sensación de que sí hay información disponible sobre los recursos pero el estado psicológico en el que se encuentran las mujeres víctimas las incapacita para plantearse una salida de la situación.

"Son circunstancias tan personales, tan íntimas, de tanta anulación que igual, esa persona que justo lo está sufriendo, es a la que no... No ve que tenga salida ¿No? Pero es más un tema de decisión o de ver por dónde puedo ir que el que no tengas igual

"la información, porque cualquiera que quiera puede buscar la información fácil. La cosa es decidirte a querer contarlo". Personal Técnico.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

La **ciudadanía** consultada identifica diferentes espacios y estrategias para la prevención de la violencia contra las mujeres. Por una parte se confía en la evolución de la sociedad, que se oriente hacia valores igualitarios.

"Yo creo que cambiará dentro unos años, cuando evolucione más todo. De verdad te lo digo". Ciudadanía.

Aunque, en algunos casos, se mantiene que es algo instintivo y, por definición, imposible de cambiar.

"Yo es que sigo pensando un poco que es en el instinto del hombre". Ciudadanía.

Por otra parte, se muestran pesimistas ya que refieren un retroceso, sobre todo en la población joven, que consideran que está reproduciendo los estereotipos y roles del amor romántico.

"Yo viendo ahora casi me da miedo, me da, la sensación es que las generaciones muy jóvenes ahora, están volviendo atrás, otra vez". Ciudadanía.

"Están dando pasos atrás, pero aceleraos". Ciudadanía.

"Las niñas se dejan dominar ahora mucho por los novios, eh... Son muy dirigidas, controladas... No te pongas, no vayas, no salgas, no... El móvil...". Ciudadanía.

Predomina el discurso de la confianza en la **EDUCACIÓN EN IGUALDAD**, en un sentido amplio. Tanto en el hogar y la escuela, como en la calle y las redes sociales. Se identifican como espacios en los que es necesario centrar esfuerzos por su posibilidad de provocar cambios en las personas y que, en ocasiones, pueden estar educando en valores sexistas. Se considera la necesaria confluencia de los diversos espacios de socialización: la familia, la escuela, los medios, las redes sociales, las amistades, la calle... para una educación en igualdad.

"En el hogar, porque claro, aquí estamos, claro, es un arma de doble filo porque yo creo unas cosas y educo de una manera y les llevo a una escuela". Ciudadanía.

"Claro, es que el problema es la calle, también muchas veces la calle". Ciudadanía.

"Es que tú les educas de una manera que piensas que crees que es la que tiene que ser, pero luego, claro, se juntan con otro tipo de gente y no sabes lo que...". Ciudadanía.

También se menciona el **CAMBIO NECESARIO DE LAS MUJERES** orientado a aprender a quererse, a valorarse y a autoafirmarse en sus creencias. El no olvidarse de sí mismas poniendo el cuidado de las y los demás por encima de sus necesidades e intereses y sin dejar pie a la manipulación.

"Primer paso, si tú no te amas a tí misma, no puedes amar a nadie". Ciudadanía.

"Valórate tú y no te influyan las opiniones de nadie. Escúchate, todo muy bonito, pero al final, lo que tiene que quedar eres tú". Ciudadanía.

Se reconoce que **SE EDUCA DE MANERA DIFERENTE** a las chicas y a los chicos sobre cómo manejarse en los **espacios públicos**. A ellas más en el miedo y en la necesaria precaución, poniéndolas ciertas trabas a que se muevan con libertad.

"La que tiene problemas siempre es la chica, entonces a la que terminas comiéndole la cabeza y diciéndole no hagas, no hagas, no hagas... Siempre es más a la mujer ¿No?". Ciudadanía.



"Yo entiendo que mi hijo sale, yo, me duermo como un tronco, y yo entiendo que está con una chica, lo siento por la que tiene chicas... Y lo entiendo, porque si yo tuviera una chica, pues no dormiría en toda la noche, seguro. Es triste, pero es real. Y a mi hijo le puede pasar cualquier cosa como a los demás, pero... O sea, yo vivo más tranquila, lo sé. Y no es por meteros miedo ni mucho menos, pero es la realidad". Ciudadanía.

Se sugiere que hay que educar a los chicos en el respeto hacia las mujeres y en contra de actitudes de dominación.

"Le digo, no tienes que beber porque no tienes la edad. Y digo: Y sobre todo respeta a las mujeres. O sea, para mí sería... Como madre, de lo peor, de lo peor... ". Ciudadanía.

En la misma línea se expresan las **mujeres jóvenes**. Recuerdan que es un **FENÓMENO ESTRUCTURAL** que precisa de plazos largos para ser solucionado y que requiere una estrategia de "pequeños pasos" en la que mencionan cambios fundamentales en las mujeres y en los hombres.

"Es que yo creo que es algo tan, tan grande (...) tan estructural y tan metido hasta dentro de lo que llevamos todas y todos, que no se puede hacer un cambio de aquí a mañana, o sea, hay que dar pequeños pasos y que eso se vaya cambiando". Jóvenes.

Al igual que las mujeres consultadas expresan el **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES** como una de las claves del cambio. Se habla de ir generando cambios en sí mismas y en su círculo cercano y que esto pueda constituirse así en referentes para otras mujeres.

"Yo creo que intentar hacer como ejemplos, intentar empoderarnos nosotras, por lo menos, en nuestro entorno, o sea, pequeños círculos, porque a grandes círculos es más, yo creo que es más complicado llegar". Jóvenes.

"Yo creo que también cambia mucho nuestra vida, o sea, nosotras somos mismas, al final, (...) nosotras, por ejemplo, en el grupo, somos las mayores, puedes de alguna manera ser como ejemplo, punta de lanza de quien venga detrás. Entonces ser conscientes para poner algo por ahí, pero que pase mucho tiempo. Porque además, a los chicos yo creo que no llegamos". Jóvenes.

Los cambios que ya han iniciado las mujeres **NO ENCUENTRAN RESPUESTA EN LOS VARONES**. El reto es hacerles cómplices para esa transformación social. Perciben poco interés por su parte en conocer lo que rodea a la violencia contra las mujeres y en cuestionar el papel de los varones en la pervivencia de la violencia. No se sienten interpelados cuando hay algún caso de violencia machista y, por tanto, no ven la necesidad de cambio. A pesar de que sí participan en las manifestaciones públicas en contra la violencia no perciben que esta se exprese en actos cotidianos.

"Que no quieren ver la realidad tampoco". Jóvenes.

"Hay que llegar a ellos, porque el cambio tiene que venir de ahí y no vale con que digan, uy qué mal, (...) Va quemado, pero no sé qué, cuando tampoco hacen ellos por formarse, por creer, son muy seguros de que lo son. Luego, tampoco todos tienen ese tipo de actitudes, pero no... ". Jóvenes.

"Y luego te irán y te apoyarán en la manifestación contra las mujeres que hayan violado o a las que hayan matado, pero tío, el día a día es lo que hay que hacer y no... No sabemos qué hacer para llegar". Jóvenes.

La violencia contra las mujeres continúa siendo uno de los problemas más graves que como sociedad no podemos eludir. Desde diferentes ámbitos se expresa un firme rechazo y un necesario compromiso con el cambio. Pero en la práctica las instituciones no plantean en todos los casos soluciones reales y la sociedad, a pesar de lo expresado, vive de espaldas a un tema sobre el que resulta doloroso hablar y no se aborda, excepto cuando nos toca de manera cercana.

La conceptualización de la violencia contra las mujeres está experimentando un cambio. Los esfuerzos de las instituciones y las entidades ciudadanas está facilitando que, cada vez más, se consideren las diferentes manifestaciones de violencia como necesarias de visibilizar y, por ende, de transformar. La violencia contra las mujeres es sistemática,



está atravesando todas las relaciones y la posición de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Esto ha tenido como consecuencia su normalización y el ver que "siempre ha sido así". Los hombres mantienen su posición de poder y las mujeres una posición subordinada. Esto —en apariencia— ha experimentado notables cambios, pero la violencia se sigue expresando de manera sutil.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno muy complejo en el que se compromete toda la estructura social. Sus "límites" son tan difusos que complican su visibilización. Es necesaria pedagogía para que desde todos los ámbitos se le asigne importancia y se aporten claves para, desde lo individual y desde lo colectivo, poder trabajar para la atención y prevención.

Es necesario, especialmente, poder hacer cómplices a los varones para que reconozcan su papel en el mantenimiento de la violencia contra las mujeres. No se trata de buscar culpables, sino de asumir una responsabilidad colectiva que invite a la reflexión y al cambio de conductas desde el reconocimiento de la igualdad real entre mujeres y hombres.

También es preciso que las instituciones, tras un periodo en el que se han creado numerosos recursos de atención a las mujeres, hagan un esfuerzo de coordinación que permita optimizar los recursos, pero sobre todo ofrecer servicios de atención conocidos, cercanos y adaptados a las realidades de las mujeres que sufren violencia desde la consideración de que los procesos de recuperación son largos, complejos y repletos de dificultades.

CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

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

Cuando se comenzó a pensar en torno a las estrategias para un reparto equilibrado entre mujeres y hombres empezamos a hablar de **conciliación**, que se definió en el "**Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España**"²²:

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

Este término fue tan ampliamente utilizado tanto mediática como políticamente, que se ha llegado a vaciar de contenido y a debilitar su significado, como se comenta en el informe: "**De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones**"²³.

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

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

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

La corresponsabilidad puede concebirse como una nueva forma de pacto social que apunta simultáneamente en tres direcciones (Casado y Gómez, 2006)²⁴:

1. Corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales: Estado, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc.
2. Corresponsabilidad entre varones y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales.
3. Corresponsabilidad entre los diferentes miembros de la familia, lo que podríamos denominar un pacto intergeneracional que habitúe a la responsabilización colectiva en el sostenimiento económico-afectivo del hogar.

Como comenta López²⁵ la conciliación de la vida familiar y laboral nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad dentro de la familia, entre los cónyuges fundamentalmente, y corresponsabilidad de todos

²² Realizado por el Observatorio de la Igualdad del Instituto de la Mujer en 2005.

²³ Rivero Recuenco, Ángel (dir.), Caunedo, Paula y Rodríguez, Adelina. 2008. De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Instituto de la Mujer.

²⁴ Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds). 2006. Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.

²⁵ López López, M. Teresa en Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds). 2006. Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.

aquellos que de alguna manera tienen en sus manos la posibilidad de facilitar o dificultar esa conciliación: empresa, Estado y sociedad en general.

La conciliación y corresponsabilidad se mantiene presente en la agenda política. El pasado mes de marzo se elaboró el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** que incluye entre las principales novedades²⁶:

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

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

CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	
<ul style="list-style-type: none">▪ Las diferencias en el uso de los tiempos en cifras.▪ Percepciones de las diferencias en el uso de los tiempos.	<ul style="list-style-type: none">▪ Recursos de atención para la conciliación y corresponsabilidad.▪ Huarte. Un territorio para la conciliación.

²⁶ Elaborado por David Rodríguez. Experto Laboral. <https://clubdemalasmadres.com/author/david/>

LAS DIFERENCIAS EN EL USO DE LOS TIEMPOS EN CIFRAS.

Cuantificar los tiempos dedicados a las múltiples tareas que se comprenden bajo la etiqueta de trabajos domésticos y de cuidado es una tarea compleja. Se han hecho esfuerzos con la elaboración de estadísticas pero estas hay que entenderlas como una aproximación a la realidad ya que encuentran algunas limitaciones: ¿qué registro cuando hago dos o más tareas a la vez (cocinar, poner la lavadora, cuidar a menores...)? ¿entendemos con claridad cuáles son las tareas de cuidado? ¿no se mezclan —en ocasiones— tareas de la vida privada con tareas de cuidado? ¿mujeres y hombres entienden de la misma manera las categorías? etc.

El Instituto de Estadística de Navarra realizó en el año 2008 la **"Encuesta social monográfica sobre conciliación de la vida laboral y familiar"**²⁷ en la que se integraron indicadores de género que han permitido visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres. En su informe concluyen:

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

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

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

RATIO DE MUJERES QUE REALIZAN DIFERENTES TAREAS DOMÉSTICAS POR CADA HOMBRE	
Tareas	Indicador
Lavar, planchar o tender la ropa	2,4
Cocinar la comida o la cena	1,5
Fregar los platos o cacerolas	1,4
Limpieza de la casa	1,9
Compra	1,5
Tareas administrativas	1,0
RATIO DE MUJERES QUE SE OCUPAN PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DEL DEPENDIENTE QUE RESIDE EN EL HOGAR POR CADA HOMBRE	
Residencia dependiente	Indicador
En el hogar	1,2
Fuera del hogar	2,2

²⁷ Instituto de Estadística de Navarra. 2008. Informe. Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Gobierno de Navarra.

RATIO DE MUJERES QUE SE OCUPAN DE LOS NIÑOS/AS POR CADA HOMBRE ²⁸	
Edad de los niños/as	Indicador
Menor de 3 años	8,3
De 3 a 5 años	6,0
De 6 a 14 años	7,7

Ratios de mujeres que realizan diferentes tareas por cada hombre. Navarra. 2018.

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

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

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

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

Ratio de mujeres por cada hombre en función del grado de esfuerzo que les supone compaginar la vida laboral con la familiar. Navarra. 2018.

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

Por cada hombre que declara que el hecho de compaginar su vida laboral con la familiar le supone un esfuerzo "enorme" lo hacen cuatro mujeres. Esta apreciación diferencial de las dificultades según el sexo debe interpretarse a partir de la tensión que se da entre los ámbitos del trabajo remunerado y la familia —tradicionalmente separados por la división sexual del trabajo—, y en la asignación del ámbito doméstico y familiar a las mujeres (Rivero, 2018)²⁹.

Además algo que no se contempla en esta encuesta es el **TIEMPO PROPIO Y PRIVADO**. Ese tiempo que tal como lo define Murillo³⁰ comprende el tiempo dedicado a una misma, en el que tienen cabida aficiones, lecturas, relaciones

²⁸ Referido a: cuando los entrevistados no trabajan y la persona que cuida principalmente del niño es un pariente.

²⁹ Rivero Recuenco, Ángel (dir.), Caunedo, Paula y Rodríguez, Adelina. 2008. De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Instituto de la Mujer.

