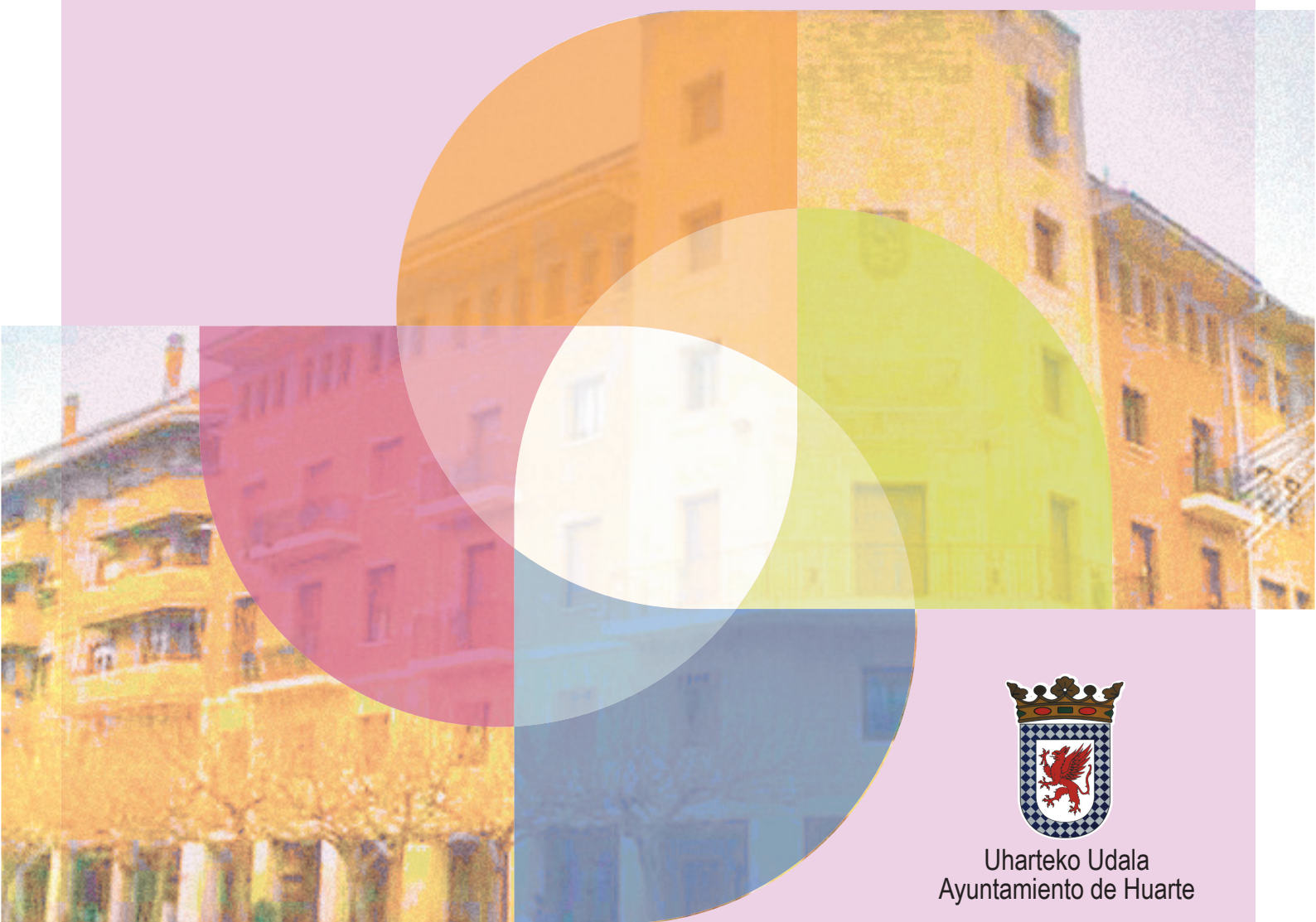


EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO III. EKINTZA PLANA

III PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**UHARTEKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE HUARTE
2021- 2024**



**Uharteko Udala
Ayuntamiento de Huarte**

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL..... | 3 |
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| ANTECEDENTES | 4 |
| MARCO NORMATIVO..... | 5 |
| <i>Ámbito Internacional</i> | 6 |
| <i>Ámbito Europeo</i> | 6 |
| <i>Ámbito Estatal</i> | 7 |
| <i>Ámbito de la Comunidad Foral de Navarra</i> | 8 |
| PROCESO DE ELABORACIÓN DE ESTE PLAN..... | 9 |
| LOS PLANES DE IGUALDAD: PALANCAS PARA ELCAMBIO..... | 9 |
| ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD | 11 |
| CONDICIONES DEL PLAN..... | 13 |
| ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE TRABAJO | 14 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 1. Gobernanza Local y Transversalidad de Género | 15 |
| <i>Línea 1. Creación de estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad.</i> | 15 |
| <i>Línea 2. La capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia del mainstreaming de género en la entidad local</i> | 16 |
| <i>Línea 3. Creación de procedimientos de trabajo y administrativos para la transversalidad de género.</i> | 16 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 2. Violencia contra las mujeres | 21 |
| <i>Línea 1.- La violencia contra las mujeres en Huarte/Uharte</i> | 21 |
| <i>Línea 2. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género</i> | 23 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 3. Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores | 24 |
| <i>Línea 1. La ciudadanía plena de las mujeres a través de su empoderamiento</i> | 24 |
| <i>Línea 2. Participación de las mujeres como agentes de cambio social</i> | 25 |
| <i>Línea 3. Hábitos saludables para una vida de calidad</i> | 26 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 4. Corresponsabilidad, Conciliación y Cuidados | 28 |
| <i>Línea 1. Calidad de vida de la ciudadanía, a través del desarrollo de la ética del cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral familiar y personal de mujeres y hombres.</i> | 28 |
| <i>Línea 2. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado</i> | 30 |
| <i>Línea 3. Participación de las empresas en la conciliación y corresponsabilidad</i> | 31 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 32 |

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Este documento es resultado de un proceso de participación y consenso de los diferentes agentes sociales y políticos de Huarte/Uharte. En él se detalla la estructura general y contenidos básicos para la actuación estratégica en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

La propuesta es fruto del Diagnóstico de igualdad y violencia contra las mujeres de Huarte durante el año 2019.

