

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
INSTITUT UNIVERSITARI D'ESTUDIS DE LA DONA

**LA EXPERIENCIA DEL SERVICIO DE IGUALDAD
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN INTEGRADO
EN SUS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SOSTENIBILIDAD
(2008-2012)**



TRABAJO FINAL DEL MÁSTER EN GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

Autora: Eva Istúriz García
Tutora: Elena Mut Montalvá

Ansoain, junio 2012

Licencia Creative Commons



RESUMEN

La sostenibilidad es un concepto multidimensional y globalizador que contempla, además de la conservación y de la promoción del medio ambiente, la equidad económica, la justicia social y la participación ciudadana. La igualdad de género es, por tanto, considerada dentro del mismo y al mismo tiempo como un objetivo y una condición previa del desarrollo sostenible.

Este trabajo fin de master recoge la experiencia de diseño, implementación, desarrollo y evaluación del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain integrado dentro de las políticas públicas de sostenibilidad¹ que dicha Entidad Municipal ha realizado desde agosto de 2008 hasta el año 2011 inclusive. También incluye las distintas funciones que la Agente de Igualdad de Oportunidades (AIO) de Ansoain ha desempeñado en dicho Servicio.

Tras esta experiencia se consideró necesario realizar un proceso de recopilación, sistematización y reflexión para, por un lado, contar con esta buena práctica de mainstreaming de género descrita a nivel interno, en el propio Ayuntamiento, como ejemplo de transversalidad para otras áreas municipales y, a su vez, a nivel externo, para otras entidades tanto públicas como privadas.

Una vez realizado este análisis se pudo constatar que el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain es viable atendiendo a todos los ámbitos: político, técnico, económico y social. Además, tiene un carácter innovador que se encuentra tanto en el marco teórico que lo sustenta, la igualdad dentro de la sostenibilidad, como en su compromiso político impulsado desde Alcaldía, y en las herramientas que ofrece para la capacitación de los diferentes agentes implicados.

Este documento también recoge propuestas de futuro que ayuden a la consolidación del Servicio de Igualdad en el Ayuntamiento de Ansoain, junto con la figura de la Técnica de Igualdad, como parte fundamental en el liderazgo de la estrategia de sostenibilidad municipal en Ansoain.

En definitiva, mediante la labor del Servicio de Igualdad se ha logrado ir integrando sistemática y progresivamente la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras del Ayuntamiento, en sus políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer en la organización, para conseguir un cambio cultural que la lleve a otra manera de hacer las cosas con sus propios recursos.

PALABRAS CLAVE:

Sostenibilidad, Igualdad, Género, Transversalidad, Servicio de Igualdad, AIO, Ansoain.

¹Sostenibilidad medioambiental, social y económica, tal y como se recoge en los objetivos de Aalborg +10.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, me gustaría agradecer a mi tutora Elena Mut Montalvá, profesora de la Universidad de Valencia, el apoyo recibido, su dedicación, paciencia y recomendaciones, sin ella me hubiera resultado imposible transmitir toda mi experiencia como Agente en el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin de una manera tan clara, concisa y comprensible; a Alfredo García-Falces Larrañeta y Virginia Yaben Oyarzun, de la AL21 y el Servicio Municipal de Empleo del Ayuntamiento de Ansoáin, por su receptividad, comprensión y amistad; a Pilar Hurtado Quesada, Técnica de Igualdad del Ayuntamiento de Berriozar, y a Idoia Goikoetxea Gómez, Jefa de la Sección de Proyectos y Programas del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAIF), por su entusiasmo, generosidad, confianza y apoyo, tanto en este trabajo como en los años profesionales que llevamos juntas, ya que he aprendido muchísimo de sus experiencias; a Anacar, Jefa de Información y Violencia contra las Mujeres del INAIF, y a Feli, Psicóloga Experta en Violencia hacia las Mujeres, por compartir sus saberes conmigo y por su apoyo en algunos momentos complicados a lo largo de esta travesía hacia la igualdad, a Sara Ibarrola Intxausta, exdirectora del INAIF, por su ejemplo y compromiso, a Maricruz Lerga y Graciela Gonzalez Montseny, del Centro de Recursos Medioambientales de Navarra (CRANA), por haber compartido y apoyado esta apuesta de trabajar la igualdad dentro de la sostenibilidad, y a Neus Albertos Meri, a quien considero mi maestra, cuyas enseñanzas me han ayudado en mi proceso de empoderamiento, mejorando así mi trabajo como Agente de Igualdad y mi experiencia vital como ciudadana; a mi familia, mi compañero Juan y mis hijos Jon y Julen, a mi madre, mi padre y mi hermana, por haber estado allí cuando necesitaba coger fuerzas de nuevo, sentirme querida y arropada; y a muchas mujeres que me han ofrecido su solidaridad, su esfuerzo de superación, sus ganas de cambio en estos años, quisiera sobretodo agradecerles su compañía en este viaje por el camino sin retorno de la igualdad.

Además, quiero resaltar el apoyo recibido por parte del Ayuntamiento de Ansoáin, gracias a su confianza y compromiso hemos podido impulsar la transversalidad de género durante estos años de trabajo.

También me gustaría agradecer la atención constante del Institut d'Estudis de la Dona durante los años que he estado realizando este Máster en Género y Políticas de Igualdad de la Universidad de Valencia, y la oportunidad de aprendizaje que me han ofrecido todas las profesoras que en él han participado, ya que los saberes adquiridos en este proceso los he podido aplicar satisfactoriamente en mi trabajo como Agente de Igualdad de Oportunidades del Servicio de Igualdad de Ayuntamiento de Ansoáin, mejorando notablemente mi intervención y consolidando así el espacio profesional que he ocupado.

Índice

- Motivación personal	Pág. 4
- Introducción	Pág. 7
1. Sistematización del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin:	
• Presentación	Pág. 9
• Compromiso político del Ayuntamiento con el Servicio de Igualdad	Pág. 9
• Marco Legal	Pág. 10
• Marco conceptual	Pág. 12
• Marco competencial	Pág. 16
• Población destinataria	Pág. 19
• Valoración de la problemática objeto del Servicio	Pág. 20
• Objetivos del I Plan priorizados por el Servicio de Igualdad (2010-2011)	Pág. 21
• Objetivos y actuaciones de los proyectos anuales para la implementación del Plan en 2010 y 2011	Pág. 21
• Evaluación 2009-2011	Pág. 24
• Valoración de la evaluación de 2009-2011	Pág. 25
• Áreas, Servicios, Organizaciones y Entidades que han colaborado con el Servicio de Igualdad Municipal durante 2009-2011	Pág. 26
• Presupuestos y fuentes de financiación	Pág. 28
2. Desarrollo de roles y funciones de la Agente de Igualdad en el Servicio de Igualdad de Ansoain	
• Funciones de la AIO en el Servicio de Igualdad de Ansoain en las políticas públicas municipales de Ansoáin desde 2008-2012	Pág. 31
• Tabla 2.1 Intervenciones de la AIO desde el Servicio de Igualdad	Pág. 36
• Valoración de la experiencia profesional de la AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain	Pág. 37
3. Viabilidad del proyecto.	
• Viabilidad política, económica, normativa, técnica y social	Pág. 40
• Innovación y transferibilidad potencial	Pág. 41
4. Síntesis final.	
• Lecciones aprendidas	Pág. 44
• Propuestas de futuro	Pág. 45
• Conclusiones	Pág. 45
- Bibliografía	Pág. 47
ANEXO 1: Resumen Análisis de la Estructura de Género Municipal 2007-2008 Ansoáin.	Pág. 50
ANEXO 2: Decálogo de Sostenibilidad del Ayuntamiento de Ansoáin	Pág. 53
ANEXO 3: I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ansoáin 2010-2014:	

http://www.ansoain.es/upload/docs/IGUALDAD/I%20Plan%20Igualdad%20Ansoain.pdf	
ANEXO 4: I Protocolo Local de Actuación contra la Violencia hacia las mujeres en Ansoáin 2011:	
http://www.ansoain.es/upload/docs/IGUALDAD/211ABE%20Protocolo%202%20_cast.pdf	
ANEXO 5: I Pacto Local por la Conciliación en Ansoáin 2012-2015:	
http://www.ansoain.es/upload/docs/2012_IGUALDAD_PACTO%20ANSO%20CAST.pdf	
ANEXO 6: II Plan de Acción Local (PAL) 2012-1014:	
http://ansoainsostenible.blogspot.com.es/2011/03/resumen-borrador-plan-de-accion-local.html	
ANEXO 7: Premio de Buenas Prácticas en desarrollo sostenible del G. de Navarra 2008-2010: http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/ACF581F9-C847-4537-9679-4023E21EF5F8/168993/CatalogoBP_20092011.pdf	
ANEXO 8: Indicadores de evaluación utilizados por el Servicio de Igualdad.	Pág. 55
ANEXO 9: Ficha de Evaluación del Servicio de Igualdad de Ansoáin.	Pág. 57
ANEXO 10: Resultados de la evaluación de las actividades desarrolladas por del Servicio de Igualdad 2009-2011	Pág. 59
ANEXO 11:	Pág. 63
- Tabla 1.1 Objetivos, actuaciones, población destinataria, metas e indicadores	
- Tabla 1.2 Calendario de actuaciones	
- Tabla 1.3 Servicios, Áreas, Entidades y Organizaciones que han colaborado con el Servicio de Igualdad	
ANEXO 12: Impacto de género en el Proyecto de recuperación de los caminos tradicionales del monte Ezkaba/San Cristobal.	Pág. 69
ANEXO 13: Impacto de género en el proyecto de las Fiestas sostenibles 2011	Pág. 77
ANEXO 14: Memoria de Prácticas en el Servicio de Igualdad de Ansoáin 2008-2012	Pág. 85
ANEXO 15: CV de la AIO Eva Istúriz García	Pág. 96
ANEXO 16: Video sobre la campaña del 25 de noviembre de 2011 del Ayuntamiento de Ansoáin que incluye la firma de su Protocolo de Actuación Local: http://www.youtube.com/watch?v=cgxJxgj38Kc&feature=relmfu	
ANEXO 17: Video para trabajar los distintos tipos de violencia hacia las mujeres en sensibilización ciudadana: http://www.youtube.com/watch?v=bFZM1kNKaIM	
ANEXO 18: Blog de Ansoain sostenible: http://ansoainsostenible.blogspot.com.es/	

MOTIVACIÓN PERSONAL

Me gustaría dar testimonio de mi compromiso profesional y personal con la igualdad de oportunidades, ya que mi dedicación a ser AIO es totalmente vocacional. Desde el año 2001 que empecé mi formación como tal no he parado de hacer cursos, tanto referidos a la intervención en las políticas de igualdad como de empoderamiento, como se puede comprobar en el anexo 15 de este trabajo, siendo este master la culminación de una etapa muy importante. Con él he conseguido completar significativamente mis conocimientos y mi capacitación, tanto con los módulos formativos como al realizar la memoria de prácticas y este trabajo fin de master.

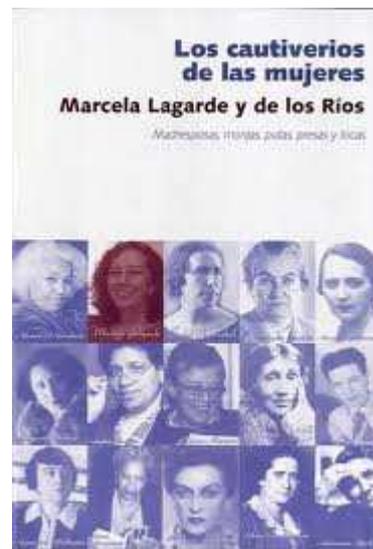
A nivel social, pertenezco activamente a una asociación de mujeres inmigrantes y autóctonas, Entre Culturas, en la localidad donde vivo, Berriozar². Tenemos como objetivo trabajar para alcanzar la interculturalidad y la igualdad de oportunidades. Y en estos momentos estoy participando como su representante en la formación de una Federación de Asociaciones de Mujeres y/o Feministas para la Igualdad en Navarra.

También participo en la constitución de la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Navarra APIONA, que en breve se integrará en la FEPAIO, la Federación Profesional de Agentes de Igualdad a nivel del Estado.

Además, agradezco profundamente al feminismo los saberes y las herramientas que me ha aportado, ya que de esta forma he podido desarrollar lazos sóricos con otras mujeres alejados de la misoginia, otras mujeres con las que comparto sentimientos, pensamientos, objetivos y proyectos desde muchos lugares y espacios diversos por muchas razones (de edad, culturales, clase social, religiones,...).

Y haber conocido a maestras como Marcela Lagarde, Amelia Valcarcel, Marina Subiracht, Carmen Alborch, Soledad Murillo, Dolores Juliano, Neus Albertos, ... Haber conformado un grupo de Agentes de Igualdad, amigas y compañeras, Pilar, Anacar, Feli, Idoia, Sara, ..., junto con otro grupo que, como dice la propia Carmen³, simplemente ni amigas ni enemigas, sino compañeras. Y, poder alejarme del pensamiento patriarcal dicotómico, permitiéndome desarrollar relaciones horizontales tanto con mujeres como con hombres que creen y hacen la igualdad de oportunidades día a día.

Quiero, especialmente, recordar a Olympe de Gouges, que nos facilitó poder luchar para ser consideradas ciudadanas. A Simone de Beauvoir, por ayudarme a entender que "No se nace mujer, sino que se llega a serlo". A Betty Freman, porque "Lo Personal es político". A Marcela



² Es un municipio de 9.000 habitantes, que se encuentra al lado de Pamplona, en Navarra.

³ En su libro "Malas", de 2002.

Lagarde, porque *"Las alternativas en la historia no son oposiciones binarias. Eliminar el patriarcado no implica la instauración del matriarcado"*.

Y, en especial, a Concepción Arenal, la cita con la que se inicia la introducción de este trabajo, porque ella misma, que fue a la Universidad disfrazada de hombre, si hiciera una visita hoy a cualquier campus universitario se daría cuenta de la fuerza de sus convicciones, ya que las mujeres somos más de la mitad de estudiantes y vestimos con pantalones porque podemos y queremos.

Los avances en materia de igualdad son constatables, con diferencias evidentes según el lugar en el que nos encontremos. Ella decía que *las cosas son imposibles mientras lo parecen*, y en estas palabras pienso cuando como Agente de Igualdad compruebo que las cosas avanzan más despacio de lo que me gustaría e incluso en ocasiones retroceden. Porque las utopías de hoy serán las realidades del mañana.

INTRODUCCIÓN

"Todas las cosas son imposibles mientras lo parecen"

Concepción Arenal, (Ferrol, 1820 - Vigo, 1893)

Periodista y abogada

Este trabajo supone recoger la experiencia del diseño, implementación, desarrollo y evaluación del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain, localidad de 10.776 habitantes situada a 4 Km. de Pamplona (Navarra). Este Servicio está integrado dentro de las políticas públicas de sostenibilidad⁴ que dicha Entidad Municipal ha realizado desde agosto de 2008 hasta el año 2011 inclusive.

En dicha fecha inicial el Ayuntamiento contrató una Técnica de Igualdad Municipal para diseñar e implementar dicho Servicio, así como para elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (ANEXO 3), que sería el documento estratégico marco para las políticas locales de Igualdad en Ansoain durante los siguientes años.

Anteriormente la Universidad Pública de Navarra (UPNA), a través de su Unidad de Estudios de Género, había realizado durante los años 2007 y 2008 un diagnóstico, el "Análisis de la estructura de género municipal"(ANEXO 1), donde se recogía como necesaria la implementación de un Plan de Igualdad en la localidad para superar las desigualdades y discriminaciones de género persistentes en la sociedad de Ansoain, así como contar con una Agente de Igualdad de Oportunidades formada que se integrara en la plantilla municipal para poder liderar su implementación.

Al mismo tiempo que el Servicio de Igualdad el Ayuntamiento implementó otro servicio municipal, la Agenda Local 21, una herramienta en el ámbito local para trabajar el desarrollo sostenible del municipio. Las personas técnicas de ambos servicios reflexionaron sobre la incompatibilidad de alcanzar una sociedad sostenible mientras persistan las desigualdades de género que afectan al 51 % de la población, las mujeres, y no a un colectivo desfavorecido. Y cómo dentro de esa mitad de la población hay que tener en cuenta que existen los colectivos desfavorecidos afectados por otras dobles, triples o cuádruples discriminaciones: nacionalidad, etnia, cultura, orientación sexual, clase social, religión, diversidad funcional, edad,... Por ello, propusieron a principios de 2009 a sus respectivas concejalías y a la alcaldía la conformación de un equipo de trabajo que sería el responsable a nivel técnico de la igualdad de oportunidades como criterio fundamental dentro de la sostenibilidad local.

En el año 2010 se incorpora a este equipo promotor de estrategias de igualdad otra técnica municipal, la Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento, que gestiona una bolsa de empleo local y es responsable de las estrategias de desarrollo económico del municipio.

Este equipo de trabajo, conformado por las tres personas, es el responsable a nivel técnico de materializar en la realidad el compromiso político municipal con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un requisito indispensable para la sostenibilidad de la sociedad. Dicho equipo ha recibido formación por parte del INAIF⁵, Emakunde⁶ y Forem⁷, con lo que se ha logrado que, tanto la AL21 como Empleo y Desarrollo Local, integren la perspectiva de género en todos sus proyectos.

⁴Sostenibilidad medioambiental, social y económica, tal y como se recoge en los objetivos de Aalborg +10.

⁵ Instituto Navarro para la Igualdad y Familia

⁶ Emakunde es el organismo de igualdad del Gobierno Vasco.

⁷ Fundación de Formación y Empleo promovida por el sindicato CCOO.

En la actualidad, año 2012, este equipo de trabajo impulsa y coordina 15 proyectos municipales con perspectiva de género: Contratación Pública Sostenible, Jardinería, Proyecto Educativo de sostenibilidad, Consejo de Participación Ciudadana, Campañas de Sensibilización / Conmemoraciones, Recuperación de Caminos Tradicionales del Monte Ezcaba, Custodia de Territorios, Ciudad del Comercio Justo, Banca Ética, Subvenciones y Concursos municipales, Bolsa de empleo, Fomento de Transporte Alternativo, Eficiencia Energética, Patrimonio Cultural Local y Fiestas Sostenibles.

Además, hay otros cuatro proyectos más dentro de esta estrategia local de sostenibilidad que dependen directamente del Servicio de Igualdad: I Plan de Igualdad, I Protocolo de Actuación Local contra la violencia (ANEXO 4), I Pacto de Conciliación (ANEXO 5) y las Colonias Urbanas Sostenibles.

Tras todo este trabajo se considera necesario realizar un proceso de recopilación, sistematización y reflexión para, por un lado, contar con esta buena práctica descrita a nivel interno, en el propio Ayuntamiento, como ejemplo de transversalidad para otras áreas municipales y, a su vez, a nivel externo, para otras entidades tanto públicas como privadas. Más si tenemos en cuenta que en la Comunidad Foral de Navarra hay 25 entidades municipales y mancomunidades que cuentan con un Servicio de igualdad y, sin embargo, sólo en Ansoáin se está integrando en la práctica la perspectiva de género en todas sus políticas públicas de sostenibilidad y en todas sus áreas municipales de manera transversal.

Y por ello, este Trabajo Final de Master ha sido desarrollado desde el conocimiento de una realidad institucional, poblacional, cultural y social concreta, una experiencia real que cuenta con un marco teórico que inspira su acción en una realidad cotidiana.