³⁰ Murillo, Soledad. 2006. El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio. Siglo XXI.

o formación. Es un tiempo que en la vida de las mujeres es muchas veces confundido y reducido a un conjunto de prácticas afectivas y materiales orientadas al cuidado y atención de las otras personas y que llegan a saturar la totalidad del tiempo libre disponible por las mujeres.

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

PERCEPCIONES DE LAS DIFERENCIAS EN EL USO DE LOS TIEMPOS.

El espacio doméstico y de los cuidados es el que se cita de manera coincidente como el más significativo a la hora de identificar desigualdades entre mujeres y hombres. El trabajo doméstico y de cuidados a pesar de ser fundamental para la vida sigue teniendo un valor subsidiario sin valor económico y social. Tal como lo definen Fundación Mujeres³¹:

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

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

EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS NO ES TRABAJO Y ES "COSA DE MUJERES".

Las personas consultadas refuerzan esta idea de un trabajo sin valor social y asignado a las mujeres. Expresan la percepción de que las mujeres continúan siendo mayoritariamente las dispensadoras de cuidados. Ellas son las que asumen las responsabilidades y tareas para el mantenimiento del hogar y la familia.

"Yo en lo que noto mucha desigualdad es en mi casa". Ciudadanía.

"En el ámbito de los cuidados creo que la mujer invierte más horas que el hombre, horas que las se las descuentan de su ocio y autocuidado". Representantes políticos.

El trabajo doméstico y de cuidados no es visto como un "trabajo", a pesar de las múltiples tareas que conlleva y la jornada interminable.

"Una no trabaja y hace más cosas de casa porque durante la mañana lleva a los críos al cole y hace la compra, hace la comida, el marido está trabajando, pues bueno, o sea, en ese sentido". Ciudadanía.

Igualmente se percibe que en el caso de que la mujer no pueda asumir estas tareas por encontrarse trabajando fuera de casa se recurre a las abuelas, pero no a otros miembros del hogar. De nuevo se confirma una asignación de roles claramente sexistas.

"Muchas parejas que ahora ya están trabajando los dos y tal, también de quienes tiran son de las abuelas, mayoritariamente y bueno, creo que eso es una realidad que yo en Huarte la veo muchísimo". Ciudadanía.

Sí se identifica que hay algunas situaciones en las que se comparten tareas de manera igualitaria, pero se citan como excepciones. Cuando se mencionan casos en los que los hombres asumen tareas de lo doméstico y de cuidados se interpreta que están asumiendo papeles que no les corresponden, "son cosas de mujeres", "que no son de ellos".

³¹ Fundación Mujeres. 2007. Reparto de Tareas: Corresponsabilidad. Incluido en el Proyecto NEMESIS de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.

"Habrá casos, hay casos sueltos, de hombres que son más de casa". Ciudadanía.

"Habrá de todo, pero sí que, sí que... Vamos, que vas a la compra o vas a cualquier sitio y ves hombres haciendo la compra, que se supone que son cosas de mujeres, o a la hora de cocinar o, la gente cuando se hace la fiesta, en el cole que hacemos la fiesta y se cocina, normalmente ¿Quién es el que va a hacer? Normalmente son los hombres los que van a hacer la paella, la caldereta o las costillas, es algo... Que no es que ellos... No". Ciudadanía.

A pesar de describir cambios, referidos principalmente a las parejas jóvenes, se mantiene la percepción de que continua el desequilibrio en el desempeño de las tareas.

"Ahí ha habido como un pequeño paso ¿No?". Ciudadanía.

"Yo creo que la gente joven sí, yo por ejemplo de toda la gente que tengo cercana todos hacen a partes iguales, quitando que igual pues... ". Ciudadanía.

"Poco a poco los hombres más jóvenes se van transformando culturalmente y se están incorporando a ello, pero queda un largo camino que recorrer". Representantes políticos.

LAS MUJERES ASUMEN LA RESPONSABILIDAD DEL CUIDADO DE MENORES.

Otro escenario donde se visibiliza claramente la desigualdad en la atención a las y los menores es el **centro educativo**. Ellas están más presentes en las tareas de llevar y recoger a las criaturas del centro, en trasladarlos a las actividades extraescolares, en las reuniones del centro educativo, en las solicitudes de información, en la participación de actividades...

"A la escuela infantil, quién va a llevar a los críos, las mamás, quién está en las APyMAS, las mamás, quién lleva los extraescolares, las mamás". Ciudadanía.

"La mayoría son madres, muchas además tienen que utilizar el servicio de guardería también, con lo cual digo ¿dónde está ahí la otra parte? ¿No? O si no, te comentan, pues que están con los abuelos o con alguna extraescolar, sí que hay algún niño que está con su papá o con su mamá, o sea con su papá, pero no suele ser la mayoría". Ciudadanía.

"Las consultas (en las APyMAS), o las quejas o lo que es todo generalmente... Se repite, se repite". Ciudadanía.

Cuando participan los padres en las reuniones de las APyMAS, habitualmente suelen hacerlo acompañados de las madres, se parte del convencimiento de que ellos solos no van a asistir. Las asociaciones de padres y madres se han consolidado como un espacio eminentemente femenino.

"A la tarde, a lo mejor algún parent se apunta, pues porque viene la pareja, o sea pero un parent solo, a la escuela de padres y madres o algún taller, no va a venir, o sea es, porque viene a acompañado de la compañera". Ciudadanía.

También algunos padres se encargan de llevar y/o recoger a las criaturas del centro, pero no aprovechan esos momentos para solicitar más información o hacer consultas. Se delega en las mujeres la interlocución con el centro escolar, ellos asumen que la tarea de atención a las criaturas es responsabilidad femenina.

"En la escuela sí que vemos que el mayor peso lo llevan las madres a la hora pues de reuniones, a la hora de venir a las mañanas, de preguntar información, siempre es como que se preocupan más ellas que ellos. Ellos vienen los cogen y se van, pero la madre siempre pues pregunta, como que hay más interés por parte de ellas". Personal Técnico.

Igualmente sucede en los **espacios de ocio de las y los menores**, cuya gestión recae casi en exclusiva en las madres y la presencia de los padres se da como acompañante.

"Aparecen principalmente madres, si aparece algún parent generalmente suele ser porque vienen los dos o por ejemplo el año pasado que se hizo el Euskalaldia, pues el grupo motor de Euskalaldia, pues el ochenta por ciento eran mujeres, o sea, toda

"la gente que se mueve y así, siempre recae en el sector más feminizado, porque lo que está más dirigido al ocio y se implican a las criaturas, ya se feminiza". Personal Técnico.

EL CUIDADO DE LAS PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES ESTÁ FEMINIZADO.

El cuidado de las personas mayores dependientes presenta unas características diferentes al cuidado de menores. Es una tarea más compleja en la que intermedian otros factores como la enfermedad, el deterioro, el desempeño de tareas de limpieza o la necesidad de apoyo físico. Se mantiene el mismo patrón y siguen siendo las mujeres las que asumen de manera generalizada estas ocupaciones.

"Sigue siendo la mujer eh... Sigue siendo la mujer". Ciudadanía.

"La comodidad egoísta nos lleva (a los hombres) a dar por sentado que la mujer está más capacitada para ejercer cuidados sobre las personas mayores". Representantes políticos.

Aunque en algunos casos se mencionan avances fundamentalmente debido a la presión de las mujeres para compartir el cuidado con los hermanos.

"Sí, sí, muy lentos, pero sí que ha habido (...) Pues antes, por ejemplo, a ver a tu suegra o algo, pues tenía que ir siempre la mujer. Y ahora pues, yo creo que no, que es... Por lo menos lo que veo a mi alrededor eh... Van los hijos igual que las hijas". Ciudadanía.

"Cada uno lo que se está trabajando, pero no, pero no sigue siendo equilibrado". Ciudadanía.

LAS PRESIONES PARA LA ASUNCIÓN DEL ROL DE CUIDADORAS.

Las mujeres expresan sentir presiones —no explícitas— para asumir **su rol de cuidadoras**. Sienten que si ellas no hacen las tareas domésticas nadie se va a responsabilizar de las mismas

"Mi trabajo es estar en casa ¿Me entiendes? Tener todo controlado, mimar a todos, así es un poco". Ciudadanía.

Pero también explícitas en el caso del cuidado de personas mayores. Ya que es frecuente que éstas prefieran ser cuidadas por las hijas y así se lo demanden.

"Era la madre que ¿quién quiere que le cuide? La hija, el hijo no". Ciudadanía.

"Cuidarla un hijo, uh no, no, qué vergüenza, que no me vean". Ciudadanía.

LA MÍSTICA DE LA MATERNIDAD.

Se presentan críticas a lo que se ha denominado la "mística de la maternidad" que sitúa a la maternidad en el centro de la vida de las mujeres y que justifica renuncias en la vida laboral o la vida personal. La población consultada percibe lo que ellas denominan como un retroceso, en cómo la maternidad se está construyendo en un obstáculo para el desempeño laboral y en la presión para hacer cambios en la vida que coartan la libertad de las mujeres. Estas se ven presionadas primero para atender de manera exclusiva a su situación de embarazada y posteriormente de atender de manera estricta al desarrollo de las y los menores.

"Ahora yo veo en la gente joven una tendencia a que las madres son posesivas con sus criaturas. Mucho más que lo que éramos nosotras, con lo que era yo, no sé, no puedo generalizar, o que lo general, en nuestro entorno. Nosotras parímos, a los 40 días tenías que ir a trabajar y dejabas a la criatura con quien pudieras (...) Entre que hay muchos permisos tanto maternales como paternales, pero ¡eso de la teta a demanda!". Ciudadanía.

"Me aburrís. Qué queréis que os diga, me aburrís. Bueno, ahora, claro, si es que yo ya no puedo pensar objetivamente, no pueden comer no sé qué, no pueden comer no sé cuántas... ¡Pero que no estás enferma, que estás embarazada!". Ciudadanía.

"La madre helicóptero se les llama". Ciudadanía.

EL REPARTO TRADICIONAL DE ROLES.

Ambos, mujeres y hombres, se ven inmersos en un **reparto tradicional de roles** que condiciona e influye en la asunción de tareas. Un reparto en el que las mujeres deben asumir casi en exclusiva la función de cuidadora del hogar y las personas con la "ayuda" del varón.

Los hombres van aumentando su compromiso con el cuidado a un ritmo lento y que, en ocasiones, se ve frenado por prejuicios y estereotipos sobre cuál debe ser el papel del hombre en el hogar y la familia.

"Yo creo que antes se reían, unos que se reían si veían un hombre limpiando o sonriendo o eso... Se reían un poco de él"
Ciudadanía.

";Cómo te domina! (referido a varones que comparten tareas)". Ciudadanía.

Las mujeres se enfrentan al dilema de asumir su rol de cuidadoras en exclusiva o enfrentarse a sentimientos de culpa por no someterse a lo que se espera de ellas. Siempre la culpa es de las mujeres: si las hijas o hijos no colaboran en las tareas, es que los han educado mal; si se expresa la necesidad de compartir con los varones el cuidado de una persona mayor dependiente, es que se es una mala hija; si se organizan los cuidados de una manera igualitaria y no se asume el papel de cuidadora principal, estás haciendo dejación de sus funciones; etc.

"Sí, es el padre y la hija, eso de vergüenzas, claro por qué dices: vergüenza igual que le cuide el hijo. Claro, pues eso, ahí la culpa es nuestra". Ciudadanía.

"Entonces ahí te tienes que mover como la mala hija... A ver ahí... Que el miedo... ". Ciudadanía.

"Me van a hacer con el dedo". Ciudadanía.

"Muchas mujeres se sienten culpables de no atender a los padres". Ciudadanía.

RECURSOS DE ATENCIÓN PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

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

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

RECURSOS PARA EL CUIDADO DE MENORES DE 3 A 12 AÑOS.

En Huarte hay dos **ESCUELAS INFANTILES** dirigidas a niñas y niños de 0 a 3 años y que ofrecen dos modelos lingüísticos: castellano y euskera.

- Escuela Infantil Pérez Goyena. Modelo Lingüístico: Euskera.
- Escuela Infantil Ugarrandia. Modelo Lingüístico: Castellano.

Aunque este ciclo no es obligatorio se puede escolarizar a las niñas y niños a partir de sus 16 semanas. Este servicio es subvencionado, aunque no gratuito. Las tasas que se aplican dependen de los ingresos familiares.

La distribución de los grupos se realiza de acuerdo a la edad: 1. Lactantes (de 16 semanas a 1 año); Caminantes (De 1 a 2 años); y Mayores (De 2 a 3 años).

Desde los Servicios Sociales de Base se apoya el servicio de **BEBETECA**. Está dirigida a menores de 0 a 5 años y es gestionada por la asociación Txirrista. Está formada por madres y padres de Huarte que tienen hijas e hijos con edades de 0 a 5 años. De forma voluntaria se encargan de la dinamización y organización de este espacio, situado en los espacios polivalentes de las antiguas escuelas de Huarte.

El Ayuntamiento de Huarte organiza **CAMPAMENTOS URBANOS** en euskera y castellano en los períodos vacacionales del calendario escolar: Navidad, carnaval, Semana Santa y verano.

Están dirigidos a menores que estén cursando entre 1º de infantil y 6º de primaria, en horario de 9:00 a 14:00h., pudiendo ampliarse el horario de 8:00 a 9:00h en función de las solicitudes. Tienen preferencia aquellas familias de Huarte en las que ambos progenitores trabajen.

En la edición de 2019 el campamento urbano se desarrollará desde el 24 de junio al 14 de agosto, en tandas semanales, a excepción de la semana de San Fermín.

RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES.

Desde el área de Servicios Sociales de Base de Huarte se desarrolla el Programa de atención a personas con dificultades de autovalimiento: **SERVICIO DE ATENCIÓN A DOMICILIO (SAD)**. El objetivo es facilitar el apoyo profesional en el domicilio tanto a personas mayores, como a aquellas que lo necesiten por circunstancias de salud o situaciones especiales, como apoyo en la higiene y cuidados personales así como en la realización de actividades de la vida diaria.

La **JUBIOTECA** es un recurso dependiente de los Servicios Sociales de Base. Es un espacio con actividades dirigidas a personas mayores de 65 años que permite por un lado, realizar acciones dirigidas a la prevención de situaciones de dependencia grave y por otro, posibilitar horas de respiro a las personas cuidadoras.

HUARTE. UN TERRITORIO PARA LA CONCILIACIÓN.

