



igualdada berdintasuna

**I Plan de Igualdad de Oportunidades
Entre Mujeres y Hombres de Ansoáin (2010)**

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ANSOÁIN 2010

Título:

I Plan de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres de Ansoáin 2010
Plan de Acción Local para la sostenibilidad de Ansoáin

Edita:

Ayuntamiento de Ansoáin

Autoría:

Servicio de Igualdad

Diseño: Gorka Bolea Ilundáin

ÍNDICE

1. Compromiso.....	Pág.7
2. Estructura.....	Pág.9
3. Estrategia.....	Pág.11
4. Líneas de Actuación	Pág.13
5. Ejes y Áreas de Intervención	Pág.15
6. Gestión del Plan.....	Pág.35
7. Evaluación	Pág.39

ANEXOS

1. Resumen Estudio.....	Pág.43
2. Anexo Normativo	Pág.47

El compromiso con la sostenibilidad, adquirido por el Ayuntamiento de Ansoáin en el año 2008, tiene como finalidad lograr la sensibilización y la transformación, desde el interior de las personas, de los valores preponderantes de la sociedad actual a través del fomento de cambios en su comportamiento que permitan crear un futuro más sostenible en términos de integridad ambiental, viabilidad económica y una sociedad justa para las generaciones presentes y futuras.

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida, atendiendo al desarrollo de la igualdad de oportunidades entendida como paridad, inclusividad y habitabilidad. Una igualdad a todas luces incompatible con la discriminación de orden estructural de las mujeres constatada en el diagnóstico "Análisis de la estructura de género municipal", 2007-2008.

Dicho diagnóstico recoge como necesaria la implementación de un Plan de Igualdad en nuestra localidad, ya que compartimos las principales desigualdades persistentes entre mujeres y hombres, que son visibles en el conjunto de Navarra. No obstante, estos resultados coexisten con las características propias de nuestro municipio, necesidades y situaciones sociales que han marcado las prioridades de nuestras primeras actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

La búsqueda y consecución del principio de Igualdad de Oportunidades Real entre mujeres y hombres es, además, un compromiso fundamental de todas las administraciones públicas tanto locales como autonómicas, estatales y europeas. Es necesario, por tanto, una estrategia que integre la perspectiva de género en todas las políticas públicas y que fomente, a su vez, la implicación de toda la sociedad en la promoción de la igualdad.

Para ello contamos con este **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en Ansoáin**, en definitiva, un instrumento y herramienta que las personas tanto responsables políticas como técnicas utilizamos para desarrollar la Igualdad en el desempeño de nuestra labor. Con él podemos colaborar para que un derecho recogido y reconocido legislativamente sea una realidad en la vida cotidiana de las personas de nuestra comunidad.

Es precisamente, la eliminación de estas discriminaciones y desigualdades el motivo de que este Plan cuente con medidas acordes para eliminar estereotipos y patrones socioculturales de conducta que, entre otros aspectos, asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, todo ello sobre la base de una desigual valoración económica y reconocimiento social.

Al elaborar este Plan se han tenido en cuenta, también, otros planes comunitarios, estatales, autonómicos y locales, así como otros documentos (guías, estudios, manuales...) sobre el diseño y gestión de políticas públicas de igualdad.

Particularmente el Plan de Acción Local estratégico hacia la Sostenibilidad (PAL local), el I Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010), el V Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del Estado (2008-2011), y el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones).

Para terminar, desde el convencimiento de que alcanzar el reto de la Igualdad Real entre mujeres y hombres en la localidad de Ansoáin depende del compromiso de su Ayuntamiento de Ansoáin y de toda su ciudadanía, apostamos, como punto de partida, por la toma de conciencia general de que la consecución de la igualdad supone el desarrollo sostenible de nuestro pueblo.

Un plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un conjunto ordenado de medidas adoptadas para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en una organización y / o en una población, eliminando las discriminaciones por razón de sexo en todos los aspectos de la vida.

Este documento estratégico fija los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su implementación, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de todas las actuaciones a realizar con el propio Ayuntamiento de Ansoáin y con la ciudadanía.

Previamente al diseño de estos objetivos y de estas medidas se ha realizado un diagnóstico de situación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos que atañen a dicho Plan, el "Análisis de la estructura de género municipal", Ansoáin 2007-2008, que constituye una radiografía que refleja la realidad sobre la situación social de las mujeres y hombres ansoaintarras.

Además, en el año 2008, se puso en marcha el Servicio Municipal de Igualdad, responsable del diseño, planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas municipales de nuestra localidad, cuyos objetivos estratégicos son integrar la perspectiva de género en todas las áreas municipales y avanzar hacia la igualdad de oportunidades efectiva entre las mujeres y los hombres de Ansoáin.

Desde sus inicios este Servicio de Igualdad se ha coordinado con la Agenda Local 21, incorporando como línea estratégica prioritaria la igualdad de oportunidades como un criterio fundamental dentro del desarrollo local sostenible en Ansoáin, introduciendo el género de manera transversal en todas las actuaciones medioambientales, sociales y éticas recogidas en el PAL (Plan de Acción Local) de nuestra localidad.

Por todo ello, este I Plan de Igualdad de Oportunidades, aprobado en el Pleno Municipal del 27 de enero de 2010, se convierte en uno de los documentos marco de referencia para las políticas transversales de sostenibilidad en nuestro Ayuntamiento y, a su vez, va a poner en marcha actuaciones dirigidas a compensar y corregir las discriminaciones de género entre la ciudadanía de Ansoáin en los próximos cuatro años (2010-2014).

A nivel de estructuración interna, cuenta con un Eje de Sostenibilidad, y cuatro Áreas Transversales: Mainstreaming de Género (Administración Municipal, Ciudadanía, Empleo, Educación, Salud, Servicios Sociales, Cultura y Deportes), Violencia hacia las Mujeres, Corresponsabilidad y Conciliación, y Empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos.

En cuanto al carácter integral del proyecto resaltar que recoge la normativa existente a nivel internacional, europeo, nacional, foral y local en materia de igualdad.

Este documento contiene los mecanismos y herramientas necesarias para su puesta en marcha, desarrollo

y evaluación, con un sistema de seguimiento, facilitándose los indicadores necesarios para el mismo en cada área y así lograr valorar los resultados esperados con su implementación en los futuros años.

Se tienen en cuenta medidas paliativas para superar los obstáculos hacia la consecución de la Igualdad Real entre mujeres y hombres así como aspectos preventivos encaminados al proceso de socialización y educación de toda la población en Igualdad y corresponsabilidad.

Destacar que todas las actuaciones llevadas a cabo por el Servicio de Igualdad Municipal desde su constitución (Charlas, Talleres de Formación, Grupos de Discusión, Campañas de Sensibilización, Impactos de Género en Proyectos...) hasta el momento de la aprobación de este documento han visibilizado el proceso de elaboración de este Plan, recogiendo las aportaciones de las personas que participaron en todas las acciones en los distintos temas plantados (la Sostenibilidad, la Violencia contra las Mujeres, la Conciliación y la Corresponsabilidad, el Empoderamiento, el Mainstreaming en el Ayuntamiento...), incorporándolas en la propuesta técnica de este documento estratégico.

También señalar que el borrador de la parte técnica de este plan fue enviado a todos los Grupos Políticos, a todas las Áreas y Servicios Municipales, a otras Entidades, Asociación de Mujeres y Colectivos, y a personas particulares que integran la ciudadanía de Ansoáin, para recoger aportaciones que fueron incorporadas en el documento final.

Con todo ello hemos pretendido, a su vez, difundir que es un plan de igualdad y aumentar la sensibilización en igualdad de oportunidades de todas las personas que han participado consultivamente en el mismo.