Así, el objetivo de este proyecto es **sistematizar una buena práctica que recoja la experiencia del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin en el desarrollo local sostenible del municipio.**

Los ejes del análisis son:

1. Por un lado, el análisis y la reflexión sobre la igualdad de oportunidades como criterio social sostenible y, a su vez, la valoración de dicho criterio transversal en la estrategia de la sostenibilidad.
2. El marco normativo que define el compromiso político municipal con la igualdad de oportunidades dentro de la estrategia de sostenibilidad.
3. La descripción del propio Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin, desde sus principios rectores, estrategias, objetivos, actuaciones, metodología, calendarización, indicadores, fuentes de financiación, etc. Y las distintas funciones de la Agente de Igualdad de Oportunidades (AIO) en el Servicio.
4. La experiencia como buena práctica transferible y evaluada que recoge el impacto de la intervención y las lecciones aprendidas.
5. Una valoración final y unas propuestas de futuro para continuar con la consolidación del Servicio de Igualdad en el equipo y en el Ayuntamiento.

Por último, este proyecto va a recoger, también, propuestas de futuro desde la perspectiva de las capacidades y puntos críticos, que ayuden a la consolidación del Servicio de Igualdad en el Ayuntamiento de Ansoáin, junto con la figura de la Técnica de Igualdad, como parte fundamental en el liderazgo de la estrategia de sostenibilidad municipal. Es necesario continuar avanzando en la transversalidad de género dentro de las políticas públicas del Ayuntamiento lideradas desde Alcaldía, profundizando en los logros alcanzados y superando los obstáculos encontrados, para mantener el compromiso municipal con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como recoge el I Plan de Igualdad de Ansoáin.



1. SISTEMATIZACIÓN DEL SERVICIO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN

■ Presentación

Ansoáin/Antsoain es un municipio de la Comunidad Foral de Navarra situado al norte de la Cuenca de Pamplona, a 4 Km de su capital. Esta localidad está formada por dos núcleos de población: el Casco Antiguo o *Pueblo Viejo*, situado a las faldas del monte Ezcaba/San Cristobal, y el Casco Nuevo, principal núcleo de población donde se encuentra los servicios municipales que atienden a toda la población.

Su proximidad al entorno urbano de la capital tuvo como consecuencia un aumento considerable de población a partir de 1965, pasando de ser un municipio rural a uno industrial y de servicios. Después, tuvo lugar otro importante desarrollo de viviendas e infraestructuras en los años 90, llegando en la actualidad a 10.776 habitantes, 5.356 mujeres y 5.420 varones⁸.

Toda esta expansión condicionó sus políticas públicas municipales y priorizó la construcción de un nuevo ayuntamiento, una casa de la juventud, un teatro, un polideportivo, parques,... Cada área actuaba de manera independiente, sin una mirada integral sostenible que atendiera a las nuevas necesidades y expectativas de la población.

Sin embargo, a partir del año 2008 se inició un proceso de trabajo que fue, poco a poco, integrando de manera transversal la sostenibilidad en las políticas del Ayuntamiento, incluidas las que hacían referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, impulsado por el propio Ayuntamiento en colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad (INAIF), se creó el Servicio de Igualdad Municipal, y se contrató a una Agente de Igualdad de Oportunidades dentro de este nuevo marco político.

■ Compromiso Político del Ayuntamiento de Ansoáin con el Servicio de Igualdad

El compromiso político de una Entidad Pública es determinante a la hora de poder desarrollar políticas públicas que tengan en cuenta la igualdad de género, ya que asegura y garantiza el apoyo y los recursos necesarios para poder llevarlas a cabo.

⁸ Fuente: Instituto Nacional de Estadística 1 enero 2011.

Para ello, el Ayuntamiento de Ansoáin lo ha materializado de la siguiente manera:

- 16 de mayo de 2008, realizó el Foro de la Agenda Local 21 (AL21).
- 28 de mayo de 2008, aprobó el Plan Estratégico Local (PAL), por unanimidad en el Pleno Municipal.
- 18 de agosto de 2008, contrató a la Técnica de Igualdad.
- 5 de diciembre 2008, firmó la Carta de los Compromisos de Aalborg.
- 26 de junio de 2009, aprobó el Decálogo de Sostenibilidad Municipal (ANEXO 2), que materializa a nivel local los 10 compromisos de Aalborg.
- 27 de enero de 2010, el Pleno Municipal aprobó por unanimidad el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y lo publicó en el Boletín Oficial de Navarra nº 48-19 de abril de 2010.
- 18 de noviembre de 2010, recibió I Premio de Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible de Gobierno de Navarra (ANEXO 7) por el proyecto Plan Municipal de Desarrollo Sostenible de Ansoáin.
- 30 de marzo de 2011 el Pleno aprobó, por unanimidad, el Protocolo de Actuación Local contra la Violencia hacia las Mujeres, y lo publicó en el Boletín Oficial de Navarra nº 227 del 16 de Noviembre de 2011.
- 19 de diciembre de 2011, se firmó el Pacto Local por la Conciliación entre el INAIF, el Ayuntamiento y otras 15 Entidades Locales.
- 25 de enero de 2012 el pleno municipal aprobó, por unanimidad, el II Plan de Acción Local (ANEXO 6).

■ **Marco Normativo**

Con el fin de materializar su compromiso político con la sostenibilidad el Ayuntamiento de Ansoáin encargó en 2008 a su recién creado Servicio de Igualdad el diseño de un proyecto para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ansoáin durante el año 2009. En este Plan se ha recogido la normativa internacional, europea, estatal y autonómica en materia de Igualdad de Oportunidades, toda ella señalada en la bibliografía de este trabajo.

En concreto, tuvo como referencias clave la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres* (CEDAW, 1979), que obliga a los Estados que la han firmado a adoptar medidas para eliminar las discriminaciones que afectan a las mujeres, definiendo a su vez el concepto de discriminación. La *Conferencia mundial sobre la mujer de Naciones Unidas* en Pekín (1995), donde se definen conceptos tan importantes como Mainstreaming y Empoderamiento. Y la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* (2007), que traspone las Directivas Europeas 2002/73/CE y 2004/113/CE, y en la que se trazan y regulan las líneas de actuación en todos los ámbitos, tanto públicos como privados, para que la igualdad sea real en el trabajo, en la escuela, en las familias y en la sociedad. Y para ello, obliga a todas las administraciones a intervenir de manera activa para garantizar esa igualdad real, mediante la transversalidad de género en sus estructuras y en sus actuaciones. “*En la LOIE la igualdad significa igualdad de trato y consideración, en el sentido de homologación de derechos y deberes*” (Murillo, 2008: pp.4-5)

También tuvo en cuenta las directrices internacionales marcadas en materia de sostenibilidad por la *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático* (1992), que permiten reforzar la conciencia pública de los problemas relacionados con el cambio climático que tienen sus efectos nocivos en los ecosistemas naturales, en los sistemas socioeconómicos y en el bienestar de los seres humanos.

A nivel europeo, son los *Compromisos de Aalborg +10* (2004)⁹ los que resaltan la necesidad de que los gobiernos locales de toda Europa actúen de forma integrada para hacer frente a los retos en materia de sostenibilidad, determinando así las políticas públicas del Ayuntamiento de Ansoain.

En cuanto al marco normativo local en Ansoain, se inició en el año 2009 con la elaboración de un Decálogo de Sostenibilidad con perspectiva de género entre el Servicio de Igualdad y la AL21, de tal manera que a partir de entonces cualquier proyecto o actuación municipal tuviera que incluir criterios medioambientales, sociales y económicos, incluida la igualdad entre mujeres y hombres. Después de este Decálogo el Ayuntamiento desarrolló más normativa municipal, en concreto su I Plan de Igualdad de Oportunidades y los instrumentos para su implementación, que vamos a ir analizando uno a uno.

Así, en el Plan se introdujo un Eje estratégico, el Eje de la Sostenibilidad, marco del resto de las 4 Áreas Transversales contempladas en el mismo: 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. La Técnica de Igualdad diseña, desde entonces, una planificación anual con objetivos y acciones para la implementación de este Plan.

Además, el mismo se publicó de manera integra en el Boletín Oficial de Navarra, nº 48 del 19 de Abril de 2010, con lo que adquirió rango de normativa municipal de obligado cumplimiento en todo el Ayuntamiento.

Dentro de este Plan de Igualdad estaban contemplados dos instrumentos para alcanzar sus objetivos correspondientes, un Protocolo Local de Actuación contra la violencia hacia las mujeres y un Pacto Local por la Conciliación.

El Protocolo es, por un lado, un marco teórico que define la violencia hacia las mujeres partiendo de la definición de Naciones Unidas que recoge todo tipo de violencias, no sólo la doméstica. A su vez, es un marco normativo municipal porque una vez elaborado y aprobado en el Pleno Municipal por unanimidad también se envió al Boletín Oficial de Navarra, nº 227 del 16 de Noviembre de 2011, con lo que adquirió rango de ley local. Y, por último, es una herramienta de trabajo ya que coordina todos los recursos locales, tanto municipales como de otras Administraciones y Entidades privadas, implicadas en la intervención en esta materia, en la atención y en la prevención, siendo el Servicio de Igualdad quien lo lidera.

Este Protocolo ha sido realizado por una consultora experta en la materia¹⁰, contando con la colaboración de la Técnica de Igualdad Municipal tanto en el diseño como en la coordinación de todas las partes implicadas que participaron en su elaboración. Ha tenido como referencia el Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación Efectiva en la atención y prevención de la violencia hacia las mujeres de Gobierno de Navarra¹¹.

⁹ Los Compromisos de Aalborg fueron elaborados por la Ciudad de Aalborg, el Consejo de municipios y regiones de Europa (CEMR) y el ICLEI – Gobiernos Locales por la Sostenibilidad en el año 2004.

¹⁰ Abella Legal, consultora especializada en igualdad de oportunidades, 2005-2012.

¹¹ Acuerdo Interinstitucional firmado en diciembre de 2010, puede consultarse en http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Violencia+de+genero/Coordinacion/Acuerdo+interinstitucional/

El otro instrumento del Plan, el Pacto Local por la Conciliación, es un acuerdo entre Entidades públicas y privadas de una localidad lideradas por el Ayuntamiento que se comprometen para trabajar por la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social, así como por la corresponsabilidad. Este programa, ofertado por el Instituto Navarro para la Igualdad y Familia, del Gobierno de Navarra, ha sido firmado ya en 27 localidades, 5 Mancomunidades y un Consorcio de Desarrollo compuesto por 41 municipios. El Pacto de Ansoáin, acordado en el 2011, tiene como característica particular haber colocado el cuidado en el centro de las políticas públicas de sostenibilidad para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Para ello ha incorporado el concepto de "ciudadanía" en todos los programas que desarrolla, como una forma de reivindicarnos sujetos en una sociedad que ponga la sostenibilidad de la vida en el centro, que se organice en torno a las necesidades de las personas (Perez Orozco, p.3). El Servicio de Igualdad es quien ha coordinado y gestionado el Pacto en nombre del Ayuntamiento.

También resulta propia de Ansoáin la introducción de la perspectiva de género por parte del Servicio de Igualdad en el I y II Plan de Acción Local, (2008-2011) y (2012-2014), que recoge la estrategia del Ayuntamiento para materializar su compromiso con la sostenibilidad. En ellos se integra el Plan de Igualdad junto con el Protocolo de Violencia y el Pacto. Así se ha logrado que, por un lado, todos ellos fueran pilares fundamentales del desarrollo sostenible de Ansoáin y, por otro lado, que el resto de sus proyectos tuvieran en cuenta e incorporaran la igualdad de oportunidades de manera transversal.

En definitiva, se consiguió un compromiso de no asumir la consecución de la sostenibilidad mientras persistiera la desigualdad entre mujeres y hombres, y así se ha ido transmitiendo a todas las áreas municipales y a la ciudadanía.

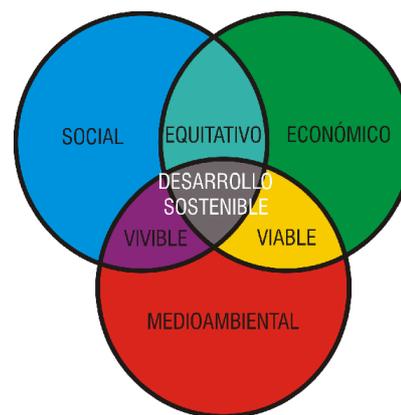
■ **Marco conceptual**

Desde un principio la elaboración del marco teórico conceptual para las políticas públicas municipales en Ansoáin ha estado a cargo de la Agente del Servicio de Igualdad. Este hecho ha resultado fundamental para todo este proceso de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el compromiso con sostenibilidad del Ayuntamiento, ya que dicho Servicio ha sido el responsable de orientar y guiar al resto de las Entidades y Colectivos implicados en este proceso. Con este marco se ha explicado y organizado el conocimiento existente en esta materia y, a su vez, se ha convertido en la referencia para los proyectos de otras áreas que se han ido desarrollando en el municipio.

Para ello la AIO analizó, en primer lugar, el concepto de sostenibilidad y la igualdad de oportunidades como criterio social sostenible. Después, profundizó en la transversalización de género en la estrategia local de sostenibilidad y, para terminar, visibilizó las aportaciones que han realizado las mujeres al desarrollo sostenible. Tras finalizar este trabajo lo puso en común con la Agenda Local 21 para su valoración y, una vez consensuado, fue incorporado en el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad municipal. Después, dicho Plan fue aprobado por unanimidad por el Pleno del Ayuntamiento donde se encuentran todos los grupos que tienen representación política en el municipio. A partir de ese momento este marco conceptual ha ido integrándose progresivamente en todos los distintos proyectos de las diferentes áreas municipales.

- **Concepto de sostenibilidad**

El Ayuntamiento de Ansoáin asume el término de desarrollo sostenible¹² que se utilizó, por primera vez, en 1987 en el Informe Brundtland¹³ de Naciones Unidas. Allí es definido como aquel desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones. Esta definición integra los conceptos de desarrollo, bienestar social y calidad de vida, exige la distribución equitativa de la riqueza, tanto entre las generaciones presentes como respecto a las futuras, y presupone la utilización racional de los recursos como condición para asegurar la habitabilidad del planeta a largo plazo. Sin embargo, no es una idea nueva, ya que muchas culturas anteriormente habían reconocido la necesidad de armonía entre la naturaleza, la sociedad y la economía. Lo que supone una novedad es la articulación de estas ideas frente al modelo desarrollista clásico basado únicamente en valores económicos¹⁴.



Para poder promover el desarrollo sostenible Naciones Unidas aprueba en la llamada "Cumbre de la Tierra"¹⁵ el Programa 21 o Agenda 21¹⁶, una herramienta de trabajo por el desarrollo sostenible centrado en el bienestar de la ciudadanía, mediante el respeto al entorno natural, el equilibrio económico, la justicia y la equidad social. Los pueblos y ciudades que quieren implementar estas Agendas 21 reflejan su compromiso a través de la firma de la Carta de Aalborg¹⁷ y cuentan, así, con una metodología concreta para actuar en pos de la consecución de la sostenibilidad en su localidad. Estas intervenciones locales repercuten directamente en la sostenibilidad global, cerrando el círculo en ambas direcciones, de lo global a lo local y viceversa.

Más tarde, en el año 2002, la *Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible (2002)*, haciéndose eco de las experiencias y reflexiones realizadas, vuelve a redefinir el concepto de desarrollo sostenible como el proceso mediante el cual se satisfacen las necesidades económicas, sociales, de diversidad cultural y de un medio ambiente sano de la actual generación, sin poner en riesgo la satisfacción de las mismas a las generaciones futuras.

¹² Sustentable o Sostenible. Desde el Foro en el Cumbre de la Tierra en 1992 algunas ONGs trataban de diferenciar al desarrollo sostenible como una alternativa dentro de la economía de mercado y el desarrollo sustentable que cuestiona de raíz los procesos de desarrollo económico ilimitado de la economía capitalista en un mundo finito, sugiriéndolo como principal obstáculo para crear sociedades sostenibles. En definitiva, se hace necesario una transformación radical del modelo económico imperante.

¹³ Llamado así por Groo Harlem Brundtland, la política y doctora noruega que presidió la Comisión que redactó dicho informe.

¹⁴ Otra de las críticas nace en el mundo de la cultura. Hoy las tres dimensiones no son suficientes para reflejar la complejidad intrínseca de la sociedad contemporánea. La creatividad, el conocimiento crítico, la diversidad y la belleza son presupuestos imprescindibles de la sostenibilidad, pues están intrínsecamente relacionados con el desarrollo humano y la libertad. De ahí que la organización mundial de ciudades aprobara una *Declaración en 2010 sobre la cultura como cuarto pilar del desarrollo sostenible*.

¹⁵ Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente celebrada en Río de Janeiro, Brasil, en 1992.

¹⁶ Es un plan detallado de acciones que deben ser acometidas a nivel mundial, nacional y local por entidades de la ONU, los gobiernos de sus estados miembros y por grupos principales particulares en todas las áreas en las que ocurren impactos humanos sobre el medio ambiente.

¹⁷ Que recoge los compromisos de Aalborg.

En definitiva, tal y como explica Teresa Flores Bedregal¹⁸, a nivel teórico el desarrollo sostenible se origina en las filosofías ecologistas y en una visión holística de la sociedad, la cultura y la naturaleza, que analiza las interdependencias e interconexiones de estos factores que no se pueden considerar aisladamente porque se condicionan y dependen mutuamente. Es decir, que de acuerdo a esta visión no existen las clásicas separaciones reduccionistas disciplinarias, sino que como método de análisis nos permite descifrar las interrelaciones entre los diferentes niveles de los procesos sociales, económicos, ambientales y culturales dentro de la red de conexiones de causalidad.

Además, esto implica la equidad intra e intergeneracional, la equidad entre géneros y el respeto a la diversidad cultural porque, para no comprometer la satisfacción de necesidades de la población futura, el proceso de desarrollo tiene que enmarcarse en los principios de la sostenibilidad.

- La Igualdad de Oportunidades como criterio social sostenible

Ya que la sostenibilidad es un concepto multidimensional y globalizador que contempla, además de la conservación y de la promoción del medio ambiente, la equidad económica, la justicia social y la participación ciudadana, podemos afirmar que lo social es inherente al desarrollo sostenible. Y uno de los aspectos sociales que más se han debatido y se han transformado a lo largo del siglo XX y de principios del XXI es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo de Río en 1992¹⁹ fue una de las primeras en reconocer de forma explícita la necesidad de incluir a las mujeres en cualquier propuesta de desarrollo sostenible. De esta forma se pasa de considerar a las mujeres como víctimas de la degradación medioambiental a depositarias de una serie de conocimientos imprescindibles para un crecimiento sostenible, (Sabaté, 2000: pp. 177-191).

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. Y así se recoge tanto en el I Plan de Igualdad como en el II Plan de Acción Local del Ayuntamiento. En todos los programas y actuaciones del Servicio de Igualdad se remarca 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 de toda la ciudadanía.

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.

Además, este modelo de desarrollo es, también, integral. No se trata únicamente de formular políticas y programas en cada criterio sostenible sino de integrar estas tres dimensiones, medioambiental-social-económica, en el diseño de todas las políticas de manera que un programa medioambiental incluya la perspectiva de género, atienda a la diversidad cultural y funcional, y garantice la eficacia y eficiencia económica y viceversa. Con este concepto estamos ya adentrándonos en la transversalidad de género en la estrategia de sostenibilidad de una entidad, en este caso concreto del Ayuntamiento de Ansoáin.

¹⁸ Teresa Flores Bedregal, pionera del periodismo ambiental en Bolivia, ha publicado cientos de artículos en periódicos y revistas especializadas. Ha trabajado en varias ONGs ambientales y en la Liga de Defensa del Medio Ambiente (LIDEMA). Ha trabajado también como consultora en el Ministerio de Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente de Bolivia.