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

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

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

También debe favorecer la autonomía de los colectivos más vulnerables. Se deben crear las condiciones para que todos los grupos de población que no pueden actualmente lidiar con la movilidad motorizada de forma segura (menores, mayores y personas con discapacidad), puedan volver a recuperar y hacer un uso autónomo de la calle, generando unas mejores condiciones de vida para estos grupos sociales y también, para quienes se ocupan de ellas y de ellos, mayoritariamente mujeres³².

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

Se han recogido algunos comentarios que describen Huarte como un municipio, que por sus características, se considera que dispone de una organización que se valora que facilita las tareas de conciliación. Es un municipio pequeño, con múltiples servicios y recursos en que "tienes todo como muy cerca". Dispone de suficientes zonas verdes y espacios públicos, para poder estar con los críos o para las personas mayores.

"Y lo tienen todo como muy fácil, lo tienen todo muy a mano, para ir al polideportivo, a la piscina, al colegio o a las guarderías, lo tienes todo muy cerca. No es un pueblo que sea complicado a la hora de moverte". Ciudadanía.

"Más que una persona mayor que tiene una dependencia para poderse ir a Pamplona al mercado, en Huarte tiene para... Todos los servicios que necesite, no le hace falta tener que desplazarse". Ciudadanía.

Esta cuestión debería ser abordada con más profundidad, ampliando el nivel de detalle de la consulta y ampliando los agentes participantes.

³² Ayuntamiento de Madrid. 2018. Ciudades Igualitarias: Guía práctica de urbanismo y género. Áreas de Desarrollo Urbano Sostenible, Políticas de Género y Diversidad, y Salud, Seguridad y Emergencias.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES

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

La **"Estrategia para la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Comunidad Foral de Navarra 2018-2020"**³³ reconoce que la participación social y política de las mujeres es esencial, ya que no sólo es una cuestión de justicia social, y por supuesto un hecho imprescindible para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; sino también una cuestión de Derechos Humanos.

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

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

Empoderamiento y participación sociopolítica van indisolublemente unidos. El **EMPODERAMIENTO**³⁴ es una traducción literal del concepto inglés empowerment y significa "ganar poder" como persona o grupo, fortalecerse, en la posición social, económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

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

³³ Instituto Navarro para la Igualdad. 2018. Estrategia para la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Comunidad Foral de Navarra 2018-2020. Gobierno de Navarra.

³⁴ Glosario de términos. Emakunde.

El empoderamiento alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permita aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir en el cambio social³⁵:

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

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

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

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

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

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ La participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral.▪ Mujeres y hombres en situación de exclusión social▪ Mujeres y hombres en el uso de servicios y recursos públicos. | <ul style="list-style-type: none">▪ La vida asociativa en Huarte.▪ Valores, roles y estereotipos de género. |
|--|--|

³⁵ Mendizabal Furundarena, Garbiñe y López Loizaga, Miren. 2013. Empoderamiento de las mujeres: del individual al social. Ayuntamiento de Ortuella. Área de Igualdad de Oportunidades. 2013.

LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.

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

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

- La **tasa de empleo** es el porcentaje de personas ocupadas respecto de la población de 16 y más años. En el caso de Huarte es de un 61,0% de mujeres y un 69,9% de hombres.
- La **tasa de actividad** es el porcentaje de personas activas (con empleo o en búsqueda de empleo) respecto de la población de 16 y más años. En Huarte es de un 67,2% para las mujeres y un 74,8% para los hombres.
- La **tasa de desempleo** es la proporción de personas que se encuentran en desempleo sobre el total de personas activas. Un 9,2% para las mujeres de Huarte y un 6,6% para los hombres.

Podemos concluir que hay menos porcentaje de mujeres ocupadas y como población activa y un mayor porcentaje de mujeres en el desempleo.

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

TASAS	HUARTE			NAVARRA		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Tasa de empleo	61,0	69,9	65,4	48,8	57,7	53,2
Tasa de actividad	67,2	74,8	71,0	54,9	63,4	59,1
Tasa de desempleo	9,2	6,6	7,8	11,1	9,1	10,0

Tasas de empleo, actividad y desempleo en Huarte y Navarra desagregada por sexo. 2018.

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

Las tasas de empleo y actividad son notablemente superiores en Huarte respecto a la Comunidad Foral de Navarra, tanto en mujeres como en hombres. La tasa de desempleo es ligeramente inferior en el municipio de Huarte respecto a Navarra, dándose una mayor diferencia a favor de los varones.

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

SECTORES ECONÓMICOS	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
Agricultura	608	1.355	-747
Industria	2.075	2.233	-158
Construcción	232	1.412	-1.180
Servicios	14.375	7.420	6.955
Sin empleo anterior	2.075	796	1.279
TOTAL	19.365	13.216	6.149

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

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra. Servicio Navarro de Empleo. SNE y Servicio Empleo Público Estatal. Paro registrado en Navarra. Abril 2019.

Las mayores diferencias en el número de mujeres y hombres en situación de desempleo se dan en el "sector servicios" y en "sin empleo anterior", en ambos casos favor de los varones.

En el año 2018, el sindicato Comisiones Obreras elaboró un informe: **"La brecha de la desigualdad laboral y el impacto de los planes de igualdad"**³⁶ en el que desarrolló un análisis de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo en Navarra, fundamentalmente a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2017. Concluían que *"Cualquiera que sea el indicador que se tome en consideración la brecha de género es un hecho palpable, colocando a la mujer siempre en una posición más desfavorecida"*. Y señalan los principales indicadores:

BRECHA DE ACTIVIDAD	9,7	La tasa de actividad de las mujeres es 9,7 puntos inferior a la de los hombres. La brecha ha crecido desde finales de 2016.
BRECHA DE DESEMPLEO	3,85	Las mujeres tienen una tasa de paro mayor que la masculina siendo 3,85 puntos superior.
BRECHA DE PARCIALIDAD	22,8	Con una tasa de parcialidad 22,8 puntos superior que los hombres, 36.200 mujeres tienen un empleo a jornada parcial.
BRECHA SALARIAL	28,4	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos tendrían que crecer un 28,4%.
PLANES DE EMPLEO	22	Sólo 62.000 trabajadores y trabajadoras tienen en su empresa un Plan de Igualdad, el 22%

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

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

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

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

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

En términos globales las mujeres cobran 527 euros menos que los varones. Una diferencia que es superior en el caso de las pensiones de jubilación, hasta 548 euros de diferencia.

³⁶ CC.OO. Navarra. 2018. Informe. La brecha de la desigualdad laboral y el impacto de los planes de igualdad. Navarra.

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

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

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

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

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

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

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

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

PERCEPCIONES DE LA POBLACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL.

La **población consultada** expresa percepciones con esta misma orientación y permiten ejemplificar muchas de las situaciones que apuntan las cifras. Se mantiene la idea de que los trabajos y, por tanto, la formación, tienen sexo, es decir, sigue habiendo empleos feminizados y empleos masculinizados.

"Porque los puestos de trabajo parece que están definidos, estos son de mujeres y estos son de hombres". Ciudadanía.

Se citan numerosos ejemplos en los que reconoce esta segregación horizontal tanto en la formación ocupacional como en el desempeño laboral.

En el caso de la **FORMACIÓN OCUPACIONAL** las mujeres están más presentes en la formación ocupacional de carnicería-pescadería o en ramas mecánicas y los hombres carretilleros, fontanería... Desde las mismas entidades que desarrollan la formación se intenta estimular la participación de las mujeres en ámbitos masculinizados con el argumento fundamental de que son sectores con una mayor empleabilidad y por el valor que se les da a algunas actitudes supuestamente más presentes en las mujeres como la minuciosidad o la responsabilidad, pero estos argumento no siempre tienen el efecto esperado.

"Ahora se está haciendo una formación de carnicería-pescadería, no hay ningún hombre. No hay, de carretillero, el porcentaje mayoritario son chicos, sí que es verdad que en ese se está empezando a introducir a mujeres, eso es cierto". Personal Técnico.

"En las Jornadas de Puertas Abiertas de un Grado Medio en Salesianos y claro, al final es todo pues mecánica, fontanería y estaban animando, los estaban diciendo los mismos profesores, animar a las chicas porque los empresarios quieren mujeres porque dicen, mujeres o sea pues como que son más cuidadosas... Igual a la hora de trabajar somos más minuciosas, tenemos igual más responsabilidad (...) pues estábamos 20, una chica. Y estaban animando, sí, a las mujeres". Personal Técnico.

Se expresan algunas características del **MERCADO LABORAL** que tiene un funcionamiento diferente según el **tipo de sector y/o empleo** y su **grado de feminización-masculinización**. Algunas particularidades que se mencionan son las siguientes:

- Los empleos del **sector sanitario** están muy feminizados y cuando son desempeñados por un varón, esta persona es más valorada que el resto de compañeras.

"En los puestos que son más feminizados, normalmente cuando entra un chico está muy valorado, en enfermeras, me acuerdo cuando empezaron a... Y algún enfermero empezaba, estaban súper-valorados que hubiera algún enfermero, que también aporta". Personal Técnico.

- Los empleos del **sector social** también son mayoritariamente ocupados por mujeres y cuando es un varón el que opta un puesto éste tiene más posibilidades de obtenerlo porque se da valor a supuestas características de los hombres como el ser una figura de autoridad.

"Dentro de mismas profesiones hay desigualdad. Yo veo que en mi profesión si hay un chico, vamos, seguro que trabaja, encontrará trabajo mucho antes que yo, digo: Jolín igual encima a lo mejor no tiene ni tanta experiencia, ni tanta formación pero como es una figura masculina, depende para qué campo de lo social, va a trabajar fijo porque se valora que haya una autoridad, que haya una presencia física que dé unas garantías ante un conflicto de que va a resolverlo". Personal Técnico.

- Igualmente sucede con los empleos relacionados con la **atención a menores**. Se supone que los hombres que optan por estas ramas las eligen desde una motivación más vocacional y trabajan con una sensibilidad especial hacia las criaturas, lo que le da más valor a su trabajo.

"En la escuela es clave, claro, vas y las cuidadoras del comedor, pues ahora hay algún chico, pero todas chicas, las de la cocina todas chicas, infantil bueno, para cuando encuentras, eso para cuando viene un chico... Es que dices: Joé, qué bien un chaval, una figura... Y además es gente como con una sensibilidad especial ¿No? Cuando un chico elige ir a una escuela infantil es que son gente especial". Personal Técnico.

- En el **empleo municipal**, como ya se ha comentado en apartados anteriores, hay una clara segregación: la presencia de las mujeres es mayoritaria en puestos de administración y la de los hombres, en los puestos de servicios múltiples.

"Desigualdades hay, en el empleo público, o sea la desigualdad nos la estamos implantando nosotros mismos, porque claro ahí tu entras por una oposición, pero si te fijas, en puestos administrativos, que aparezca un chico es: ¡Uh! del Ayuntamiento, sí empleo público, pero en cambio en servicios múltiples, encontrarte a una chica es raro. Aquí por ejemplo tenemos una jardinera y es pues una de las que mejor curra pero a la gente le llama la atención verla a ella pues con maquinaria". Personal Técnico.

Se sigue manteniendo la idea de que hay trabajos más orientados a los varones, especialmente aquellos que se supone que precisan de unas condiciones físicas determinadas que imponen unos requisitos que las mujeres no pueden cumplir o la dificultad para que ellas sean reconocidas como figuras de autoridad.

"El acceso a (alguaciles) es muy exigente en el aspecto físico para luego la correcta prestación de éste en caso de hacer falta esa condición física. En muchas ocasiones el hecho de ser mujer aumenta la dificultad del desarrollo normal del trabajo por encontrar gente que parece fastidiarle que una mujer le ejerza autoridad". Personal Técnico.

"Yo soy realista, yo, por ejemplo, no creo que yo podría estar en la Volkswagen, en una cadena poniendo ruedas a un coche durante ocho horas. Por qué pues porque mi físico no lo aguantaría. Yo siempre digo: Igualdad, igualdad. Sí, me parece muy

bien la igualdad, pero yo, por mi constitución y por mi fuerza, yo no podría estar en una cadena montando, subiendo ruedas de coches. Pues porque no podría, porque mi fisiología, o sea, yo no podría". Ciudadanía.

Los **argumentos** que se aportan para esta clara segregación según sectores son diversos. Algunos relacionados con las expectativas de participar con éxito en el mercado laboral, otros por la opción por profesiones tradicionalmente asignadas a uno u otro sexo.

"Pero yo pienso que esa barrera nos la ponemos nosotras, sí nosotras, nosotras y los hombres, pocos hombres optan en oposiciones a puestos de administrativo". Personal Técnico.

"Incluso a ellas cuando a veces se lo proponen, les cuesta entender que pueden trabajar de eso y que es un buen puesto; o sea, de carretillero, que muchas veces, hace falta y se rifan a la gente que tiene la formación, y a ellas a veces como que les cuesta y digo: fíjate, tienes posibilidad de volverte a meter en el mundo laboral, con salarios además yo creo que con buenas condiciones económicas y a veces cuesta verlo, pues porque hasta ahora estaba visto de otro modo". Personal Técnico.

"También es verdad que las que lo han terminado (estudios de oficios y mecánica) han trabajado, eso también está pasando, pero sí que es cierto que el porcentaje pues es... sí, o sea, yo sí que veo como que hay trabajos de, mujeres o trabajos de, hombres (...). Es verdad que, en ese sentido, es más difícil para las mujeres". Personal Técnico.

Las mujeres consultadas expresan que se están manteniendo **SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO**:

- **Brecha salarial:** diferentes salarios para los mismos empleos basados en una mayor valoración del trabajo que desarrollan los hombres.

"Yo sigo pensando que el hombre, haciendo lo mismo, percibe mucho más. (...) Está mejor visto, mejor valorado. Incluso las mujeres les tratan mejor". Ciudadanía.

"Si yo cumple trabajo, en un puesto de trabajo, entiendo que debo cobrar lo mismo que un hombre, en un puesto que yo lo puedo hacer y que él lo puede hacer. No entiendo cómo un hombre puede ganar más dinero que una mujer. Con las mismas características". Ciudadanía.

- **Diferente trato** en el entorno laboral. Las mujeres no sienten el mismo respeto a sus opiniones y su puesto que hacia los varones.

"Pues una persona me decía una cosa y yo se la rebatía, pero me la rebatía de una forma como muy (...) agresiva, muy tal, y que yo claro, al final me tuve que poner casi a su misma altura. Como un poco loca chillando y luego yo por dentro pensaba: Jode, si llego a medir 1,80 y soy un tío, seguro que no se me pone como se me ha puesto". Ciudadanía.

