

ITINERARIO FORMATIVO PARA LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL AYUNTAMIENTO DE HUARTE

A través de este itinerario formativo se pretende generar un marco que favorezca la incorporación progresiva del principio de igualdad y la transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas promovidas por el Ayuntamiento de Huarte. El objetivo es superar el desarrollo de actuaciones de carácter puntual y específico que se venían haciendo en los últimos años y desarrollar una propuesta acorde a las necesidades recogidas en el III. Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres de Huarte. De esta forma se pretende establecer una especie de guía orientativa que proporcione una capacitación progresiva al personal municipal de las diferentes áreas para la incorporación del enfoque transversal de género.

El marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres (Internacional, Nacional y Foral) sitúa el principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal que debe ser transversalizado a todas las actuaciones de los poderes públicos. En este sentido la Administración Local se convierte en el instrumento con capacidad de intervención más próximo a la ciudadanía. Por ello el personal al servicio de la Administración Local ha de tener capacitación suficiente para integrar este principio en los contenidos de su trabajo.

Respecto a la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en el Artículo 15, *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres* lo siguiente: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. Así mismo, la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres establece en su Artículo 12 *Entidades Locales de Navarra* los siguientes preceptos:

“1. Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra” (..) “2. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a las Entidades Locales, en materia de políticas de igualdad las siguientes funciones: b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones”.

En lo relativo a la formación y capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en el artículo 51 *Criterios de actuación de las Administraciones Públicas*, destacando el epígrafe C: “Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional”. También la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres menciona la formación del personal en su artículo 20 *Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas*: “1. Las

Administraciones Públicas de Navarra adoptarán las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, e incorporarán la perspectiva de género a los contenidos y a la formación con la finalidad de hacer efectivas las disposiciones de esta Ley Foral y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa”.

También la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres plantea la formación de los y las profesionales como garantía de aplicación de esta. Así lo menciona en su Título X *Garantías de aplicación de la Ley Foral*.

PERSONAS DESTINATARIAS DE LA FORMACIÓN:

- Conjunto de personas que integran la plantilla del Ayuntamiento de Huarte.
- Quienes tienen responsabilidades en la planificación, diseño y ejecución general y sectorial de las políticas públicas impulsadas por el Ayuntamiento de Huarte. Aquí se incluye también al personal político.

ANTECEDENTES:

Durante los últimos años se ha desarrollado alguna acción formativa de carácter puntual organizada a través de una consultoría externa, enfocada sobre todo al personal técnico de los distintos servicios (Juventud, Deporte, Euskera y Cultura).

En el año 2020 se hizo una formación básica durante el proceso de elaboración del III. Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres en Huarte. Se impartieron dos sesiones, una dirigida al personal político y otra con el personal técnico, con el objetivo de favorecer la participación en la elaboración y propuesta de acciones para el desarrollo del citado Plan.

En el III. Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres de Huarte se recogió, dentro de la línea estratégica sobre Gobernanza local y transversalidad de género, el diseño de un itinerario formativo para el personal, enfocado a los objetivos citados en párrafos anteriores.

NIVELES FORMATIVOS Y CARACTERÍSTICAS:

Para el diseño de este apartado se ha tomado como referencia el *“Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas”* elaborado por INAI para la Administración de la Comunidad Foral.

Así se establecen 3 niveles:

- Nivel I. Formación básica o inicial
- Nivel II. Formación especializada. Gestión.
- Nivel III. Formación sectorial

a) Nivel I. Formación básica o inicial:

- Objetivo: posibilitar el desarrollo de una actitud favorable para la integración del principio de igualdad de género entre las y los profesionales que integran la plantilla del Ayuntamiento de Huarte.
- Contenidos: marco conceptual de la teoría de género, normativa en materia de igualdad y su implicación práctica en las Entidades Locales y violencia contra las mujeres.

A partir de este nivel se puede acceder a los otros (especialización y sectorial).

b) Nivel II. Formación especializada:

- Objetivo: proporcionar conocimientos y destrezas para integrar el enfoque de género en competencias comunes y transversales a toda la política municipal del Ayuntamiento de Huarte.
- Contenidos: formación en función de perfiles vinculados a la toma de decisiones, la planificación, seguimiento y evaluación de políticas, el asesoramiento jurídico y la atención directa a la ciudadanía.

Ejemplos: transversalidad de género en la Administración Pública, incorporación del principio de igualdad en la producción normativa e informes de impacto de género, transversalidad en la contratación pública, subvenciones y convenios, presupuestos con enfoque de género, comunicación inclusiva.

c) Nivel III. Formación sectorial:

- Objetivo: proporcionar conocimientos y destrezas para integrar el enfoque de género en las políticas concretas que se desarrollan en los diferentes servicios o áreas municipales.
- Contenidos: formación por ámbitos de trabajo; cultura, juventud, deporte, euskera, participación ciudadana, salud, servicios sociales, educación y desarrollo local.