¹⁹ Fue sin duda el resultado de un trabajo muy bien elaborado con anterioridad (Conferencia de Miami, 1991), donde mujeres de todo el mundo se reunieron por primera vez para tratar temas referidos al medio ambiente.

- La contribución de las mujeres al desarrollo sostenible.

Desde los inicios del movimiento ecologista las mujeres participaron de forma activa, comprometida y con aportaciones destacables al mismo. Entre las muchas mujeres que han realizado aportes sobresalientes desde el ámbito científico, filosófico o social, se pueden mencionar a Rachel Carson, Barbara Ward, Bella Abzug, Jane Godall, Gro Harlem Brundtland, Vandana Shiva, María Mies, Mary Mellor, Wangari Maathai, entre otras muchas. Deborah Meadows, por ejemplo co-autora del libro "Los límites del crecimiento", fue una de las pioneras del movimiento por la sostenibilidad global.

Además, los movimientos de mujeres ambientalistas y ecofeministas han tenido gran incidencia en las políticas ambientales nacionales e internacionales. Las ambientalistas en la Cumbre de Río 92 tuvieron una presencia masiva y fue uno de los movimientos de mayor impacto. Los aportes de las mujeres a las Convenciones y acuerdos ambientales internacionales han sido constantes. Fueron también mujeres las que dieron inicio a los movimientos contra la injusticia ambiental en los Estados Unidos.

En la Cumbre de Desarrollo Sostenible de Johannesburgo, realizada en septiembre de 2002, las mujeres de la red Mujer, Medio Ambiente y Desarrollo (WEDO) plantearon nuevamente una Agenda, la cual demuestra una percepción y propuestas diferentes a la masculinas respecto a cómo hay que avanzar hacia el desarrollo sostenible²⁰.

A nivel estatal, además de la ya mencionada anteriormente Ana Sabaté, destacan las reflexiones y los trabajos de Alicia H. Puleo²¹, quien representa a un *ecofeminismo crítico* que recoge el legado igualitario con una propuesta para transformar el modelo androcéntrico de desarrollo, conquista y explotación destructivos, a través de una mirada empática sobre la Naturaleza y con un análisis crítico de las relaciones de poder.

- Transversalización de género en la estrategia local de sostenibilidad de Ansoain

Hasta hace pocos años el Ayuntamiento de Ansoain se ocupaba, principalmente, de conceder licencias, permisos, contribuciones y atender a un desarrollo urbanístico que no tenía en cuenta otros criterios que no fueran las necesidades del mercado y servicios básicos para la población. Sin embargo, a partir del año 2007 aparecen en la organización otros conceptos como la igualdad de oportunidades, la participación, el respeto al entorno, la interculturalidad, etc., impulsados por un lado desde el Gobierno Foral y otras Entidades estatales, internacionales y europeas y, a su vez, demandados por ciertos sectores de la población como son la asociación de mujeres y otros colectivos sociales de la localidad

²⁰ Algunas de las cosas que ellas afirman es que la violencia resulta incompatible con el Desarrollo Sostenible y mantienen que las guerras tienen efectos ambientales y humanos devastadores. También se refieren a la globalización económica, afirmando que ha sido orientada, exclusivamente, por el mercado y esto ha aumentado el crecimiento de la pobreza, la violencia y la degradación ambiental. Y que así como la distribución de la riqueza se ha hecho más desigual, ha ocurrido lo mismo con las relaciones de poder. Sostienen que estimula el consumismo y el uso irresponsable de los recursos naturales que son patrimonio de toda la humanidad. Además, que la privatización ha desmantelado servicios sociales esenciales que el Estado prestaba a las mujeres, lo que ha incidido en la feminización de la pobreza. Sostienen que los presupuestos deben ser participativos y discriminados por género desde el nivel internacional al local. Y, asimismo, que los gobiernos y organismos internacionales utilicen datos discriminados por género en el proceso de elaboración de sus políticas que garanticen la inclusión de las mujeres en los procesos decisorios de políticas y programas relacionados al medio ambiente y al desarrollo sostenible. Afirman que el sistema de gobernabilidad para el Desarrollo Sostenible implica la participación de todos los actores sociales en la toma de decisiones, la responsabilidad y rendición de cuentas por parte de los gobiernos a la sociedad, la transparencia, la inclusión, la aplicación de la ley y la equidad de oportunidades

²¹ Alicia H. Puleo es Catedrática de Filosofía Moral y directora de la Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid. Autora de numerosos libros y artículos, entre los que cabe destacar *Dialéctica de la sexualidad. Género y sexo en la Filosofía Contemporánea. Filosofía, Género y pensamiento crítico. Gender, Nature and Death. Ecofeminismo para otro mundo posible.*

Estas nuevas necesidades planteadas generan dificultades en un primer momento a las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Ansoain, ya que las perciben como un trabajo añadido al que ya desarrollan, más si tenemos en cuenta que no se disponía de los recursos humanos ni el tiempo necesario para realizar un buen trabajo interdisciplinar.

Todo esto planteó la necesidad de determinar, como punto de partida, que entendía el Ayuntamiento de Ansoain por transversalidad de género en su compromiso de sostenibilidad. Para ello el Servicio de Igualdad municipal organizó una sesión de trabajo, tanto con el personal político como técnico de todas las áreas municipales, donde se abordó el significado del mainstreaming como una estrategia para la mejora de la organización, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpora en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Unión Europea 1998)²².

La transversalidad implicó redefinir los métodos de trabajo y sus objetivos para hacerlos más eficaces. Dicho en otras palabras, para que la igualdad no pierda entidad como materia vindicativa y pragmática. Por lo tanto, la transversalidad supone afrontar una doble tarea: pasar a otros el testigo y permanecer vigilantes para que se haga bien, (Murillo, 2006:p 49).

Así, el grupo entendió que el mainstreaming de género no es una "política de mujeres" o "para mujeres" sino que se trata de una estrategia política que pretende desarrollar el potencial humano en cada una de las facetas, en función de las capacidades, deseos y decisiones individuales, sin que el sexo, ni cualquier otra variable, como la etnia, la edad, la clase social o cualquier otra variable que juegue un papel desincentivador, al menos, de forma estructural. Es decir, el sector público tiene la obligación jurídica y ética de que estas variables no obstaculicen el desarrollo personal, (Castellanos, 2011: pp 8).

La estrategia de transversalización no significa la ausencia de políticas o programas específicos hacia las mujeres, es complementaria a políticas específicas de igualdad de género, **sin olvidar nunca que la transversalización es una estrategia y no un objetivo en si misma.**

■ **Marco competencial del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain**

El marco competencial del Ayuntamiento de Ansoain en materia de igualdad ha determinado el desarrollo de su Servicio de Igualdad. En primer lugar, estuvo definido por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de 2007, ya que en esta se prevé la cooperación entre todos los niveles de las administraciones públicas para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias.

²² El informe de que el sistema de gobernabilidad para el Desarrollo Sostenible implica la participación de todos los actores sociales en la toma de decisiones, la responsabilidad y rendición de cuentas por parte de los gobiernos a la sociedad, la transparencia, la inclusión, la aplicación de la ley y la equidad de oportunidades

²² Alicia H. Puleo es Catedrática de Filosofía Moral y directora de la Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid. Autora de numerosos libros y artículos, entre los que cabe destacar *Dialéctica de la sexualidad. Género y sexo en la Filosofía Contemporánea. Filosofía, Género y pensamiento crítico. Gender, Nature and Death. Ecofeminismo* 1998 del Consejo de Europa "Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas" expresa que a pesar de que los recursos de igualdad han estado adscritos, en algunos países, a ministerios importantes, han tenido un rango de acción y competencias limitado, sin poder tener influencia en las áreas políticas que más afectan a las vidas de las personas, con lo que las medidas de igualdad de oportunidades apenas podían reconducir los desequilibrios provocadas por otras actuaciones políticas.

También ha tenido en cuenta el I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra, 2006-2010, ya que cuenta con el objetivo de impulsar el compromiso de las Entidades Locales de Navarra con la igualdad.

Y, a nivel local, ha sido definido por el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ansoain, 2010-2014, ya que sus principios inspiradores, principios rectores y líneas estratégicas han ido dando forma al propio Servicio de Igualdad, tal y como se puede comprobar en la descripción del mismo que se realiza a continuación.

Así, se puede constatar que este Servicio del Ayuntamiento de Ansoáin ha estado inspirado en tres **principios básicos**:

- 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.
- La Igualdad considerada como un valor en sí mismo, ya que las mujeres constituyen el 50 % 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.
- 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, ya que 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. 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.

Y ha tenido como objetivos generales:

- Integrar la Igualdad de Oportunidades como criterio social sostenible en todas las políticas públicas del Ayuntamiento de Ansoáin.
- Introducir el Enfoque Integrado de Género en todas las Áreas de las políticas municipales.
- Avanzar hacia una igualdad de oportunidades real y efectiva entre las mujeres y los hombres de Ansoáin.

Para su consecución, este proyecto ha contado con las siguientes **líneas estratégicas**:

- **Transversalidad o Mainstreaming**: 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.
- **Integración**: establecimiento de una línea común de actuación en materia de Igualdad de Oportunidades desde todas las áreas municipales.

- **Acciones Positivas:** como medidas correctoras de las discriminaciones hacia las mujeres en todos los ámbitos.
- **Participación:** fomento de la colaboración de diferentes agentes sociales internos y externos a la organización municipal, potenciando mecanismos de participación que faciliten su cooperación e implicación, así como el consenso en los acuerdos y decisiones que se tomen.
- **Prevención:** respeto a la diferencia y a la diversidad como medidas para lograr un cambio que transforme en un futuro nuestra sociedad.
- **Presencia equilibrada** de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Además, el Servicio de Igualdad ha sido el máximo responsable de diseñar, liderar, gestionar y evaluar cada uno de los proyectos anuales de implementación: del Plan de Igualdad, del Protocolo de Actuación Local contra la Violencia hacia las Mujeres en Ansoáin, del Pacto Local por la Conciliación y de las Colonias Urbanas Sostenibles.

También, tal y como se señalaba en la introducción de este trabajo, ha sido el responsable de la introducción de la perspectiva de género en otros quince proyectos municipales: Contratación Pública Sostenible, Jardinería, Proyecto Educativo de sostenibilidad, Consejo de Participación Ciudadana, Campañas de Sensibilización / Conmemoraciones, Recuperación de Caminos Tradicionales del Monte Ezcaba, Custodia de Territorios, Ciudad del Comercio Justo, Banca Ética, Subvenciones y Concursos municipales, Bolsa de empleo, Fomento de Transporte Alternativo, Eficiencia Energética, Patrimonio Cultural Local y Fiestas Sostenibles.

A la hora de materializar sus **actuaciones** ha utilizado:

- El **Asesoramiento**, para la ejecución de todas las actuaciones para la transversalización de género en todas las áreas municipales del Ayuntamiento de Ansoáin.
- La **investigación**, para adecuar las actuaciones a las realidades concretas de las áreas y personas a las que van destinadas.
- La **información**, sobre los derechos y recursos existentes como camino hacia la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La **Coordinación**, entre las distintas áreas municipales y otros organismos y colectivos de Ansoáin.
- La **Elaboración** de estructuras (Consejo de Igualdad, Comisión de interconcejalías,...), herramientas (I Plan de Igualdad municipal, Protocolo Local de Actuación en violencia de género, Pacto Local por la Conciliación) y materiales (fichas de evaluación, guías, decálogos, ...), que faciliten la integración de la transversalidad en todo el proceso de desarrollo sostenible del Ayuntamiento de Ansoáin.
- El desarrollo de las herramientas de evaluación del proyecto y la **Evaluación** continúa del propio proyecto, 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.
- La **difusión**, interna y externa del proyecto.
- 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 en todos los ámbitos.

- La **solidaridad** entre mujeres, tanto de la población de acogida con la población inmigrante, como en cada colectivo.

■ **Población destinataria**

La población destinataria del Servicio de igualdad es, en primer lugar, toda la ciudadanía de Ansoain, sus 10.776 habitantes, de los que 5.356 son mujeres y 5.420 hombres, ya que toda la actividad que ha realizado ha sido destinada a materializar un derecho humano como es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y lo ha hecho de manera transversal, afectando a toda la estructura municipal y por ende, a todas las políticas públicas que se diseñan desde el Ayuntamiento.

Algunas actuaciones concretas del Servicio tienen que ver con la sensibilización de la ciudadanía en general pero también por tramos edad e intereses, (centro escolar, asociaciones, fiestas patronales,...). La participación ciudadana en estas actividades durante los años 2009-2010- 2011 ha sido elevada, tal y como se puede comprobar en los datos que aparecen recogidos más adelante, en el apartado de evaluación de este trabajo.

Para conocer en un primer momento y como punto de partida como estaba compuesta esta ciudadanía de Ansoain, el Servicio de Igualdad contó con el diagnóstico realizado en los años 2007- 2008 "**Análisis de la estructura de género municipal de Ansoáin**"²³, que mostraba una radiografía sobre la situación social de las mujeres y hombres ansoaintarras, como paso necesario para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades municipal en la localidad. En ella Ansoáin aparecía como un municipio eminentemente joven, con tasas altas de natalidad y con una participación muy elevada de sus mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Por lo tanto una de las actuaciones prioritarias del Servicio de Igualdad fue impulsar el Pacto Local por la Conciliación.

Otro dato destacado era que las y los habitantes con nacionalidad extranjera constituían, a fecha 12 de diciembre de 2007, el 11,5% de la población residente en Ansoáin. De ellos, el 48,2% eran mujeres. También se señalaba en el estudio otros colectivos en especial situación de vulnerabilidad y que requerirán atención especial: las familias monoparentales, las viudas y las mujeres víctimas de violencia de género de Ansoain. Con ellas se inició un programa de empoderamiento para facilitarles su inserción laboral que acabó por incluir, también, la prevención de la violencia hacia las mujeres, recogida a su vez en el Protocolo de Actuación Local.

La gran excepción la constituían las mujeres dedicadas a las labores del hogar ya que una de cada cuatro se dedicaba de forma exclusiva al trabajo doméstico. Por ello, a través de la Asociación de Mujeres del pueblo, se apoyó su participación en todas las actividades organizadas desde el Servicio de Igualdad tanto en las fechas conmemorativas como en los proyectos participativos de la Agenda Local 21.

En relación a la población desempleada de Ansoain, según los datos del SNE²⁴ en el 2007 la brecha entre los sexos era muy alta, ya que por cada hombre desempleado en Ansoáin había, prácticamente, dos mujeres. Para abordar este tema se introdujo la perspectiva de género en la gestión de la bolsa de empleo municipal mediante la formación en igualdad de la técnica responsable de la misma y la implementación de Acciones Positivas como la priorización de mujeres víctimas o en riesgo de sufrir violencia de género para su participación en la selección de las ofertas de empleo recibidas.

²³ Realizado por la Unidad de Estudios de Género de la Universidad Pública de Navarra (UPNA), en los años 2007-2008.

²⁴ Servicio Navarro de Empleo.

Por otro lado, si tenemos en cuenta el perfil de las personas que directamente se han dirigido estos años al Servicio de Igualdad para su atención y asesoramiento en materia de igualdad hay que distinguir varios tipos bien diferenciados:

- Profesionales que han demandado asesoramiento para poder cumplir con el Plan de Igualdad, tanto de las distintas áreas del Ayuntamiento como de otras entidades del municipio.
- Asociaciones de mujeres y colectivos sociales de Ansoain, que han requerido asesoramiento para que sus actividades integren la perspectiva de género y han demandado, por otro lado, algunas actuaciones en sintonía a sus intereses.
- Mujeres que sufrían algún tipo de violencia y personas de su entorno, que han solicitado asesoramiento sobre su situación y se les ha derivado a los recursos a quienes les corresponde atender sus necesidades y demandas (asistencia jurídica, asistencia psicológica, empleo, servicios sociales y salud).
- Personas políticas o técnicas de otras entidades tanto municipales como de otras administraciones, estudiantes, asociaciones y colectivos, para conocer mejor las buenas prácticas en materia de igualdad realizadas en Ansoain.

■ **Valoración de la problemática objeto del Servicio**

Una vez que se ha recogido el marco normativo, el marco teórico y las competencias del Servicio de Igualdad Municipal, así como conocida su población destinataria, fue necesario recoger la valoración de la problemática objeto del mismo. Para ello resultó decisivo conocer en que fase de interpretación de las desigualdades se encontraba el Ayuntamiento de Ansoain. En teoría existen cuatro grandes fases en el proceso de interpretación de las desigualdades, (Sinclair,1998)²⁵:

- Negación de la existencia del problema.
- Reconocimiento del problema pero entendido éste como la falta de adaptación de las mujeres a unas normas y valores masculinos de entender las relaciones, los espacios, el trabajo y el resto de las esferas que componen la realidad social.
- Reconocimiento del problema por parte de las instituciones y que éstas lleven a cabo pequeños ajustes a través de acciones que faciliten el acceso de las mujeres.
- Compromiso con una nueva cultura donde la exclusión de las mujeres se entienda como el síntoma de un problema más profundo relacionado con nuestra propia cultura.

La experiencia de tres años de implementación del Servicio de Igualdad de Ansoain ha demostrado que se encontraba en la cuarta fase, en el compromiso con una "nueva cultura de género", siendo uno de sus pilares fundamentales el desarrollo de políticas públicas de igualdad, garantizando de esta manera el avance en el desarrollo sostenible de la localidad.

²⁵ Amanda Sinclair, autora especialista en estudios de género de la Universidad de Melbourne.

Además, ha extendido este compromiso a todas las actuaciones municipales de las diferentes áreas del Ayuntamiento. Para ello cuenta con el Decálogo de Sostenibilidad, que introduce la igualdad como criterio social sostenible específico y, también, lo hace de manera transversal en tanto en los criterios medioambientales, sociales como económicos.

■ **Objetivos del I Plan priorizados por el Servicio de Igualdad (2010-2011)**

Una vez que el Ayuntamiento de Ansoain contó con su I Plan²⁶, en el año 2010, el Servicio de Igualdad diseñó una propuesta de trabajo para que se analizara y debatiera en la Comisión de Igualdad. En ella se priorizaban los siguientes objetivos para desarrollarlos durante los años 2010 y 2011:

Objetivo S1.1 Integrar la igualdad de oportunidades como criterio social sostenible en todas las políticas públicas municipales.

Objetivo MC1.1 Sensibilizar a la población de Ansoain en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y equidad.

Objetivo V1: Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres

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.

■ **Objetivos y acciones de los proyectos anuales para la implementación del Plan en 2010 y 2011**

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Ansoain, además de sus objetivos y acciones, recoge también la obligación de diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar un proyecto anual para su implementación (ANEXO 11). Una vez aceptada por parte de la Comisión de Igualdad la priorización de los objetivos de dicho Plan de Igualdad el Servicio de Igualdad, a través de su Técnica de Igualdad, diseñó un proyecto de implementación para cada año de su desarrollo, que contaba con sus propios objetivos y actuaciones. Estos proyectos han sido los que se han presentado a las convocatorias de subvenciones del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAIF) de esos años.

Ambos proyectos han compartido objetivos y actuaciones diseñadas por la AIO ya que se comprobó que un año de trabajo era poco tiempo para poder desarrollar todo lo necesario para su consecución. También han permitido a todas las partes implicadas desarrollar los objetivos contemplados en el Plan de manera más concreta y sencilla, ya que han bajado de un nivel general a otro más concreto para facilitar su desarrollo.