"Yo estoy convencida de que un hombre, un directivo, no tiene tanto respeto a una mujer que a un hombre. Yo eso en el trabajo lo noto". Ciudadanía.

- **Despidos por maternidad.**

"A mí me han echado del trabajo por ser madre. Sí. O sea, a los nueve años de estar en una empresa tuve a mi primer hijo y fui a la calle. A los nueve años, te quiero decir que a los nueve años has demostrado si vales o no vales". Ciudadanía.

- Participación desigual en el empleo debido a que ellas son las que mayoritariamente **solicitan permisos laborales para el cuidado**.

"El profesorado, que se ve también que son las mujeres en mayor medida, en nuestro caso el claustro es mayoría de mujeres, pero sí que se ve que los permisos los piden las mujeres, para cuidar... El tema de la ética del cuidado que siempre recae más en lo que es la mujer". Personal Técnico.

MUJERES Y HOMBRES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Este diagnóstico pretende identificar todas aquellas situaciones de discriminación que están viviendo las mujeres en el municipio de Huarte. Por las propias limitaciones del estudio no se pueden abordar todas las dimensiones pero sí

se pueden aportar datos referidos a la Comunidad Foral de Navarra que se entienden que son extrapolables al municipio.

Desde el Gobierno de Navarra se elaboran estadísticas anuales sobre la pobreza y la desigualdad social que aportan información interesante para ilustrar este punto. En su **"Informe sobre la pobreza severa"**³⁷ elaborado a partir de la Estadística de Renta de la Población Navarra señala en sus conclusiones:

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

La tasa de riesgo de pobreza³⁸ (2017) por edad y sexo en Navarra aporta los siguientes datos:

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

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

Fuente: Nastat. Instituto de Estadística de Navarra.

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

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

El municipio de Huarte dispone de una amplia red de recursos y servicios públicos con una extensa cobertura. En el año 2015 se elaboró una **"Guía de acceso a los recursos comunitarios"**³⁹ en la que se informa de manera exhaustiva

³⁷ Observatorio de la Realidad Social. 2019. Informe sobre la pobreza severa (a partir de la Estadística de Renta de la Población Navarra). Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra.

³⁸ El umbral de pobreza es el 60% de la mediana de los ingresos anuales por unidad de consumo (escala OCDE modificada), tomando la distribución de personas. Los ingresos por unidad de consumo se obtienen dividiendo los ingresos totales del hogar entre el número de unidades de consumo.

³⁹ Ayuntamiento de Huarte. Conoce Huarte Ezagutu 2015. Guía de acceso a los recursos comunitarios.

de todos los recursos comunitarios a disposición de la población de Huarte y de las vías de acceso en cada caso. Se muestran de manera resumida los recursos disponibles para la población:

SERVICIOS DE SALUD	<p>Centro de Salud de Huarte: Medicina general, Consulta de enfermería, Pediatría y Trabajo social.</p> <p>Otros servicios sanitarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Centro de Atención a la Mujer (CAM): centralizado en Burlada y derivadas desde el Centro de Salud. ▪ Específico para jóvenes menores de 23 años, el CAM Andraize. Programa de educación sobre sexualidad: Programa Joven. <p>Teléfono de emergencias: 112 (Urgencias, Ambulancias, Bomberos, Policía Foral, Protección Civil, etc)</p> <p>Bolsa de trabajo para el cuidado de personas.</p>
SERVICIOS SOCIALES	<p>El Servicio Social aporta ayuda y asistencia personal y directa tanto de forma individual, como a grupos y comunidades.</p> <p>Principales ámbitos de actuación: Infancia, Adolescencia y Juventud, Familia, Tercera Edad, Discapacidad, Exclusión Social e Intervención Comunitaria.</p> <p>Los programas que puedes encontrar en este servicio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de acogida y orientación social. ▪ Programa de atención comunitaria. ▪ Programa de atención a personas con dificultades de autovalimiento: servicio de atención a domicilio (SAD). ▪ Programa de infancia y familia. ▪ Programa de incorporación social y proyecto de empleo social protegido. ▪ Programa para la tercera edad. Jubiloteca y podología. ▪ Grupo de voluntariado.
EUSKERA	<p>Servicio de Normalización Lingüística.</p> <p>Campañas y actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña de transmisión del euskera. ▪ Campaña de matriculación en el modelo D de enseñanza en euskera. ▪ Actividades de ocio para niños y niñas ▪ Certamen Infantil de Cuentos. ▪ Catálogo de productos en euskera. ▪ Revista intermunicipal Ze Berri? ▪ Campaña "El euskera en el comercio". ▪ Campaña de matriculación de personas, para animar a las personas adultas a que aprendáis euskera. ▪ Día del euskera. <p>Servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesoramiento lingüístico. ▪ Gestión de las subvenciones para la euskaldunización-alfabetización de personas adultas empadronadas en el municipio. ▪ Información acerca de la toponimia y de las denominaciones bilingües de las calles, plazas y lugares del municipio, así como de su correcta grafía.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Información para registrar el nombre y apellidos en euskera en el Registro Civil.
CULTURA	<p>La Casa de Cultura es la entidad encargada de organizar actividades culturales y de ocio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Programación artístico-cultural mensual. ■ Biblioteca municipal. ■ Escuela de música. ■ Club de jubilados y jubiladas. ■ Aula de informática y espacio Wi-Fi. <p>Espacios polivalentes.</p>
DEPORTE	<p>El Patronato Municipal de Deportes de Huarte gestiona el deporte en el municipio.</p> <p>Actividades deportivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Juegos predeportivos (4 y 5 años). ■ Escuelas deportivas (de 6 a 14 años). ■ Actividades para mayores de 14 años. ■ Actividades para la tercera edad (a partir de 55 años). ■ Cursillos de natación para todas las edades y niveles. ■ Programa de animación deportiva con juegos, talleres y campeonatos en las piscinas municipales. ■ Actividades puntuales abiertas: el día de la bicicleta, la triatlón de Huarte, el día municipal del patinaje en hielo, la semana del deporte, etc. <p>Instalaciones deportivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Instalaciones deportivas Ugarrandia. ■ Zona deportiva de Areta. ■ Frontón Toki-Alai. ■ Palacio de hielo de Huarte ■ Spa & Sport Itaroa Huarte ■ Clubes deportivos locales.
JUVENTUD	<p>Ugazte local juvenil del Huarte. Espacio de las y los jóvenes del pueblo de gestión municipal. Dirigido principalmente a jóvenes de entre 12 y 30 años.</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Excursiones mensuales. ■ Cursos y talleres. ■ Programas preventivo: de sexualidad, consumo responsable, el servicio de autobuses Voy y Vengo, prevención de la violencia, etc. ■ Campeonatos, eventos de arte joven, graffiti, conciertos, talleres de ocio creativo, etc. ■ Campamentos de verano. ■ Proyectos europeos en colaboración con asociaciones y grupos juveniles de Huarte. <p>Oficina de Información Juvenil.</p>

Respecto a los **SERVICIOS DE IGUALDAD** en el momento de edición de la guía no había personal técnico asignado para el desarrollo de políticas de igualdad. Se incluía información sobre recursos de conciliación (ludoteca, bebeteca y campamentos urbanos) a través de Servicios Sociales, de la Asociación Andre Mari Emakume Taldea —como referente en el trabajo para la igualdad— y teléfonos y datos de interés ante agresiones.

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

- La percepción de qué miembro de la familia asume la responsabilidad y la tarea de acudir al recurso. Las distintas tareas son asumidas como una proyección del reparto de responsabilidades en el hogar.
- Los lugares de atención. El dónde está ubicado el recurso condiciona las posibilidades de acceso: si está próximo, si hay transporte público...
- Los horarios de atención. El hecho de que un recurso preste su servicio por la mañana o por la tarde condiciona quién accede en función de la disponibilidad condicionada, fundamentalmente, por el empleo y por las tareas de cuidado.
- La publicidad del servicio. La difusión de los servicios y recursos hacen un uso del lenguaje e imágenes dirigidos a grupos concretos de población que se sienten convocados o no a participar.

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

ÁREA DE CULTURA.

ACTIVIDADES INFANTILES

ACTIVIDAD	EDAD	TOTAL	NIÑAS		NIÑOS		GAP
			Nº	%	Nº	%	
Danza creativa grupo 1	5- 6 años	13	11	13,4%	2	14,3%	-0,9%
Danza creativa grupo 2	7-8 años	11	9	11,0%	2	14,3%	-3,3%
Euskal Dantzak 1	7 años	13	12	14,6%	1	7,1%	7,5%
Euskal Dantzak 2	8 años	14	13	15,9%	1	7,1%	8,7%
Euskal Dantzak 3	9 años	6	6	7,3%	0	0,0%	7,3%
Hip-Hop 1	8-9 años	7	5	6,1%	2	14,3%	-8,2%
Hip-Hop 2	10-12 años	17	12	14,6%	5	35,7%	-21,1%
Teatro infantil castellano	-	15	14	17,1%	1	7,1%	9,9%
TOTAL		96	82	100,0%	14	100,0%	0,0%

Participación en actividades infantiles del Área de Cultura por edad y sexo. Huarte. Curso 2018-2019.

El 85,4% de las personas que participan en actividades infantiles son niñas y un 14,6% son niños. Estos participan mayoritariamente en las actividades de Hip-Hop 2.

ACTIVIDADES PERSONAS ADULTAS

ACTIVIDAD	TOTAL	MUJER		HOMBRE		GAP
		Nº	%	Nº	%	

Costura iniciación	10	10	13,9%	0	0,0%	13,9%
Costura avanzado	14	14	19,4%	0	0,0%	19,4%
Pintura al óleo	7	6	8,3%	1	7,1%	1,2%
Taller de teatro (adultos)	17	12	16,7%	5	35,7%	-19,0%
Palabra y movimiento	11	10	13,9%	1	7,1%	6,7%
Danzas africanas	11	11	15,3%	0	0,0%	15,3%
Pintura (los jueves) + Dibujo	6	5	6,9%	1	7,1%	-0,2%
Talla de madera	10	4	5,6%	6	42,9%	-37,3%
TOTAL	86	72	100,0%	14	100,0%	0,0%

Participación en actividades para personas adultas del Área de Cultura por edad y sexo. Huarte. Curso 2018-2019.

El 83,7% de las personas que participan en actividades culturales son mujeres y un 16,3% son hombres. Ellos participan mayoritariamente en el Taller de madera y en el Taller de teatro.

ÁREA DE DEPORTES.

CURSO 2018-2019. ACTIVIDADES INFANTILES

ACTIVIDAD	NIÑAS		NIÑOS		GENDER GAP
	Nº	%	Nº	%	
Gimnasia rítmica	61	17,4%	1	0,2%	17,2%
Kárate	32	9,1%	48	11,7%	-2,5%
Batudazz	68	19,4%	1	0,2%	19,2%
Atletismo-Triatlon	14	4,0%	27	6,6%	-2,6%
Fútbol	16	4,6%	191	46,4%	-41,8%
Pelota	7	2,0%	36	8,7%	-6,7%
Balonmano	107	30,6%	86	20,9%	9,7%
Multideportes sobre ruedas	30	8,6%	6	1,5%	7,1%
Juegos Predeportivos	15	4,3%	16	3,9%	0,4%
TOTAL	350	100,0%	412	100,0%	

Participación en actividades infantiles del Área de Deportes por sexo. Huarte. Curso 2018-2019.

En el ámbito deportivo los porcentajes se encuentran más equilibrados, un 45,9% son niñas y un 54,1% son niños. Los niños participan mayoritariamente en fútbol, seguido de balonmano; y las niñas en balonmano, seguido de batudazz y gimnasia rítmica.

Las mayores diferencias se observan en la participación en fútbol, batudazz y gimnasia rítmica.



CURSO 2018-2019. ACTIVIDADES PERSONAS ADULTAS

ACTIVIDAD	TOTAL	MUJERES		HOMBRES		GENDER GAP
		Nº	%	Nº	%	
Gimnasia mantenimiento mañanas	23	15	5,7%	8	19,5%	-13,8%
Yoga	16	15	5,7%	1	2,4%	3,2%
Ejercicio físico>55 años	14	13	4,9%	1	2,4%	2,5%
Gimnasia terapéutica suave >55	12	12	4,5%	-	0,0%	4,5%
Gimnasia terapéutica modera>55	18	18	6,8%	-	0,0%	6,8%
Zumba tardes (martes-jueves)	22	22	8,3%	-	0,0%	8,3%
Zumba tardes (lunes-miércoles)	22	22	8,3%	-	0,0%	8,3%
Acondicionamiento físico general	11	11	4,2%	-	0,0%	4,2%
Entrenamiento funcional	19	4	1,5%	15	36,6%	-35,1%
Gap	35	35	13,3%	-	0,0%	13,3%
Pilates mañana l-x 10:20	14	12	4,5%	2	4,9%	-0,3%
Pilates tarde m-j 18h.	14	12	4,5%	2	4,9%	-0,3%
Pilates tarde m-j 19h.	15	12	4,5%	3	7,3%	-2,8%
Aquagym mañanas	22	22	8,3%	-	0,0%	8,3%
Aquagym tardes	12	12	4,5%	-	0,0%	4,5%
TRX tarde	11	7	2,7%	4	9,8%	-7,1%
Spinning	25	20	7,6%	5	12,2%	-4,6%
TOTAL	305	264	100,0%	41	100,0%	

Participación en actividades para personas adultas del Área de Deportes por sexo. Huarte. Curso 2018-2019.

Un 86,65 de las personas que participan en actividades deportivas son mujeres y un 13,4% son hombres. Los hombres participan mayoritariamente en entrenamiento funcional, seguido de gimnasia de mantenimiento y spinning; y las mujeres, preferentemente en GAP, pero se distribuyen más por las demás disciplinas deportivas.

ÁREA DE JUVENTUD.