La duración contemplada para este Plan de Igualdad es de cuatro años, estando prevista una evaluación final que nos permita conocer todas las actuaciones llevadas a cabo en la implementación de este documento estratégico, el grado de cumplimiento de sus objetivos, la visibilización de las variaciones producidas a lo largo del tiempo, tanto en el organismo municipal como en la ciudadanía, y la medición del impacto en las relaciones personales de la ciudadanía, señalando también los puntos débiles del Plan para el reajuste de acciones de cara a la elaboración de un II Plan de Igualdad.

3.1 - Principios inspiradores.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ansoáin se inspira en dos principios básicos:

3.1.1 - La No Discriminación Estructural, ya que las situaciones de discriminación por razón de sexo siguen siendo una realidad cotidiana. En consecuencia, es necesario realizar acciones afirmativas que afecten tanto a la estructura y funcionamiento del ente municipal como a su proyección social y ciudadana, y que intervengan para combatir la discriminación por razón de sexo.

3.1.2 - La Igualdad, considerada como un valor en sí mismo, ya que las mujeres constituyen el 51% de la población, no se trata de un colectivo. Ninguna sociedad puede permitirse el lujo de prescindir de la mitad de su potencial intelectual y humano.

3.2 - Principios rectores.

Las actuaciones con las que cuenta este proyecto para su desarrollo atienden a las siguientes estrategias:

3.2.1 - La Transversalidad o Mainstreaming: es la incorporación de la perspectiva de género en la totalidad de las políticas y actuaciones municipales, garantizando así la igualdad entre mujeres y hombres en todas las medidas generales y actuaciones concretas.

3.2.2 - Las Acciones Positivas: medidas correctoras para terminar con las discriminaciones en función del género, recogidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de 2007.

3.2.3 - La Participación Social: tanto interna como externa, fomentando la colaboración e implicación de todas las Áreas Municipales así como los diferentes agentes sociales y la ciudadanía, potenciando mecanismos de participación que faciliten su cooperación tanto en la elaboración como en la implementación del Plan.

- 4.1** - La creación y consolidación de estructuras, y materiales, que faciliten la integración de la transversalidad de género en todo el proceso de desarrollo sostenible del Ayuntamiento de Ansoáin.
- 4.2** - La Formación, para el aprendizaje y manejo de los conceptos y herramientas básicas en la implementación de Políticas Públicas de Igualdad.
- 4.3** - El Asesoramiento en el diseño y la ejecución de todas las actuaciones para la transversalización de género en todas las áreas municipales del Ayuntamiento de Ansoáin.
- 4.4** - La investigación, para adecuar las actuaciones a las realidades concretas de las áreas y personas a las que van destinadas.
- 4.5** - La información sobre los derechos y recursos existentes como camino hacia la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 4.6** - La Coordinación entre las distintas áreas municipales y otros organismos y colectivos de Ansoáin.
- 4.7** - El Desarrollo de las herramientas de evaluación del Plan.
- 4.8** - La Evaluación continúa del propio Plan, no sólo como legitimadora de la calidad y eficacia de la acción, sino que también como transferencia a las políticas de igualdad del grado de transparencia imprescindible en toda actividad pública.
- 4.9** - La difusión interna y externa de las actuaciones para implementar el Plan.
- 4.10** - La sensibilización de la sociedad en la toma de conciencia de la desigualdad persistente actualmente entre los sexos y la necesidad de una educación para la ciudadanía en valores relacionados con la Igualdad de Oportunidades, integrada en la sostenibilidad.
- 4.11** - La solidaridad entre mujeres tanto de la población de acogida con la población inmigrante, como en cada colectivo.

Eje de sostenibilidad.

La articulación de las relaciones entre hombres y mujeres es uno de los factores que más influyen en el desarrollo y bienestar de una sociedad. Los indicadores de desarrollo que utiliza Naciones Unidas incluyen la situación de las mujeres, porque existe una correlación evidente entre desarrollo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La articulación de estas relaciones tiene que responder, por tanto, a criterios basados en la razón y en la realidad social, no en la naturaleza o la costumbre.

Por tanto, la igualdad de género es considerada dentro del mismo y al mismo tiempo como un objetivo y una condición previa del desarrollo sostenible. Es fundamental comprender que no se trata de beneficiar a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

En definitiva, una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida, atendiendo al desarrollo real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Una igualdad a todas luces incompatible con la discriminación de orden estructural que sufren las mujeres, también en Ansoáin.

Proyecto 1.- Transversalidad de género en la sostenibilidad.**Objetivo S1.1.**

Integrar la igualdad de oportunidades como criterio social sostenible en todas las políticas públicas municipales.

Acción S1.1.1.- Integración de la perspectiva de género en el PAL (Plan de Acción Local).

Acción S1.1.2.- Diseño e implementación de formación en sostenibilidad desde la perspectiva de género atendiendo a los criterios sociales, éticos y medioambientales para el personal político y técnico municipal, adecuada a sus necesidades.

Acción S1.1.3.- Realización de un estudio de la situación de la sostenibilidad en Ansoáin que integre la perspectiva de género y visibilice las necesidades de las mujeres.

Acción S1.1.4.- Análisis anual de las políticas de urbanismo, transporte público y medio ambiente municipales desde la perspectiva de género.

Acción S1.1.5.- Realización de una contratación sostenible que integre los criterios sociales, éticos y medioambientales por parte del Ayuntamiento de Ansoáin.

Acción S1.6.- Desagregación por sexo de todas las estadísticas de los proyectos de sostenibilidad.

Acción S1.1.7.- Impulso de procesos para lograr un mayor nivel de participación de las mujeres en el diseño, organización y evaluación de las políticas públicas sostenibles.

Acción S1.1.8.- Realización de impactos de género, anteriores y posteriores a su implementación, de todas las normas y actuaciones municipales relacionadas con la sostenibilidad.

Acción S1.1.9.- Definición de indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo y el transporte público acordes con el principio de igualdad de oportunidades.

Acción S1.1.10.- Realización de campañas, jornadas y materiales de sensibilización sobre sostenibilidad para la ciudadanía de Ansoáin que integren la perspectiva de género.

Acción S1.1.11.- Compromiso municipal de no considerar totalmente integrada la perspectiva de género en el compromiso de sostenibilidad del Ayuntamiento mientras no se alcance el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, definida en la Ley de Igualdad de 2007, en todos los criterios sostenibles.

Acción S1.1.12.- Puesta en común de buenas prácticas de sostenibilidad desde el género con otras entidades locales, autonómicas,

- Áreas responsables: **Agenda Local 21** y **Servicio de Igualdad**.

- Áreas colaboradoras: El resto de los Servicios Municipales.

Área transversal de mainstreaming de género.

En el eje de Mainstreaming el primer objetivo es facultar al Ayuntamiento para que integre la perspectiva de género en el diseño e implantación de todas sus políticas y procesos de trabajo, creando las condiciones necesarias para ello en seis ámbitos fundamentales de la organización: la planificación en igualdad, la capacitación política, la capacitación técnica, la creación de estructuras de impulso, coordinación, seguimiento y participación, la creación de herramientas de análisis y el rediseño de los procedimientos.

Por otra parte es necesario establecer canales estables de comunicación, seguimiento y participación con la ciudadanía a fin de generar una mayor implicación, tanto por parte de la ciudadanía organizada como de la no organizada.

Ámbito de intervención: Toda la Administración Municipal.

Proyecto 1. Creación, adaptación y dotación de recursos.

Objetivo M1.1.

Investigar, formar y adecuar los recursos instrumentales, financieros y humanos de la administración local.