Objetivos

- Mantener y avanzar en la transversalidad de género dentro del compromiso de sostenibilidad del Ayuntamiento de Ansoain.
- Seguir comprometiendo a todas las Áreas municipales en el proceso de implementación y evaluación del I Plan de Igualdad.

²⁶ I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ansoain 2010-2014.

- Apoyar el trabajo que realiza anualmente el Ayuntamiento de Ansoáin desde la Comisión para la Igualdad de Oportunidades con el desarrollo de actuaciones para la evaluación del grado de consecución de los objetivos recogidos en su I Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Desarrollar el Protocolo de Actuación Local contra la violencia hacia las mujeres en Ansoain.
- Sensibilizar a la población en materia de conciliación, corresponsabilidad y ética del Cuidado.
- Fomentar la contratación pública desde parámetros sostenibles que incorporen cláusulas de cuidado y corresponsabilidad.
- Incorporar en la negociación colectiva cláusulas de cuidado y corresponsabilidad.
- Facilitar la conciliación de personas trabajadoras y cuidadoras a través de diferentes mecanismos y actuaciones sociales y solidarias.
- Implicar a la población de Ansoáin en el desarrollo del I Plan de Igualdad.
- Integrar este proyecto en las políticas públicas de igualdad forales, dentro de los objetivos del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Foral de Navarra.
- Atender a la normativa en materia de igualdad tanto internacional como europea, estatal, autonómica y local.
- Seguir desarrollando esta buena práctica a nivel local y transferirla a otras Entidades, tanto públicas como privadas.

Actuaciones

- **ACTUACIÓN 1ª: PRESENTACIÓN DEL PROYECTO AL PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO DEL AYUNTAMIENTO, LA COMISIÓN DE IGUALDAD, Y OTROS SERVICIOS Y COLECTIVOS IMPLICADOS.**

Los proyectos anuales de transversalización de género en la sostenibilidad, una vez elaborados, fueron presentados por el Servicio de Igualdad a todas las áreas implicadas en las actuaciones que los integran en una reunión inicial con cada una de ellas para poner en marcha lo que le corresponde a cada una. En total fueron 10 reuniones de 1:30 minutos cada una al año.

- **ACTUACIÓN 2ª: INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DEL PAL²⁷: RECUPERACIÓN DE LOS CAMINOS TRADICIONALES DEL MONTE EZCABA/SAN CRISTOBAL, JARDINERÍA SOSTENIBLE, SUBVENCIONES Y CONCURSOS, FOMENTO DE TRANSPORTE ALTERNATIVO, PATRIMONIO CULTURAL LOCAL.**

El Servicio de Igualdad realizó propuestas para integrar la perspectiva de género en estos proyectos mediante la introducción de objetivos de igualdad y asesoramiento personalizado. Recuperación de los caminos tradicionales del monte Ezcaba/San Cristobal (ANEXO 12), Jardinería Sostenible, Subvenciones y Concursos, Fomento de Transporte Alternativo, Patrimonio Cultural Local.

- **ACTUACIÓN 3ª: ASESORAMIENTO SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SOSTENIBLE.**

²⁷ Plan de Acción Local 2012-2014

Asesoró y participó en dos de las mesas de contratación pública del Ayuntamiento de Ansoáin.

➤ **ACTUACIÓN 4ª: ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y SOSTENIBILIDAD.**

Impulsó, coordinó y gestionó la formación en igualdad y sostenibilidad para la plantilla municipal, otras entidades y colectivos de Ansoáin. También asesoró en materia de igualdad a todos esos agentes, incluida a la ciudadanía.

➤ **ACTUACIÓN 5ª: PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS PARA PRESENTAR A CONCURSOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN DESARROLLO SOSTENIBLE Y PARA ENVIARLAS A DISTINTOS ORGANISMOS QUE SE ENCARGAN DE SU DIVULGACIÓN.**

El Servicio de Igualdad elaboró los proyectos de buenas prácticas en desarrollo sostenible que el Ayuntamiento de Ansoain presentó a distintos concursos y organismos para poder difundirlas entre otras entidades, tanto públicas como privadas.

➤ **ACTUACIÓN 6ª: CAMPAÑA DE "FIESTAS SOSTENIBLES"**

Participó en el diseño de la campaña "**Sostenibilidad en Fiestas de Ansoáin**", que supuso la transversalidad de género en las fiestas patronales. Se realizó para sensibilizar e implicar a la ciudadanía del pueblo en torno a la idea de que estos días pueden disfrutarse en armonía entre las personas y su entorno, atendiendo a criterios sociales (la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la interculturalidad), los medio ambientales (residuos, reciclaje, ...) y éticos (comercio justo). La AIO realizó un impacto de género anterior y posterior a las fiestas (ANEXO 13). Esta campaña de fiestas nació de un convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Ansoáin, Fundación Centro de Recursos Ambientales de Navarra (**CRANA**) Y la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona (**MCP**) e integró la campaña del **INAIF ¿Y en fiestas qué?**

➤ **ACTUACIÓN 7ª: CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN FECHAS CONMEMORATIVAS COMO EL 8 DE MARZO Y EL 25 DE NOVIEMBRE.**

Programó unas actividades para la sensibilización ciudadana en materia de igualdad mediante la conmemoración de fechas significativas. (ANEXOS 16 y 17).

➤ **ACTUACIÓN 8ª: IMPLEMENTACIÓN DEL I PROTOCOLO DE ACTUACIÓN LOCAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ANSOÁIN²⁸.**

- Diseñó y coordinó la elaboración de un protocolo de actuación local contra la violencia hacia las mujeres en Ansoáin.
- Diseñó, gestionó, participó y evaluó la jornada de firma y difusión del Protocolo que contó con la presencia de la Delegada del Gobierno Elma Sainz, la Directora del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia Sara Ibarrola, el Alcalde de Ansoáin Antonio Gila, la aboga de Abella Legal Isabel Abella y la psicóloga experta en violencia Felicidad Muñoz.

²⁸ Esta actuación va a ser llevada a cabo a lo largo del 2012 ya que no pudo ser desarrollada en las fechas revistas.

➤ **ACTUACIÓN 9ª: PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO PARA MUJERES EN PROCESOS DE VIOLENCIA, ATENDIENDO EN ESPECIAL A INMIGRANTES, MINORÍAS Y/O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN.**

Diseñó el Programa de empoderamiento para prevenir la violencia hacia las mujeres y apoyar su capacitación para facilitar su participación de una manera aún más activa en las tomas de decisiones de nuestro municipio y en su acceso al empleo, desde el reconocimiento y valoración de sus acciones y experiencias, tomando las riendas de su propia vida, habilitándose y facultándose para decidir y actuar. Su duración fue de 90 h. al año.

➤ **ACTUACIÓN 10ª: ELABORACIÓN DE UN BLOG DE SOSTENIBILIDAD QUE INTEGRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Elaboró, junto a la AL 21, un blog de sostenibilidad de Ansoain²⁹ (ANEXO 18), para poder integrar en él todos los trabajos que realizamos en el ámbito local en este campo.

➤ **ACTUACIÓN 11ª: DIFUSIÓN DEL PROYECTO.**

Elaboró materiales para la difusión del proyecto, tanto su presentación como los resultados de las actuaciones del mismo, con dossier para los medios de comunicación y presencia, a demanda del ayuntamiento, en las ruedas de prensa realizadas para el mismo.

➤ **ACTUACIÓN 12ª: ELABORACIÓN Y FIRMA DEL PACTO POR LA CONCILIACIÓN ENTRE LA CIUDADANÍA DE ANSOAIN.**

Coordinó las sesiones de trabajo para la elaboración del Pacto por la Conciliación y organizó la jornada de su firma y difusión.

Todo ello teniendo en cuenta que estos proyectos de implementación anuales se han coordinado con otros tres procesos básicos:

— con la elaboración de presupuestos del Ayuntamiento, en tanto que contuvieron una parte del presupuesto dedicado a la implantación del Plan de Igualdad a lo largo del año,

— con el de evaluación del proyecto del año anterior, en tanto que sus resultados fueron determinantes para el diseño del de cada año.

— y con las propuestas formuladas desde las distintas estructuras de gestión del Plan: equipo de trabajo de sostenibilidad, equipo de trabajo interdepartamental, la mesa técnica del Protocolo de Violencia y el espacio de participación del Pacto Local por la Conciliación.

■ **Evaluación**

Reflexionar sobre lo que se ha trabajado es una forma de ser consciente, de darse cuenta de qué se ha hecho, para qué, como se ha hecho y por qué. Es un momento importante para fijar lo que se ha aprendido, descubrir los logros adquiridos, las dificultades encontradas y el compromiso con la mejora. *“Para ello es necesario contar con procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de la información, que permitan realizar juicios valorativos y formular recomendaciones. Y es*

²⁹ <http://ansoainsostenible.blogspot.com.es/2012/03/actividades-8-de-marzo.html>

que es mucho lo que la evaluación puede aportar a las políticas públicas, en las diversas fases que van desde su diseño o formulación, su implementación y la apreciación de los efectos que producen" (Nirenberg, 2000, p.1)³⁰.

Con ella se ha pretendido mejorar la eficacia y eficiencia de las actuaciones del Servicio de Igualdad, ya que las administraciones públicas están obligadas a tener en cuenta estos dos criterios, tal y como se recoge en varios textos legales del ordenamiento jurídico español.³¹ Pero, además de este enfoque basado en el control o supervisión y en la rendición de cuentas, también se ha enfatizado la función de un aprendizaje compartido y se orienta a la mejora de la gestión pública, (Nirenberg, 2000, p.1)

Además, gracias a la evaluación se ha podido realizar una toma de decisiones adecuada a la hora de diseñar las políticas públicas en materia de igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin, ya que con ella se han detectado nuevas necesidades y fortalezas del Servicio de Igualdad. Además, como ya se ha señalado, ha supuesto también participar en un proceso de aprendizaje continuo.

El Servicio de Igualdad ha elaborado una memoria de cada proyecto anual donde se han recogido las evaluaciones de todas las actuaciones realizadas durante los años 2009-2010-2011, cuyos resultados más destacados pueden consultarse en el Anexo 10 de este trabajo. Para realizarlas ha contado con indicadores cuantitativos y cualitativos, recogidos en el Anexo 8, y con una tabla común a todas las áreas recogida en el Anexo 9. **Todos los datos han sido desagregados por sexo.**

■ **Valoración de la evaluación**

La valoración final de la implementación y desarrollo del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin es muy positiva, teniendo en cuenta la relación tiempo – logros, el alto grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y la falta de referentes y de buenas prácticas en materia de Sostenibilidad / Igualdad en nuestro entorno.

Se ha logrado incorporar la perspectiva de género en todas las políticas municipales de sostenibilidad, a todos los niveles y en todas las etapas, haciendo visibles las dificultades para la consecución real de la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres, pudiendo actuar de manera más eficaz y eficiente en su logro. Además, hemos avanzado en sacar el tema de igualdad del aislamiento en el se encontraba inicialmente y se han involucrado a más áreas municipales, Entidades, Asociaciones y Colectivos junto con personas y recursos que actúan en su consecución.

Se ha desarrollado normativa municipal en materia de igualdad que supone una consolidación tanto del Servicio de Igualdad como de su AIO y del propio Plan de Igualdad dentro del propio Ayuntamiento. A su vez, se ha confirmado la trayectoria de trabajo de las políticas públicas de igualdad en la localidad, lideradas por el Ayuntamiento.

Todos los proyectos de sostenibilidad han contado con las estadísticas desagregadas por sexo. Además, se han realizado impactos de género, anteriores y posteriores de los proyectos sostenibles.

³⁰ Olga Nirenberg, argentina, doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, es consultora externa de *The United Nations Children's Fund* (UNICEF) y organización Panamericana de Salud/Organización Mundial de Salud (OPS/OMS), conduce la Organización No Governamental de Desarrollo (ONGD) Centro de Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL) y asesora otras ONGD. Realiza investigación y docencia en diversos postgrados de universidades nacionales argentinas. Publicó artículos y libros sobre temas de programación y evaluación social.

³¹ Artículo 103 de la Constitución y artículo 3 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento Administrativo común.

También se ha avanzado notablemente en la consolidación del Servicio de Igualdad y el equipo de trabajo con la Agenda Local 21. También se ha continuado capacitando al equipo responsable del mismo mediante el asesoramiento y la formación continua y específica.

En cuanto a la figura de la Técnica, y en consonancia con uno de los objetivos estratégicos del propio Plan de Igualdad, ha sido la responsable de liderar este proceso de transversalización a nivel técnico, en coordinación con otros Servicios municipales, y especialmente con la Agenda Local 21, siendo sus responsables a nivel político la propia Comisión de Igualdad, la Concejala del Área y el Alcalde de la localidad.

Otra intención clara, que se tenía y que se ha conseguido, era extender esta buena práctica a otras entidades locales de Navarra y en especial a la Comarca de Pamplona, estableciendo redes que fortalecieran y ampliaran el campo de actuación de este proyecto.

En cuanto a las principales dificultades con las que se encuentra el Servicio de Igualdad para realizar su trabajo se puede destacar la corrección política que, en ocasiones, relega la igualdad a los discursos, mientras que no se ponen a su disposición los recursos necesarios para hacerla una realidad en la vida de las personas.

También resultan determinantes las resistencias externas de la ciudadanía, entidades y colectivos e internas del propio Ayuntamiento, y de las propias de la AIO, todo ello debido a la sociedad androcéntrica y patriarcal en la que todavía vivimos y que nos condiciona, en mayor o menor grado, a todas las personas. Esta sociedad mantiene y potencia el espejismo o el también llamado velo de la igualdad, que dificulta enormemente el trabajo del Servicio de Igualdad porque tiene que dedicar muchos recursos y energías para desmontar cotidianamente este mito.

Y, por último, la falta de reconocimiento profesional de las AIO ya que, además de no estar todavía reglamentada la profesión, es una temática donde todo el mundo parece tener criterio experto, algo que no ocurre en otros temas como salud, economía o urbanismo.

Sin embargo, hay que resaltar que, a pesar de todos esos obstáculos, después de estos tres años de trabajo del Servicio de Igualdad se ha mantenido el compromiso de sostenibilidad que integra la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y de no dar por alcanzado el objetivo de desarrollo sostenible mientras exista violencia hacia las mujeres y falta de corresponsabilidad en el ámbito público y privado.

■ Áreas, Servicios, Organizaciones y Entidades que han colaborado con el Servicio de Igualdad durante 2009-2011

Todo este trabajo realizado por el Servicio de Igualdad, y que se recoge en este documento, no hubiera sido posible sin la colaboración de otras Áreas y Servicios Municipales, Organizaciones y Entidades que, de diferentes formas y medidas, han apoyado su labor desde su inicio hasta ahora (ANEXO 11). Más si tenemos en cuenta que el pilar de todo este proyecto ha sido la transversalización o *mainstreaming* de género, lo que requiere aún una coordinación y relación más estrechas.

A nivel político, desde el Ayuntamiento, ha sido determinante el apoyo recibido desde Alcaldía, que ha apostado en todo momento por el Servicio de Igualdad, tanto internamente en relación a las otras áreas municipales como externamente, ante el resto de entidades públicas y privadas locales y forales. Sin él hubiera resultado imposible trabajar la transversalidad con los resultados que se han logrado. Si que hay que señalar que la Técnica de Igualdad ha estado permanentemente en contacto con el Alcalde para informarle de todos los pasos importantes que eran necesarios para

desarrollar el proyecto, ofreciéndole siempre argumentos y elementos técnicos de peso y contrastados que él podía defender políticamente cuando era necesario.

También han resultado muy importantes las Comisiones de Igualdad y de Sostenibilidad dadas las peculiaridades que ha tenido y tiene el Servicio de Igualdad de Ansoáin. En ellas se encuentran representados todos los grupos políticos del Ayuntamiento que han apoyado, por unanimidad, todas las propuestas que se diseñaron y se les presentaron desde el Servicio de Igualdad. En los años que lleva en marcha el Servicio nunca se ha encontrado en medio de ninguna disputa política, y ha existido un consenso en esta materia entre todos los partidos políticos que tienen representación en el Pleno Municipal.

En cuanto a nivel externo, existen una serie de Entidades que han resultado determinantes para la consolidación del Servicio de Igualdad por su apoyo y coordinación constante, tal y como se ha podido constatar en el relato de este trabajo. Es el caso, en primer lugar, del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAIIF) que, además del aporte económico que se recoge en el apartado siguiente, ha participado desde su más alto nivel, su directora, en cuantas ocasiones se le ha requerido para estar presente en las distintas jornadas organizadas en Ansoáin.

También es muy importante el apoyo recibido por el Departamento de Medio Ambiente Urbano de Gobierno de Navarra y su Red Nels, materializado en el premio de Buenas Prácticas recibido en 2010, más si se tiene en cuenta, como ya se ha señalado anteriormente, de los escasos referentes en esta temática a su alrededor. Gracias a su mediación el Comité Habitat Español ha presentado el proyecto de Buenas Prácticas al concurso internacional de Dubai de 2012.

Otra Entidad significativa en esta colaboración ha sido la Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC) que ha apoyado directamente una campaña liderada por los Ayuntamientos de Ansóain-Berriozar-Burlada de "Ayuntamientos contra la violencia de Género"³² cuya última edición de 2011 aglutinó a 26 Entidades Municipales Navarras. Además, ha divulgado la buena práctica de sostenibilidad con género de Ansoáin en su revista "Concejo".

A nivel técnico interno resulta fundamental el equipo de trabajo permanente que se creó primero entre el Servicio de Igualdad y la AL21, después se sumó la Agente de Empleo y Desarrollo Local y puntualmente, según el tipo de actuación realizada, se incorporaron el resto de áreas municipales como son: Mancomunidad de Servicios Sociales de Base, Secretaría, Intervención, Servicio de Cultura y Deportes, Policía Local, Servicios Administrativos, Mantenimiento, Jardinería, Urbanismo, Escuela Infantil y la Casa de la Juventud.

Externamente la AIO se ha coordinado con otros Servicios de Igualdad Municipales intercambiando información y colaborando en la realización de campañas conjuntas de sensibilización. Además, sus Técnicas de Igualdad han acudido a las distintas jornadas de formación organizadas desde Ansoáin.

Además, ha contado con el apoyo del Centro de Recursos Medioambientales de Navarra (CRANA), que le ofrece asistencia técnica en cuestiones medioambientales y, a su vez, difunde la experiencia de Ansoáin en los distintos Foros donde participa.

En cuanto a las colaboraciones de organizaciones sociales, de salud, educativas y culturales de Ansoáin las ha habido muy distintas, como se puede comprobar en esta relación:

³² <http://www.noticiasdenavarra.com/2011/11/24/sociedad/navarra/marchas-simultaneas-de-26-ayuntamientos-contra-la-violencia-de-genero>

- Asociación de Mujeres Dinámica de Ansoáin,
- CÁRITAS de Ansoáin,
- Asoc. Jubilados/as EZKABA,
- GAZTE ASAMBLADA (Jóvenes de Ansoáin),
- Centro de Salud,
- Centro de Salud Mental,
- Centro Escolar Ezkaba,
- APYMA EZKABA,
- Sociedades culturales-gastronómicas: Arrikulunka, Saraspea, Tximparta y BikupeTxoznas.
- Empresas: SEDENA, PAUMA, ODOS.
- Comerciantes de Ansoain.

Todas ellas, menos las y los comerciantes que sólo han estado en la campaña de Fiestas Sostenibles, han participado de alguna manera u otra en todas las actuaciones propuestas por el Servicio de Igualdad (Plan, Protocolo, Fiestas, Pacto, etc.).