Las chicas y chicos jóvenes que han participado en el Ugazte en el año 2018 han respondido a los siguientes porcentajes:

ACTIVIDAD	CHICAS	CHICOS
Esquí/snow	0	100
Carnavales	0	100
Construcción sofás	0	100
Campamento Alloz	0	100
Campamento Zuhatza	0	100
Salida Humor Amarillo	10	90
Noche de Halloween	26	74
Salida Termas La Perla/Kars	27	73
Salida Salting	30	70
Proyecto Pasarelas	33	67
Concurso Fotos	33	67
Taller Kimikarin	35	65
Salida Kayak	40	60
Salida Aquopolis	40	60
Taller Magdalenas	42	58
Salida Port Aventura	73	27
Salida Rafting	75	25
Salida Oinez	76	24
Campamento Realizarte	81	19
Teatro Euskera	82	18
Teatro Castellano	89	11
Talleres con Pil-Pilean	100	0
Taller Menstruación	100	0

Porcentajes de participación de chicas y chicos en las actividades del Ugazte. Huarte. 2018.

Hay muy pocas actividades en las que la participación sea equilibrada. Solo en tres de ellas se mantienen entre el 40-60:

- Salida Kayak.
- Salida Aquopolis.
- Taller Magdalenas.

El resto de las actividades están claramente segregadas por sexo:

- en las actividades de Campamento Realizarte, Teatro Euskera, Teatro Castellano, Talleres con Pil-Pilean y Taller Menstruación participan entre un 80% y un 100% de chicas.

- a la inversa sucede con las actividades de: Esquí/snow, Carnavales, Construcción sofás, Campamentos Alloz y Zuhatza y Salida Humor Amarillo, en la que participan entre un 90% y un 100% de chicos.

Hasta el mes de mayo de 2019 las inscripciones han seguido los siguientes porcentajes:

ACTIVIDAD	CHICAS	CHICOS
Carnavales	0	100
Campamento Lekeitio	33	67
Esquí/snow	48	52
Salida a escalar	67	33
Salida Rafting	91,67	8,33
Campamento Zuhatza	92	8
Salida Teatro	100	0
Taller Menstruaciones	100	0
Autodefensa	100	0

Porcentajes de participación de chicas y chicos en las actividades del Ugazte. Huarte. Mayo 2019.

Las actividades de Salida Rafting y Taller Menstruaciones no se han realizado:

- Salida Rafting. A pesar de tener en Huarte 12 personas interesadas no se pudo realizar por no cubrirse el mínimo de inscripciones entre los 4 pueblos.
- Taller Menstruaciones. Había pocas inscripciones.

Se observa un cambio notable en las inscripciones en la actividad de esquí/snow respecto al año anterior. Se ha pasado de un 0% a un 48% de chicas inscritas.

En el Área de Juventud se ha realizado un seguimiento del **uso de los diferentes espacios** que utilizan las y los jóvenes en el Ugazte y alrededores durante el mes de mayo de 2019. Esta es una época tranquila en cuanto a asistencias ya que coincide con exámenes, con la llegada del buen tiempo y con varios eventos deportivos en Huarte.

Se ha seleccionado este mes para realizar la observación ya que en meses de máxima afluencia no sería posible registrarla. Los porcentajes en función del uso de los diferentes espacios han sido los siguientes:

USO ESPACIO	CHICAS	CHICOS
Exterior-trasera	7,48	92,52
Futbolín	8,51	91,49
Exterior-delante	8,57	91,43
Cyber	9,52	90,48
Sala Juegos mesa	18,75	81,25
Ping-pong	25,00	75,00
Mostrador	42,77	57,23
Salas pisos altos	58,46	41,54
Mesa redonda	74,29	25,71
Escaleras/pasillo	100,00	0,00
TOTAL	23,49	76,51

Porcentajes de uso de los diferentes espacios del Ugazte
según sexo. Huarte. Mayo 2019.

Se muestran claramente segregados los espacios, con una mayor presencia general por parte de los chicos. Se comprueba que las chicas utilizan más los espacios de escaleras/pasillo, la mesa redonda y las salas de pisos altos. Los chicos ocupan más los espacios exteriores (tanto detrás como delante) y el futbolín.

ESCUELA DE MÚSICA.

El alumnado de la Escuela de Música en el curso 2018-2019 ha sido el siguiente:

EDADES ⁴⁰	Nº		TOTAL	%	
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES
Hasta 12 años	65	92	157	41,4%	58,6%
De 13 a 18 años	18	15	33	54,5%	45,5%
Más de 18 años	5	6	11	45,5%	54,5%
TOTAL	88	113	201	43,8%	56,2%

Participación en la Escuela de Música según sexo. Huarte. Curso 2018-2019.

Según los datos globales hay una mayor participación masculina, con un 56,2% de chicos y un 43,8% chicas. Esta proporción no se mantiene en todas las edades, siendo superior el porcentaje de chicas de entre 13 y 18 años.

⁴⁰ Las edades están referidas a 31 de diciembre de 2018.

En las disciplinas en las que no se trabaja sobre ningún instrumento los porcentajes son idénticos, como se aprecia en la siguiente tabla:

DISCIPLINA	Nº		TOTAL	%	
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES
Iniciación musical (no imparten instrumento)	9	8	17	52,9%	47,1%
Lenguaje musical-Solfeo (no imparten instrumento)	0	1	1	0,0%	100,0%
TOTAL	9	9	18	50,0%	50,0%

Participación en la Escuela de Música (disciplina sin instrumento) según sexo. Huarte. Curso 2018-2019.

La participación en el aprendizaje de instrumentos musicales es la que se indica a continuación:

INSTRUMENTO	NIÑAS		NIÑOS		GENDER GAP
	Nº	%	Nº	%	
Acordeón	9	11,4%	8	7,6%	-3,77%
Clarinete	4	5,1%	8	7,6%	2,56%
Flauta travesera	13	16,5%	1	1,0%	-15,50%
Guitarra	5	6,3%	7	6,7%	0,34%
Guitarra eléctrica	3	3,8%	14	13,3%	9,54%
Percusión	0	0,0%	18	17,1%	17,14%
Piano	18	22,8%	13	12,4%	-10,40%
Saxofón	4	5,1%	14	13,3%	8,27%
Trompeta	3	3,8%	13	12,4%	8,58%
Txistu	5	6,3%	5	4,8%	-1,57%
Violín	15	19,0%	4	3,8%	-15,18%
TOTAL	79		105	100%	

Participación en la Escuela de Música según instrumento y sexo. Huarte. Curso 2018-2019.

Hay 184 alumnas y alumnos de los que un 42,9% son chicas y un 57,1% son chicos. Además se observan claras diferencias en la participación el número de niñas que participan en el aprendizaje de flauta travesera, violín y piano a favor de las niñas; y de percusión y guitarra eléctrica a favor de los niños.

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

La presencia de mujeres y hombres es claramente desigual en los diferentes recursos de los que se ha obtenido información. Incluso en aquellos casos en los que los números globales de participación no varían se conservan evidentes diferencias en el tipo de actividad. Esto nos ofrece un panorama de la presencia de mujeres y hombres en los recursos municipales.

También se ha consultado a la población por sus percepciones sobre el uso que se hace de los mismos. Los comentarios se han centrado en el uso de espacios culturales y deportivos. En general se expresa que no se perciben diferencias en el uso de los recursos porque se interpreta que todos los recursos están disponibles para toda la población sin ningún tipo de discriminación.

"Es que no hay nada cerrado para mujeres". Ciudadanía.

"El club de jubilados van tanto hombres como mujeres, o sea, es que... No hay nada... Que digas es que... Aunque sea abierto para todos solamente va... ". Ciudadanía.

"En música va muchísima gente y van chicos y chicas, va de todo. En la coral de Huarte están hombres y mujeres, es un grupo". Ciudadanía.

La **ACTIVIDAD DEPORTIVA** es en torno a la que giran la mayoría de los comentarios, referida tanto a gente joven como adulta. Aunque se expresa que hay un uso generalizado, sí se identifican algunas disciplinas deportivas que son mayoritariamente masculinas como el fútbol; o femeninas, como el patinaje artístico o la gimnasia rítmica.

"Depende un poco de las edades de las personas. Por ejemplo, la gente mayor, usa servicios de deportes, y los usan... Yo que vivo cerca veo, gente mayor, tanto hombres como mujeres, que bajan a hacer deporte, gente a partir de los 65 años. Y deporte de gente más joven". Ciudadanía.

"Muchos deportes, y hay fútbol de chicos y de chicas, hay balonmano de chicos y de chicas, hay grupos de kárate donde están chicos y chicas". Ciudadanía.

"Se hace todos los años se hace un torneo de fútbol y solo se apuntan chicos (...) han hecho este año, o sea, nos hemos apuntado treinta parejas y de esas treinta parejas, yo creo que somos seis parejas chicas y los demás chicos, que ahí también... O sea, igual en el deporte yo creo que igual que se mueven mucho más los chicos que nosotras, luego también algún deporte. Son los chicos, nosotras no vamos tanto". Jóvenes.

Se observan cambios en la asignación tradicionalmente condicionada por sexo. Se entiende que haya actividades más atractivas para chicas que para chicos, como por el patinaje artístico o la gimnasia rítmica, pero también que se vayan rompiendo barreras para que chicas y chicos puedan practicar aquellas disciplinas que elijan en libertad.

"Pues eso, antes el fútbol era solamente de chicos. Hay grupo de fútbol femenino en Huarte. Y con trayectoria además ya... Les ha costado". Ciudadanía.

"En gimnasia rítmica también hay un chico, ahora mismo. Sí, a ver, es algo que pues que no atrae mucho a los chicos, lógicamente ¿No? Pero hay un chico, y lleva muchos años". Ciudadanía.

"Chocará que vea una chica que se apunte a fútbol, yo creo que sí que choca". Ciudadanía.

Pero no siempre es fácil poder sortear los obstáculos para poder participar en cualquier actividad con libertad. Se exemplifica con el caso del futbol, disciplina altamente masculinizada. A pesar de que en la actualidad hay dos equipos femeninos en Huarte, las niñas relatan a sus madres que les ponen impedimentos para jugar al fútbol. Los niños argumentan que ellas no saben jugar sin darles la oportunidad de poner en juego y practicar sus habilidades lo que tiene como consecuencia su exclusión.

"El fútbol que está como súper masculinizado. Ella dice que no les dejan jugar porque no saben o sea, ni siquiera les dan la oportunidad de poder aprender y por ejemplo en el grupo de mi hija, de las tres clases, la única chica que juega es una chica que le encanta y que juega bien, pero al resto no les permiten, no les dejan entrar para igual a lo mejor también pueden llegar a ser súper buenas". Personal Técnico.

Desde edades tempranas se establece una lucha de autoridades y ellas no se sienten con poder para imponer su criterio y sus argumentos.

"Sí, que ellos, que también es cosa de poder y ellas no se empoderan". Personal Técnico.

"No saben ninguno a los seis años, entonces aparte de que ellas tampoco luego, no se atreven. (...) Además los ves solo son nueve en su grupo, son una super minoría, pero no les dejan... Si tienen cinco o seis años estas criaturas ¿Esto cómo puede ser?". Personal Técnico.

LA VIDA ASOCIATIVA EN HUARTE.

En el municipio de Huarte hay un consolidado movimiento asociativo con numerosas entidades culturales, educativas, deportivas, juveniles y otras, como el club de personas jubiladas.

En el diseño de este estudio se pretendía recabar información de diferentes cuestiones que vinculan al movimiento asociativo con el trabajo para la igualdad, pero no se han encontrado las estrategias adecuadas para poder contar con la participación de un número suficiente de entidades. El hecho de no poder disponer de información de todo el movimiento asociativo de Huarte impide establecer una foto completa de la participación de mujeres y hombres en el tejido social y de la presencia de la igualdad en sus organizaciones y planificaciones pero sí se pueden apuntar algunas tendencias.

En la sesión grupal y/o en la cumplimentación del cuestionario han aportado información las siguientes entidades:

- APyMA Urbi.
- APyMA Zumedia.
- Comparsa de gigantes y cabezudos.
- Coral Virgen Blanca.
- Escuela de jotas de Huarte/Uharteko jota eskola.

CARGOS EN LAS ASOCIACIONES.

Se ha solicitado información de las personas que participan en las asociaciones, como socias y ejerciendo algún cargo en la Junta Directiva, que se reflejan en la siguiente tabla:

CARGO	SEXO	APyMA URBI	APyMA ZUMEDIA	COM-PARSA DE GIGANTES	CORAL VIRGEN BLANCA	ESCUELA JOTAS HUARTE	TOTAL	
							MUJERES	HOMBRES
Presidencia	M	1	1	1	1	0	4	1
	H	0	0	0	0	1		
Vicepresidencia	M	1	1	0	1	1	4	0
	H	0	0	0	0	0		
Tesorería	M	1	1	0	1	1	4	0
	H	0	0	0	0	0		
Secretaría	M	1	0	0	1	1	3	1
	H	0	1	0	0	0		
Vocalías	M	6	6	0	0	1	13	4
	H	1	3	0	0	0		
Personas socias	M	48	251 familias	1	30	14	93 ⁴¹	94
	H	47		30	15	2		
TOTAL		106	264⁴²	32	49	21	121	100

Cargos en las Juntas directivas de las asociaciones y personas socias por sexo. Huarte. 2019.

En estas asociaciones un 54,8% son mujeres y un 54,2% son varones, y ellas ocupan un alto porcentaje de los puestos de las Juntas Directivas.

Además se ha consultado el Registro de Asociaciones. La información referida a las personas socias no se recoge desagregada por sexo por lo que no aporta información relevante para nuestro objeto de estudio, pero sí se registra el número de mujeres y hombres que ocupan los diferentes cargos en las Juntas Directivas:

CARGOS	MUJERES	HOMBRES
Presidencia	13	7
Vicepresidencia	4	6
Secretaría	11	5
Tesorería	9	6
Vocalías	9	7
TOTAL	46	31

Cargos en las Juntas directivas de las asociaciones. Huarte. 2019.

Un 59,7% de los cargos son ocupados por mujeres y un 40,3% por hombres.

⁴¹ No se contabilizan las 251 familias de la APyMA Zumedia al no aportar datos desagregados por sexo.

⁴² Las 251 familias de la APyMA Zumedia se contabilizan como unidades familiares.