Acción M1.1.1.- Elaboración de estudios, diagnósticos e informes necesarios sobre la situación de las mujeres en Ansoáin en los distintos ámbitos y áreas municipales, que atiendan a las diferentes casuísticas que les afectan.

Acción M1.1.2.- Incorporación sistemática en todos los estudios, encuestas y registros estadísticos de la variable sexo.

Acción M1.1.3.- Incorporación de la perspectiva de género en todos los cursos que se impartan dentro del programa de formación continua del personal al servicio del ayuntamiento.

Acción M1.1.4.- Programación de cursos sobre igualdad de oportunidades, discriminación por razón de sexo y transversalidad para la plantilla municipal.

Acción M1.1.5.- Formación del personal técnico para la inclusión de la perspectiva de género en los programas, proyectos, protocolos, atenciones...

Acción M1.1.6.- Incorporación de materias de políticas de igualdad de oportunidades en los temarios de oposiciones a la administración municipal.

Acción M1.1.7.- Sensibilización del personal político y técnico de la administración municipal sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de debates, jornadas, seminarios.

Acción M1.1.8.- Introducción de la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

Acción M1.1.9.- Realización de Acciones Positivas destinadas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los cuadros directivos de la administración municipal a fin de paliar la segregación vertical y horizontal por razón de género en la estructura administrativa.

Acción M1.1.10.- Incorporación de la perspectiva de género en los tribunales de contratación del Ayuntamiento de Ansoáin.

Acción M1.1.11.- Fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de los concursos y/o oposiciones del Ayuntamiento.

Acción M1.1.12.- Creación de una estructura de coordinación municipal para el impulso, desarrollo y ejecución del I Plan de Igualdad.

Acción M1.1.13.- Creación de estructuras que favorezcan la participación de las asociaciones de mujeres, colectivos y ciudadanía de Ansoáin en las políticas de Igualdad municipales.

Acción M1.1.14.- Consolidación del Servicio de Igualdad de Oportunidades, con los recursos humanos y técnicos para su funcionamiento.

Acción M1.1.15.- Prestación de un servicio de información jurídica, psicológica, laboral y social a las personas de Ansoáin desde la perspectiva de género en relación a la igualdad de oportunidades.

Acción M1.1.16.- Recogida y derivación de denuncias sobre estereotipos sexistas y discriminaciones de igualdad al Servicio de Igualdad Municipal y a los organismos competentes.

Acción M1.1.17.- Coordinación y colaboración con otros ayuntamientos y organismos de igualdad.

- Áreas responsables: **Agenda Local 21** y **Servicio de Igualdad**.

- Áreas colaboradoras: El resto de los Servicios Municipales.

Proyecto 2. Normativa municipal y documentos administrativos.

Acción M1.2.1.- Revisión sistemática de la normativa y procedimientos vigentes para la eliminación de sexismos y discriminaciones ocultas.

Acción M1.2.2.- Revisión sistemática de todas las ofertas de empleo público, relaciones de puestos de trabajo y plantilla orgánica para la eliminación de sexismos y discriminaciones ocultas o indirectas, así como las desigualdades retributivas.

Acción M1.2.3.- Evaluación previa del impacto en función del género de la normativa municipal.

Acción M1.2.4.- Incorporación de la perspectiva de género en las cartas de servicios de los diferentes

servicios municipales.

Acción M1.2.5.- Desarrollo de normativa municipal para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Ansoáin.

- Áreas responsables: **Servicio de Igualdad y Secretaría.**

- Áreas colaboradoras: El resto de los **Servicios Municipales.**

Proyecto 3. Políticas generales y sectoriales.

Revisar sistemáticamente y establecer metodologías para la integración de la perspectiva de género y la programación de medidas de igualdad entre ambos sexos en todo el proceso de planificación, ejecución, evaluación, comunicación.

Acción M1.3.1.- Incorporación y adaptación del sistema de indicadores de género e igualdad de oportunidades creados para este plan del Ayuntamiento a todas las políticas y planificaciones generales y sectoriales, para su consideración en la investigación, planificación, ejecución y evaluación.

Acción M1.3.2.- Integración sistemática del eje de igualdad en todas las planificaciones generales y sectoriales del Ayuntamiento.

Acción M1.3.4.- Coordinación y coherencia de los planes y programas municipales con el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin.

Acción M1.3.5.- Establecimiento de la distribución competencial general y sectorial del Ayuntamiento y sus áreas /servicios en la ejecución del Plan.

Acción M1.3.6.- Establecimiento de directrices comunes para la comunicación, publicidad, difusión y edición institucional dirigidos a la eliminación de sexismos y discriminaciones ocultas, invisibilidad o subidentificación de las mujeres.

Acción M1.3.7.- Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en toda la estructura municipal.

Acción M1.3.8.- Elaboración de buenas prácticas para la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el ámbito municipal.

Acción M1.3.9.- Realización de un informe anual por todas las áreas y servicios en relación al cumplimiento del Plan.

- Áreas responsables: **Servicio de Igualdad** y el resto de los **Servicios Municipales**.

Ámbito de intervención: Ciudadanía de Ansoáin.

Proyecto 1. Información y sensibilización en materia de igualdad de la ciudadanía de Ansoáin.

Objetivo MC1.1.

Sensibilizar a la población de Ansoáin en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y equidad.

Acción MC1.1.1.- Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en relación a las políticas de igualdad.

Acción MC1.1.2.- Conmemoración de fechas significativas en materia de igualdad: 8 de marzo, 25 de noviembre, fiestas patronales...

Acción MC1.1.3.- Creación de un Plan de Comunicación para la información y difusión de las políticas de igualdad municipales.

Acción MC1.1.4.- Introducción del criterio de igualdad de oportunidades en las subvenciones del Ayuntamiento.

Acción MC1.1.5.- Realización de exposiciones, conferencias, investigaciones y estudios sobre la aportación de las mujeres al bienestar de la sociedad.

Acción MC1.1.6.- Organización de campañas que potencien la incorporación de los hombres al cuidado de las personas dependientes y al trabajo doméstico.

Acción MC1.1.7.- Formación en Igualdad de Oportunidades y en masculinidades para hombres.

Acción MC1.1.8.- Promoción de Asociaciones de hombres y Asociaciones Mixtas de mujeres y hombres en pro de la igualdad.

- Áreas responsables: **Servicio de Igualdad y todos los Servicios Municipales**

- Áreas colaboradoras: Colegio Público Ezcaba, Centro de Salud, Colectivos, Asociaciones...

Objetivo MC1.2.

Cambiar las imágenes sexistas y los contenidos machistas en los medios de comunicación y publicidad.

Acción MC1.2.1.- Sensibilización a los medios de comunicación para que muestren de otra manera a las mujeres que participan en la política o en la vida social de la ciudad.

Acción MC1.2.2.- Denuncia pública de la publicidad sexista y canalización de las denuncias hacia los recursos existentes como el observatorio de denuncia del Instituto Nacional de la Mujer.

Acción MC1.2.3.- Elaboración de materiales o difusión de los ya existentes para facilitar el tratamiento no sexista de la información, de las imágenes y del lenguaje empleado.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad y todos los Servicios Municipales.
- Áreas colaboradoras: Colegio Público Ezcaba, Centro de Salud, Colectivos, Asociaciones, Medios de Comunicación...

Área de intervención: Empleo.**Proyecto 1.- Fomento de la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades.****Objetivo E1.1.**

Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el empleo.

Acción E1.1.1.- Consolidación del Servicio de Empleo Local.

Acción E1.1.2.- Desarrollo de programas de formación ocupacional y de talleres de empleo orientados a las mujeres para su inserción laboral, atendiendo especialmente las necesidades de las empresas de la zona.