A nivel externo, el Servicio de Igualdad ha tenido una colaboración estrecha con las REAS, que es la Red de economía alternativa y solidaria, y más puntual con la Universidad del País Vasco y la Universidad Pública de Navarra.

■ Presupuestos y fuentes de financiación

Como ya se ha señalado anteriormente en este trabajo los presupuestos y la financiación tanto de las actuaciones del Servicio de Igualdad como del salario para la Técnica de Igualdad (AIO) han sido asumidas directamente por el propio Ayuntamiento y por el Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAIF), vía subvenciones, tal y como se recoge en la siguiente tabla:

Años	2008		2009		2010		2011	
	Ayto.	INAIF	Ayto.	INAIF	Ayto.	INAIF	Ayto.	INAIF
Cantidad para la AIO	3.027 €	9.082 €	8.262 €	22.232 €	9.892 €	20.602 €	12.488 €	16.972 €
Financiación proyectos	3.000 €		11.000 €	8.000 €	12.300 €	8.100 €	13.200 €	7.200 €
Total por entidad	6.027 €	9.082 €	19.262 €	30.232 €	22.192 €	28.702 €	25.688 €	24.172 €
Totales	15.109 €		49.494 €		50.834 €		49.860 €	

La subvención anual para la AIO por parte del INAIF abarca, el Primer y segundo año de contratación, el 75 por ciento. En el Tercer, cuarto, quinto y sexto año de contratación, el 60 por ciento de la contratación.

En cuanto a la subvención para proyectos de igualdad en Entidades Locales, al disponer de subvención para la Técnica de Igualdad, no puede superar los 9.000 €.

Este año 2012, tan complicado en todos los sentidos, han sido garantizadas las dos fuentes de financiación por parte de la nueva directora del INAIF, en una reunión que tuvo lugar en enero de 2012 y en la que estaban convocadas todas las AIO municipales de Navarra. No obstante, la incertidumbre está presente debido a los recortes de la crisis, aumentando así aun más la precariedad de estos puestos laborales.

Este es un factor que tiene dos lecturas, una positiva ya que las subvenciones del gobierno autonómico a las entidades locales para que pongan en marcha recursos y servicios suponen, sin duda, un impulso inicial importante para la implementación de

servicios de igualdad municipales. Sin embargo este hecho, a su vez, supone mantener la precariedad de los mismos ya que en tiempos de dificultades económicas son servicios entendidos por los ayuntamientos como prescindibles, “un lujo” que no pueden asumir. Por un lado, la decisión que se tomo en su día para desarrollarlos estuvo influenciada por esa financiación externa que ya no va a darse y, por otro, al ser servicios que dan beneficios muy difíciles de medir, especialmente a corto plazo, sus actuaciones no tienen la misma rentabilidad política que otras.

Además, Servicios como el de Igualdad no dejan de ser vistos por algunas personas³³ que trabajan en el propio Ayuntamiento como partes laterales, apéndices que se pueden amputar, sin que por ello se resienta especialmente la actividad cotidiana de la Organización. En definitiva, como en otros espacios de las administraciones públicas, lo urgente no deja ver lo importante, y más en la actual coyuntura económica.

Sin embargo, a nivel municipal, lo positivo es que el contrato de la AIO en el Ayuntamiento de Ansoain no está sujeto a subvenciones, como en otras localidades, por lo que en caso de que estén finalicen no tienen porque desencadenar la desaparición del puesto que quedaría en manos de una decisión estrictamente local. Además, el Servicio de Igualdad fue recogido en la normativa municipal y su consolidación ha sido verbalizada públicamente en repetidas ocasiones desde Alcaldía. También, el Comité de Personal va a proponer que se integre en la plantilla orgánica en la próxima negociación colectiva de este 2012.

Lo que si pelagra, en mayor medida, es el presupuesto del área para el desarrollo de las actuaciones del Servicio que, si bien se ha mantenido para 2012 por la apuesta personal de la Concejala y la Comisión de Igualdad, es muy posible que se pretenda recortar en ejercicios posteriores como en el resto de las áreas, por lo menos hasta que dure la actual crisis económica.

³³ Son personas resistentes al cambio hacia un modelo social igualitario. Se encuentran tanto en el nivel político como en el técnico.

2. DESARROLLO DE ROLES Y FUNCIONES DE LA AGENTE DE IGUALDAD EN EL SERVICIO DE IGUALDAD DE ANSOÁIN

En este apartado vamos a recoger la experiencia de la Agente de Igualdad de Oportunidades que ha sido responsable del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain desde sus inicios en agosto de 2008 hasta la fecha de desarrollo de este trabajo, en 2012 (ANEXO 14). Pero antes de entrar directamente en las funciones y actuaciones que ha realizado a lo largo de esos años en este municipio, y los logros obtenidos con su actividad profesional, resulta necesario señalar brevemente la definición general de la figura de AIO, su finalidad y sus orígenes tanto fuera como dentro del Estado Español.

La figura de Agente de Igualdad de Oportunidades se define como la/el profesional que diseña, dirige, coordina, dinamiza, implementa, gestiona y evalúa planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y al género en diferentes áreas y escenarios profesionales.

El principal objetivo de las AIOs es acabar con la brecha de género que impide a las mujeres desarrollar sus vidas en términos de igualdad con respecto a los varones. Para ello, tienen que ser capaces de analizar e investigar la realidad en relación a la igualdad de género, así como diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos, acciones, campañas, normas y pautas. En el ámbito de las administraciones públicas en España se les exige disponer de una Diplomatura o Licenciatura Universitaria, además de formación específica en materia de igualdad de oportunidades para desempeñar esta labor.

En cuanto a su origen profesional, en Europa esta profesión aparece en Bélgica 1977 y está presente, desde entonces, en Dinamarca, Francia e Italia. También en EEUU, donde su actuación se orienta a las mujeres y a las minorías étnicas. En España el origen de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades es de 1.987

En Navarra aparece la primera AIO en el año 1991, en el Ayuntamiento de Berriozar³⁴. Desde el año 2007 el Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAIIF) se planteó el impulso, promoción y sostenibilidad de la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades. Para ello contó con un programa para apoyar la contratación de agentes de igualdad en el ámbito local, siendo en estos momentos 18 las agentes de igualdad contratadas en ayuntamientos, dos en mancomunidades y una en un Consorcio de Desarrollo.

Además de las subvenciones para la contratación de las técnicas, este organismo de igualdad realiza un programa de formación y apoyo a la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades en organismos públicos: formación presencial en Género e igualdad de Oportunidades; aplicación en la intervención en la Administración Pública; empoderamiento grupal³⁵ y Coaching profesional individualizado³⁶ y asesoramiento personalizado.

■ **Funciones de la AIO en el Servicio de Igualdad de Ansoáin**

³⁴ Población entonces de 3.000 habitantes situada a 5 km de la capital, Pamplona.

³⁵ Esta formación tiene como objetivo promover el empoderamiento de las Agentes de Igualdad de Navarra como vía para la consolidación de esta figura profesional y el afianzamiento en su ámbito de intervención. Es sumamente necesaria ya que las AIOs desarrollan su actividad profesional en una sociedad patriarcal que impide, en ocasiones, y activa resistencias para el reconocimiento de la profesión tanto en el ámbito político como social. Además, estas personas están condicionadas ellas mismas, a su vez, por los estereotipos de género como integrantes de esa sociedad.

³⁶ Puede consultarse el programa de coaching profesional en la Web del INAIIF: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/11A1D118-E9B3-4215-BA8F-80D306B012CF/163040/Programacoaching1.pdf>

Las funciones realizadas por la Agente de Igualdad en el Servicio de igualdad de Ansoain han estado determinadas, desde un principio, por la definición de las competencias profesionales que el propio Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAIF) señala en su Web³⁷, ya que desde el primer momento a contado con una subvención de este organismo para su contratación. Estas funciones generales son:

- Elaborar, implementar y evaluar **Planes de Igualdad de Oportunidades**.
- Diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la **perspectiva de género** en las diversas áreas de intervención o secciones de las entidades.
- Definir **acciones positivas**, así como asesorar y cooperar para su desarrollo e implementación.
- Diseñar y gestionar **Programas de sensibilización, información y formación** en materia de Igualdad de género para diferentes públicos.
- Apoyar e impulsar la participación social y política de las **asociaciones de mujeres**.
- Intermediar entre la **Administración Local**, los colectivos de mujeres y demás agentes sociales para el desarrollo de las acciones recogidas en el I Plan de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.
- Coordinar y facilitar la participación de las entidades locales, públicas y privadas, en **Programas de ámbito supramunicipal y europeo**.

Atendiendo a estas directrices la AIO³⁸ del Ayuntamiento de Ansoain fue la encargada de diseñar, implementar y gestionar el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento desde su inicio, en agosto de 2008, hasta la actualidad en 2012. También, **diseño y elaboró**, como promotora, **el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Ansoain (2010-2014)**, durante el año 2009, que fue aprobado por unanimidad del Pleno municipal en enero del 2010.

Cada año, la Técnica de Igualdad ha diseñado un **programa de actuación con prioridades para implementar el Plan de Igualdad municipal, los gestiona y evalúa**, realizando una memoria para conocer los logros, las dificultades y las propuestas de mejora de cara al siguiente año. Hasta ahora se han ejecutado y evaluado dos programas anuales, (2010 / 2011), y en la actualidad se está desarrollando el de 2012.

Una de las tareas más importantes de la AIO en estos años ha sido la de **asesorar y coordinar a las distintas áreas de intervención municipales, agentes sociales y organismos en materia de igualdad**, para materializar la estrategia de Mainstreaming de género asumida por el Ayuntamiento de Ansoain.

Además, desde el año 2009 este servicio ha puesto en marcha y participado, junto con la AL21, en un **equipo de trabajo** municipal responsable de diseñar técnicamente los programas en materia de sostenibilidad. Este equipo ha fortalecido el protagonismo del Servicio de Igualdad dentro de la administración municipal.

El Servicio de Igualdad ha realizado el diseño del proyecto que ha obtenido el primer **Premio de Buenas Prácticas de Gobierno de Navarra en Desarrollo Sostenible**, conseguido por el Ayuntamiento en 2010. Este proyecto ha sido seleccionado para participar en los premios de desarrollo Sostenible de Naciones Unidas 2012, que se celebran en Dubai.

También ha participado activamente en la evaluación del I Plan de Acción Local (PAL) 2008-2010 y en la elaboración del II PAL, 2012-2014, que cuenta con **15 proyectos del**

³⁷http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Politic+de+igualdad/Entidades/Tecnicas+de+igualdad.htm

³⁸ También llamada, indistintamente, Técnica de Igualdad.

Plan de Actuación Local, donde la Técnica del Servicio de Igualdad ha introducido la perspectiva de género:

- Contratación Pública Sostenible, donde la igualdad cuenta con puntuación en los criterios de adjudicación. Está siempre presente como Criterios de Igualdad, Criterios de Inclusión con la contratación y, además, según el Servicio a contratar, también puntuaría la igualdad en el Plan de Trabajo.
- Jardinería, donde se ha favorecido y conseguido la paridad en la contratación de mujeres desde el año 2009, y se ha utilizado un uso no sexista de imágenes y lenguaje en todo lo relacionado a la comunicación de sus actividades³⁹.
- Proyecto Educativo de sostenibilidad, con el asesoramiento y apoyo al Centro Escolar en coeducación. El Servicio de Igualdad ha colaborado con el Centro Escolar programando actividades específicas para que las campañas del 8 de marzo y del 25 de noviembre estén presentes en la programación escolar, apoyando al profesorado con materiales y asistencia externa para que pudieran trabajar en el aula con el alumnado.
- Consejo de Participación Ciudadana, un espacio de consulta con presencia de los distintos grupos políticos, las asociaciones, los colectivos y el personal técnico municipal.
- Campañas de Sensibilización / Conmemoraciones, como el día de la sostenibilidad, la semana de residuos.
- Recuperación de Caminos Tradicionales del Monte Ezcaba, se ha incluido un impacto de género anterior y posterior, el uso no sexista en la difusión y señalizaciones, un grupo de consulta formado por mujeres, ha tenido en cuenta la accesibilidad y seguridad de los caminos, y las medidas de igualdad y conciliación de las empresas contratadas para su realización. Este proyecto se encuentra recogido como buenas prácticas por parte de Gobierno de Navarra en el catálogo de la Red Nels⁴⁰.
- Custodia de Territorios⁴¹, este proyecto ha recogido la visibilización de las mujeres y sus necesidades en los distintos usos y disfrutes de los terrenos ubicados tanto en el monte Ezcaba/San Cristobal, como en el casco urbano.
- Ciudad del Comercio Justo, se ha encargado de visibilizar la igualdad de oportunidades en el proceso y en la difusión.
- Banca Ética, se ha ocupado de visibilizar a las mujeres, sus dificultades, sus necesidades y sus proyectos.

³⁹ En el año 2009 se retiraron todas imágenes sexistas de carteles y calendarios presentes en las instalaciones de la nave de Mantenimiento y Jardinería, explicando personalmente a la plantilla la legislación vigente en esta materia ya que al ser un espacio de administración pública está sujeto a la Ley de Igualdad de 2007.

⁴⁰ Red de las Agendas Locales 21 gestionada por Gobierno de Navarra.

⁴¹ La custodia del territorio es un conjunto de estrategias e instrumentos que pretenden implicar a los propietarios y usuarios del territorio en la conservación y el buen uso de los valores y los recursos naturales, culturales y paisajísticos. Para conseguirlo, promueve acuerdos y mecanismos de colaboración continua entre propietarios, entidades de custodia y otros agentes públicos y privados (Basora Roca, X. y Sabaté i Rotés, X. 2006).

- Subvenciones y Concursos municipales, ha introducido en las bases la perspectiva de género, desde un uso no sexista del lenguaje, las temáticas que se plantean, la composición de las organizaciones que participan, etc.
- Bolsa de empleo, ha visibilizado la feminización de la bolsa de empleo de Ansoáin, los obstáculos y las necesidades de las mujeres, priorizado situaciones para el acceso al empleo como son las víctimas de la violencia de género, las mujeres a cargo de familias monoparentales, las mujeres inmigrantes, las mujeres con diversidad funcional, etc.⁴²
- Ha fomentado el Transporte Alternativo, está encargada de que se tenga en cuenta el protagonismo de las mujeres a la hora de la planificación de la movilidad urbana, sus necesidades y aportaciones.
- Eficiencia Energética, ha visibilizado el protagonismo de las mujeres como gestoras de los hogares y consumidoras.
- Patrimonio Cultural Local, ha recuperado a las mujeres, y sus aportaciones, en la historia de Ansoáin.
- Fiestas Sostenibles, que se desarrolla más adelante.

Por otro lado, la técnica del Servicio de Igualdad formula, solicita y difunde las **ayudas y subvenciones** obtenidas de las distintas administraciones para la realización de programas de género, tanto a las áreas municipales como a otras entidades públicas y privadas, como las asociaciones y los colectivos de la localidad. Además, les informa y asesora en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de 2007.

En concreto, ha asesorado a la plantilla municipal, en especial al área administrativa, a Secretaría, a Cultura y a Juventud, en la dotación de herramientas⁴³ para un **uso de un lenguaje e imágenes no sexistas**, tanto en los proyectos como en los documentos, publicaciones y difusión municipal.

Esta profesional ha definido las **Acciones Positivas**, otra de las líneas estratégicas del Servicio, así como asesora y coopera para su desarrollo e implementación en el Ayuntamiento cuando tienen que ser aplicadas por otras áreas y servicios municipales. Un ejemplo de todo ello es el asesoramiento a Jardinería para introducir criterios de igualdad en la selección del personal de las Campos de Trabajo⁴⁴ anuales. Se ha conseguido reservar por lo menos una plaza de tres para que sea ocupada por una mujer en un sector fuertemente masculinizado⁴⁵.

En cuanto al diseño y gestión de los programas de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad de género para diferentes públicos, a la AIO ha sido la máxima responsable de las **campañas para conmemorar el 8 de marzo, día internacional de las mujeres y el 25, día internacional contra la violencia hacia las mujeres**. Todo ello enmarcado dentro del desarrollo sostenible de la localidad, respetando a las personas y al entorno⁴⁶.

⁴² Algunas de estas discriminaciones se combinan entre si dando lugar a lo que llamamos dobles, triples o múltiples discriminaciones.

⁴³ Además de un asesoramiento directo y puntual según las necesidades se ha favorecido la instalación y el uso en los ordenadores de las distintas áreas municipales el programa informático gratuito "Nombra en Red", del Instituto de la Mujer, que señala y ofrece alternativas al uso sexista del lenguaje.

⁴⁴ Los Campos de trabajo son plazas de trabajo temporales que ofertan las entidades locales para trabajos puntuales como en verano el servicio de jardinería.

⁴⁵ En 2011, de tres plazas dos fueron ocupadas por mujeres.

⁴⁶ En el 8 de marzo de 2012 la AIO diseñó la programación incluyendo un espectáculo de poesía femenina con debate abierto a toda la población, que contaba con la colaboración de la Asociación de Mujeres Dinámica de Ansoáin; una obra de teatro "Vidas Cruzadas" con Cultura; una jornada popular de sostenibilidad donde estuvo

Desde el año 2011 **se ha coordinado con el área de cultura del Ayuntamiento** para incluir en la programación cultural municipal, de manera transversal, un espectáculo teatral que tenga que ver con la temática de igualdad. También, en 2012, **se ha coordinado con la Casa de la Juventud**, que organizó un concurso de fotografía cuya temática ha sido la igualdad de oportunidades.

Resulta necesario mencionar específicamente la campaña de **"Fiestas Sostenibles"** donde la AIO ha integrado la campaña de "Igualdad en Fiestas"⁴⁷ del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia, y ha realizado un impacto de género anterior y posterior que puede consultarse en el anexo 13 de este trabajo.

En cuanto al **I Protocolo de Actuación Local contra la violencia hacia las mujeres en Ansoain**⁴⁸, el papel de la AIO ha sido diseñarlo e impulsar su elaboración. Una vez realizado y aprobado sus funciones⁴⁹ vienen claramente especificadas en el mismo:

1. Coordinación general de la Mesa de Coordinación Técnica del protocolo municipal contra la violencia contra las mujeres de Ansoain.
2. Apoyo a la Mesa de Coordinación Política.
3. Seguimiento integral a la atención a las víctimas mediante la coordinación de agentes primarios y secundarios de Ansoain.
4. Identificación de áreas de mejora en los procesos activos, y subsanación de las posibles carencias que presente el protocolo en su aplicación efectiva.
5. Desarrollo e implantación de medidas formativas para la correcta aplicación del protocolo.
6. Identificación de nuevos cambios demográficos, sociales, normativos e institucionales que afecten a la aplicación de medidas sobre la violencia contra las mujeres en Ansoain.
7. Seguimiento del Registro municipal: funcionamiento, estadísticas, etc.
8. Elaboración del informe anual del Protocolo.

Otra de las acciones incluidas en el Plan de Igualdad de Ansoain es el **Pacto Local por la Conciliación**⁵⁰, firmado a finales del 2011 entre el Ayuntamiento de Ansoain y otras 16 entidades locales⁵¹, tanto públicas como privadas, para trabajar por la corresponsabilidad en el cuidado como uno de los pilares básicos en el desarrollo

presente la igualdad y la dinamización de la población para acudir a la manifestación convocada a la ciudadanía en Pamplona.

⁴⁷ Campaña para potenciar la corresponsabilidad en las tareas y contra las agresiones sexuales en las fiestas patronales de las localidades navarras:
http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Politicad+de+igualdad/Entidades/yenfiestasq.htm

⁴⁸ Entidades firmantes: Ayuntamiento, Policía Local, Mancomunidad de Servicios Sociales, Centro de Salud, Centro de Salud Mental, Centro Escolar Ezcaba y el Servicio de Igualdad.