Para la planificación y diseño de este proceso de elaboración del diagnóstico se han utilizado dos documentos elaborados por el Instituto Navarro de Igualdad en colaboración con la Red de Técnicas de igualdad de las Entidades Locales de Navarra:

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

El **III Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Huarte/Uharte** establece un conjunto ordenado de medidas asumidas por la entidad local para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres con el fin de eliminar las discriminaciones por razón de sexo en todos los aspectos de la vida.

Con la aprobación del **III PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE HUARTE/UHARTE 2021-2024**, manifestamos nuestro compromiso y la voluntad política de incorporar, impulsar y fomentar el conjunto de medidas contempladas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra localidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Local, de acuerdo con lo que se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

INTRODUCCIÓN

El **III PLAN DE ACCIÓN para la igualdad entre mujeres y hombres 2021-2024** es la expresión del compromiso del **Ayuntamiento de Huarte/ Uharte** con el cambio de las estructuras y condiciones que mantienen la desigualdad entre mujeres y hombres.

El **Ayuntamiento de Huarte/Uharte** se quiere sumar al esfuerzo colectivo para la creación de un nuevo contrato social que regule las relaciones entre mujeres y hombres.

Este compromiso se concreta en la elaboración de un documento que pretende dibujar el horizonte hacia el que caminar y establecer de manera organizada y sistemática el sendero a recorrer.

Este I Plan de Acción se organiza en diferentes apartados:

- ✓ Primer bloque, que describe los antecedentes y el contexto en el que se redacta este Plan.
- ✓ Segundo bloque, en el que se detallan los ámbitos, líneas y acciones que dan cuerpo a este Plan.
- ✓ Tercer bloque, en el que se abordan cuestiones fundamentales para su gestión y evaluación.

El **I PLAN DE ACCIÓN** define ámbitos de intervención y líneas de trabajo que permitirán influir en los diferentes espacios en los que se desarrolla la vida y, lo que es más importante, transformar estructuras que puedan estar perpetuando las desigualdades. Se elabora con la intención de ver como se están aplicando las políticas municipales, de generar nuevos valores no sexistas, de crear un nuevo contrato social que regule la atención de los cuidados para una vida sostenible, de aportar herramientas para el empoderamientos de las mujeres y de construir un territorio seguro para las mujeres.

ANTECEDENTES

El Ayuntamiento de Huarte/Uharte 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. Para su elaboración se realizó un importante trabajo participativo entre la ciudadanía, personal técnico y personal político. A partir de ese proceso participativo y colaborativo es cuando se propuso por primera vez la contratación de la **Técnica de Igualdad**.

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/Uharte**. 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, no realizándose una nueva contratación, por lo que el II Plan no llegó a desarrollarse.

El Ayuntamiento de Huarte/Uharte 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/Uharte** 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.

Las **POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE HUARTE/UHARTE** 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.

MARCO NORMATIVO

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.

Desde todos los ámbitos: internacionales y regionales se han elaborado marcos que orientan las acciones y han servido de palanca para provocar cambios. Señalamos los que constituyen referencia para este Plan de Acción:

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 refrenada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).
- En el año 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas se acordó por consenso el documento **"Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible"** con la creación de una nueva agenda, a partir de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000.
- La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979** (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- La **Convención Internacional de Derechos del Niño y la Niña** (1989).

Ámbito Europeo

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

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

- La **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local** (2006) por la que los gobiernos locales y regionales se comprometen a utilizar sus competencias y a cooperar en favor de una mayor igualdad.
- La **Carta de la Mujer** (2010) que fue aprobada por la Comisión Europea para reforzar el compromiso en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea y también en el resto del mundo y subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas.

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

Ámbito Estatal

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).

Ámbito de la Comunidad Foral de Navarra

La Comunidad Foral también ha sido un agente activo en el ámbito normativo y legislativo:

- En 1995, se creó el **Instituto Navarro de la Mujer (INAM)** como organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia, que en la actualidad se incluye en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Instituciones.
- En 1996, se constituye el **Consejo Navarro de la Mujer**, órgano consultivo que se adscribe al Instituto Navarro para la Igualdad y que articula la participación del movimiento asociativo de mujeres de Navarra en el funcionamiento de la Administración de la Comunidad Foral, concretándose su colaboración mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.
- La **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** define objetivos y medidas en materia de sensibilización y de participación social y política, que afectan a todos los estamentos de la Administración, tanto políticos como funcionariado, y a la sociedad navarra en su conjunto. Se propone, entre otras medidas, la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.
- La **Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente** 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"* (artículos 52.1 y 53.2).
- El **I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010**, incorpora medidas que *"aúnan dos estrategias: la transversalidad, que implica promover la integración de la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones; y las acciones positivas o medidas específicas, de carácter temporal, que permiten corregir o contrarrestar las discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales aparentemente neutras. Ambas estrategias son complementarias e imprescindibles"*.
- El **Documento de Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra 2011**, pretende dar respuesta a la demanda de *"hacer de la igualdad de oportunidades un elemento de excelencia y calidad de la gestión pública"*. Es aprobado por la Mesa Técnica Interdepartamental —en representación de todos los Departamentos del Gobierno de Navarra—, y propone la creación de las Unidades de Igualdad que se convierten en el instrumento fundamental para garantizar que el principio de igualdad de género esté presente en todos los niveles de la política pública.
- La **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres** cuyo objeto es prestar una atención integral a las mujeres que sufren

violencia y a sus hijos e hijas, para lo que propone el despliegue de múltiples estrategias: investigación, prevención y sensibilización, detección, atención integral, protección, acceso a la justicia y reparación.

PROCESO DE ELABORACIÓN DE ESTE PLAN

Con estos antecedentes y en este marco se puso en marcha el proceso de elaboración de este III Plan de Acción; y además se contaba con documentos que orientaban su elaboración:

- _ El **Informe de evaluación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Huarte/Uharte**, que incluía recomendaciones de futuro y, sobre todo, permitía identificar grupos de interés en torno al trabajo para la igualdad.
- _ El Documento: **"La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales"** de la Red de Agentes de Igualdad de oportunidades de las Entidades Locales de Navarra, que proponía ámbitos y líneas estratégicas y con un espíritu de mejora continua y compromiso con la calidad.
- _ El Informe **"Diagnóstico de igualdad y violencia contra las mujeres"** elaborado por el Ayuntamiento de Huarte en el año 2019.