Acción E1.1.3.- Visibilización en el ámbito municipal de las tasas de paro y ocupación por sectores, categorías y formación, con desglose por edad y sexo.

Acción E1.1.4.- Realización de actividades orientadas a la sensibilización del empresariado en materia de contratación de mujeres.

Acción E1.1.5.- Realización de un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las

empresas.

- Áreas responsables: Servicio de Empleo y Servicio de Igualdad.
- Áreas colaboradoras: Otros Servicios de Empleo Forales y Estatales.

Objetivo E1.2.

Disminuir la segregación horizontal y vertical de las mujeres en el empleo.

Acción E1.2.1.- Desarrollo programas de formación ocupacional y de formación-empleo orientados a las mujeres para su contratación en sectores donde se encuentran infrarepresentadas.

Acción E1.2.2.- Realización de un estudio sobre segregación vertical y horizontal de género en las empresas de Ansoáin.

Acción E1.2.3.- Sensibilización específica del empresariado y representación sindical para la contratación y promoción de las mujeres en sectores infrarepresentadas.

- Áreas responsables: Servicio de Empleo y Servicio de Igualdad.
- Áreas colaboradoras: Otros Servicios de Empleo Forales y Estatales.

Objetivo E1.3.

Favorecer el emprendizaje de las mujeres.

Acción E1.3.1.- Apoyo al autoempleo femenino mediante la facilitación de trámites y acceso a locales, concesión de ayudas y subvenciones, firma de acuerdos con entidades bancarias, reforzando la coordinación y complementariedad del Servicio de Empleo Local con otros Servicios locales así como forales y estatales en materia de empleo.

Acción E1.3.2.- Campañas publicitarias de visibilización del autoempleo femenino, protagonizadas por empresarias y/ autónomas de Ansoáin, para que sirvan de modelo de referencia para otras mujeres.

- Áreas responsables: Servicio de Empleo y Servicio de Igualdad.

- Áreas colaboradoras: Otros Servicios de Empleo Forales y Estatales.

Objetivo E1.4.

Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado.

Acción E1.4.1.- Establecimiento de una cuota de reserva para mujeres en la formación continua sobre aspectos y tareas propias de los puestos directivos y de jefatura.

Acción E1.4.2.- Análisis de la participación diferencial de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de los distintos sectores de empleo del municipio.

Acción E1.4.3.- Sensibilización a empresas y sindicatos sobre la participación diferencial de las mujeres en puestos de responsabilidad.

- Áreas responsables: Servicio de Empleo y Servicio de Igualdad.

- Áreas colaboradoras: Otros Servicios de Empleo Forales y Estatales.

Proyecto 2.- Eliminación del acoso sexista y del acoso sexual en el ámbito laboral.

Objetivo E2.1.

Implantar protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista y acoso sexual en las administraciones públicas y en empresas del sector privado.

Acción E2.1.1.- Difusión de las medidas recogidas en la legislación existente.

Acción E2.1.2.- Realización de campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y acoso sexual en el trabajo tanto en el Ayuntamiento como en las empresas y organizaciones.

Acción E2.1.3.- Introducción de medidas contra el acoso sexual en el trabajo dentro de la negociación colectiva municipal.

Acción E2.1.4.- Fomento de la elaboración de protocolos de prevención e intervención ante el acoso sexista y acoso sexual.

Área de intervención: Educación.

Proyecto 1.- Fomento de la coeducación.

Objetivo ED1.1.

Integrar la coeducación en el ámbito educativo municipal.

Acción ED1.1.1.- Realización de campañas de sensibilización en la comunidad educativa sobre actitudes y conductas discriminatorias, relaciones y estereotipos de género, lenguaje no sexista, uso de espacios deportivos y de ocio, juegos y juguetes no sexistas.

Acción ED1.1.2.- Información, asesoramiento y divulgación de estudios, investigaciones y materiales sobre análisis de género, coeducación, orientación no sexista en la comunidad educativa.

Acción ED1.1.3.- Formación de las APYMAS en igualdad y corresponsabilidad.

Acción ED1.1.4.- Formación en género para el profesorado de 0 a 3 y el monitorado de las actividades municipales.

Acción ED1.1.5.- Valoración de la formación en igualdad para la selección de personal educativo municipal.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad.

- Áreas colaboradoras: Escuela Infantil, Colegio Público, Casa de la Juventud y Biblioteca.

Objetivo ED1.2.

Eliminar el uso de materiales educativos sexistas.

Acción ED1.2.1.- Establecimiento de criterios coeducativos para la adquisición de libros, materiales educativos, etc. para la comunidad educativa.

Acción ED1.2.2.- Revisión de los materiales educativos (juguetes, cuentos, etc.) de las escuelas infantiles, y otros espacios educativos desde la perspectiva de género.

Acción ED1.2.3.- Diseño de guías y catálogos de materiales y prácticas coeducativas.

- Áreas responsables: **Servicio de Igualdad.**
- Áreas colaboradoras: Escuela Infantil, Colegio Público, Casa de la Juventud y Biblioteca.

Proyecto 2.- Fomento de la corresponsabilidad en el ámbito educativo.

Objetivo ED2.1.

Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de las chicas y los chicos.

Acción ED2.1.1.- Desarrollo de programas de información/sensibilización orientados a madres y padres, así como al profesorado y monitorado, en materia de corresponsabilidad.

Acción ED2.1.2.- Desarrollo de una "semana de la corresponsabilidad" en el municipio.

Acción ED2.1.3.- Desarrollo de programas coeducativos en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, así como programas educativos complementarios orientados a incrementar la corresponsabilidad en el tr
Acción ED2.1.4 Facilitación a la escuela infantil, ludoteca, casa de la juventud, etc. el acceso a materiales que promuevan la corresponsabilidad.

Trabajo doméstico y de cuidado de chicas y chicos.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad.
- Áreas colaboradoras: Escuela Infantil, Colegio Público, Apymas, Casa de la Juventud y Biblioteca.

Área de intervención: Salud.

Proyecto 1.- Sensibilización en salud con género.

Objetivo S1.1.

Integrar la perspectiva de género en el área de salud municipal.

Acción S1.1.1.- Análisis anual de las políticas de salud y drogodependencias desde la perspectiva de género.

Acción S1.1.2.- Asesoramiento en materia de género a los Servicios de Salud de otras administraciones en nuestro ámbito local (atención especial a enfermedades que afectan mayoritariamente a las mujeres como fibromialgia, cáncer de mama, etc.).

Acción S1.1.3.- Información y sensibilización en igualdad de oportunidades de asociaciones relacionadas con la salud.

Objetivo S1.2

Aumentar la información y la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud y la gestión de la misma.

Acción S1.2.1.- Desarrollo de campañas de información y sensibilización sobre el bienestar físico y mental desde la perspectiva de género.

Acción S1.2.2.- Desarrollo de campañas de información y sensibilización sobre la importancia de la adopción de hábitos nutricionales saludables desde la perspectiva de género, atendiendo especialmente sobre trastornos alimenticios y sus riesgos.

Acciones S1.2.3.- Participación en el Consejo de Salud Local para aportar temáticas relacionadas con salud y género.

Objetivo S1.3

Aumentar la información y la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud afectivosexual y reproductiva y la gestión de la misma.

Acción S1.3.1.- Desarrollo campañas para promocionar una vivencia positiva de la sexualidad.

Acción S1.3.2.- Sensibilización y formación orientados a una gestión autónoma y responsable de la salud afectivo-sexual y reproductiva.