Las asociaciones que incluyen información en el Registro y de las que se han obtenido estas cifras son las siguientes:

- Asoc. Juvenil Amaiur Dantza tal-dea
- APyMA Urbi
- APyMA Zumedia
- Asoc. Cantamañanas
- Asoc. Miravalles
- Asoc. Coral Virgen Blanca
- Asoc. Amigos de la jota de Huarte
- Asoc. Cultural Ardanbera
- Asoc. ABYS Navarra
- Asoc. Epsilon grupo musical
- Asoc. Escuela de jotas de Huarte
- Asoc. Hegalaria
- Asociación juvenil Ekhi
- Asoc. Txirrista
- Asoc. Berdintasuna
- Gaiteros de Huarte
- Munduko argia
- Piztu Uharteko Gazteak
- Takarikatun! batukada
- Uharteko elektrotxaranga
- Uharteko Zanpanzar taldea

PERCEPCIONES SOBRE LA IGUALDAD EN LAS ASOCIACIONES.

Las asociaciones consultadas no identifican en ningún caso **desigualdades en su ámbito de actividad** esto puede ser la razón por la que el tema de la igualdad no parece ser un tema prioritario para ellas. Reconocen que "*afortunadamente no ha habido problemas en este sentido*".

Sí se informa del desarrollo de algunas **actividades dirigidas a la lucha contra las desigualdades** como la inclusión de la mano roja en la ropa de los gigantes (Comparsa de gigantes y cabezudos) o la creación de una jota contra la violencia de género (Escuela de jotas de Huarte/Uharteko jota eskola). Otras asociaciones colaboran con la Asociación Andre Mari o tienen planificado iniciar alguna actividad en la que se incorporen objetivos de igualdad.

En la sesión grupal, donde se crea un espacio óptimo en el que poder opinar y expresarse, sí se han aportado algunas acciones realizadas concretamente por las APyMAS, como charlas sobre acoso con policía, charlas sobre sexualidad, campañas, etc.

"Sí que se hacen. Nosotros, por ejemplo, ahora para el mes de mayo, tenemos unas charlas con policía (...) que vienen a darle una charla a los niños, y se les habla tanto de las drogas, como del acoso y de... Sí que, a ver, pues que procura... Pues eso, pues de las charlas de sexualidad que se les dan a determinadas edades, también va todo enfocado un poco". Ciudadanía.

"Las actividades que se han hecho, siempre, cualquier campaña que se ha hecho. En el colegio es que siempre se ha remarcado. La de juguetes, que no sean sexistas". Ciudadanía.

En términos generales se **participa en las actividades para la igualdad** organizadas por otras entidades o por el Ayuntamiento, aunque no en todos los casos se manifiesta disponer de información al respecto.

Las asociaciones no incluyen **la mirada de género en su planificación**. Son ámbitos muy feminizados y no se han planteado reflexionar sobre la organización de tareas internas o sobre la planificación de las actividades que se diseñan para la ciudadanía. Se parte de que "*Las reuniones son para todo el mundo igual*" o "*Somos todo mujeres*". El hecho de no evidenciar desigualdades no es un buen punto de partida para analizar el impacto de sus actuaciones desde una perspectiva de género.

Algo habitual es que desde las asociaciones, como en cualquier organización, sí se esté aplicando la perspectiva de género o sí se incluyan contenidos de igualdad pero no de una manera sistemática y sin una reflexión previa. Por fortuna, los valores de igualdad están penetrando en la sociedad y a veces, sin ser conscientes de su aplicación, están influyendo en las actividades que se proponen, como lo muestra el hecho de incluir en sus programaciones —en algunos casos— acciones para la igualdad que se mencionaban anteriormente, aunque no de una manera reflexiva y sistematizada.

La mayoría de las asociaciones sí manifiestan tener en cuenta la aplicación del uso de **un lenguaje inclusivo** no sexista. Se aportan algunos ejemplos de cómo se concreta: evitando letras sexistas (Escuela de jotas de Huarte /Uharteko jota eskola); utilizando "hijos e hijas" o "padre y madre" (APyMA Zumedia); o en la redacción de avisos o circulares, en las charlas, etc. (APyMA Urbi).

LAS MUJERES EN LAS ASOCIACIONES.

Las **mujeres participan** de manera destacada, tanto en las reuniones de las asociaciones, "*La afluencia a las reuniones es mayoritariamente de mujeres*" (APyMA Zumedia), como en las actividades que desarrollan, "*A las charlas que realizamos, acuden mas las madres que los padres*" (APyMA Urbi).

"A nivel local la mujer en Uharte es mucho más participativa (presencia en asociaciones y distintos colectivos)". Representantes políticos.

A pesar de los datos expuestos anteriormente y que revelan que las mujeres son mayoritarias en las Juntas Directivas se sigue manteniendo la percepción de que los cargos directivos siguen ocupados por hombres. Tanto en las asociaciones culturales como en las deportivas.

"En los puestos de lo social también sigue habiendo puestos feminizados y puestos masculinizados. Todas las directivas son más de hombres que se mujeres, aunque va cambiando". Personal Técnico.

"En el ámbito deportivo es diferente, los clubes deportivos, es que prácticamente todos los directivos son hombres. Bueno, puede estar vinculado a los clubs alguna mujer pero normalmente suele hacer labores de apoyo, de ayuda, pues de te llevo esto o te... Pero mayoritariamente son hombres, sí." Personal Técnico.

Aunque se expresa que son ellas las que mantienen la actividad diaria de las entidades, las que hacen un mayor aporte de trabajo para el desarrollo de la asociación.

"Tengo bastante contacto con las asociaciones culturales y de corte un poco social (...) veo que el trabajo diario de los colectivos que me tocan a mí, todo son mujeres. O sea, las machacas, las que curran, las que continúan, siguiendo un poco el trabajo diario de las asociaciones, todo son mujeres". Personal Técnico.

Las **Asociaciones de Padres y Madres** son un espacio feminizado en coherencia con la percepción de que las mujeres son las cuidadoras principales de las criaturas y son entidades que se crean en torno a un centro educativo. En el municipio de Huarte se han creado 3 en los centros de Educación Infantil y Primaria:

Habitualmente no se presentan diferencias por sexo en el número de personas socias ya que se asocian la madre y el padre pero sí se manifiestan disparidades en la organización y participación de actividades que se vincula con la asunción de las responsabilidades y tareas de educación de las criaturas por parte de las mujeres.

"Somos todas mujeres menos un hombre". Ciudadanía.

"En la parte de la educación, a la hora de... Todavía sigue funcionando más la mujer que el hombre". Ciudadanía.

ASOCIACIONES FEMINISTAS.

En el municipio de Huarte hay dos **asociaciones feministas**: Andre Mari y Pil-pilean. La **Asociación Andre Mari** se creó en el año 1998 y es un referente en el trabajo para la igualdad. Las mujeres consultadas expresan respeto y valoración por el trabajo realizado por esta entidad durante estos más de 20 años de recorrido.

Se habla de sus inicios en los que coincidió con la creación del Servicio de Igualdad de Huarte y fue como un despegar a los temas de igualdad.

"Empezaron esa andadura casi conjunta con la técnica de igualdad, entonces fue un ¡bum! Fue todo un poco... Yo me acuerdo que era como ¡Uy! de repente empezamos a conocer cosas de lo que era la igualdad". Ciudadanía.

Se reconoce su espíritu reivindicativo y la visibilidad que han aportado al tema de la igualdad y la violencia de género.

"Lo que pasa es que han sido muy cañeras". Ciudadanía.

"Son muy visibles, son muy visibles". Ciudadanía.

Esta Asociación ha sido durante estos últimos años quien ha dinamizado a la población y se ha constituido en el máximo agente sensibilizador. Después de unos años en los que se trabajó de manera coordinada con el Ayuntamiento y tras la marcha de la Agente de Igualdad, ellas han sido el agente de cambio que ha conseguido que sus reivindicaciones se hayan mantenido de manera permanente en la agenda social del municipio. Se valora su vinculación con la población manteniéndose independientes de las políticas ejercidas por el Ayuntamiento.

"Sí, sí, eso, que yo creo que es lo más simbólico que hemos tenido aquí siempre (...) ha sido siempre Andre Mari". Ciudadanía.

"Y vinculadas al Ayuntamiento nada, o sea, ha sido más del pueblo. Es más, no quieren vinculación política. Ellas se mantienen ahí muy firmes, así como en todos los aspectos de su andadura, eso también lo mantienen muy firmes". Ciudadanía.

La **Asociación Pil Pilean** es de reciente creación y está constituida por chicas y chicos jóvenes. Se interpreta que esta entidad se crea como una respuesta a los últimos sucesos en los que se ha puesto en cuestión la libertad de las mujeres y la necesidad de respuesta social a las agresiones sexistas.

"Yo diría que sí que creo que hay un repunte de asociaciones feministas en general, que es un momento que ahora se está... Pues por todas las cosas que han pasado, las jóvenes se están moviendo, en Huarte, además, es curioso porque están chicas y chicos". Personal Técnico.

Son chicas y chicos con planteamientos feministas que han incorporado en el funcionamiento interno de su asociación. En los inicios se reprodujeron las dinámicas tradicionales en los que los liderazgos estaban ostentados por varones, pero una vez visibilizada la situación se ha reformulado y ellas han tomado el protagonismo.

"Bueno, al principio yo creo que, justo se repetía un poco que el chico era encima el que más lideraba el tema de feminismo y entonces creo que han dado dos pasos un poco para atrás también y ahora las que realmente lo están impulsando son más las chicas, pero sí que están muy activos ¿No? También algunos de los chicos están muy mentalizados con eso". Personal Técnico.

También se está atendiendo a las diferentes situaciones de chicas y chicos en la organización de actividades, dando así valor a los intereses de las mujeres. Como ejemplo se menciona una situación en la que se adaptó el desarrollo de las tareas para la preparación de una actividad para que ellas pudiesen participar en la huelga del 8 de marzo.

"Son quienes organizan el Gazte eguna (Día Joven) y en la última reunión estaban más mujeres que chicos. De hecho coincidió que tenían que preparar el Gazte eguna ya para el 8 de marzo, el viernes que era la víspera, el 9 era el Gazte eguna y tenían un serio problema de que las chicas iban a estar de huelga y no podían montarlo, entonces bueno pues hubo que cambiar cosas (...). Creo que las chicas están más activas". Personal Técnico.

COORDINADORA INTERCULTURAL.

La **Coordinadora Intercultural** es una estructura que agrupa a representantes de asociaciones y colectivos sociales y culturales de Huarte. Según expresan sus participantes está claramente feminizada, aunque en ocasiones se cuenta con la asistencia de varones, como por ejemplo de la Asociación de Gaiteros.

"Mujeres. Somos el 98% mujeres ¿No?". Ciudadanía.

"Y alguna vez que haya algún hombre". Ciudadanía.

El **personal técnico** reconoce el trabajo que se hace desde esta estructura pilotada fundamentalmente por mujeres.

"Las representantes son mujeres y son las que siguen y siguen y siguen y hacen el trabajo de base, eso es lo que... Hay algún colectivo que es masculino (...) pero todos los demás que yo trabajo, trabajo, trabajo, trabajo, lo llevan las mujeres". Personal Técnico.

VALORES, ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

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

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

A pesar de los esfuerzos para una transformación y de los cambios logrados se mantiene la percepción de que los roles siguen reproduciendo estereotipos sexistas, como se ha manifestado en todos los grupos. Se continúan creando instrumentos desde las administraciones públicas, como los planes de igualdad y se valora el trabajo de los movimientos feministas pero hay unas **PRÁCTICAS SOCIALES INSTALADAS QUE SON MUY RESISTENTES AL CAMBIO**, y en ocasiones no se acierta a encontrar dónde están las claves para el cambio.

"Sí (...) No solo desde la calle, desde la Institución se ha hecho lo que se ha podido, durante muchísimos años y desde la calle, ha habido mucho, mucho movimiento en el pueblo de mujeres, muy activas. Veo que hay cambios (...) yo veo como más igualdad, más reparto de labores... En fiestas también se ha visto... Y antes parecía como solo friegan las mujeres, claro, mientras los hombres se fuman el puro en la mesa". Ciudadanía.

"A mí lo que me parece es que por mucho que se quieran, como hacer planes de igualdad... Es como que estamos metidas en una especie como de rueda. Entonces que el que no haya violencia, o sea, es como que no se avanza ¿No? No se avanza... Ni en el lenguaje, ni... Que por mucho que se quiera hacer, es como que, hay como una especie como de barrera, como que te impide. Y no sé muy bien qué es porque seguimos repitiendo los mismos roles, los roles y así. Pero igual también nosotras mismas repetimos o nuestras hijas". Ciudadanía.

"Pero son siglos de machaque, entonces... ". Ciudadanía.

"La mayor barrera la tenemos cada persona en nuestra cabeza, por eso la educación es fundamental en el cambio de actitudes y en la concienciación". Representantes políticos.

Incluso las chicas jóvenes, a pesar de estar comprometidas con el cambio expresan la idea de que no se va a poder revertir la situación.

"Que se vaya imponiendo poco a poco, pero yo creo que sí que va a seguir igual, intentaremos que no, pero vamos yo creo que... ". Jóvenes.

El hecho de hacer conscientes las desigualdades permite proceder a realizar un análisis de género y encontrar el impulso para iniciar cambios. Este es el objetivo de este estudio. A lo largo del mismo se han podido identificar algunos obstáculos para el cambio de valores, pero también algunas fortalezas en las que será necesario apoyarse para provocar una transformación real.

OBSTÁCULOS PARA EL CAMBIO DE VALORES.

- **La exclusión de las mujeres de las estructuras de decisión política.** El ámbito de la política ha sido patrimonio tradicionalmente masculino hasta hace pocas décadas. Parece que se vive como un espacio prestado a las mujeres, pero en el que no se les otorga una posición de poder real. El poder político se abre a la participación de las mujeres porque es un requerimiento de la sociedad, pero no desde un convencimiento real de que deban

estar presentes en los espacios de toma de decisiones. Las mujeres que se desempeñan en el espacio político se ven obligadas a trabajar con más energía en un espacio que no asigna confianza a su labor. Se sigue dando un mayor valor a los varones, que de hecho ocupan comisiones o funciones de mayor importancia o mayor prestigio social.

"No hay confianza en la mujer. (...) no solo se nos puede poner por quedar bien todos los grupos políticos (...) Si no que se nos tiene que dar la confianza y el respeto que merecemos". Ciudadanía.

"Te lo tienes que currar mucho más, y lo demuestras mucho más". Ciudadanía.

"Desde los grupos... (...) O sea, un hombre vale más que una mujer". Ciudadanía.

"No es algo ni de, ni de... La izquierda ni de la derecha, ni del centro, es algo de la sociedad". Ciudadanía.