⁴⁹ Principalmente la coordinación general de la Mesa de Coordinación Técnica, el apoyo a la Mesa de Coordinación Política, el seguimiento integral a la atención a las víctimas, la identificación de áreas de mejora, el desarrollo e implantación de medidas formativas y la elaboración del informe anual del Protocolo.

⁵⁰ Este programa del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia es ofertado a las entidades locales de Navarra para poder trabajar la corresponsabilidad en el cuidado en sus poblaciones.
http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Politicad+de+igualdad/Entidades/Pactoslocales.htm

⁵¹ Entidades firmantes del Pacto por la Conciliación en Ansoain: INAIF, Ayuntamiento, Mancomunidad de Servicios Sociales, Centro de Salud, Centro Escolar Ezcaba, Asociación de Mujeres Dinámica de Ansoain, Cáritas Ansoain, Asociación de Esclerosis Múltiple ADEMNA, APYMA, Asociación juvenil Gazte Asablada, Sociedad Arrikulunka, Sociedad Txinparta, Sociedad Bikupe, Sociedad Saraspea, SEDENA, ODOS y PAUMA.

sostenible del municipio. Las funciones que realiza la AIO en el Pacto van, desde ser la secretaria del mismo con la redacción de las convocatorias de las reuniones y las actas de las mismas, el asesoramiento técnico en materia de igualdad a todas las Entidades que participan, así como la gestión e impulso de los grupos que se han creado para trabajar los distintos proyectos ejecutados por el Pacto.

Una labor muy importante de la AIO es el apoyo y el impulso de la **participación social y política de las asociaciones de mujeres y de las propias mujeres en la localidad**. A través de los distintos proyectos y campañas ya señaladas, el asesoramiento y la información, y las reuniones periódicas que mantiene tanto con las juntas directivas como con grupos de trabajo concretos, la técnica ha ayudado a fortalecer el tejido asociativo de las mujeres de la localidad, tanto el propio como el mixto, apoyando el protagonismo de las mujeres en las distintas organizaciones. Este tejido asociativo, a su vez, apoya y propone actuaciones al Servicio de Igualdad, lo que ayuda a su fortalecimiento, tanto a nivel interno en el propio Ayuntamiento, como a nivel externo, entre la propia ciudadanía de Ansoáin.

Para finalizar, tal y como se ha podido comprobar, la Técnica de Igualdad **media y coordina el Servicio Municipal de Igualdad con la Administración Foral (Autonómica)**, en especial con el Instituto Navarro para la Igualdad y Familia, con el Departamento de Medioambiente y con la Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC).

Por ello, además de reuniones periódicas y contactos regulares con el INAIF, participa en su programa anual de formación continua para las Técnicas Municipales de Igualdad que desarrolla este organismo todos los años. También organiza y participa en Jornadas técnicas propias como han sido la de Sostenibilidad de junio de 2010 y la de presentación del Protocolo de Violencia de 2011.

También ha participado, en numerosas ocasiones, como representante del Ayuntamiento de Ansoáin, visibilizando su Servicio de Igualdad, en distintas Jornadas de Sostenibilidad organizadas por el Centro de Recursos Medioambientales de Navarra (CRANA), otros Ayuntamientos como el de Pamplona o la Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC).

Y colaboró en la guía "Ecofiestas en el Hogar. Cómo organizar fiestas en casa respetando el medio ambiente y sin complicarse la vida"⁵², del CRANA.

Tanto en 2011 como en este 2012 la AIO del Ayuntamiento participa en el Programa de Posgrado de la Universidad Pública de Navarra (UPNA), Experta/o en Género, para impartir al alumnado una sesión sobre la experiencia y las funciones que realiza como Técnica de Igualdad en un ámbito municipal.

⁵² http://www.crana.org/themed/crana/files/docs/192/030/ecofiestas_hogar_castellano.pdf

■ TABLA2.1 INTERVENCIONES DE LA AIO DESDE EL SERVICIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE ANSOAIN 2009-2012	
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ANSOÁIN (2010-2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y elaboración del I Plan • Diseño, gestión y evaluación de los proyectos anuales para la implementación del I Plan 2010-2011-2012 • Asesoramiento y coordinación de las distintas áreas de intervención municipales, agentes sociales y organismos en materia de igualdad. • Introducción de la perspectiva de género en los proyectos municipales: Contratación pública Sostenible, jardinería sostenible, proyecto coeducativo, recuperación de caminos tradicionales del Monte Ezcaba/San Cristobal, custodia de territorios, ciudad del comercio justo, Banca Ética, bolsa de empleo municipal, fomento del transporte alternativo, eficiencia energética y patrimonio cultural local. • Programación de actividades para las conmemoraciones del 8 de marzo, 25 de noviembre y Día de la sostenibilidad. • Diseño, gestión y evaluación del proyecto Fiestas Sostenibles de Ansoain • Difusión de las ayudas y subvenciones en materia de igualdad. • Difusión de la normativa en materia de igualdad. • Definición de Acciones Positivas en proyectos municipales.
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN LOCAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN ANSOAIN (2011)⁵³	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación general de la Mesa de Coordinación Técnica del protocolo municipal contra la violencia contra las mujeres de Ansoáin. Convocatorias de la misma, orden del día, recepción de sugerencias de mejora y asignación de responsabilidades al resto de agentes. • Apoyo a la Mesa de Coordinación Política. • Seguimiento integral a la atención a las víctimas mediante la coordinación de agentes primarios y secundarios de Ansoáin. • Identificación de áreas de mejora en los procesos activos, y subsanación de las posibles carencias que presente el protocolo en su aplicación efectiva. • Desarrollo e implantación de medidas formativas para la correcta aplicación del protocolo de forma general si bien cada área podrá promover las acciones que considere adecuadas en la materia, en coordinación con ésta. • Identificación de nuevos cambios demográficos, sociales, normativos e institucionales que afecten a la aplicación de medidas sobre la violencia contra las mujeres en Ansoáin. • Seguimiento del Registro municipal: funcionamiento, estadísticas, etc. • Elaboración del informe anual del Protocolo.
PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN DE ANSOAIN 2011-2015	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria. • Coordinación de los grupos de trabajo. • Diseño de actuaciones de difusión y de introducción de la perspectiva de género en la negociación colectiva del Ayuntamiento. • Asesoramiento técnico en materia de igualdad a todas las Entidades que participan.
II PLAN DE ACCIÓN LOCAL 2012-2014	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del I PAL 2008-2010 • Diseño y elaboración del II PAL 2012-2014 • Gestión del II PAL.

⁵³ Este Protocolo se renueva automáticamente cada año, por lo que no tiene expresamente una fecha de finalización a menos que lo decidan las partes implicadas tal y como se regula en el mismo acuerdo.

■ Valoración de la experiencia profesional como AIO en el Servicio de Igualdad de Ansoáin

Esta experiencia en el Servicio de Igualdad ha servido para afianzar la idea⁵⁴ de que las políticas públicas de igualdad en el ámbito local tienen que ser eficaces y eficientes, tal y como recoge el ordenamiento jurídico estatal⁵⁵. Resulta esencial tener una visión estratégica para avanzar en materia de igualdad y consolidar esos pasos, porque retroceder es también posible, y más en estos tiempos con la "escusa" de la crisis económica. También, como AIO, ha sido necesario conocer en profundidad la realidad política y social del municipio, de otras localidades del entorno y de la Comunidad Foral de Navarra.

En cuanto a la transversalidad, la AIO ha comprobado que esta herramienta tiene que ser un objetivo estratégico y no una finalidad, sin olvidar además las necesidades específicas de las mujeres, la mitad de la población y no un colectivo desfavorecido, y la importancia de la implicación de los hombres en el avance hacia la igualdad.

También se ha constatado que se ha podido trabajar la igualdad en el ámbito local, ya que existe un marco teórico feminista en evolución continua y un marco normativo internacional, europeo, estatal y autonómico que también puede tener su desarrollo en el ámbito municipal. También se ha podido conseguir un compromiso político y estructuras/herramientas de igualdad para diseñar, programar, ejecutar y evaluar acciones que nos ayuden a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En concreto, la labor del AIO de Ansoain ha contado con el apoyo de Alcaldía, además del apoyo de la Concejalía de Igualdad.

En cuanto a los obstáculos persistentes que se he encontrado a la hora de realizar este trabajo, en primer lugar hay que señalar a la sociedad androcéntrica y patriarcal en la que todavía nos encontramos, ya que por un lado impide el reconocimiento profesional de las AIOs con el que cuentan profesionales de otras disciplinas y, por otro lado, actúa en el interior de cada una con resistencias personales hacia nuevas maneras de trabajar y relacionarse entre las personas.

Las soluciones encontradas son complejas y variadas, como suele ser habitual en el ámbito social, con resultados a medio y largo plazo, nunca tan inmediatos como gustaría o se exige desde el nivel político, pero hay que señalar que para poder superar ambas cosas es necesario la formación continua en este campo así como tejer redes de apoyo entre las propias profesionales y con otras personas sensibilizadas en igualdad de oportunidades.

También hay que mencionar que una de las dificultades más importantes que se han presentado para el Servicio es la desconfianza en algunos casos o/ y la utilización en otros por parte de las personas que tienen el poder en las organizaciones, tanto públicas como privadas, para querer que su labor se limite estrictamente a lo políticamente correcto, sin que provoque profundos y grandes cambios, tan necesarios para alcanzar la igualdad efectiva que predicamos.

A esto hay que sumar el desconocimiento generalizado de la profesión de AIO, debido a varios factores entre los que se han podido constatar:

⁵⁴ Anexo 10 Memoria de Prácticas en el Servicio de Igualdad de Ansoain 2008-2012.

⁵⁵ Artículo 103 de la Constitución y artículo 3 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento Administrativo común.

- todavía no se ha logrado un consenso sobre cuáles deben ser sus funciones, competencias y rango profesional.
- no hay unanimidad en la denominación profesional, que varía de unas entidades a otras: Técnica de Igualdad, Especialista en Igualdad entre mujeres y hombres, Asesora de Igualdad, y un largo etcétera... que contribuyen notablemente a la invisibilización de las profesionales. Hay que señalar también una práctica cada vez más habitual entre las administraciones locales, al sacar plazas para Agentes de Igualdad, como es la de exigir que la Técnica, además de ser experta en igualdad, lo sea de inmigración, drogodependencias, intervención social, cooperación o cualquier otra especialidad de las ciencias sociales.
- la adscripción del área de Igualdad, bien a otras áreas, como Juventud y Deportes, Cooperación e Inmigración, etc., o bien formando parte del departamento de Bienestar Social, lo que supone mayores dificultades para visibilizar la labor del área. En el caso concreto de Ansoain comparte Comisión con Sanidad, Servicios Sociales, Educación y Diversidad.
- la adscripción a otras áreas también dificulta el trabajo por la transversalidad de género o mainstreaming, ya que resulta difícil que otras áreas tengan en cuenta cuando no se depende directamente de la dirección de la Entidad y ven que "cuelga" o es una subárea de los Servicios Sociales. Esto también contribuye a mantener un error muy generalizado, las mujeres vistas como "colectivo desfavorecido" y no como la mitad de la población; y la igualdad como "problema" de las mujeres, y no de la sociedad en su conjunto, mujeres y hombres.
- la contratación de agentes de igualdad ha crecido en Navarra en los últimos años, actualmente son 18 en el ámbito de la administración local, una en la Universidad Pública de Navarra y otra en el Consejo Navarro de la Juventud. Aunque la situación ha mejorado notablemente debido a la intervención del Instituto Navarro para la Igualdad y del programa que dedican específicamente a las AIOS⁵⁶, todavía en algunas de las acciones públicas para la contratación de Agentes de Igualdad se obvian cualquier requisito referido a la formación. Además, a esto hay que sumarle que muchos tribunales que deben valorar la idoneidad de las candidaturas carecen de conocimiento alguno en materia de igualdad. Otro tanto ocurre con algunos cursos de formación subvencionados por instituciones públicas, donde a las personas que los imparten no se les exige formación específica ni se controlan los contenidos.
- la precariedad laboral: eventualidad y pocas contrataciones. En las administraciones públicas están adscritas al grupo B, pero existen también en el C o inferiores de la Administración Pública, aduciendo razones presupuestarias y desvalorizando puestos, ignorando así las funciones de diseño, implementación, evaluación y coordinación interinstitucional inherentes al puesto.
- en ocasiones las Técnicas de Igualdad forman parte de áreas de igualdad con una dotación de presupuesto escasa o, en algunos casos, con una ausencia total de recursos económicos. Resulta preocupante especialmente la tendencia cada vez mayor a subcontratar este servicio con empresas privadas, con lo que ello implica en cuanto a la adquisición (en este caso pérdida) de derechos laborales.
- en el ámbito privado el panorama es aún más desolador, tanto en las organizaciones no gubernamentales como en las empresas, donde se recurre o bien al propio personal

⁵⁶

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Tecnicas+de+igualdad/Tecnicas+de+igualdad.htm

reciclado con apenas especialización o a la subcontratación de consultorías que sirven, en muchos casos, para cumplir la ley formalmente.

- otra reflexión importante es sobre una cuestión teórica, ¿se puede ser AIO y no ser feminista? Si se tiene en cuenta que el objetivo de esta figura profesional es acabar con la brecha de género que impide a las mujeres desarrollar sus vidas en términos de igualdad con respecto a los varones y alcanzar una igualdad efectiva entre sexos, bases fundamentales aportadas por el Feminismo a la Historia de la humanidad, resulta cuando menos muy complicado y un fracaso en la práctica profesional querer desempeñar esta labor alejada de este pensamiento y de la vivencia de ser una persona feminista.

Es impensable entender la salud sin profesionales de la medicina, la educación sin profesoras y profesores, etc., pero esta correlación todavía no se da cuando hablamos de igualdad de género.

En definitiva, la figura profesional de Agente de Igualdad viene fraguándose en las últimas décadas gracias al esfuerzo de los grupos feministas y de mujeres de todo el mundo, que han conseguido introducir el objetivo de la igualdad entre los sexos en la agenda política internacional. Estamos, todavía, ante el gran reto de su consolidación y de su impulso en todos los ámbitos. El Master Oficial de la Universidad de Valencia es un elemento muy importante en este camino hacia la consolidación y avancen en materia de igualdad en nuestra sociedad.

3. VIABILIDAD

■ Viabilidad política, económica, normativa, técnica y social

Tras el análisis del Servicio de Igualdad que se ha realizado en el primer apartado de este trabajo podemos afirmar que el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain es viable atendiendo a todos los ámbitos: político, técnico, económico y social. A nivel político ha contado con un compromiso de apoyo por parte de Alcaldía, así como por parte de la Concejalía de Igualdad y de la totalidad del Pleno Municipal, donde se integran todos los grupos políticos.

Además, el I Plan de Igualdad fue aprobado por unanimidad por dicho Pleno, dando muestras de ese consenso y compromiso político con la Igualdad de Oportunidades y con el Servicio de Igualdad, ya que en él se recoge en su Área de Mainstreaming la Acción M1.1.14.-Consolidación del Servicio de Igualdad de Oportunidades, con los recursos humanos y técnicos para su funcionamiento.

También ha contado con una partida presupuestaria propia del Ayuntamiento tanto para poder contratar a la Técnica de Igualdad responsable del mismo como para poder realizar proyectos que materialicen los objetivos y acciones que dicho Plan recoge. Por otro lado, también ha tenido el apoyo desde Gobierno de Navarra, mediante el Instituto Navarro para la Igualdad (INAIF), que le ha concedido todos los años, desde su creación, subvención tanto para el puesto de Técnica de Igualdad como para los proyectos anuales de implementación del Plan de Igualdad.

Todo ello garantiza la viabilidad de este Servicio, por lo menos en los años que esté vigente el Plan de Igualdad, ya que su duración de cuatro años, 2010-2014, está contemplada en el mismo, además de una evaluación final y la elaboración del II Plan. En principio estaríamos situándonos, por tanto, en el año 2017⁵⁷.

A nivel normativo, el Servicio de Igualdad se enmarcó dentro de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de 2007, ya que ha atendido todas las obligaciones y recomendaciones para las administraciones públicas que en ella se recogen. También ha tenido en cuenta el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010. En el ámbito local, el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Violencia se han convertido en normativa municipal de obligado cumplimiento para todas las áreas y servicios del Ayuntamiento. Y se han incluido, a su vez, en el II Plan de Acción Local (PAL), documento que recoge la estrategia de desarrollo sostenible del municipio de Ansoain hasta el año 2014, tal y como se recoge en el apartado Marco Normativo de este trabajo.

En cuanto a la viabilidad técnica, la persona que se contrató como Técnica del Servicio de Igualdad estaba formada en género y contaba con una experiencia de más de diez años en el ámbito municipal en este campo, lo que facilitó desarrollar una estrategia de Mainstreaming, indispensable para poder desarrollar las políticas de igualdad en el Ayuntamiento.

Además, ha contado con estructuras, ya que desde el año 2009 el Servicio de Igualdad ha formado parte de un equipo de trabajo permanente, junto con la Agenda Local 21 y la Agente de Empleo y Desarrollo Local. A dicho equipo se han ido sumando, puntualmente, otros servicios y áreas municipales según las necesidades de cada proyecto. Este equipo ha sido el responsable de desarrollar todos los programas de

⁵⁷ Siempre y cuando no haya una prórroga del Plan, como ha ocurrido en numerosas ocasiones en distintas localidades cercanas como son Berriozar o Burlada, cuyos planes siguen vigentes a pesar de que estaban previstos para finalizar en 2007.

sostenibilidad del municipio. En él el Servicio de Igualdad ha liderado la introducción de la perspectiva de género en todos los proyectos, y ha diseñado también la formación en igualdad que han recibido todas las personas que lo han ido integrando desde su constitución.

En cuanto a los instrumentos para trabajar la igualdad, el Servicio de Igualdad Municipal de Ansoáin ha sido el máximo responsable de la implementación del Plan de Igualdad, del Protocolo Local de Actuación contra la violencia hacia las mujeres en Ansoáin, el Pacto Local por la Conciliación y las Colonias Urbanas Sostenibles.

Tal y como se señala en el apartado de Sistematización ha incorporado, de manera transversal, la igualdad de oportunidades en quince proyectos municipales que son: Contratación Pública Sostenible, Jardinería, Proyecto Educativo de sostenibilidad, Consejo de Participación Ciudadana, Campañas de Sensibilización / Conmemoraciones, Recuperación de Caminos Tradicionales del Monte Ezcaba, Custodia de Territorios, Ciudad del Comercio Justo, Banca Ética, Subvenciones y Concursos municipales, Bolsa de empleo, Fomento de Transporte Alternativo, Eficiencia Energética, Patrimonio Cultural Local y Fiestas Sostenibles.

También hay que resaltar que el Servicio de Igualdad de Ansoain ha estado coordinado con el resto de los Servicios de Igualdad de la Comunidad Foral de Navarra, y ha realizado dos campañas anuales conjuntas: la del 8 de marzo Día Internacional de las mujeres y la del 25 de noviembre Día Mundial contra la violencia hacia las mujeres.