Acción S1.3.3 - Desarrollar servicios de información, orientación/asesoría y atención en los ámbitos de la salud afectivo-sexual y reproductiva.

Objetivo S1.4:

Aumentar la información sobre el impacto de género en el consumo de sustancias adictivas.

Acción S1.4.1.- Desarrollo de campañas informativas y de prevención sobre los factores de género que influyen en el consumo de sustancias y riesgos asociados.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad.
- Áreas colaboradoras: Centro de Salud.

Área de intervención: Servicios Sociales.**Proyecto 1.- Inclusión social de mujeres en riesgo.****Objetivo SS1.1.**

Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación.

Acción SS1.1.1.- Análisis del grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social.

Acción SS1.1.2.- Difusión de la cobertura municipal frente a las necesidades sociales de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión a las y los responsables políticos.

Acción SS1.1.3.- Creación de vías de acceso rápido a las ayudas económicas que sean solicitadas por mujeres en situación de pobreza.

Acción SS1.1.4.- Diseño e implementación de medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres en riesgo de exclusión social y programas de apoyo a la contratación.

- Áreas responsables: Servicios Sociales y Servicio de Igualdad.
- Áreas colaboradoras: Servicio de Empleo y el resto de los Servicios Municipales.

Área de intervención: Cultura y Deportes.

Proyecto 1.- Integración de la perspectiva de género en las asociaciones culturales y deportivas.

Objetivo CD1.1.

Realizar una planificación y ejecución de actividades culturales, de deporte y de tiempo libre, desde la perspectiva de género.

Acción CD1.1.1.- Formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género a las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en los ámbitos cultural y deportivo.

Acción CD1.1.2.- Apoyo técnico, y en su caso, económico, a las entidades que se encuentran en proceso de integrar la perspectiva de género en sus estructuras y desarrollo de ámbitos de trabajo.

Acción CD1.1.3.- Introducción de criterios relacionados con la inclusión del principio de igualdad y la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones y de los concursos municipales.

Objetivo CD1.2.

Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deporte masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados.

Acción CD1.2.1.- Realización de investigaciones sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva escolar.

Acción CD1.2.2.- Realización de campañas de sensibilización orientadas a promocionar una práctica deportiva exenta de estereotipos de género.

- Áreas responsables: Servicio de Cultura y Deportes y Servicio de Igualdad.

- Áreas colaboradoras: Profesionales y empresas de servicios culturales y deportivos que trabajan para el Ayuntamiento de Ansoáin; colectivos y asociaciones culturales y deportivas.

Área transversal de violencia contra las mujeres.

Naciones Unidas define la violencia contra las mujeres como "todo acto de violencia basado en el género

que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada". Y Miguel Llorente, médico forense y delegado el gobierno de violencia de género, definió en 1998 el Síndrome de Agresión a la Mujer, son las "agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre, y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el medio familiar, agresión sexual en la vida en sociedad y acoso en el medio laboral".

Es necesario que se creen estructuras que posibiliten una fuerte coordinación municipal tanto entre los distintos servicios como a nivel institucional para posibilitar así el impulso y desarrollo de medidas de atención a las mujeres víctimas, programas de prevención y adecuadas campañas de información y sensibilización. También es necesario organizar acciones formativas que permitan a todas las personas que integran la estructura municipal profundizar en el conocimiento de esta lacra social y en las estrategias para abordarla.

Proyecto 1.- Atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres.

Objetivo V1.

Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres.

Acción V1.1.1.- Formación en violencia contra las mujeres para los servicios implicados en el ámbito municipal.

Acción V1.1.2.- Realización de un protocolo de actuación local, para la atención de las víctimas de la violencia contra las mujeres, teniendo como base el protocolo de Actuación Integral de Gobierno de Navarra.

Acción V1.1.3.- Creación de un grupo coordinado de trabajo formado por los servicios locales que trabajan e intervienen en los casos de violencia contra las mujeres encargado de aplicar el protocolo y hacer propuestas de medidas de mejora.

Proyecto 2.- Prevención en violencia contra las mujeres.

Objetivo V2:

Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.

Acción V2.1.1.- Elaboración de campañas de sensibilización y prevención ciudadana sobre la violencia contra las mujeres.

Acción V2.1.2.- Formación en violencia contra las mujeres para colectivos y ciudadanía en general.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad, Policía Local, Servicios Sociales.

- Áreas colaboradoras: Servicio de Empleo, Agenda Local 21, Colegio Público Ezcaba, Escuela Infantil y Centro de Salud.

Área transversal de corresponsabilidad y conciliación.

Las relaciones entre las mujeres y los hombres han tenido cambios importantes en los últimos años, tanto en el ámbito privado como público, flexibilizándose los roles asignados a cada sexo. Los nuevos modelos familiares y de convivencia junto con la constatación cada vez más extendida de las ventajas de compartir las responsabilidades familiares se enfrentan, sin embargo, a las estructuras sociales y las mentalidades que actúan como freno a la hora de establecer un nuevo modelo de relaciones que no esté basado en la división sexual del trabajo, que trae como consecuencia el mantenimiento de la subordinación de las mujeres.

Este nuevo modelo, acorde a los cambios actuales, trata de que mujeres y hombres compartan los espacios (tanto público como privado), recursos y responsabilidades familiares, profesionales y económicas. La clave estratégica de este eje es superar el término conciliación, que todavía es visibilizado socialmente como un "problema de las mujeres", por el de corresponsabilidad, tanto de mujeres y hombres, como de agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Son, por tanto, necesarias herramientas que faciliten la consecución de una nueva organización basada en el conocimiento de la situación del municipio, la coordinación entre los distintos servicios municipales y privados para atender las necesidades sociales y propiciar el debate interno sobre situación y medidas para la conciliación y la corresponsabilidad. En el ámbito social es necesario promover una mayor concienciación e implicación social de los hombres en el ámbito doméstico y del cuidado, mediante procesos comunicativos, participativos y formativos.

Proyecto 1.- Desarrollo de estructuras y servicios de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la ciudadanía de Ansoáin.

Objetivo C1.

Crear herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción C1.1.1.- Desarrollo de acciones de información en materia de conciliación.

Acción C1.1.2.- Realización de acciones orientadas a conocer la situación de infraestructuras / medidas de conciliación y realizar e implantar propuestas para su mejora.

Acción C1.1.3.- Información sobre medidas desarrolladas por otras administraciones sobre corresponsabilidad.

Acción C1.1.4.- Diseño y desarrollo de un Pacto de Conciliación Local para la conciliación desde la corresponsabilidad con la colaboración del INAI. Creación de espacios para la reflexión sobre las desigualdades en la articulación y uso de los tiempos (tiempo social, colectivo, horarios de trabajo ...) en el municipio, considerando la conciliación y la corresponsabilidad como un elemento fundamental.

Acción C1.1.5.- Realización de formación sobre organización y gestión de las personas y los tiempos, y conciliación y corresponsabilidad.

Acción C1.1.6.- Difusión de la normativa reguladora de permisos, licencias y excedencias laborales para el ejercicio de la maternidad y la paternidad.

Acción C1.1.7.- Introducir medidas que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación en la negociación colectiva.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad y el resto de servicios municipales.

Proyecto 2.- Corresponsabilidad política, laboral y social.

Objetivo C2:

Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad.

Acción C2.1.- Diagnóstico sobre la situación respecto a la corresponsabilidad en el municipio.

Acción C2.2.- Desarrollo de campañas de sensibilización en el ámbito de la corresponsabilidad.

Acción C2.3.- Desarrollo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.