Los principios metodológicos que se han expresado en la presentación han definido un diseño en el que se integrasen 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 asociaciones.**

LOS PLANES DE IGUALDAD: PALANCAS PARA EL CAMBIO

El trabajo para la igualdad es un asunto complejo y requiere de la concurrencia de los múltiples agentes y personas que construimos "vida" y convivimos en un territorio. En este largo camino hacia la igualdad, **no hay atajos**. Sabemos que son procesos lentos, costosos y complejos, de hecho, es frecuente la queja de que "no se ven avances". Es cierto que habíamos imaginado un futuro diferente para mujeres y hombres pero también es cierto que se han experimentado cambios notables, progresos importantes... aunque no sean suficientes.

Se sigue poniendo de manifiesto que son necesarios todos los brazos para continuar el trabajo que ya se inició con la lucha de mujeres audaces y, en estos procesos de lucha y cambio, el **papel de los ayuntamientos** debe ser protagonista. No hay administración más cercana que la local y más en el caso de pequeños municipios. Desde esta posición, se puede pulsar de manera más certera cuáles son aquellos asuntos que preocupan a la ciudadanía y cuáles las estrategias más eficientes para abordarlos. La cercanía con la población es un valor que debe revertir en políticas de igualdad de calidad.

Hablar de **políticas de igualdad** es hablar de diferentes estrategias:

- _ Acciones específicas, dirigidas a situaciones de necesidad de las mujeres causadas por una sociedad patriarcal y que las coloca en una posición de desventaja social; y
- _ Transversalidad de género.

La **transversalidad de género** se configura como una estrategia fundamental en el trabajo para la igualdad. Supone la inclusión de una mirada feminista en todas las políticas o, como también se denomina, la incorporación de la perspectiva de género pero ¿qué cambios supone esta nueva política?

Es, fundamentalmente, una nueva forma de mirar críticamente la realidad en la que incorporemos nuevas preguntas: ¿cómo afecta a las mujeres? ¿y a los hombres? ¿qué beneficios supone para mujeres y hombres? ¿dónde están ausentes o presentes las mujeres? ¿y los hombres?...

Es reconocer la diversidad de situaciones en las que se mueven mujeres y hombres y atender a la multitud de variables que influyen y construyen la vida de cada persona.

Es entender que mujeres y hombres tienen poder para transformar su entorno social y deben ser protagonistas de los cambios.

Es proponer acciones para superar los obstáculos que impiden una igualdad real.

Es pensar en nuevas formas de organización de los tiempos y las relaciones, en definitiva, de la vida de mujeres y hombres.

Estos cambios, además, no impactarán únicamente en la vida de las mujeres sino que aportarán beneficios para toda la población: mujeres y hombres, niñas y niños. Se busca la construcción de una sociedad mejor, de espacios de convivencia igualitarios y de libertad y esto tiene una clara consecuencia en la vida de toda la población.

Por otra parte, si aspiramos a una igualdad de oportunidades real y efectiva, no es suficiente un potente desarrollo legislativo y normativo, también es necesario "cambiar mentalidades". Sabemos que la discriminación de género se expresa en todos los ámbitos y de manera, a veces, explícita, a veces, sutil e incluso invisible. Será necesario modificar actitudes, comportamientos, valores, estructuras sociales, relaciones... generar una auténtica transformación que permita que mujeres y hombres puedan participar de manera activa y en igualdad de condiciones en los cuidados, la cultura, el trabajo, la economía y la política.

Es el momento de situar las políticas de igualdad **en el centro de la acción municipal**, no como algo subsidiario a lo que se presta atención en fechas señaladas sino como

una cuestión que debe generar cambios estructurales en las instituciones y cambios de valores en la sociedad y las personas.

Es necesario seguir explorando nuevas estrategias de actuación, nuevas expresiones de la desigualdad, nuevos agentes de intervención, nuevos formatos en las acciones... y visibilizar de manera permanente lo ejecutado, lo conseguido y, también, los retos.

Todo esto no es posible "de arriba a abajo" sino que debe ser compartido con las mujeres y hombres destinatarios de las acciones. Ese "cambio de mentalidad" que a menudo se invoca como clave para el cambio supone la participación activa de la población.

Este principio: la **participación** ha sido uno de los ejes que se han tenido en cuenta en este Plan, tanto en la definición del proceso de diseño como en la propuesta de acciones.

Este Plan de Acción pretende constituirse en una **palanca para el cambio** y para la transformación social, una palanca que necesita de la implicación de todos los estamentos: políticos, profesionales, ciudadanía... y que pretende contribuir al trabajo para la igualdad desde el ámbito de sus competencias.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El **III Plan de Igualdad** del Ayuntamiento de ha sido diseñado en base al documento elaborado por el Instituto Navarro para la Igualdad en coordinación con las Técnicas de Igualdad de Navarra *"Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales"* a lo largo del año 2020.

Tal y como se indica en el citado documento, el Servicio de Igualdad de Huarte/Uharte será la estructura desde donde se impulse, coordine y gestione este recorrido hacia la igualdad, y su papel es imprescindible para generar procesos de cambio y de transformación hacia la equidad en el marco de intervención más próximo a la ciudadanía como es el municipio.

La incorporación de la igualdad de género no debe afectar a ser específica sólo de un área, sino que implica a diferentes grupos de interés (Alcaldía y grupos políticos, secretaría municipal, intervención, responsables de áreas, representación legal de las personas trabajadoras, etc...) ya que corresponde a todo el personal de todas las áreas municipales ir incorporando la perspectiva de género en el diseño, planificación y evaluación de todas las políticas públicas.

Modelo de Intervención del itinerario:

El III Plan de Igualdad, se estructura en cuatro ámbitos en los que se interviene desde el Servicio de Igualdad y, para cada uno de ellos, como se recoge en el siguiente esquema, se incluyen las líneas estratégicas, los programas y, finalmente, los objetivos, las actuaciones y los indicadores de evaluación.

Estructura:



Ámbitos de intervención:

Se ha organizado en cuatro **ámbitos de intervención** que se dirigen, fundamentalmente, a provocar cambios duraderos en el territorio:

- A1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
- A2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
- A3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES
- A4. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Líneas estratégicas y niveles de prioridad:

Se han definido los **objetivos** de cada uno de los ámbitos y las **líneas de trabajo** en las que se concreta. Además, para cada una de ellas, se determinan **estrategias y acciones**, así como entidades **responsables** y previsión de **calendario** de ejecución.