- **Espacios diferenciados de mujeres y hombres.** Las mujeres ocupan más los espacios para el desarrollo de las tareas de cuidado, enseñanza, sanidad, etc. y los hombres los espacios públicos dedicados al ocio, como los bares, claramente masculinizados.

"(las mujeres) Yo veo mucho en la plaza con los hijos, es lo que más me llama la atención, o sea, a mí más me llama la atención, pero se ve mogollón. Muy pocos padres verás o si está la madre está también el padre o solo está la madre y si no en bares, muy pocos bares tienen chicas. O sea, a ver, sí que hay chicas, pero trabajadoras, pero suelen estar más en la cocina y así". Jóvenes.

"Sí se sigue manteniendo la figura de la mujer con el hijo y el padre trabajando o que también están los dos trabajando ¿eh? Pero, siempre la mujer como la que se hace más cargo de la casa, el trabajo, los hijos, todo". Jóvenes.

- **La segregación vertical y horizontal del mercado laboral.** La permanencia de empleos feminizados y masculinizados determina las opciones laborales de mujeres y hombres. Los sectores ocupados con las mujeres se corresponden con aquellos vinculados con las tareas de cuidado, que suelen estar más precarizados. Además resulta más complicado para las mujeres ascender a puestos de responsabilidad. Esto tiene un claro impacto en su vida económica.

"Pero te vas al rol de profesor, que siempre es ahí enfocado hacia la mujer... " Jóvenes.

"En el médico son todo médicas". Jóvenes.

"A veces, yo creo que ni siquiera los padres piensan en la posibilidad de que a su hijo los cuide un chico, o sea... Entonces, yo lo veo y me causa vergüenza, ¡ostras qué fuerte!". Jóvenes.

- **Reproducción de los roles sexistas en los espacios de ocio,** a pesar de que se expresa que la población más joven ya no reproduce los estereotipos de "nuestros mayores" de manera tozuda se mantiene un reparto tradicional de los roles.

"Por parte de los jóvenes, sí que veo que hay bastante concienciación, pero sí que veo que se podría dar un paso más porque, por ejemplo, cuando organizamos pues la Gazte eguna (...) o lo que sea, para montar y todo en mi peña hay chicos, chicas y luego a la hora de limpiar, por ejemplo, generalmente somos las chicas que limpiamos todo y al final, no creo que sea, que ellos crean que tenemos que limpiar nosotras, sino que está como puesto en nuestra cabeza de, pues hay que limpiar ¿sabes? Un poco imposición ya, pero social". Jóvenes.

- La percepción de **las mujeres como intrusas** cuando expresan su deseo de participar en espacios tradicionalmente masculinos. Se refieren concretamente al ámbito deportivo: el fútbol o la conducción de vehículo, ya sean privados o de transporte público.

"Lo que me suele contar la nieta que, con siete años, ocho que va a hacer, eso, que juegan al fútbol y, claro, que los chicos pues que no, que no, que no les dejan". Ciudadanía.

"Y mi hija es una chica, pero (...) tiene mucha energía masculina, le encanta el fútbol, no sé qué. Bueno, pues los chicos no, pero las chicas tampoco. Entonces aquí hay mucha tela que cortar". Ciudadanía.

"Le llevé a uno de mis hijos a Burlada y entré la cuadrilla dijeron: Joe, te ha traído tu madre y ¿Te fías de que te traiga tu madre? Dices: Ostras, que era una mujer conduciendo. Dices: Pero y esas edades. (...) Esto está mal. Muy mal". Ciudadanía.

"Si la Villavesa la conducía una mujer, no se montaba". Ciudadanía.

- Las **diferentes posiciones de poder** desde las que mujeres y hombres se ubican en los **espacios colectivos**. Las mujeres jóvenes reconocen estas diferencias de roles y en el valor que se les da a unas y otros. Les sitúan a ellos en una posición de poder desde la que son más escuchados y se percibe que tienen más iniciativas y experiencia. El colocar a las mujeres en una posición subordinada resta valor a sus aportaciones y bloquea la expresión de ideas y opiniones y, por el contrario, estimula a los varones a participar en un espacio en el que se sienten hegemónicos.

"Se tiende a escuchar más a ellos". Jóvenes.

"Más experiencia también". Jóvenes.

"Yo creo que sí, pero cada día es menos. Al final aquí (...) sí que es verdad que igual cogen el liderazgo chicos solo y pues nosotras también, o sea, al final, es quién más se involucra ahí, pero sí que es verdad... También luego nosotras nos damos cuenta entre todas y todos intentamos cambiar. Lo que sí que es verdad que igual, como el liderazgo pues lo suelen llevar pues solo los chicos". Jóvenes.

- La **percepción de que son las demás** las que siguen perpetuando roles sexistas. Se refleja la necesidad de continuar trabajando hacia un cambio de valores pero con acciones siempre dirigidas hacia otras personas. Las mujeres mayores han expresado la necesidad de trabajar con mujeres más jóvenes porque entienden que ellas ya han incorporado valores feministas en su vida y las mujeres jóvenes, a su vez, plantean que es preciso hacerlo con las generaciones más jóvenes.

"Pero yo sí que creo que hay chavales más jóvenes, rollo 14 y 15 años, hoy adolescencia, que sí que se debería de inculcar más". Jóvenes.

"Igual hay una generación que hemos estado más concienciados (...) sí, pero no ha llegado abajo". Jóvenes.

También se refieren algunos ejemplos criticando cómo, otras mujeres, están educando a los niños en el contexto familiar, pero no se hace autocrítica de los valores que está transmitiendo cada una en su familia.

"Hombre, yo... He visto a muchas madres, ya desde pequeños ¿Eh? No llores, no sé cuántos... " Ciudadanía.

- Las **resistencias de los varones** para reconocer situaciones de desigualdad y abandonar su posición de privilegio y poder. La lucha por la igualdad e, incluso los casos de violencia contra las mujeres, no parecen estar interpelando a los hombres que no se sienten convocados para reflexionar sobre su papel en el mantenimiento de las desigualdades, y por tanto, rechazan la idea del cambio.

"(resistencias de los varones para asumir lo doméstico) Porque se vive muy bien sin hacer... ". Ciudadanía.

"Don privilegio se está muy cómodo aquí". Jóvenes.

"Desde mi punto de vista, en mi entorno por ejemplo, se ve necesaria la Igualdad entre mujeres y hombres y así lo queremos llevar a cabo. Pero también me parece que hay una pega, que es que no estamos preparados (los hombres) como género, para un cambio tan rápido en el tiempo. Y eso que éste movimiento es visible desde que murió Franco. Va aparejado con la "pérdida de poder". Representantes políticos.

- La **resistencia al cambio** de una estructura social que siempre ha sido así, y en la que no se acierta a ver las consecuencias negativas que tiene para la vida de las mujeres y también para los varones.



"Yo he escuchado cosas, tanto en mujeres como de hombres de decir, bueno, pero si es que llevamos toda la vida así para qué lo vamos a cambiar ¿no? Y eso como yo, me da pena porque tú ves que esas personas que dicen, tienen chicas jóvenes o hijas jóvenes y no le estás dando la oportunidad de que crezcan como personas, ya no solo como mujeres sino como personas, no sé... ". Jóvenes.

- La **percepción de retroceso** en la generalización de valores de igualdad. Se perciben cambios pero pequeños y a un ritmo muy lento, e incluso retrocesos en algunas cuestiones que ya se pensaba que estaban superadas.

"Yo es que como en eso sigo viendo que hemos cambiado muy poco, y hemos avanzado muy poco, porque yo por ejemplo hablando con mis hijos (...). A la hora de que le toquen el culo a una chica en un baile o eso, no le ven grave, no lo ven". Ciudadanía.

"Y luego la gente joven que viene detrás... Estás viendo retroceso también". Ciudadanía.

- La **sensación de las mujeres de que en la lucha por la igualdad "han salido perdiendo"**. Su inserción en el mundo laboral ha tenido como consecuencia —en muchas ocasiones— una doble o triple jornada. No se ha dado un reparto de tareas sino una sobrecarga de tareas para las mujeres. Los varones no han hecho los cambios que debían acompañar a las transformación que han iniciado las mujeres.

"Y luego al final también es un problema al final, que las mujeres llevamos unos años que hemos ido a nivel laboral, pero claro si estás en el mundo laboral y además si ella se está haciendo cargo pues de la casa normalmente, de los críos, de las personas mayores, pues al final, es como que tienes dos trabajos, al final, es doble trabajo, o sea, no todo lo va a tener que hacer una mujer. Pero al final, son como dos trabajos". Jóvenes.

- La falta de control acerca de la **educación sexual** que están recibiendo las y los menores a través de internet. Se está generalizando el uso de pornografía como herramienta de educación sexual. Es habitual que en esta fuente de información se expresen relaciones tóxicas e incluso salvajes en las que las mujeres aparecen sin capacidad de decisión ni libertad para expresar sus deseos. No se están creando modelos alternativos de relaciones de buen trato en el medio escolar o familiar.

"Tocaría el tema sexual, es que la educación que están teniendo es el porno". Ciudadanía.

"Claro, si hay, hay porno, o sea, dónde van a buscar los chavales adolescentes información sobre esos temas, pues en internet y en internet están viendo unas relaciones súper bestias, que no son reales". Personal Técnico.

"Estaban viviendo ellas, luego, pues comportamiento así, que se normalizan, como si fuera... ¿No? Como si las películas de tiros también fueran verdad, pues el porno, o sea, entonces hay chicas jóvenes que están... ". Personal Técnico.

"El acceso a la información lo tienen cada vez más temprano". Personal Técnico.

- La presencia de **nuevas herramientas para la expresión de la desigualdad: las redes sociales**, que la potencian y la facilitan. El uso de las redes sociales se rige por el mismo mecanismo que cualquier herramienta social. Esto supone que si la sociedad es desigual esto se reflejará, en ese caso, en las redes sociales. Es un tema que preocupa a las todas las personas consultadas y que tiene un impacto diferente en la vida de las mujeres y los hombres.

"Creo que la desigualdad igual se ve mucho también en las redes (...) Instagram, es un escaparate total, entonces cómo lo está viviendo la juventud". Personal técnico.

"Facilitan en general la violencia por ambos lados; o sea, tanto en la violencia de género como violencia entre personas y en la falta de respeto y todo, porque el anonimato es muy cómodo. Tú puedes decir cosas o juzgar a alguien, viendo una foto: "mira esta, mira la otra", porque además, no te está viendo ni te va a escuchar ni... ". Jóvenes.

FORTALEZAS PARA EL CAMBIO DE VALORES.

- **La visibilización de las desigualdades y la conciencia de los necesarios cambios individuales.** Las chicas jóvenes son conscientes de su poder para cambiar las cosas participando en los movimientos sociales. Este impulso se atribuye fundamentalmente a la conciencia de que es necesario luchar de manera colectiva para la transformación social. Esta necesidad de cambio es más reconocida por las chicas que por los chicos que perciben que "ya tienen todo".

"Yo creo que no nos lo tomamos en sitios igual, me están discriminando, no, sino el hecho de que yo veo como que tiene más iniciativas (...) Estamos generando también ese rol de iniciativa nosotras, entonces yo creo que igual puede ir cambiando". Jóvenes.

"En Huarte, las chicas nos hemos empezado a mover y no sé si es porque vemos esa necesidad y los chicos se están apalancando un poco y de hecho, o sea, los dos grupos ahora que hay en Huarte, o sea, por decirte un número, el 80 o el 90% seremos chicas, o sea, hay muy pocos chicos". Jóvenes.

"Igual, porque cuando te toca luchar todas tus cosas, estamos activadas y ellos como ya tienen todo pues están haciendo más bajera fútbol... Por decirlo un poco exagerado ¿eh? pero otro punto". Jóvenes.

- A pesar de que se han recogido numerosas expresiones sobre la percepción de un retroceso en las generaciones más jóvenes también se reconoce que hay grupos de **chicas jóvenes muy concienciadas** y con mucho empuje que están actuando en el municipio de Huarte.

"Pues yo en el movimiento juvenil sí que se nota que están mucho más activas las mujeres (...) Yo creo que la juventud sí que están avanzando en eso, no es como era antes". Personal Técnico.

"Yo en la escuela también veo a las chicas, yo sí que veo empoderadas a las chicas, o sea, sí, sí, sí, o sea, ya te digo, quitando igual, pues, hay cosas, muchas cosas para mejorar, pero... Yo veo unas chicas aquí en Huarte con un poderío, que cuando... hay las... Digo: ¡Buf! No te preocupes, que esto marcha... Sí, sí". Personal Técnico.

- **La identificación de actitudes y conductas que es necesario transformar** y el convencimiento de la necesidad de **dar valor a las cosas de las "chicas"**.

"Que no sé qué hace falta o así, como para ir cambiando... Muchas costumbres ¿No? Pues del lenguaje, de forma de vestir, de cuidados físicos... De sentirnos con nuestras cosas de chicas, que sean igual de válidas. Pues como el tema, no sé, de las menstruaciones, de mogollón de cosas, como que sigue siendo ahí, como un poco, como tema ahí... Como que no acaba de romper el asunto. Es lo que me parece a mí". Ciudadanía.

- **Los cambios ya iniciados por las mujeres** a partir del análisis de género de sus planteamientos vitales. Se parte de la conciencia de "nadie va a regalar nada" y de que hay que seguir luchando empezando por cambios individuales a partir de la reflexión sobre la posición de cada una en una sociedad patriarcal y machista.

"Que las mujeres creen su propio espacio y ahí hay mucho miedo. A las mujeres, o sea, nos falta esa energía de... Pum, aquí estoy yo, me voy a montar mi propio... Estamos como esperando y ahí hay un patrón muy profundo, y muy arraigado de que somos las cuidadoras, siempre, eternas". Ciudadanía.

"Entonces, para mí, es una historia interna de cada uno, y el tema de hacer un cambio real, es un cambio en nosotras, no esperar a que nos abran la puerta. Es que no está funcionando de hecho". Ciudadanía.

- **Algunos hombres ya han iniciado cambios** y/o manifiestan interés en reflexionar sobre su papel en el mantenimiento de las desigualdades.

"Me parece muy bien que se hagan éstos pequeños trabajos, para que reflexionemos de lo poco o mucho que nos involucramos los hombres en la Igualdad". Representantes políticos.

- La ampliación de la posibilidad de poder compartir de manera más generalizada información sobre nuevos modelos, planteamientos, reflexiones, información, etc. sobre igualdad y crear redes de personas afines, a través de las **redes sociales**.