Acción C2.4.- Creación y desarrollo de un grupo técnico intermunicipal que se oriente a las siguientes actividades: difusión de datos sobre las diferencias y desigualdades en el uso del tiempo; organización de congresos, jornadas, etc. sobre corresponsabilidad y realización de cursos de formación y sensibilización.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad.

- Áreas colaboradoras: Resto de los Servicios tanto municipales como de otras administraciones en Ansoáin así como colectivos, asociaciones y ciudadanía en general.

Área transversal de empoderamiento y participación de las mujeres en todos los ámbitos.

Los movimientos feministas han difundido con éxito la idea de la necesidad del empoderamiento de las mujeres y han logrado impulsar políticas públicas, acciones gubernamentales e internacionales y cambios legislativos y políticos tendentes a lograrlo. Así, el empoderamiento forma parte de la agenda política de las mujeres. Más aún, cada vez más mujeres se movilizan en todo el mundo de manera individual y a través de sus organizaciones y redes para lograr su empoderamiento.

El empoderamiento consiste, de manera literal, en el proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y se autoriza. Esto es relevante debido a la constante desautorización de las mujeres y a las dificultades que el mundo presenta para habilitarse, es decir para capacitarse, sentirse y ser capaces, y para facultar, es decir para tener la facultad o el poder de hacer cosas y de vivir con autoridad, es decir valoradas y reconocidas.

En la cultura el empoderamiento se concreta en el cambio de las mentalidades colectivas de mujeres y hombres y en los discursos y las prácticas de instituciones sociales, civiles y estatales. El cambio está cifrado en la aprobación y el apoyo al avance legítimo de las mujeres y de sus aspiraciones al desarrollo, al bienestar, a la participación y al goce de sus derechos y libertades.

Para favorecer el empoderamiento de las mujeres se necesita reforzar y modificar los procesos de participación, facilitando así que las mujeres puedan tomar parte activa en los procesos de diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, propiciando la relación entre los servicios municipales y las asociaciones de mujeres, así como con los agentes sociales implicados en las políticas de igualdad.

Por otra parte, es necesario incrementar y potenciar la igualdad en el tejido asociativo, tanto en la

organización y funcionamiento, como en la integración de la perspectiva de género en su programación y actividades; y que exista mayor número de asociaciones implicadas, directa o indirectamente, en las políticas de igualdad.

Proyecto 1.- Empoderamiento político.

Objetivo EM1.1:

Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Acción EM1.1.1.- Establecimiento de cauces para la participación de las mujeres dentro de la Administración.

Acción EM1.1.2.- Sensibilización y formación específica a mujeres para liderazgo político, económico y social.

Acción EM1.1.3.- Apoyo a foros de reflexión y debate en torno a la participación pública de las mujeres.

Acción EM1.1.4.- Sensibilización a las instituciones políticas, económicas y sociales sobre la necesidad de incorporar la paridad democrática de ambos sexos en la representación pública y privada.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad.

- Áreas colaboradoras: El resto de los Servicios Municipales.

Proyecto 2.- Empoderamiento social.

Objetivo EM2.1:

Incrementar y potenciar el tejido asociativo de mujeres así como el dedicado a impulsar la igualdad.

Acción EM2.1.1.- Fomento de la creación de redes entre distintas asociaciones de mujeres y entre éstas y otros tipos de asociaciones.

Acción EM2.1.2.- Facilitación de recursos informativos para la creación de asociaciones que trabajan a favor de la igualdad o para el desarrollo de acciones de este tipo en asociaciones ya existentes.

Acción EM2.1.3.- Desarrollo de acciones de reconocimiento de las asociaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad.

Acción EM2.1.4.- Prestar formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en las asociaciones del municipio y de recuperación histórica del trabajo en pro de la igualdad.

- Áreas responsables: Servicio de Igualdad.

- Áreas colaboradoras: El resto de los Servicios Municipales, Colectivos y Asociaciones del municipio.

El sistema de gestión de este Plan de Igualdad ha sido planteado al mismo tiempo de su elaboración, ya que existe una gran relación entre la estructura de este documento y las posibles estructuras de gestión de las personas y de la información. Sin embargo, aquí se recogen los rasgos generales, ya que hay que tener en cuenta que durante el periodo de implementación del Plan pueden producirse variaciones por la necesidad de adaptación a los cambios de la organización. El Servicio de Igualdad contará, en otro documento, con una planificación anual específica para su implementación.

Procesos de Gestión.

Tal y como puede observarse, la programación, el seguimiento y la evaluación forman un continuo que se retroalimenta entre sí atendiendo el siguiente ciclo: las acciones definidas en la programación marcan el objeto del seguimiento anual, cuyos resultados determinan la evaluación, que a su vez informa la toma de decisiones para la programación del año siguiente.

En ese marco, la formación, la comunicación, la coordinación y la participación se configuran como procesos continuos, indispensables para el desarrollo del plan y la buena marcha de las dinámicas de trabajo. Resulta necesario nombrar estructuras de coordinación a nivel político, a nivel técnico y nivel de participación ciudadana, de carácter estable.

Entre las estructuras necesarias para una adecuada gestión de este Plan de Igualdad se encuentra un Servicio de Igualdad (que coordine todas las áreas necesarias para la implementación del plan y que desarrolle las acciones y objetivos que le correspondan del mismo), un Equipo Interdepartamental (que facilite la coordinación de las diferentes áreas municipales para la implementación del Plan y que proponga mejoras, cambios y criterios de flexibilización del mismo), una Comisión (formada por las personas con responsabilidad política y capacidad de decisión estratégica) y un Consejo Consultivo (que facilite la participación de las asociaciones, colectivos y otros servicios, así como las mujeres y la ciudadanía, para proponer y colaborar con la implementación del Plan, así como participar en el seguimiento del Plan).

Programación Anual.

El Servicio de Igualdad será el responsable de la elaboración de un documento operativo en el que se explique qué objetivos y acciones van a desarrollarse a lo largo del año, las áreas/departamentos responsables y colaboradores, el personal responsable, los agentes sociales a implicar, la temporalización de las acciones y el presupuesto asociado a las mismas. Todo ello teniendo en cuenta que debe coordinarse con otros dos procesos básicos:

- Con la elaboración de presupuestos del Ayuntamiento, en tanto que va a contener una estimación del presupuesto dedicado a la implantación del plan a lo largo del año,

- Y con el de evaluación anual, en tanto que sus resultados deben de ser determinantes para el diseño del documento.

Y recoger las propuestas formuladas desde las distintas estructuras de gestión del Plan.

Ficha de programación de acciones.

Bloque I.- Ubicación y descripción de la acción.

Área:

Eje:

Programa:

Objetivo:

Bloque II.- Descripción de elementos básicos asociados a la acción.

Enunciado.

Descripción: (Describir la acción, considerando aspectos básicos como su desarrollo en fases, las herramientas de trabajo a considerar, la finalidad de la misma, etc.).

Departamento/s y persona/s responsable/s: (Identificar el departamento y o servicio responsable/s así como los nombres de las personas responsables de implementar la acción).

Carácter de la actuación: (indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año (Indicar si se desarrolla todos los años o sólo en el presente).

Finalista/Continua Todos los años/año actual

Mes de inicio de la acción y duración prevista:

Presupuesto estimado para la realización de la acción: (Considerar todos los costes posibles asociados a la misma y área de la que se destina el presupuesto).

Entidades colaboradoras: (En el caso de que el desarrollo de la acción implique la coordinación con entidades internas del Ayuntamiento o externas -otras instituciones, asociaciones... Indicar cuáles).

Internas Externas

Resultados esperados: (Cuantificación en función de los indicadores de cumplimiento (o proceso) de acción que se definan).

Otros datos de interés.

Evaluación anual.