CONDICIONES DEL PLAN

Este Plan, desde el inicio, se ha entendido como la expresión de una apuesta fuerte por parte del Ayuntamiento de Huarte/Uharte y de la voluntad de reforzar los mecanismos y estrategias de trabajo para la igualdad.

Se manifiestan una serie de condiciones que deben ser satisfechas para el buen desarrollo de este Plan y que han orientado el diseño y planificación de todas sus acciones y estructuras de gestión:

| CONDICIONES | IMPLICACIONES |
|--------------------------------------|---|
| COMPROMISO POLÍTICO | Que sea expresión de un compromiso real de trabajo para la igualdad por parte de las corporaciones locales, y que por tanto, se sienta de obligado cumplimiento. |
| TRANSVERSALIDAD | Que sea transversal, es decir, que afecte e implique a las diferentes áreas de la administración local. |
| PROACTIVIDAD | Que se tenga la capacidad de crear nuevas maneras de hacer para la construcción de una sociedad igualitaria, y de afectar a las diferentes caras de las desigualdades |
| TRANSFORMACIÓN DE ESTRUCTURAS | Que sea transformador de las situaciones y estructuras que generan y perpetúan las desigualdades |
| METAS COMUNES | Que permita unificar criterios y crear sinergias con intervenciones desde diferentes ámbitos dirigidos a objetivos compartidos. |
| PARTICIPACIÓN | Que incluya mecanismos que faciliten la participación de diferentes agentes: políticos, técnicos y ciudadanía en todas las fases de su desarrollo. |
| DIVERSIDAD | Que incluya estrategias y acciones que faciliten la participación de toda la población, teniendo en cuenta las diversidades: edad, sexo, opción sexual, origen, nivel cultural y socioeconómico, disponibilidad horaria, capacidad funcional... |
| ADAPTACIÓN AL TERRITORIO | Que responda a las necesidades, demandas y posibilidades de agentes del territorio de Huarte/Uharte. |
| FLEXIBILIDAD | Que se acompañe de mecanismos para responder con flexibilidad a propuestas y/o nuevas necesidades. |
| REALISMO | Que sea realista, y responda a la disponibilidad y competencias del Ayuntamiento. |
| UTILIDAD | Que sea útil para el personal técnico y las asociaciones aportando claves teóricas y metodológicas |

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE TRABAJO

El III Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Huarte/Uharte 2021-2024 se estructura en 4 ámbitos de intervención y 11 líneas de trabajo:

| ÁREA DE INTERVENCIÓN | LÍNEAS DE TRABAJO |
|--|---|
| A1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO | <p>L1. Creación de estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad.</p> <p>L2. La capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia del mainstreaming de género en la entidad local.</p> <p>L3. Creación de procedimientos de trabajo y administrativos para la transversalidad de género.</p> |
| A2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES | <p>L1. La violencia contra las mujeres en Huarte/Uharte</p> <p>L2. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género</p> |
| A3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES | <p>L1. La ciudadanía plena de las mujeres a través de su empoderamiento.</p> <p>L2. Participación de las mujeres como agentes de cambio social.</p> <p>L3. Hábitos saludables para una vida de calidad.</p> |
| A4. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN | <p>L1. Calidad de vida de la ciudadanía, a través del desarrollo de la ética del cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral familiar y personal de mujeres y hombres.</p> <p>L2. Participación de las empresas en la conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>L3. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado.</p> |

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1. Gobernanza Local y Transversalidad de Género

Línea 1. Creación de estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad.

Programa 1. Áreas y Unidades Municipales para la igualdad de género

Objetivo: Generar las condiciones para impulsar y legitimar la estrategia del mainstreaming de género en el Ayuntamiento de Huarte/Uharte, consolidando el Servicio de igualdad.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|---|---|------------|--|--|--|
| Creación de estructuras de coordinación dirigidas al trabajo para la igualdad y el seguimiento de este Plan. | Creación y desarrollo de un Foro de trabajo para la Igualdad constituido por personal técnico municipal, profesorado, personal sanitario y participantes en Asociaciones y Colectivos de Huarte/Uharte. | Servicio de igualdad Personal técnico municipal Centros educativos Centro de Salud Asociaciones | | | | |
| Establecimiento formal de mecanismos de coordinación dentro del propio Ayuntamiento. | Constituir una Comisión de Gestión del Plan de Igualdad del Ayuntamiento como organismo impulsor y coordinador del desarrollo del Plan de Igualdad, a través de la transversalización de la perspectiva de género en todas las actuaciones municipales. | Comisión de Igualdad Servicios municipales | | | | |
| Fomento de las relaciones interinstitucionales en relación a las políticas de Igualdad. | Participación en Redes de Igualdad interinstitucionales garantizando los recursos económicos y técnicos necesarios: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Red de agentes de igualdad de oportunidades de las entidades locales de Navarra. ✓ Otras que puedan surgir durante la vigencia del Plan. | Servicio de Igualdad | | | | |

Línea 2. La capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia del mainstreaming de género en la entidad local

Programa 2. Formación especializada para la incorporación del mainstreaming o enfoque integrado de género

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

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|--|---|------------|--|--|--|
| Elaboración de un Plan de Formación continua en Igualdad para el personal técnico y político del Ayuntamiento. | Planificación de un itinerario formativo en materia de igualdad de género dirigido al personal político y técnico del Ayuntamiento | Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad Recursos Humanos Servicios municipales | | | | |

Línea 3. Creación de procedimientos de trabajo y administrativos para la transversalidad de género.