"Eso de cara a la violencia, pero es verdad también que en Instagram (...) hay cuentas o círculos así muy positivos que dan información, que muestran otro tipo de cuerpos Yo ahí he llegado a través de Instagram". Grupo Chicas Jóvenes.

"Es como todo; tiene su parte buena y su parte mala". Grupo Chicas Jóvenes.

- Aparece el mito de la rivalidad entre mujeres y la **estrategia de la sororidad**⁴³. Las mujeres perciben que hay una eterna rivalidad entre mujeres, sienten que entre las mujeres se dan relaciones de competencia y juicio constante hacia las intenciones de las otras.

"La rivalidad eterna de las mujeres. Mira que esto, mira... O sea, una mujer entra en cualquier sitio y lo primero que hace es mirar a las mujeres, no a los hombres, o sea, es como comparar, no sé qué, eso es una rivalidad". Ciudadanía.

"Eso. Sí, es como que no, solo te vengo a decir no sé qué... Hay como esa rivalidad". Jóvenes.

Como sostiene Alborch⁴⁴ "nos hicieron creer que éramos enemigas por naturaleza de la misma manera que quisieron que creyéramos en nuestra inferioridad natural". Esta rivalidad está inducida por "un sistema patriarcal que subordina a las mujeres, las divide y las enfrenta entre sí" y esto hace a las mujeres vivir "inmersas en la comparación, midiéndonos constantemente. Aprendemos a competir para sobrevivir, siempre desde la escasez".

Partimos de una rivalidad histórica en las que las relaciones entre las propias mujeres también están contaminadas habitualmente por la devaluación existente entre nosotras. Como expresa Alborch, "nos miramos de arriba abajo, como midiéndonos, comparándonos, constantemente, y de la misma forma que existen una serie de guiños cómplices hay la costumbre de paragonarnos".

Esta visibilización de la rivalidad entre las mujeres en los medios, en la manera de interpretar las relaciones han ocultado la solidaridad que han desplegado las mujeres para vivir en una sociedad que las discrimina. Esta estrategia se está transformando en una solidaridad femenina para resistir y cambiar las dinámicas de poder. Ya se habla de **sororidad** como una representación positiva de la amistad entre mujeres. Esto es reconocido por las mujeres jóvenes consultadas.

"O sea, yo creo que en sí también, competitividad entre chicas y algunas nos cuesta. O sea, yo desde que he aprendido lo que era la solidaridad empiezas a ver, pues es un cambio que es mentira, que es súper básico". Jóvenes.

- La elaboración y difusión de **este informe diagnóstico** que debe ser utilizado como instrumento de reflexión para el diseño de las políticas de igualdad municipales, tanto a nivel práctico como estratégico.

ÁREAS DE MEJORA

Este documento no se entiende como el final de un proyecto sino que se ubica en un proceso de trabajo que debe continuar con su comunicación a población. En la propuesta de trabajo se estableció el **compromiso de convocar** a todas las personas que han participado en el mismo así como a la población general para compartir los hallazgos y provocar reflexiones orientadas al desarrollo de acciones.

⁴³ Sororidad. Relación de solidaridad entre las mujeres, especialmente en la lucha por su empoderamiento. RAE, 2019.

⁴⁴ Alborch. Carmen. 2002. Malas. Rivalidad y complicidad entre mujeres. Ed. Aguilar. Madrid. 2002.

Este será el punto de partida de la elaboración del **PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL** y el **PROTOCOLO LOCAL DE COORDINACIÓN DE LA ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**.

Se sugieren a continuación áreas de mejora para cada uno de los ejes que se han abordado:

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.

COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD.

- Trabajar para un compromiso real de todas y todos los representantes políticos para que integren la perspectiva de género en todas las áreas. Es fundamental crear "cultura de igualdad" en la institución para ello se podrán poner en marcha acciones formativas y de sensibilización, así como crear cauces para la información permanente de las políticas de igualdad a todas y todos los miembros de la Corporación Local.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL GOBIERNO MUNICIPAL.

- Revisar los criterios de asignación de cargos que permitan remover los obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en áreas tradicionalmente masculinas.
- Reflexionar sobre el diferente valor que se asigna a las capacidades y logros de mujeres y hombres y proponer estrategias para el cambio.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANTILLA MUNICIPAL.

- Realizar un seguimiento de la evolución e incorporación de mujeres y hombres a los puestos en los que están infrarrepresentados.
- Analizar las barreras para el acceso a los distintos puestos tanto de hombres como de mujeres.

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

- Consolidar el Servicio de Igualdad como referente del trabajo feminista en el Ayuntamiento.
- Abrir cauces para que desde este Servicio se pueda asesorar a otras áreas municipales.
- Integrar en la Mesa Técnica personal de todas las áreas municipales, no exclusivamente de las áreas sociales.

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

- Aplicar los instrumentos ya creados de manera rigurosa y ampliarlos para dar respuesta a la legislación vigente.
- Diseñar acciones de información y/o formación sobre su aplicación al personal municipal responsable de su ejecución.

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE E IMÁGENES.

- Recordar la existencia de la Ordenanza reguladora del uso de un lenguaje e imagen incluyente elaborada en 2010 y, en caso, de que se valorase necesario programar acciones formativas para la mejora de su aplicación por parte de responsables políticos y personal municipal.

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL PARA EL TRABAJO DE IGUALDAD.

- Crear espacios formativos que permitan al personal técnico la reflexión sobre sus prácticas y la incorporación de estrategias para la transversalidad de género.
- Crear herramientas y/o espacios que permitan compartir las buenas prácticas y/o generar alternativas de manera conjunta.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

SERVICIOS Y RECURSOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- Crear cauces de coordinación estables entre los diferentes recursos municipales, forales, estatales y entidades privadas que garanticen la obtención de información fiable que ayude a dimensionar el problema y, sobre todo, la óptima atención a las mujeres demandantes de los servicios de atención.
- Crear una estructura municipal desde la que se pueda realizar un exhaustivo seguimiento de estas mujeres y de la satisfacción de sus necesidades.
- Revisar las necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género que no ven una respuesta positiva en sus demandas y proponer alternativas.

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- Creación de un registro municipal unificado en el que se integre toda la información de los diferentes servicios de la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones. Se deberán definir los indicadores sobre los que se recogerá información y que deberán aportar información de valor para la mejora de los recursos de atención y, por ende, de la atención a las mujeres víctimas.

CONOCIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE RECURSOS Y ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- Diseño de actuaciones dirigidas a mejorar el conocimiento de los servicios de emergencia y de atención a la violencia contra las mujeres en nuevos espacios de difusión.
- Garantizar que la población conozca las estrategias que se pueden poner en marcha ante la evidencia o sospecha de un caso de violencia contra las mujeres.
- Continuar con el trabajo de difusión de los recursos de atención a la violencia de género en entornos festivos.
- Aportar información sobre las funciones de los Servicios Sociales de Base que permitan eliminar el estigma que continúa asociándolo a servicios asistenciales y de beneficencia.

IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- Proponer acciones que:
 - Permitan que la violencia contra las mujeres pueda ser comprendida en sus múltiples manifestaciones.
 - Faciliten que la violencia de género sea comprendida como un problema estructural que se transmite en comportamientos cotidianos y normalizados.
 - Ayuden a conocer los procesos de maltrato y el efecto devastador que tienen en las mujeres víctimas.

- Contribuyan al empoderamiento de las mujeres en los espacios públicos, así como al respeto de los varones hacia ellas.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- Trabajar en los diferentes espacios de socialización (familia, escuela, espacios de ocio, redes sociales...) para la identificación de micromachismos y proponer alternativas desde valores de igualdad.
- Generar procesos de socialización y aprendizaje en el contexto familiar encaminados a la educación en el respeto a las chicas por parte de los varones.

CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

DIFERENCIAS EN EL USO DE LOS TIEMPOS.

- Continuar explicitando las diferencias reales que se dan en el uso de los tiempos y que contradicen la percepción expresada de que la igualdad en el trabajo doméstico y de cuidados ya se ha alcanzando en las parejas más jóvenes.
- Proponer acciones para favorecer la implicación de los padres en las tareas de cuidado de menores en el centro educativo y en los tiempos de ocio.
- Trabajar con las mujeres para reflexionar sobre el reparto desigual de tareas y el impacto que tiene en sus vidas.

RECURSOS DE ATENCIÓN PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

- Analizar si los recursos de conciliación y corresponsabilidad del municipio de Huarte están dando respuesta a las necesidades reales de madres y padres.
- Trabajar para la corresponsabilidad de los padres en la gestión de las labores educativas y de ocio de las y los menores.

HUARTE. UN TERRITORIO PARA LA CONCILIACIÓN.

- Integrar la perspectiva de género en todas las intervenciones para el planeamiento urbanístico y la organización del transporte público del municipio, teniendo en cuenta las opiniones de todos los grupos de población: mujeres, niñas y niños, mayores, personas con diversidad funcional...

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

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.

- Incidir desde los planes de empleo social y la formación ocupacional en la segregación horizontal del mercado laboral.
- Integrar a las empresas de Huarte como agente de cambio en las políticas de empleo.

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

- Proponer acciones de difusión y captación para la participación de niñas y niños, mujeres y hombres en aquellos recursos en los que están infrarrepresentados.

VIDA ASOCIATIVA EN HUARTE.

- Apoyar el trabajo del Consejo de Igualdad como referente de la ciudadanía y como pieza clave para el diseño y desarrollo de acciones para la igualdad.
- Apoyar a la Coordinadora Intercultural para la incorporación de la perspectiva de género en su organización interna y en sus actuaciones.
- Proponer acciones desde al Servicio de Igualdad en las que, de manera progresiva, se incorporen nuevas asociaciones.

VALORES, ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

- Apoyar a aquellos grupos de mujeres del municipio que están trabajando desde una perspectiva feminista.
- Reflexionar sobre estrategias para la incorporación de los varones en la lucha por la igualdad y que se sientan interpelados por las situaciones de desigualdad y violencia que se viven en su entorno cercano.
- Utilizar las redes sociales como una potente herramienta para la difusión de mensajes y valores de igualdad.

ESTE INFORME HA SIDO PRODUCTO DE UN PROCESO DE CONSULTA EN EL QUE HA PARTICIPADO UN IMPORTANTE NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES DE HUARTE. GRACIAS A RESPONSABLES POLÍTICOS, PERSONAL TÉCNICO MUNICIPAL Y DE CENTROS EDUCATIVOS, JÓVENES, MIEMBROS DE ASOCIACIONES Y CIUDADANÍA POR SU DISPONIBILIDAD PARA COLABORAR EN ESTA ACTUACIÓN QUE DEBE SER UNA HERRAMIENTA QUE CONTRIBUYA A LA SUPERACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y LA MEJORA DE LA VIDA EN EL MUNICIPIO.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

- Alborch. Carmen. 2002. *Malas. Rivalidad y complicidad entre mujeres.* Ed. Aguilar. Madrid.
- Ayuntamiento de Huarte. *Conoce Huarte Uharte Ezagutu.* 2015. Guía de acceso a los recursos comunitarios.
- Ayuntamiento de Madrid. 2018. *Ciudades Igualitarias: Guía práctica de urbanismo y género.* Áreas de Desarrollo Urbano Sostenible, Políticas de Género y Diversidad, y Salud, Seguridad y Emergencias.
- Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds). 2006. *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI.* Editorial Biblioteca Nueva. Madrid.
- CC.OO. Navarra. Informe. *La brecha de la desigualdad laboral y el impacto de los planes de igualdad.* Febrero 2018. Navarra.
- Comisión Europea. 2001. *La Gobernanza Europea. Un Libro Blanco.* ESC 287/1Diario Oficial de las Comunidades Europea. 12.10.2001.
- Fundación Mujeres. 2007. *Reparto de Tareas: Corresponsabilidad.* Incluido en el Proyecto NEMESIS de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.
- Fundación Mujeres. 2011. *Coeducación y mitos del amor romántico.* Fundación Mujeres. Boletín 93.
- Fundación Mujeres. 2011. *Proyecto de Investigación DETECTA: Sexismo y Violencia de Género en la juventud andaluza e Impacto de su exposición en menores.* Instituto Andaluz de la Mujer. 2011.
- Ibarrola Inchusta, Sara. 2014. *La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales,* en colaboración con la Red de Agentes de Igualdad de oportunidades de las Entidades Locales de Navarra. Instituto Navarro para la Familia e Igualdad. Gobierno de Navarra.
- Ibarrola Inchusta, Sara. 2018. *Guía para la elaboración de protocolos locales de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres,* en colaboración con la Red de Agentes de Igualdad de oportunidades de las Entidades Locales de Navarra. Instituto Navarro para la Igualdad. Gobierno de Navarra.
- Instituto de Estadística de Navarra. 2008. Informe. *Encuesta Social Monográfica sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.* Gobierno de Navarra.
- Instituto Navarro para la Igualdad. 2017. *III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra.* Gobierno de Navarra.
- Instituto Navarro para la Igualdad. 2018. *Estrategia para la participación social y política de las mujeres en las políticas públicas de la Comunidad Foral de Navarra 2018-2020.* Gobierno de Navarra.
- Instituto Navarro para la Igualdad. 2018. *Guía para profesionales. Protocolo de actuación conjunta ante la violencia contra las mujeres en Navarra.* Gobierno de Navarra.
- Mendizabal Furundarena, Garbiñe y López Loizaga, Miren. 2013. *Empoderamiento de las mujeres: del individual al social.* Ayuntamiento de Ortuella. Área de Igualdad de Oportunidades.
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública. 2018. *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal Julio 2018.* Subdirección General del Registro Central de Personal y Secretaría General de Administración Digital.
- Murillo, Soledad. 2006. *El mito de la vida privada: De la entrega al tiempo propio.* Siglo XXI. Madrid.
- Observatorio de la Igualdad del Instituto de la Mujer. 2005. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España.* Instituto de la Mujer.



- Observatorio de la Realidad Social. 2019. Informe sobre la pobreza severa (a partir de la Estadística de Renta de la Población Navarra). Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra.
- Organización Mundial de la Salud. 2011. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. 2011. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. Hojas informativas de la OPS/OMS sobre la violencia contra la mujer. Organización Panamericana de la Salud. 2013.
- Rivero Recuenco, Ángel (dir.), Caunedo, Paula y Rodríguez, Adelina. 2008. De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Instituto de la Mujer.