Informe de valoración de las fichas realizadas anualmente de todas las actuaciones incluidas en la programación de implementación del Plan.

Ficha de evaluación de las actuaciones de implementación anual del Plan.

Primera parte: datos técnicos de la actividad.

Actividad:
Personas Responsables:
Área:
Fecha de inicio y duración:
Objetivo del proyecto trabajado:
Objetivo de la actividad:
Contenidos de la actividad:
Medios humanos empleados:
Medios técnicos empleados:
Medios materiales empleados:
Presupuesto:
Colaboración con otras áreas:
Colaboración con otras entidades y grupos:

Segunda parte: desarrollo de la actividad.

Descripción:
Personas participantes: Mujeres Hombres
Edad: Mujeres Hombres
Necesidades de conciliación:

- Menores Mujeres Hombres
- Mayores Mujeres Hombres
- Cuestionario de satisfacción:
- Número de personas: Mujeres Hombres
- Indicadores.
- Preguntas.
- Resultados desagregados por sexo.

Tercera parte: resultados de la actividad.

Criterios sociales:
Criterios éticos:
Criterios medioambientales:

Cuarta parte: valoración de la actuación.

Logros:
Dificultades:
Propuestas de Mejora:

Evaluación final

1. Evaluación de implementación:

La evaluación de implementación tendrá como objetivos generales estudiar todas las actuaciones llevadas a cabo desde el Ayuntamiento para la puesta en práctica del Plan, comprobar la pertinencia entre las actuaciones llevadas a cabo y los objetivos recogidos en ese documento, y su grado cumplimiento.

La información empleada en la evaluación de implementación partirá de la propia documentación aportada por el Ayuntamiento de Ansoáin.

También se recogerá la información obtenida en las entrevistas que se realizarán a personas responsables políticas y técnicas del propio Ayuntamiento.

2. Evaluación de resultados:

La evaluación de resultados tiene como objetivo mostrar las variaciones producidas a lo largo del tiempo de ejecución del Plan tanto dentro del propio organismo municipal como en la ciudadanía.

Se realizaran entrevistas al personal político y técnico del Ayuntamiento para comprobar el grado de conocimiento de objetivos del Plan y la coordinación de las distintas áreas con el Área impulsora del Plan así como a otros colectivos profesionales de los medios de comunicación, abogacía, sanitarios...

3. Evaluación de impacto.

Esta evaluación tiene como objetivos medir el impacto producido en las relaciones personales y señalar los puntos débiles del Plan para el reajuste de acciones de cara a la elaboración de un II Plan de Igualdad. En ella se realizará una consulta a la población para visibilizar los cambios, avances y carencias existentes entre mujeres y hombres en relación a la Igualdad de Oportunidades tras la vigencia del Plan.

En las tres se tiene que tener en cuenta una valoración de todas las actuaciones y el grado de objetivos cumplidos por el I Plan.

El "Análisis de la estructura de género municipal" (Ansoáin 2008), es un diagnóstico que ha tenido como finalidad contar con una radiografía que refleje la realidad sobre la situación social de las mujeres y hombres ansoaintarras, como paso necesario para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades municipal en nuestra localidad.

Los datos mostrados en este estudio aportan evidencia suficiente para justificar la futura implementación de las actuaciones recogidas dicho plan en Ansoáin, ya que nuestra localidad comparte las principales desigualdades persistentes entre mujeres y hombres, que son visibles en el conjunto de Navarra.

No obstante, estos resultados coexisten con las características propias de nuestro municipio, cuyas necesidades y situaciones sociales han marcado las prioridades de nuestras primeras actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

A continuación les ofrecemos, para su difusión entre los organismos y ciudadanía de Ansoáin, un resumen con los resultados más significativos de dicho estudio. El documento completo se puede consultar en el propio Servicio de Igualdad o demandarlo a través del correo electrónico igualdad@ansoain.es.

- La población de Ansoáin ha aumentado en los últimos años, situándose a finales del 2007 en 10.374 habitantes, con un 49,5% mujeres.
- Es una población menos envejecida que en el resto de Navarra.
- En la actualidad cuenta con un 11,5% de la población inmigrante, correspondiendo un 48,2% a mujeres.
- Se observa un retraso en la edad de inicio de la convivencia en las parejas, cuya consecuencia es la demora en la edad en la que se tiene la primera criatura.
- Predomina actualmente la familia formada por una pareja con una o dos hijas y/o hijos.
- Aparición de nuevas formas de convivencia matrimonial (el caso de las parejas del mismo sexo) o extramatrimonial (el aumento de las parejas de hecho).
- Las mujeres ansoaintarras son mayoría en los niveles educativos más bajos y en los más altos debido a las diferencias generacionales.
- Las ansoaintarras, al igual que sus coetáneas navarras, continúan escogiendo estudios feminizados

como magisterio, enfermería o relaciones laborales. En todos ellos, la representación femenina supera el 80% frente al escaso 20% de hombres.

- En carreras masculinizadas, que se corresponden con estudios científico-técnicos, como por ejemplo, ingeniería industrial, las mujeres solo suponen el 20%.
- Esta segregación horizontal se observa, también, en la formación orientada al mercado de trabajo (formación continua y ocupacional).
- El 59,3% de las mujeres de Ansoáin son activas (frente a un 80,6% de los hombres), porcentaje situado catorce puntos por encima del conjunto de Navarra.
- Tienen una tasa de ocupación del 50,2% (74,7% hombres), mientras que el porcentaje de desempleadas alcanza el 9,1% (6% en los hombres).
- Las mujeres con mayor nivel de estudios tienen mayores tasas de actividad y de ocupación.
- Por cada hombre desempleado hay dos mujeres. Las fórmulas más precarias de contratación, también afectan más a las mujeres, entre las que destaca una elevada temporalidad (el 32,3% de eventualidad en el 2001, mientras que en el caso de los hombres representaba el 17,5%).
- Las mujeres trabajadoras por cuenta ajena suponen el 89,7% del total, con un 57,3% de carácter fijo. Los hombres alcanzan el 67,3% de contrataciones fijas.
- El 3,5% de las ansoaintarras son empresarias, frente al 4,5% de los hombres.
- El 4,3% son autónomas, y un 9% autónomos (sin personal a su cargo).
- Ellas se concentran mayoritariamente en el sector servicios (81,6%) y ellos en la industria (61,1%).
- Se observa un descenso continuado de la tasa de actividad a partir de los 30 años, momento que coincide con la llegada del primer hijo/o, mientras que entre los hombres se mantiene estable y con porcentajes muy altos hasta los 55 años.
- El 25% de las mujeres se dedica de forma exclusiva al trabajo doméstico, mientras que de los hombres sólo un 0,4% lo hacen.
- La jubilación se encuentra masculinizada, con un 10,1% de hombres frente al 2,4% de mujeres.
- El porcentaje de mujeres pensionistas, (6,2%), supera al de los hombres, (un 2,3%).

- Las personas usuarias ansoaintarras de Andraize son mayoritariamente mujeres, un 87,5% frente a un 12,5% de hombres.
- Hay mayor presencia femenina en asociaciones de carácter social o educativo (por ejemplo en las APYMAS), frente a su menor participación en entidades de carácter deportivo o gastronómico.
- El número de mujeres concejales en el 2007 se ha mantenido en 4, representando el 30,8% de la corporación municipal.
- La participación política, social y económica de las mujeres suele articularse en los niveles más bajos de las organizaciones y menos en los ámbitos de toma de decisiones dentro de la misma.