Además, es de destacar que ha puesto en común tanto con el INAIF como con dichos Servicios y otras Entidades sus buenas prácticas como el Plan, el Protocolo, el Pacto, las Fiestas Patronales Sostenibles, etc., recibiendo en el año 2010, junto con el resto del equipo técnico, el premio de Buenas Prácticas en Desarrollo Sostenible que concede cada dos años Gobierno de Navarra por todo este trabajo transversal que incluye la perspectiva de género:

http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Desarrollo+Rural+y+Medio+Ambiente/Organigrama/Estructura+Organica/Medio+Ambiente/Acciones/Medio+Ambiente+Urbano/6catalogo+buenas+practicass.htm

En relación a la viabilidad social, el Servicio de Igualdad, muy demandado por las asociaciones y colectivos del pueblo cuando no existía, ha contado con un importante apoyo por parte de la población gracias a las distintas campañas de sensibilización que se han puesto en marcha desde su creación. Siempre se ha tenido en cuenta la participación e ha implicado a las asociaciones de mujeres, otros colectivos y otros servicios municipales (el Centro de Salud, la Mancomunidad de Servicios Sociales o la Casa de la Juventud), tanto en el diseño y ejecución de estas campañas como en la elaboración del mismo Plan de Igualdad, el Protocolo o el Pacto de Conciliación. Esto hace que los hayan percibido como propios y no como algo sólo del propio Ayuntamiento.

Además, para el futuro cabe destacar que próximamente está previsto desarrollar un Consejo de Sostenibilidad, donde participarán los distintos grupos políticos, las áreas municipales así como las asociaciones y colectivos de Ansoáin. En este organismo participativo es donde se presentaran las distintas propuestas de trabajo del Servicio de Igualdad.

■ Innovación y transferibilidad potencial

Además de la viabilidad de este Servicio de Igualdad es necesario resaltar su carácter innovador que se encuentra tanto en el marco teórico que lo sustenta, como en su compromiso político y en las herramientas que ofrece para la capacitación de los

diferentes agentes implicados. Los conceptos que lo han definido son: **integral, transversal, global y transferible.**

Y esa innovación se produce, en primer lugar, a nivel teórico, ya que a pesar de la falta de referentes cercanos para trabajar de manera real la igualdad de oportunidades dentro de la sostenibilidad, ha sabido contar con el marco jurídico internacional y europeo que si que la integra en sus distintas normativas. También, ha contado con distintos documentos tanto de organizaciones públicas como de ONGs que han constatado la necesidad de integrar, de manera transversal, el género en todos los programas medioambientales y de desarrollo humano.

Por otro lado, tampoco resulta habitual que estas políticas públicas de igualdad estén lideradas desde Alcaldía, como ha sido en el caso del Ayuntamiento de Ansoain, a pesar de ser un requisito imprescindible para trabajar la transversalidad.

Además, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ansoain ha sido pionero en Navarra al convertirse en normativa municipal. Lo mismo ocurre con su Protocolo de Actuación Local contra la violencia hacia las mujeres en Ansoain, que a su vez ha sido el primero desarrollado en el ámbito municipal en Navarra.

También este proyecto es innovador por haber integrado en el Plan de Acción Local (PAL) el propio Plan, el Protocolo, el Pacto de Conciliación y las Colonias Urbanas como herramientas necesarias para el desarrollo sostenible en la localidad.

A nivel técnico, ha contado desde sus inicios con un equipo de trabajo capacitado en igualdad que ha impulsado la sostenibilidad con perspectiva de género, apoyando de esta manera la labor del Servicio de Igualdad.

En cuanto al **carácter integral** del proyecto, ha trabajado criterios medioambientales, sociales (diversidad cultural y funcional, integración social, participación) y económicos de desarrollo sostenible, atendiendo así de manera global a los compromisos de Aalborg+10. También ha integrado en las actuaciones del proyecto medidas medioambientales como el reciclaje en papel, los puntos verdes de residuos, el ahorro energético, los productos ecológicos, uso de nuevas tecnologías...

A su vez, ha integrado 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.

Su **carácter transversal** lo ha conseguido al integrar sistemáticamente la igualdad de oportunidades en todos los procesos y estructuras implicadas en el desarrollo sostenible, en las formas de *ver* y *hacer*, en las culturas y organizaciones que participan en su implementación, desde las etapas iniciales del proceso de toma de decisiones a las etapas de implementación y evaluación. Ha extendido una nueva mirada para transformar la realidad que rodea las personas. Además, ha implicado a otros Servicios Municipales como el Servicio de Empleo, los Servicios Sociales de Base, el Centro de Salud, la Casa de la Juventud, el Centro Escolar de la localidad... Su propia condición transversal ha logrado que esté presente en todas las áreas municipales.

Además de que ha recogido la normativa existente a nivel internacional, europeo, nacional, foral y local en materia de igualdad ha contado con un **carácter global**, porque ha aunado la participación del Ayuntamiento, a nivel político y técnico, Entidades públicas y privadas del municipio y la ciudadanía, a través de diferentes actuaciones como la presentación del propio proyecto, los grupos de reflexión sobre el Plan de Igualdad, la difusión de las distintas actuaciones, la puesta en marcha del Protocolo de Violencia y el Pacto de Conciliación,...

A nivel externo ha necesitado la coordinación y colaboración del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia, INAIF, el Centro de Recursos Ambientales de Navarra CRANA, la Universidad Pública de Navarra UPNA, la Mancomunidad de Servicios Sociales de Ansoáin, Berriozar, Berritoplano, Iza, Artica y Juslapeña y con la Mancomunidad de la Comarca Pamplona.

En cuanto al tejido social, ha contado con el apoyo de la Asociación de Mujeres Dinámica de la localidad, las Asociaciones Culturales Arrikulunka, Bikupe, Saraspea, Txinparta, Cáritas de Ansoáin, la Asociación de Esclerosis Múltiple de Navarra, la Apyma y la Gazte Asamblada.

Tras su sistematización y evaluación se ha convertido, por todo ello, en una **Buena Práctica en materia de Igualdad de Oportunidades y Sostenibilidad**, y así ha sido trasladada tanto al Instituto Navarro para la Igualdad como al resto de Entidades Locales de Navarra, tal y como se ha recogido en varios apartados de este trabajo.

4. SÍNTESIS

Con este trabajo fin de master se ha realizado un proceso de recopilación, sistematización y reflexión sobre la experiencia del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain integrado en sus políticas públicas de sostenibilidad (2008-2012) para, por un lado, contar con esta buena práctica descrita a nivel interno, en el propio Ayuntamiento de Ansoain, como ejemplo de transversalidad para otras áreas municipales. Y, por otro lado, a nivel externo, como modelo para otras entidades, tanto públicas como privadas.

Es necesario tener en cuenta que en la Comunidad Foral de Navarra existen 25 entidades municipales y mancomunidades que cuentan con un Servicio de igualdad y, sin embargo, sólo en Ansoain se ha integrado en la práctica la perspectiva de género en todas sus políticas públicas de sostenibilidad y en todas sus áreas municipales de manera transversal.

Y por ello, ha resultado apropiado describir esta experiencia desde el conocimiento de una realidad institucional, poblacional, cultural, económica y social concreta que ha contado con un marco teórico desarrollado e implementado en una realidad, así se ha podido reflexionar y realizar un ejercicio de aprendizaje de los retos que se plantean desde la práctica cotidiana.

■ Lecciones aprendidas

Las lecciones que se han podido extraer de la experiencia del trabajo del Servicio de Igualdad en el Ayuntamiento de Ansoain, durante estos años, van a ser la base para el desarrollo y consolidación del mismo en el futuro. Estas lecciones son las que se señalan a continuación.

En primer lugar, ha resultado determinante el compromiso político de todos los grupos políticos que conforman el Ayuntamiento, llegando a un consenso común entre todos para apoyar las propuestas y los programas liderados por el Servicio de Igualdad. Y la estabilidad institucional del propio Ayuntamiento, que ha propiciado la continuidad de las políticas públicas de igualdad en el municipio. También ha sido clave el apoyo realizado por Alcaldía a la AIO, a la hora de poder trabajar la transversalidad de género en la organización. Todo ello ha sido convenientemente reforzado por la extensión de la buena práctica y por el reconocimiento a la misma tanto a nivel local como externo, por parte de Entidades públicas y privadas.

En segundo lugar, el hecho de que el Servicio de Igualdad esté integrado en un equipo de trabajo permanente y estable ha contrarrestado la falta de experiencia anterior del Ayuntamiento en igualdad. Y, a su vez, de esta manera se han podido superar resistencias internas y romper con dinámicas de trabajo e inercias anteriores dentro de la plantilla municipal, que dificultaban poder implementar la estrategia de mainstreaming en las distintas áreas municipales.

Otra lección importante ha sido que el equipo político y técnico del Ayuntamiento haya asumido y comprendido los retos de este tipo de procesos, como la comprensión de que es un proceso lento, que pretende cambios sociales y culturales, cuyos resultados son medibles a medio y largo plazo, y tienen que estar fuera de las expectativas que cada grupo político tiene para una legislatura. Por ello resulta tan determinante el consenso señalado anteriormente.

Además, tanto dentro del Ayuntamiento como fuera, en el municipio, se ha tenido que enfrentar el mito de la igualdad, ya que si bien la normativa desarrollada en materia

de igualdad de los últimos años ha sido y es determinante en los avances que se pueden constatar en el ejercicio de los derechos de las mujeres, si que ha propiciado que sectores de la sociedad reticentes a los mismos difundan la idea de que ya se ha logrado una igualdad real, y que no es necesario seguir trabajando en este campo o, en el mejor de los casos, que resulta un tema secundario, y no de primer orden.

Tampoco ayudan los valores sociales como el consumismo y el individualismo, muy presentes en nuestra sociedad en los últimos años, y la actual crisis económica, que afecta también al propio Ayuntamiento⁵⁸.

Sin embargo, también la experiencia de Ansoain ha constatado las oportunidades que ofrecen las redes de entidades y colectivos para fortalecer el propio trabajo en el terreno de la difusión, porque han permitido que los programas municipales de sostenibilidad se conozcan fuera de la propia organización, y en el hecho de poder contar con buenas prácticas eficaces y útiles de otras organizaciones, porque así se han podido aprovechar adaptadas a la realidad de este municipio.

■ **Propuestas de futuro**

Después de haber analizado las lecciones aprendidas en todo este proceso de implementación del Servicio de Igualdad Municipal se han propuesto otras actuaciones a las personas responsables de las políticas públicas del Ayuntamiento, con el objetivo de poder seguir cumpliendo el compromiso de igualdad dentro del desarrollo sostenible de Ansoáin. Las siguientes medidas van a ser impulsadas y desarrolladas a lo largo del año 2012.

- Desarrollar las nuevas propuestas⁵⁹ de trabajo aprobadas, además de continuar con los programas consolidados.
- Integrar el puesto de la AIO en la plantilla orgánica del Ayuntamiento.
- Continuar con la formación propia y de agentes clave del Ayuntamiento, para mejorar su capacitación y garantizar la calidad de su trabajo.
- Continuar con la sensibilización general, por ámbitos y sectores de población.
- Poner en marcha el Consejo de Sostenibilidad con perspectiva de género.
- Mejorar la recogida de datos para facilitar la evaluación del Servicio de Igualdad, en especial la referente a las atenciones y asesoramientos en materia de igualdad a Entidades y ciudadanía.
- Mantener y crear nuevas redes de apoyo y colaboraciones tanto profesionales como políticas y sociales, tanto a nivel local como autonómico, estatales, europeo e internacional.
- Utilizar las redes sociales para consolidar, fortalecer y difundir el proyecto.

■ **Conclusiones**

A modo de conclusión, y para terminar, es necesario destacar que esta experiencia de mainstreaming de género del Ayuntamiento de Ansoáin en su estrategia de sostenibilidad ha logrado integrar sistemática y progresivamente la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, proyectos y en los procesos de capacitación de su personal encargado de diseñarlas, ejecutarlas y evaluarlas, en las formas de ver y hacer en la organización, para conseguir un cambio

⁵⁸ El informe de 2010 de la Cámara de Comptos recoge que el Ayuntamiento de Ansoáin terminó dicho ejercicio con un déficit ajustado de 642.000 euros y una deuda de 1,6 millones de euros, por lo que le recomienda que tome medidas. Esta institución es el organismo fiscalizador de la gestión económica y financiera del Sector Público de la Comunidad Foral de Navarra.

⁵⁹ Protocolo fiestas, protocolo riesgos laborales, perspectiva de género en la negociación colectiva, presentación Pacto ciudadanía.

cultural que la lleve a otra manera de hacer las cosas con los recursos con los que ya contaba.

Además, le ha supuesto una optimización de sus recursos públicos ya que, exceptuando el propio Servicio de Igualdad y la AL21 implementados en el año 2008, el resto de las áreas y servicios implicados ya existían en la organización antes de su puesta en marcha.

Sin embargo, no hay que olvidar que la estrategia de la transversalidad de género impulsada por el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin ha sido sólo una herramienta para alcanzar un objetivo, la consecución de la ciudadanía política y social de las mujeres de tal manera que desarrollo y democracia se fundan en procesos de bienestar (Lagarde, 2006: pp.10).

También se ha tenido en cuenta la participación de los hombres en toda esta estrategia, con el fin de favorecer la construcción de una sociedad plenamente igualitaria. Para ello, en todas las actuaciones diseñadas por el Servicio de Igualdad, se han visibilizado otros modelos de masculinidad alternativos al tradicional modelo machista, mediante la participación activa en las mismas de algunos hombres que están ya inmersos en esos procesos de cambio.

En definitiva, la experiencia del Ayuntamiento de Ansoáin ha demostrado que se puede implementar el mainstreaming de género en una organización si se conocen y manejan los requisitos necesarios: un marco teórico feminista en continua evolución, un compromiso político, un marco normativo y estructuras/herramientas de Igualdad. Sólo hay que aplicarlos y darles tiempo para obtener resultados, la mayoría de ellos a medio y largo plazo aunque, tal y como se ha visto en el caso de Ansoáin, se pueden constatar algunos ya a corto plazo.

Además de todo ello, como ya se ha señalado anteriormente en este trabajo, las intervenciones en las políticas públicas de igualdad en el ámbito local tienen que ser eficaces y eficientes y, para ello, ha resultado esencial que desde Alcaldía se haya tenido esa visión estratégica que ha entendido y atendido a la complejidad de todo este proceso. Resulta una realidad que avanzar en materia de igualdad es difícil, y otras experiencias han demostrado que retroceder también es posible, por lo tanto es muy importante ir consolidando lo que se va logrando. Así, el enfoque integral que se ha dado a la intervención en Ansoáin, con un equipo de trabajo interdisciplinar donde participa el Servicio de Igualdad, ha permitido dar cohesión y continuidad, lo que ha facilitado su consolidación en la propia estructura municipal.

A todo ello hay que añadir que ha sido necesario, por parte de la AIO del Servicio, un conocimiento profundo de la realidad política y social de la localidad, de las otras localidades del entorno y de la Comunidad Foral para mejorar la eficacia de las actuaciones.

Todo este proceso de trabajo ha permitido que en tres años el Ayuntamiento de Ansoain se haya convertido en un referente en políticas de igualdad y de sostenibilidad a nivel Foral⁶⁰, a pesar de que ha contado con un Servicio de Igualdad muy "joven" en relación al resto de municipios de Navarra. Y lo ha hecho desde el convencimiento de que 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.

⁶⁰ Comunidad Foral de Navarra

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de hombres por la igualdad de género AHIGE. "Algunas claves: Hacen falta políticas de igualdad dirigidas a hombres". Recuperado el 3/11/2010 de <http://www.ahige.org/politicasdeigualdadhombres.html>
- Boff, Leonardo (2006). "¿Desarrollo sostenible o sociedad sostenible?". Recuperado el 10/11/2009 de: <http://leonardoboff.com/site-esp/vista/2006/set15.htm>.
- Castellanos Serrano, Cristina (2011). "Una aproximación al mainstreaming de género en España. La interrelación de las políticas económicas y sociales". Master Universitario de Estudios Feministas Instituto de Investigaciones Feministas Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 10/02/2012 de http://eprints.ucm.es/13509/1/Cristina_Castellanos_Serrano_TFM_16.06.11.pdf.
- Castro, Carmen (2009). "Economía Sostenible: equidad condición de eficiencia". Recuperado el 5/10/2009 de: <http://singenerodedudas.com/economiafeminista/1179/economia-sostenible-equidad-condicion-de-eficiencia>.
- Comisión Europea (2008). "Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades". Unidad G1. Luxemburgo. Recuperado el 22/09/2008 de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=es>
- EMAKUNDE y EUDEL, (2008). "Guía para el diseño, gestión y evaluación de Planes Locales de Igualdad". Recuperado el 18/11/2008 de http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_recursos/es_emakunde/adjuntos/guia_plan_local_igual_es.pdf
- Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO) (2011). "Situación de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una Certificación Profesional". Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Madrid. Recuperado el 2/05/2011 de http://www.fepaio.org/attachments/File/RESUMEN_EJECUTIVO_INVESTIGACION_6-4-2011.pdf.
- Flores Bedregal, Teresa (2003). "Género y Desarrollo sustentable. Principios del desarrollo sostenible". Índice No. 1 Vol. 1 Desarrollo sustentable: visión holística de la realidad. Recuperado el 4/10/2009 de: http://www.fundacionhenrydunant.org/docs/Diplomados_2011-2012/Genero%20y%20Desarrollo%20Sustentable_%20%20Teresa%20Flores%20Bedregal..pdf.
- Gobierno de Canarias (2005). "Guía Metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en las Agendas 21 Locales y los planes de urbanismo en Canarias". Recuperado el 16/10/2009 de <http://www.gobcan.es/cmayerot/desarrollosostenible/perspectivadegenero/index.html>.
- Gobierno de Navarra (2006). "I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral (2006-2010)". INAI. Pamplona.

Gobierno de Navarra (2010). "Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación Efectiva en la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres". INAIF. Pamplona.

Gobiernos Locales Europeos (2004). "Compromisos de Aalborg+10". Recuperado el 20/08/2008 de http://www.ccre.org/docs/Aalborg03_05_span.pdf.

Jato Seijas, Elisa (2004), "Agente de igualdad de oportunidades: ámbitos de actuación y competencias profesionales". Universidad de Santiago de Compostela. Recuerado el 5/02/2009 de <http://www.ub.edu/mide/publicacions/SPOP%20PUBLICACIONES/2004a-Jatortf.pdf>.

Junco, Carolina; Pérez Orozco, Amaia y del Río, Sira (2004). "8 de marzo, día de las mujeres: hacia una ciudadanía que haga del cuidado de la vida responsabilidad de tod@s y liberación de muchas" HACIA UN DERECHO UNIVERSAL DE CIDADANÍA (SI, DE CIDADANÍA). CGT - Comisión Confederal contra la Precariedad. Recuperado el 6/09/2009 de: http://www.caesasociacion.org/feminismo/ficheros/derecho_universal_cuidadania.pdf

Lagarde y de los Ríos, Marcela (2006). "Pacto entre mujeres sororidad". Madrid. Recuperado el 22/03/2009 de <http://www.celem.org/pdfs/PONENCIA%20MARCELA%20LAGARDE.pdf>.

Ministerio de Igualdad (2004). *Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

Ministerio de Igualdad (2007). *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*

Murillo de la Vega, Soledad (2008). "La Ley de Igualdad y su proyección en el futuro de las mujeres trabajadora". Artículo del libro "Cien años trabajando por la igualdad". Dirigido por Rosa María Capel. Fundación Largo Caballero. Madrid.

Murillo de la Vega, Soledad (2006). *La efectividad del principio de igualdad. La Ley de Igualdad*, Documento de trabajo número 14, II Encuentro de Mujeres Líderes Iberoamericanas, Fundación Carolina CeALCI, Madrid.

Naciones Unidas (1979). "Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW). Recuperado el 30/08/2008 de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.

Naciones Unidas (1992). "Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático". Recuperado el 30/08/2008 de <http://www.un.org/Depts/dhl/spanish/resguids/specenvsp.htm>.