Programa 3. El enfoque de género en la producción normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos, de especial relevancia e impacto en la Entidad local

Objetivo: Garantizar que las normas, planes, programas y proyectos impulsados desde el Ayuntamiento no afecten de forma discriminatoria a mujeres y a hombres, y tienen un impacto positivo en la igualdad de género.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|---|--|------------|--|--|--|
| Inclusión de cláusulas para la igualdad en contrataciones, | Elaboración de un análisis de género de las contrataciones, subvenciones y convenios del Ayuntamiento y un procedimiento para incorporar cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios municipales | Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad Intervención Secretaría | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|
| subvenciones y convenios. | Impulso de un grupo de trabajo técnico integrado por personal municipal con la idea de crear una estructura municipal donde se haga una previsión de los contratos anuales y donde se establezca la coordinación para revisar pliegos de contratación. | | | | | |
| | Incorporación de cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios municipales. | | | | | |
| | Diseño de indicadores que incluyan el género como categoría de análisis. | | | | | |
| | Elaboración de conclusiones y propuesta de mejoras en cada caso. | | | | | |
| Integración de la perspectiva de género en estadísticas y recogida de datos del Ayuntamiento | Definición de nuevos indicadores para su inclusión en las bases de datos del Ayuntamiento. | Servicio de Igualdad | | | | |
| | Adaptación de las bases de datos, programas y aplicaciones informáticas utilizados en el Ayuntamiento. | | | | | |
| | Informes de impacto de género: Diseño de un procedimiento para la elaboración de informes de impacto de género en la normativa municipal y en planes, programas y proyectos de especial relevancia siguiendo como referencia el procedimiento elaborado por el INAI | | | | | |
| | Elaboración de un informe de impacto de género previo a la aprobación de la normativa municipal, planes, programas y proyectos de especial relevancia e impacto en el Ayuntamiento. | | | | | |
| Inclusión de la perspectiva de género en los planes y programas municipales. | Elaboración de un listado de los planes y/o programas que se desarrollan en el Ayuntamiento en sus diferentes Áreas, Concejalías, Departamentos, etc. | Servicios municipales Servicio de Igualdad | | | | |
| | Realización de aportaciones desde la perspectiva de género para su inclusión en los planes y programas municipales que se presenten. | | | | | |

Programa 4. Planificación y evaluación presupuestaria

Objetivo: Generar las condiciones para poder impulsar políticas locales de igualdad. Analizar si la distribución del presupuesto del Ayuntamiento de Huarte/Uharte afecta de manera distinta y/o discriminatoria a mujeres y a hombres. Contribuir a una mayor equidad en el presupuesto de la Entidad local.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|---|--|---|------------|--|--|--|
| Integración de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria | Elaboración de un informe de impacto de género del presupuesto municipal comenzando con alguna partida presupuestaria determinada. | Alcaldía Comisión de Igualdad Servicio de Igualdad Intervención Servicios municipales | | | | |

Programa 5. Incorporación del enfoque de género en la gestión de personal

Objetivo: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción del personal del Ayuntamiento, así como en la política general de gestión de personal

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|---|---|--|------------|--|--|--|
| Integración de la perspectiva de género en la gestión general del personal municipal. | Elaboración y difusión de un estudio que recoja la distribución por sexos de la plantilla municipal, analizando contratos, jornadas, distribución de mujeres y hombres, salarios, complementos así como brecha salarial, segregación, etc. y medidas de conciliación de que dispone el personal del Ayuntamiento. | Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad Recursos Humanos Comisión de personal | | | | |
| | Diseño de medidas necesarias para prevenir y corregir posibles situaciones de desigualdad y discriminación. | | | | | |
| | Sentar las bases para la elaboración de un <i>"Protocolo de prevención y/o abordaje de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en la Entidad Local"</i> . | | | | | |

Programa 6. Gestión de la información y política de comunicación

Objetivo: Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la actividad municipal y en la comunicación con la ciudadanía. Generar las condiciones para que la información en materia de igualdad llegue al personal municipal y a la ciudadanía en general.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO |
|--|---|--|-------------|
| Aplicación del uso no sexista del lenguaje e imágenes en los documentos de uso interno y de comunicaciones hacia la ciudadanía | Acciones formativas dirigidas a personal político y técnico del Ayuntamiento. | Comisión de Igualdad Servicios Municipales Servicio de igualdad | <div></div> |
| | Revisión, adaptación, mejora y seguimiento de la Ordenanza Municipal del uso y fomento de un lenguaje no sexista. | | <div></div> |
| | Preparación de un dossier o banco de recursos del uso no sexista del lenguaje e imágenes, que ya están elaborados: guías, manuales, web... | | <div></div> |
| | Distribución de los materiales a través de un espacio web. | | <div></div> |
| | Asesoramiento ante consultas puntuales de las áreas municipales para la inclusión del uso no sexista en lenguaje e imágenes en los documentos de uso interno y de comunicaciones hacia la ciudadanía. | | <div></div> |

Programa 7. Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres

Objetivo: Implementar el Principio de presencia o composición equilibrada en cualquier conjunto de competencia municipal.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO |
|--|---|---|-------------|
| Aumento de la participación activa de mujeres en los procesos participativos impulsados por el | Establecer criterios sobre presencia equilibrada en Comisiones estables de trabajo, en Jurados para la concesión de premios, en órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, Tribunales, etc. | Comisión de Igualdad Servicios municipales | <div></div> |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| Ayuntamiento Promoción de la presencia de nombres de mujeres en la denominación de calles, plazas, edificios o salas de uso público. | Elaboración de un mapa en el que se visibilice la denominación de espacios públicos, mostrando las diferencia | Servicios municipales Servicio de Igualdad | | | | |
| | Asignación de nombres de mujeres a espacios de nueva creación. | | | | | |

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2. Violencia contra las mujeres

Línea 1.- La violencia contra las mujeres en Huarte/Uharte

Programa 1. Coordinación entre los recursos municipales y/o territoriales en materia de violencia contra las mujeres y detección de las áreas que permitan mejorar, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres desde el Ayuntamiento.

Objetivo: Facilitar la coordinación efectiva de los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito de actuación del Ayuntamiento, generando los mecanismos adecuados para ello y establecer áreas de mejora que permitan avanzar en la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|---|--|------------|--|--|--|
| Creación de procedimientos para una actuación adecuada de entidades y ciudadanía frente a la violencia contra las mujeres. | Aprobación de un Protocolo local de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres que dé respuesta política y ciudadana frente a las agresiones sexistas. | Alcaldía Comisión de igualdad Servicio de igualdad Policía Local Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Huarte y Esteribar Servicios Municipales Centro de Salud | | | | |
| | Creación de la Mesa Local de Coordinación para el impulso, elaboración, seguimiento y evaluación del protocolo local de coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres | | | | | |
| | Coordinación con quienes intervienen directamente con mujeres en situación de violencia para facilitar información y asesoramiento cuando se requiera, para mejorar la atención | | | | | |

Programa 2. Capacitación del personal municipal y que trabaja en la Entidad local en materia de violencia contra las mujeres.