Los datos referidos a la violencia de género, contemplados en este estudio, deben interpretarse con cautela porque no revelan la magnitud de este fenómeno en Ansoáin. En realidad, únicamente reflejan su existencia que, en la mayoría de las ocasiones continua sin hacerse pública y, por lo tanto, sin registrarse en las estadísticas oficiales.

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX se ha ido incorporando progresivamente el principio de Igualdad de Oportunidades en las diferentes organizaciones internacionales y se han desarrollado distintos instrumentos que nos han permitido trabajar para la consecución de este derecho.

Ámbito Internacional.

El preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas de 1945 menciona a la Igualdad de Oportunidades como uno de los objetivos prioritarios dentro de los derechos fundamentales de la humanidad.

A partir de este momento, todas las Conferencias y Cumbres que convoca la ONU (Ciudad de México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995) han servido de plataforma para reafirmar la necesidad de igualdad de derechos de las mujeres mediante documentos, recomendaciones y prácticas que han conseguido la adquisición de compromisos gubernamentales a favor de la no discriminación de género.

Además, en 1979 se aprobó la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer donde queda claramente establecido que los derechos humanos de las mujeres incluyen todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que conforman una sociedad.

Ámbito Europeo.

En cuanto a la Unión Europea ya el texto de su Tratado Constitutivo, firmado en Roma en 1957, expresa la obligación a sus estados miembros de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores por un mismo trabajo. El primer Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se puso en marcha en 1982.

En el año 1997 se firma el Tratado de Ámsterdam que, además de una nueva base normativa para las medidas de igualdad en el empleo, introduce la Transversalidad o Mainstreaming como instrumento que posibilita integrar la dimensión de igualdad de oportunidades, también llamada perspectiva de género, en todas las políticas generales.

La Conferencia de Aalborg, celebrada en dicha ciudad en el año 1994, dio lugar a una Carta en la que se establecieron las orientaciones políticas para trabajar en pos de la sostenibilidad local. Para apoyar a los gobiernos locales europeos en la tarea de su implementación en el año 2004 se aprueban los llamados

Compromisos de Aalborg, entre los que se encuentra el 9 referido a la igualdad de oportunidades y justicia sociales, "promover la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres "Mejorar la seguridad ciudadana" y "Asegurar condiciones de vida y alojamiento de buena calidad y socialmente integradas".

Ámbito Estatal.

En el Estado Español, las transformaciones han sido mucho más lentas. El proceso de industrialización y modernización es posterior al de los países del norte de Europa y los años de dictadura franquista supusieron un retroceso tras el avance en derechos para las mujeres que había supuesto la II República Española.

Con la llegada de la democracia parlamentaria y la Constitución de 1978 se crea la base legal para una igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Los artículos 9.2 y 14 consagran la libertad y la igualdad de derechos para todas las personas independientemente de su sexo así como la obligación de las administraciones públicas de poner los medios necesarios para terminar con las discriminaciones de género.

Para velar y promover la efectiva igualdad entre las personas de ambos sexos, se crea en 1983 el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, actualmente adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En estos momentos se encuentra aplicando el V Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres que comprende desde el año 2008 hasta el año 2011.

Por otro lado, a nivel legislativo, contamos con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

Y, como marco jurídico estatal por excelencia, está la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. 2007. La finalidad de esta Ley es hacer realidad el principio de igualdad de trato y la eliminación de todas las discriminaciones existentes contra las mujeres en el Estado Español. Contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social. También establece la integración del principio de igualdad de oportunidades en todos los objetivos y actuaciones de las políticas públicas educativas, de salud, de acceso a las nuevas tecnologías, a los bienes y servicios, vivienda, cultura, deporte, creación artística y cooperación al desarrollo. Fija la composición equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales. Estable la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y de los Consejos de Administración de las empresas.

Ámbito Foral.

En la Comunidad Foral el Instituto Navarro de la Mujer comienza su actividad en 1995. Destaca, entre sus funciones, la de desarrollar programas, en pro de la Igualdad, integrados en las actuaciones del Gobierno Foral, impulsando medidas destinadas a eliminar las discriminaciones respecto a la mujer y promover la realización de proyectos que incidan en los ámbitos educativo, laboral, sanitario, social y político.

El 2 de julio de 2002 fue aprobada en Navarra la Ley Foral 22/2002 para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista. Como su nombre indica, es una Ley Integral, es decir, abarca la prevención y erradicación de la violencia desde todos los ámbitos.

El 28 de noviembre de 2002 fue aprobada la Ley Foral 33/2002 de fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, entre cuyos objetivos señalamos la sensibilización en materia de igualdad de género de todos los estamentos de la Administración y la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración..

Por otro lado, el I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra, 2006-2010, es el marco de actuación orientativo para las administraciones forales y locales en su compromiso para la eliminación de las brechas de desigualdad todavía persistentes en nuestra sociedad. Varios de sus objetivos van encaminados a afrontar los retos de incrementar el compromiso político y dotar a los Ayuntamientos de estructuras, recursos técnicos y presupuestos específicos.

Todo ello se debe a que el ámbito local constituye un escenario privilegiado para provocar cambios sociales y poder estimular la toma de conciencia, por varias razones: en primer lugar, porque es el espacio más inmediato en la vida cotidiana, el más próximo a la ciudadanía, por ello permite un conocimiento directo de la realidad.

Es, además, un espacio abarcable porque permite delimitar convenientemente las acciones emprendidas, evaluarlas y reorientarlas como más convenga; y finalmente, a nivel local, existe un tejido asociativo importante, llevan años organizadas multitud de asociaciones de mujeres que pueden constituir -constituyen ya muchas- un potencial importante para el desarrollo de estrategias encaminadas a impulsar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Ámbito Local.

A nivel local, las Resoluciones de la VIII Asamblea General de la Federación de Municipios y Provincias, FEMP, de noviembre de 2003, recogen que la igualdad de trato y oportunidades es un principio fundamental y una tarea prioritaria de la Administración local. Esto ha sido asumido desde la creación, dentro de la propia organización, de la Comisión de la Mujer e Igualdad.

Para la FEMP el ámbito local es el espacio en el que se hacen realidad los Planes y Programas cuyos

finen son la defensa de la Igualdad de trato y oportunidades entre las personas, la lucha contra la violencia, la discriminación y la exclusión social por razón de género, la construcción de los espacios urbanos en consonancia con las necesidades de las mujeres actuales.

También se abren nuevas vías de participación política y social que incorporen a las mujeres de todas las edades y diversas procedencias, y todo ello mediante la indispensable coordinación y cooperación entre todas las administraciones y sectores implicados.

La FEMP se propone continuar la demanda del ejercicio de competencias para las Corporaciones Locales, con la correspondiente dotación de recursos económicos y humanos, en pro de una sociedad más igualitaria, porque es consciente de que este es un factor clave para el desarrollo y la paz en el siglo XXI.

Para ello, cuenta con la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, llevada a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, con el apoyo de la Comisión Europea.

Todas estas organizaciones, las cumbres, tratados y acuerdos mencionados han contribuido a consolidar los logros relacionados con la igualdad, a crear mecanismos para luchar contra la discriminación y a mantener claros los objetivos y planteamientos para seguir trabajando a favor de este derecho.

El Ayuntamiento de Ansoáin, en sintonía con todas las instituciones señaladas anteriormente y la normativa generada por las mismas, así como con nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del nuestro entorno, ha elaborado y aprobado este I Plan de Igualdad de Oportunidades para materializar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, desde el convencimiento de que este derecho humano es un pilar fundamental e indispensable para alcanzar la sostenibilidad en nuestro pueblo.

"Todas las cosas son imposibles mientras lo parecen". (Concepción Arenal, escritora y socióloga).

Código del anuncio: L1005285