PROPUESTA FORMATIVA PLANTILLA AYUNTAMIENTO DE HUARTE

Siguiendo este planteamiento desde el Servicio de Igualdad se propone el siguiente itinerario formativo:

NIVEL	TÍTULO	DURACIÓN	DESTINATARIOS/AS	2021	2022	2023	2024	2025
FORMACIÓN BÁSICA	Igualdad y violencia contra las mujeres	12 H	Servicios múltiples, limpieza viaria, jardinerías, consejerías y mantenimiento de instalaciones					
	Violencia contra las mujeres. Intervención profesional en el marco de los Protocolos Locales	12 H	Personal intervención y atención directa. I. Protocolo Local de Coordinación; policía municipal, servicios sociales, salud, juventud e igualdad					
	Igualdad y violencia contra las mujeres	9 h	Administración, Secretaría, Intervención, Urbanismo, Escuela de música					
FORMACION ESPECIALIZADA	Comunicación e imagen	2,5 horas	Administración, Cultura, Euskera, Deporte, Juventud, Escuela de música. Personal político					
	Transversalidad de género en la administración. Cuestiones previas a los informes de Impacto de género, indicadores de género	4 h	Secretaría, Intervención, Áreas técnicas, Urbanismo					
	Normativa e informes de impacto de género	8 h	Secretaría, Intervención, Áreas técnicas, urbanismo					
	Contratación pública, subvenciones y convenios		Secretaría, Intervención, Áreas técnicas y Recursos Humanos. Jefaturas o direcciones de otros servicios.					
	Presupuestos con enfoque de género		Secretaria, Intervención, Áreas Técnicas Personal político					

NIVEL	TÍTULO		DESTINATARIOS/AS	2021	2022	2023	2024	2025
FORMACIÓN SECTORIAL	Educación sexual y prevención violencia sexual	4 h.	Juventud Educadoras Mancomunidad Servicios Sociales de Base					
	Intervención y atención en violencia contra las mujeres	10 h.	Mancomunidad de Servicios Sociales de Base SAD					
	Principio de igualdad en la gestión cultural y participación ciudadana		Cultura Participación ciudadana					
	Atención directa de casos de violencia contra las mujeres y sus hijos/as		Policía municipal					
	Principio de igualdad e incorporación enfoque de género en la gestión deportiva		Servicio de Deportes					
	Principio de igualdad en el Desarrollo Local		Desarrollo Local, Agenda Local Personal político					
	Enfoque de género en la planificación urbanística		Urbanismo Personal político					

CONSIDERACIONES SOBRE EL DESARROLLO DE ESTE ITINERARIO FORMATIVO:

A pesar de este planteamiento, atendiendo a las necesidades que puedan ir surgiendo en los diferentes recursos como consecuencia del desarrollo de otros planes (Cultura, Juventud, Servicios Sociales, Protocolo Local de actuación coordinada frente a la violencia contra las mujeres, desarrollo del Plan Estratégico de Navarra, implementación del Pacto de Cuidados, etc.) pueden introducirse modificaciones en contenidos y calendarización. Pero en todo caso, los niveles I. y II. se consideran prioritarios, ya que las temáticas específicas que se recogen en el caso del nivel II. promueven la capacitación necesaria para poder responder desde lo local a algunos de los principales mandatos que la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres establece respecto a las Entidades Locales. Además, no se puede plantear la realización de acciones correspondientes al nivel II. sin la formación básica o inicial.

Se considera muy importante que desde las áreas de Recursos Humanos e Igualdad se promueva la participación en acciones formativas en materia de igualdad ofertadas desde otras estructuras, como son FNMC o INAP. En este caso también se podría considerar la modificación o adaptación de esta propuesta para evitar duplicidades. Se tendrá en cuenta esto especialmente en el caso de las formaciones sectoriales (nivel III.) para atender al principio de eficiencia respecto a los recursos municipales. Cabe recordar que la formación y la actualización del personal al servicio de las Administraciones Públicas es una obligación.

En este sentido desde el Servicio de igualdad se impulsará el conocimiento y la participación del personal del resto de las áreas, trasladando la información a través de los diferentes cauces y en las sesiones mensuales de la Mesa Técnica. Desde el Servicio de igualdad se impulsará también la realización de acciones formativas de manera conjunta con otras Entidades Locales a través de la coordinación con otras Agentes de Igualdad de Oportunidades municipales.

Por último, el desarrollo de este itinerario requiere del impulso conjunto de Alcaldía, Secretaría, Recursos Humanos y el Servicio de Igualdad, de tal forma que el personal municipal comprenda y tome conciencia de la importancia que tiene la formación continua para la mejora del desempeño profesional y la calidad en la atención a la ciudadanía. Por ello desde el Servicio de Igualdad se hace un llamamiento al personal responsable de estas áreas con la finalidad de lograr el entendimiento mutuo y poder coordinar de forma adecuada la realización de las distintas acciones formativas, limitando al máximo las alteraciones en la prestación y funcionamiento de los servicios y permitiendo a la plantilla el aprovechamiento de estas.