Objetivo: Capacitar al personal municipal de Huarte/Uharte en materia de violencia contra las mujeres y garantizar una intervención municipal adecuada a la realidad de la violencia contra las mujeres. Incorporar en la agenda política la eliminación de la violencia contra las mujeres

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|--|---|------------|--|--|--|
| Formación en materia de violencia al personal político y técnico del Ayuntamiento | Realizar diagnóstico de necesidades formativas en materia de violencia contra las mujeres por áreas municipales | Servicio de igualdad | | | | |
| | Diseño de acciones formativas dirigidas al personal político y técnico o MLC sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres, su repercusión y recursos. | | | | | |
| Eliminación de los lugares y espacios de mayor inseguridad en el municipio y alrededores | Identificación de puntos críticos existentes en los municipios, de manera participada con las mujeres. | Servicio de Igualdad Servicios municipales (Urbanismo) | | | | |
| | Elaboración de un Mapa de puntos críticos. | | | | | |
| | Implantación de las mejoras identificadas en el Mapa de puntos críticos. | | | | | |

Programa 3. Concienciación sobre la violencia contra las mujeres

Objetivo: Prevenir la violencia contra las mujeres haciendo una pedagogía de rechazo a la violencia, de generación de otras formas de convivencia y a través del cambio de valores, roles y estereotipos.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|--|--|------------|--|--|--|
| Creación de espacios de igualdad y aprendizaje de relaciones no violentas e igualitarias para la juventud. | Acciones sobre relaciones con buenos tratos dirigidos a jóvenes, contando con la participación de ellas y ellos como motor de cambio. | Servicio de Igualdad Servicio de Juventud Servicios municipales | | | | |
| | Acciones para la identificación y detección de las distintas violencias hacia las mujeres, de los micromachismos y de los comportamientos de maltrato y desigualdad. | | | | | |
| Prevención de la violencia hacia las mujeres y fomento de actitudes que promuevan la | Talleres de encuentro y reflexión sobre el buen trato y nuevas masculinidades dirigidos a hombres. | Servicio de igualdad | | | | |
| | Cursos de autodefensa feminista dirigidos a mujeres de distintas edades. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| igualdad. | Foros de reflexión y encuentro entre mujeres de la localidad para compartir y visibilizar las distintas manifestaciones de la violencia que sufrimos las mujeres. | | | | | |
| Elaboración de campañas que faciliten la comprensión de la relación entre la desigualdad y la violencia y reivindiquen fechas de especial relevancia. | Adhesión y organización de campañas específicas de sensibilización en torno a fechas de especial relevancia para la creación y consolidación de los derechos de las mujeres (8M, 25N, 15O, 23S,...) donde participen diferentes organizaciones, agentes sociales, asociaciones... | Servicio de Igualdad Servicios municipales (Juventud, Cultura, Euskera, Deportes) | | | | |
| | Campañas de denuncia de la desigualdad y la violencia, través de cartelería, pegatinas, pancartas, etc. | | | | | |
| | Campaña contra las agresiones sexistas en entornos festivos. | | | | | |

Línea 2. Recursos de calidad para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Programa 4. Vías de acceso y participación de las mujeres con problemáticas de violencia contra las mujeres, de sus hijas e hijos o de otras personas que dependen de ellas, a los recursos y servicios municipales.

Objetivo: Tener en cuenta en el diseño y gestión de los recursos y servicios municipales, las diferencias de situación y posición de las mujeres víctimas de violencia, y de otras personas que dependan de ellas. Transversalizar la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres en la agenda local municipal.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|---|-----------------------------|------------|--|--|--|
| Priorización de las mujeres en situación de violencia de género en el acceso a todos los servicios públicos (polideportivos, escuelas infantiles, campam. urbanos..) | Coordinación con los Servicios municipales, con otras entidades o Servicios sociales para la prioridad de mujeres víctimas de violencia de género en el acceso a los recursos dirigidos a la ciudadanía, incluido el trabajo con Policía Local y personal de servicios múltiples. | Servicio de Igualdad | | | | |

ÁREA DE INTERVENCIÓN 3. Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores

Línea 1. La ciudadanía plena de las mujeres a través de su empoderamiento

Programa 1. Empoderamiento personal de las mujeres

Objetivo: Generar vías para reparar y /o desarrollar en las mujeres su autoestima, autonomía, conciencia del derecho a tener derechos, así como capacidades propias que contribuyan a legitimar su forma de ser y estar en el mundo.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|---|--|------------|--|--|--|
| Puesta en valor del papel fundamental de las mujeres dentro de la comunidad. | Reconocimiento y visibilización de las mujeres del municipio y otras mujeres que puedan ser referentes y contribuyan a reforzar procesos de empoderamiento personal (a través de sus contribuciones y saberes). | Servicio de Igualdad | | | | |
| | Creación de una Escuela de igualdad y empoderamiento para mujeres | | | | | |
| Impulso de secciones sobre feminismo en las bibliotecas públicas. | Creación de una sección sobre feminismo en las bibliotecas municipales (ensayos, literatura, cuentos...) | Servicio de Igualdad Servicios municipales (Cultura, Euskera) Responsable biblioteca | | | | |
| | Creación de un grupo de reflexión, apoyo y seguimiento en las bibliotecas constituido por personas usuarias, dirigido a la creación de una sección de feminismo participada y dinámica. | | | | | |

Programa 2. Empoderamiento colectivo y de género de las mujeres

Objetivo: Generar vías para mejorar la situación y posición de las mujeres de Huarte/Uharte en su conjunto, sobre todo en aquellos ámbitos donde más evidentes sean las situaciones de desigualdad y discriminación de género.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--------------------|---|----------------------|------------|--|--|--|
| Empleo y actividad | Impulsar y poner en marcha (en colaboración con otras entidades) proyectos, | Servicio de Igualdad | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| económica femenina en el municipio. | servicios y recursos dirigidos a las búsqueda de empleo y a la promoción del autoempleo y la mejora en lo posible del empleo existente, atendiendo a la diversidad del colectivo. | Servicios municipales (Empleo) Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Huarte y Esteribar | | | | |
| | Análisis de los recursos y respuestas en el ámbito municipal conforme a las características de las mujeres con discriminaciones múltiples, proponiendo cambios que contribuyan a una mejora de situación. | | | | | |
| Fomento de iniciativas de emprendimiento de mujeres con especial atención a proyectos cooperativos. | Talleres de empoderamiento para abordar el emprendimiento cooperativo dirigidos a mujeres. | Servicio de Igualdad Servicios municipales (Empleo) | | | | |
| | Difusión de experiencias de emprendedoras y redes de emprendedoras en medios de comunicación locales. | | | | | |
| | Coordinación con entidades que promuevan el emprendimiento femenino del municipio y/o la zona. | | | | | |

Línea 2. Participación de las mujeres como agentes de cambio social

Programa 3. Participación sociopolítica y económica de las mujeres.

Objetivo: Fomentar que las mujeres participen en mayor medida en la vida productiva y asociativa.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|--|--|------------|--|--|--|
| Fortalecimiento de la participación de las mujeres como herramienta de cambio social y personal. | Coordinación con Asociaciones y Colectivos de mujeres y mixtas que trabajen para la igualdad y/o feministas del territorio para el intercambio de información y la organización conjunta de actividades. | Servicio de Igualdad Servicios municipales (Cultura, Euskera, Juventud, Deportes) | | | | |
| | Campaña de sensibilización y activismo social dirigida a promover el asociacionismo entre mujeres. | | | | | |
| | Talleres de empoderamiento para mujeres. | | | | | |
| | Talleres de manejo de Tecnologías de la Información y la Comunicación dirigido a | | | | | |

[illegible]

Línea 3. Hábitos saludables para una vida de calidad

Programa 4. Autocuidado, hábitos saludables y deporte

Objetivo: Que las mujeres incorporen hábitos de cuidado para una vida mejor.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|---|--|------------|--|--|--|
| Incorporación de acciones dirigidas a mujeres, incidiendo en aquellas en situaciones de especial vulnerabilidad: | Talleres de bienestar emocional, autocuidado, imagen corporal, salud mental, autoestima... dirigidos a mujeres. | Servicio de Igualdad Servicios municipales (Cultura, Deporte) Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Huarte y Esteribar | | | | |
| | Talleres para la prevención de cáncer de mama. | | | | | |
| | Priorización en el acceso a recursos de salud de mujeres en situaciones de vulnerabilidad. | | | | | |

migrantes, gitanas,
ex - presas, con
diversidad funcional,
etc.

Trabajo en coordinación con agentes del ámbito de la salud para el desarrollo de iniciativas conjuntas y/o el asesoramiento en el desarrollo de acciones de salud y género.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 4. Corresponsabilidad, Conciliación y Cuidados

Línea 1. Calidad de vida de la ciudadanía, a través del desarrollo de la ética del cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral familiar y personal de mujeres y hombres.

Programa 1. Dando valor a las tareas de cuidado como fundamentales para el sostenimiento de la vida.

Objetivo: Dar la relevancia que se merecen los cuidados para mantener las estructuras sociales y dignificar las condiciones de quienes los asumen.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|--|--|------------|--|--|--|
| Impulsar, dinamizar y sensibilizar en materia cuidados, conciliación y corresponsabilidad | Estudio/ análisis sobre la situación de los cuidados en Huarte/Uharte. | Servicio de igualdad Comisión de igualdad Servicios municipales Agenda Local | | | | |
| | Impulso de la estrategia "Nork zaintzen du Uharte/ quien cuida Huarte?" vinculando cuidados y corresponsabilidad a las estrategias de desarrollo local y sostenible. | | | | | |
| | Incorporación de los cuidados y la corresponsabilidad en el desarrollo de acciones de la Agenda Local | | | | | |
| Generar las condiciones para impulsar desde el municipio políticas eficaces de conciliación. | Nuevas actuaciones impulsadas a través del desarrollo del Pacto Local por la Conciliación de Huarte (PLxC). | Comisión de igualdad Servicio de igualdad Salud Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Huarte y Esteribar Servicio de urbanismo Agenda local Educación Policía Local | | | | |
| | Consolidación de los servicios creados. | | | | | |
| | Impulso de servicios de apoyo y respiro familiar. Diseño y puesta en marcha de recursos o servicios que faciliten la movilidad y autonomía de las personas, a través de nuevas formas de articulación de los espacios públicos y planificación urbanística. | | | | | |
| | Campaña de difusión de los caminos escolares seguros. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|----------------------|--|--|--|--|
| Información y formación sobre derechos laborales a las profesionales del ámbito de la asistencia a domicilio para la creación de condiciones dignas en el sector de cuidados. | Sesiones informativas sobre los derechos laborales de las profesionales del ámbito de los cuidados. | Servicio de Igualdad | | | | |
|---|---|----------------------|--|--|--|--|

Programa 2. Servicios de calidad para un cuidado de calidad.

Objetivo: Que los servicios de cuidado puedan dar respuestas de calidad, especialmente a las personas en situación de necesidad.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|---|--|----------------------|------------|--|--|--|
| Difusión de los servicios de cuidado de menores y mayores dependientes. | Elaboración y difusión de un mapa de recursos para el cuidado existentes en el entorno. En diferentes versiones, papel y digital. | Servicio de Igualdad | | | | |
| | Difusión de recursos existentes para el cuidado de menores durante periodos vacacionales, en versión papel, en redes sociales y web. | | | | | |
| Garantía de la cobertura de servicios de cuidado para familias monomarentales, mujeres con necesidades especiales, etc. | Reservar plazas en servicios y recursos de atención, dando prioridad en el acceso a los mismos. | Servicio de Igualdad | | | | |
| Implantación de | Talleres sobre autocuidado, gestión emocional y habilidades dirigidos a personas | Servicio de igualdad | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| medidas de apoyo a las personas cuidadoras. | cuidadoras | Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Huarte y Esteribar | | | | |
| | Impulsar espacios de encuentro y reflexión de personas cuidadoras. | | | | | |

Línea 2. Construcción de un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado.

Programa 3. Actuaciones innovadoras relacionadas con el desarrollo y la consolidación de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable.

Objetivo: Generar un nuevo contrato para el reparto de las tareas de cuidado y domésticas, en el que los hombres asuman responsabilidades.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|---|---|------------|--|--|--|
| Visibilización de la importancia de las tareas de cuidado para mantener las estructuras sociales y el sostenimiento de la vida | Campañas sobre paternidades responsables, buenas prácticas en los cuidados, participación masculina en cuidados y educación, etc. | Servicio de Igualdad Servicios municipales (Cultura) Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Huarte y Esteribar | | | | |
| | Campañas con el pequeño comercio. | | | | | |
| | Acciones específicas para visibilizar el tema de los cuidados y la corresponsabilidad. | | | | | |
| Generar reflexión y análisis para un nuevo modelo de reparto de tareas. | Talleres o foros sobre el nuevo modelo de cuidados y la corresponsabilidad. | Servicio de Igualdad | | | | |

Línea 3. Participación de las empresas en la conciliación y corresponsabilidad.

Programa 4. Plan de trabajo del municipio o territorio para impulsar la ética del cuidado y la conciliación responsable.

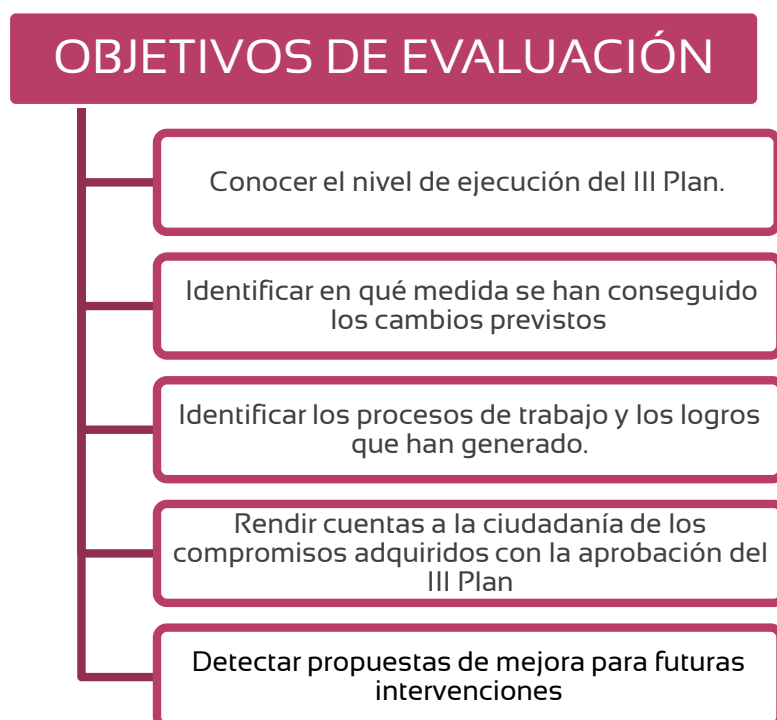
Objetivo: Desarrollar el plan de trabajo específico diseñado desde el Ayuntamiento junto con los agentes sociales y económicos del territorio, para el impulso de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable.

| ESTRATEGIAS | ACCIONES | RESPONSABILIDADES | CALENDARIO | | | |
|--|---|---|------------|--|--|--|
| Impulso de la aplicación de la legislación en materia de igualdad por parte de agentes del ámbito empresarial. | Inclusión en los Planes de Empleo municipales de medidas en materia de igualdad. | Servicio de Igualdad Servicios municipales (Empleo) | | | | |
| | Estudio de la implantación de beneficios en empresas que incorporan criterios de igualdad en su gestión. | | | | | |
| | Coordinación con los Planes de Empleo municipales para el establecimiento de relaciones con empresas ubicadas en el municipio. | | | | | |
| | Trabajo en colaboración con empresas y agentes socioeconómicos en relación a la corresponsabilidad y la cultura empresarial. | | | | | |
| | Acciones de formación con asociaciones empresariales y sindicatos sobre las obligaciones en materia de igualdad y los beneficios de abordar la gestión para la igualdad en el marco de la estrategia empresarial. | | | | | |

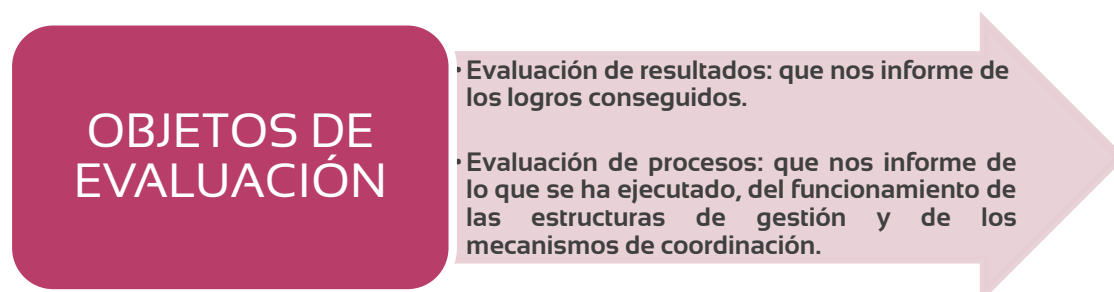
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación se comprenden como una herramienta de mejora de las intervenciones públicas y de utilidad para dar respuesta al compromiso de transparencia con la ciudadanía.

Se propone el desarrollo de una evaluación continua, planificada y puesta en marcha desde el inicio, con los siguientes objetivos:



El objeto de evaluación será el **III Plan de Igualdad**, pero para dar respuesta de manera clara a estos objetivos la evaluación se podrá concretar en:



Se elaborarán **Informes Anuales de Seguimiento**, de carácter descriptivo a partir de una recogida de información cuantitativa y cualitativa que permita detectar posibles elementos de mejora que puedan ser incorporados en el proceso de trabajo de este Plan.

Al finalizar el período de vigencia del Plan, se elaborará un **Informe Final** que sistematizará toda la información y recomendaciones emitidas en los Informes Anuales. Además este documento deberá incluir interpretaciones y juicios fundamentados sobre los elementos evaluados.



Uharteko Udalak egina
Berdintasun Zerbitzuak koordinatuta
Laguntza teknikoa: IGUALAR Consultoria

Elaborado por el Ayuntamiento de Huarte
Coordinado por el Servicio de Igualdad
Asistencia técnica: Consultoría IGUALAR



Uharteko Udala
Ayuntamiento de Huarte

**Nafarroako
Gobernua**  **Gobierno
de Navarra**

Nafarroako Berdintasunerako Institutua
Instituto Navarro para la Igualdad



IGUAL-AR
CONSULTORIA