Naciones Unidas (1992). "Cumbre de la Tierra". Recuperado el 30/08/2008 de http://www.cinu.org.mx/temas/des_sost/conf.htm#tierra.

Naciones Unidas (1995). "Conferencia de Pekín". Recuperado el 30/08/2008 de <http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/ConfBeijing1995.htm>.

Naciones Unidas (2000). "Objetivos del milenio". Recuperado el 30/08/2008 de <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>.

Naciones Unidas (2002). "Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible". Recuperado el 30/08/2008 de

http://www.un.org/esa/sustdev/documents/WSSD_POI_PD/Spanish/WSSDsp_PD.htm.

Nirenberg, Olga (2001). "Nuevos enfoques en la evaluación de proyectos y programas sociales". Recuperado el 23/02/2012 de:
<http://cdi.mecon.gov.ar/biblio/docelec/clad/cong6/7nov/49/nirenber.pdf>

Nirenberg, Olga (2010). "Enfoques para la evaluación de políticas públicas". Recuperado el 23/02/2012 de
http://www.ceadel.org.ar/unicef-iace/descargas/ENFOQUES_EVAL_PolPublicas_dic2010.pdf

Pérez Orozco, Amaia (2007). "Cadenas Globales de Cuidado". Documento de trabajo 2, Serie Género, Migración y Desarrollo. Naciones Unidas INSTRAW. Recuperado el 8/05/2009 de:
http://www.mueveteporlaigualdad.org/publicaciones/cadenasglobalesdecuidado_orozco.pdf.

Pérez Orozco, Amaia (2009). *Feminismo anticapitalista, esa Escandalosa Cosa y otros palabras*. Jornadas feministas de Granada. Recuperado el 17/06/2010 de:
http://www.feministas.org/IMG/pdf/Feminismo_anticapitalista_esa_Escandalosa_Cosa_y_otros_palabras.pdf.

PNUD (2011). *Informe de Desarrollo Humano*. Recuperado el 10/04/2012 de:
<http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/>.

Puleo, Alicia H. (2011). "Ecofeminismo. Para otro mundo posible". Ediciones Cátedra. Madrid.

Red Vasca de Municipios hacia la sostenibilidad (2008). "La dimensión social de la sostenibilidad y la Agenda Local 21. Criterios para incorporar los aspectos sociales en las Agendas Locales 21". Cuadernos de trabajo UDAL SAREA 21.

Social Watch (2012). *Informe 2012- Desarrollo Sustentable: El Derecho a un Futuro*. Recuperado el 10/04/2012 de: <http://www.socialwatch.org/es/informe2012>.

Sabate Martínez, Ana (2000). "Género, medio ambiente y acción política, un debate pendiente". Pub. En "Anales de la Geografía de la Universidad Complutense 20", pp. 177-191.

Vargas, Yuliana; Rodríguez, Barbará; Rodríguez, Andreina; Tarazona, Nelson e Ibáñez, Gabriela (2011). "Desarrollo sostenible o sustentable". Universidad Nacional Experimental del Tachira. Recuperado el 10/04/2012 de:
<http://www.slideshare.net/Estudiourb/desarrollo-sostenible-o-sustentable>.

Velasco Portero, M^a Teresa; Montilla Carmona, María; Montero Caro, María Dolores (2010). "Agente de Igualdad de Oportunidades". Universidad de Córdoba, UGT Andalucía. Recuperado el 22/05/2011 de
<http://www.fudepa.org/FudepaWEB/Actividades/FSuperior/AgenteIgualdad.pdf>.

ANEXO 1

RESUMEN DEL "ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE GÉNERO EN ANSOÁIN"

Autoras del diagnóstico: Blanca Fernandez Viguera e Irene Lapuerta Méndez. Grupo Investigador de Género de la Universidad Pública de Navarra.

Autora del resumen: Eva Istúriz García. AIO del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain.

El "Análisis de la estructura de género en Ansoáin", (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.

ANEXO 2

DECÁLOGO DE SOSTENIBILIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

Autoras: AL21 y Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain.



Decálogo de Sostenibilidad del Ayuntamiento de Ansoáin

Nos comprometemos a:

SOSTENIBILIDAD: Desarrollar y consolidar **proyectos municipales sostenibles**.

PARTICIPACIÓN: Favorecer la **participación de mujeres y hombres de manera equilibrada en todos los ámbitos**.

IGUALDAD: Promover la **Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**.

JUSTICIA: Garantizar el **acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos**.

COMERCIO JUSTO: Fomentar el Consumo Responsable en la ciudadanía de Ansoáin.

ECOLOGÍA: Enfocar la planificación urbana desde la integración de criterios medioambientales, contribuyendo activamente a la lucha contra el **cambio climático**.

MOVILIDAD SOSTENIBLE: Promover **modelos de movilidad sostenibles**.

FUTURO: Fomentar una economía local que promueva el empleo desde unos **criterios sostenibles**.

SOLIDARIDAD: Promover el **bienestar de la ciudadanía** buscando el beneficio común.

PAZ: Asumir nuestra responsabilidad en la construcción de la paz, la justicia y el **desarrollo sostenible** en el mundo.

ANEXO 8

INDICADORES DE EVALUACIÓN UTILIZADOS POR EL SERVICIO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain

INDICADORES ESPECÍFICOS (según el tipo de acción)

Información, divulgación, sensibilización

Consultas personales atendidas (jurídicas, documentales, psicológicas, laborales)
Consultas demandadas y derivadas
Tipo de información, divulgación o asesoramiento proporcionado
Programas en medios de comunicación
Visitas blog
Campañas realizadas
Carteles, dípticos, programas, mails, noticias blog.
Publicaciones editadas o actualizadas
Ejemplares distribuidos
Programas en medios de comunicación
Charlas, encuentros, debates, jornadas impartidas
Buenas Prácticas
Personas asistentes
Grupos

Formación

Cursos impartidos
Tipo de formación impartida
Personas expertas participantes
Horas de formación
Personas participantes (por edad y sexo)
Tipo de aplicación del aprendizaje adquirido
Ámbito de proyección del conocimiento adquirido (Proyectos, población, ámbito geográfico)

Coordinación, cooperación, redes

Actividades de coordinación y cooperación (reuniones, convenios, subvenciones, comisiones...)
Mecanismos de coordinación y cooperación puestos en marcha
Áreas de la Administración con las que se colabora o se coordina
Entidades participantes en la coordinación o cooperación
Tipo de actividad (reuniones, convenios, subvenciones, redes)

Proposición, revisión y adopción de medidas

Medidas incorporadas
Tipo de medidas adoptadas (administrativas, legislativas, financieras, educativas, sanitarias...)

ANEXO 9

TABLA DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE IGUALDAD DE ANSOÁIN

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

FICHA DE EVALUACIÓN			
Denominación			
Descripción			
Objetivos trabajados del proyecto			
Objetivos trabajados del I Plan de Igualdad			
Relación de las actuaciones que conlleva			
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Criterios sostenibles trabajados</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Criterios Sociales: • Criterios Éticos: • Criterios medioambientales: </td> </tr> </table>		Criterios sostenibles trabajados	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios Sociales: • Criterios Éticos: • Criterios medioambientales:
Criterios sostenibles trabajados			
<ul style="list-style-type: none"> • Criterios Sociales: • Criterios Éticos: • Criterios medioambientales: 			
Coherencia y/o coordinación con plan, programa o proyecto de otra entidad			
Resultados que se pretende obtener			
Indicadores			
Tiempo en el que se desarrolla			
Población destinataria (edad, origen, nivel de estudios, ocupación laboral)			
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) Departamentos / Entidades colaboradoras			
Tipo de colaboración (humana, financiera, técnica, infraestructuras, información)			
Costes directos y línea presupuestaria			
Recursos humanos aplicados			
O Otros datos de interés			
VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN			
Logros:			
Dificultades:			
Propuestas de Mejora			

ANEXO 10

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL SERVICIO DE IGUALDAD DE ANSOAIN 2009-2011

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

Para poder constatar el cumplimiento de los objetivos planteados para el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoain se cuenta con los resultados de las evaluaciones anuales de los planes de implementación del I Plan de Igualdad, ya que en estos proyectos y sus memorias se recoge la intervención de dicho Servicio en las políticas públicas del municipio. A continuación se muestran sus resultados más destacados desde el año 2009 al 2011.

PROGRAMAS⁶¹

- **Normativa: 2** Plan de Igualdad de Oportunidades y el Protocolo de Actuación Local de Violencia, de obligado cumplimiento para toda la plantilla municipal.
- **Contratación: 11** pliegos de Contratación Pública Sostenible que incorporan criterios de igualdad desde 2009-2012.
- **Estratégicos de igualdad:** elaborados **4** proyectos anuales de implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades, el Protocolo de Actuación Local de Violencia, el Pacto por la Conciliación y las Colonias urbanas sostenibles.
- **De sensibilización:** elaborados **4** proyectos, Fiestas Sostenibles (en las dos actuaciones concretas que se han podido cuantificar han participado en los tres años objeto de esta evaluación 5.400 mujeres y 1800 hombres, en total 7.200 personas). Conmemoraciones 8 de marzo (1000 personas, 850 mujeres y 150 hombres), 25 de noviembre (1300 personas, 950 mujeres y 350 hombres) y Día de la Sostenibilidad (marzo, 850 personas, 405 mujeres y 445 hombres).

En total han participado **10.350 personas, 7605 mujeres y 2745 hombres** en las actuaciones concretas de sensibilización en igualdad impulsadas desde el Servicio de Igualdad (2009-2011).

La información llega a toda la ciudadanía a través de buzoneos de la información a cada domicilio de Ansoain (4.500 hogares), Web municipal, mails personalizados a áreas municipales, Entidades del Municipio y otras, tanto privadas como públicas y colectivos de Ansoain (8).

- Programas fiestas para buzoneo: **12.000** unidades.
- Programas fiestas de mano para buzoneo: **12.000** unidades.
- Folletos conmemoraciones para buzoneo: **10.000** unidades.
- Carteles para todas las actuaciones: **600** unidades.
- Boletines informativos digitales: **12**.
- Web municipal y Blog de Sostenibilidad municipal: **2**
- Tablones digitales de información en la calle: **2**
- Obsequios de sensibilización en igualdad dentro de la sostenibilidad: libretas ecológicas **500**, bolsas ecológicas **2.000**, delantales **2.000**, jarras reutilizables **2.000**, vasos reutilizables **1.000**, fiambreras reutilizables **2.000**, chapas **1.000**, pulseras reflectantes **800**, pegatinas de espacio igualitario **2.000**.
- Ruedas de prensa más dossier de prensa **8**.
- Dossier de prensa **10**.

⁶¹ Todos estos datos son del total de los tres años evaluados, 2009-2011.

- Asistencia a programas de radio **2**.
- Asistencia a programa de Televisión Canal 4 de Navarra **1**.
- Artículos en revistas **3**.

- **Formativos:**

- Formación en CPS: taller para las áreas municipales (Alcaldía, Concejalías, Administración, Urbanismo, Intervención, Secretaría, Euskera, Policía Municipal, Agenda Local 21, Jardines, Empleo, Igualdad, Cultura, Mantenimiento, Piscinas, Servicios Sociales), asistentes (6 mujeres y 11 hombres). **TOTAL 8 h., 15 áreas municipales y 16 personas formadas.**
- Formación en Igualdad 2009-2010: Taller de 8 h. Equipo de Sostenibilidad, 3 personas (2 mujeres y un hombre), taller de 4 h. numero de áreas municipales 7 (Alcaldía, Concejalías, Policía Municipal, Agenda Local 21, Empleo, Igualdad, Juventud, Servicios Sociales), otros Servicios 3 (Centro 0 a 3, Centro Escolar, Centro de Salud), Colectivos y Asociaciones 2 (Asociación de Mujeres Dinámica, Caritas Ansoain), y 22 personas formadas (12 mujeres y 10 hombres). Taller de 10 h 9 personas Servicios Sociales (ocho mujeres y un hombre), Taller de 8 h, 9 personas (dos mujeres y siete hombres) Policía local. **TOTAL 30 horas de formación en igualdad, 12 áreas y Entidades, 40 personas.**
- Formación 2011 en violencia sobre el protocolo para el personal de los Centros de Salud (6 personas, un hombre y cinco mujeres), y Salud Mental (11 personas, 2 hombres y 9 mujeres), dos sesiones de dos horas de duración con Abella Legal, una con cada centro. **TOTAL 4 horas de formación en igualdad, 17 personas.**
- Formación 2012 en violencia sobre el protocolo para el personal administrativo del Centro de Salud (cuatro mujeres), el grupo responsable de violencia de género de la Policía Local (dos mujeres y un hombre) y Servicios Sociales (dos trabajadoras sociales). En total tres sesiones de 2 horas, una con cada grupo. **TOTAL 6 horas de formación en igualdad, 8 personas.**
- Jornadas: 2 jornadas técnicas de 4 h. cada una, una en 2010 sobre igualdad en la sostenibilidad (50 personas, 27 mujeres y 23 hombres) y otra en 2011 sobre violencia hacia las mujeres (78 personas, 52 mujeres y 26 hombres). **TOTAL 8 horas y 128 personas participantes.**
- Talleres de empoderamiento para la prevención de la violencia hacia las mujeres **4**, cada uno de **24 horas**. **TOTAL 96 horas y 55 mujeres participantes.**

El total de personas en estos tres años que han sido formadas en igualdad de oportunidades organizada por el Servicio de Igualdad Municipal de Ansoain han sido **329**, de las cuales **220** han sido mujeres y **109** han sido hombres. Y han recibido **152 horas** de formación.

- **Transversalidad o Mainstreaming de género:** un total de **12, el número de proyectos sostenibles** que incluyen perspectiva de género en el Ayuntamiento Contratación Pública Sostenible, Jardinería, Campañas de Sensibilización / Conmemoraciones, Recuperación de Caminos Tradicionales del Monte Ezcaba, Custodia de Territorios, Comercio Justo, Banca Ética, Bolsa de empleo, Fomento de Transporte Alternativo, Eficiencia Energética, Patrimonio Cultural Local y Fiestas Sostenibles.
- **Proyecto educativo de sostenibilidad:** taller de **3 h.** por curso, exposición, concurso de redacción y dibujo, huerta..., han participado **139 niñas y niños**, del último ciclo de primaria, y queremos ampliarlo en un futuro próximo a otros ciclos.
- **Buenas Prácticas:** se han enviado las **2** buenas prácticas a la Red Nels⁶², y a otras instituciones como CRANA y el INAIF, la FNMC, la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona, y representantes de los municipios Berriozar, Berrioplano, Noain, Egües, Burlada, Zizur, Pamplona, Huarte, Cintruenigo, Vera de Bidasoa.

En estos momentos se están desarrollando otras **9** buenas prácticas⁶³ con perspectiva de género que se encuentran en diferentes fases de elaboración.

Además, el "*Plan de Sostenibilidad de Ansoáin*", que integra la perspectiva de género, ha obtenido en 2009-2010 el primer Premio Buenas Prácticas en Desarrollo Sostenible en Navarra de GN y ha sido seleccionado, posteriormente, para el Concurso Internacional de Buenas Prácticas de Naciones Unidas en Dubai, 2012.

También ha sido presentado y seleccionado en los premios CONAMA⁶⁴ a la sostenibilidad de los pequeños y medianos municipios, de 2010.

Esta buena práctica ha sido publicada en la Aalbotr Commitments Newsletter Winter Edition 2011-2012 de los Compromisos de Aalborg, y en el número 17 del boletín "Entornos de Navarra" de Abril de 2012, que es el Boletín Ambiental del Departamento de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente de Gobierno de Navarra.

Desde el año 2011 se presenta en el Posgrado de Género de la UPNA, título Experta/o en Género, en una sesión dentro del curso.

Este año 2012, también, se ha trasladado al Master de Agente de Igualdad de la Universidad del País Vasco (UPV), con un convenio de prácticas para una persona en el Servicio de Igualdad, y en el Master de Agente de Igualdad de la Universidad de Valencia, con un trabajo fin de Master basado en este proyecto.

⁶² "Recuperación de caminos tradicionales del monte Ezcaba/San Cristobal con perspectiva de género", 2009-2010 y "Fiestas Patronales Sostenibles", 2009-2011.

⁶³ "Jardinería Sostenible", "Subvenciones y concursos con criterios sostenibles", "Fomento del Transporte Alternativo", "Patrimonio Cultural Local", "Protocolo de acoso y agresiones sexuales en las Fiestas Patronales Sostenibles", "Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en los Riesgos Laborales del Ayuntamiento", "Grupo de Corresponsabilidad social", "Grupo de familias corresponsables" y "Introducción de la perspectiva de género en la negociación colectiva del Ayuntamiento de Ansoáin".

⁶⁴ La Fundación Conama convoca a las entidades locales de todo el país a un concurso y a un encuentro sobre sostenibilidad en las urbes y municipios, dentro de un Congreso Internacional anual sobre Sostenibilidad.

ANEXO 11

TABLA 1.1 OBJETIVOS, ACTUACIONES, POBLACIÓN DESTINATARIA, METAS E INDICADORES

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

■ TABLA DE OBJETIVOS, ACTUACIONES, METAS E INDICADORES DEL SERVICIO DE IGUALDAD 2008-2012					
Objetivo Plan	Objetivo proyecto	Actuaciones	Población Destinataria	Indicadores	Metas
S1.1 integrar la igualdad de oportunidades como criterio social sostenible en todas las políticas públicas sostenibles	Mantener y avanzar en la transversalidad de género dentro del compromiso de sostenibilidad del Ayuntamiento de Ansoáin.	Presentación del Proyecto	Ayuntamiento	Reuniones Personas asistentes	Lograr que todas las áreas municipales conozcan el proyecto
		Perspectiva de genero PAL	Equipo de trabajo de Sostenibilidad Personas responsables políticas y técnicas de los proyectos	Proyectos con perspectiva de género	Que todos los proyectos del PAL la integren
	Atender a la normativa en materia de igualdad Fomentar la contratación publica que incorpore cláusulas de cuidado y corresponsabilidad.	Asesoramiento CPS	Secretaría y Mesas de Contratación del Ayuntamiento	Nº de Pliegos	Todos los Pliegos de Contratación con criterios de igualdad
	Seguir comprometiendo a todas las Áreas municipales en el proceso de implementación y evaluación del I Plan de Igualdad. Apoyar el trabajo que realiza anualmente el Ayuntamiento de Ansoáin desde la Comisión para la Igualdad	Asesoramiento y formación	Áreas municipales Grupos políticos municipales	Asesoramientos Tipo de asesoramiento Áreas colaboradoras Entidades participantes Tipo de actividad	Lograr que todas las áreas municipales ejecuten alguna acción del Plan
	Integrar este proyecto en las políticas públicas de igualdad forales Seguir desarrollando esta buena práctica a nivel local y transferirla a otras	Buenas Prácticas	Entidades y población en general de toda la Comunidad Foral de Navarra	Nº de buenas practicas desarrolladas Nº de buenas prácticas compartidas Nº de personas	Enviar y compartir nuestras buenas prácticas con 4 entidades públicas a nivel foral, 4 municipales y 4 entidades privadas.

	Entidades, tanto públicas como privadas.			destinatarias	
	Implicar a la población de Ansoain en el desarrollo del Plan de Igualdad	Difusión	Toda la ciudadanía en general y en particular la de Ansoain.	Nº personas destinatarias en general y por grupos Tipo de información, divulgación o asesoramiento proporcionado Programas en medios de comunicación	Utilizar los medios digitales en el 80 % de la divulgación
	Sensibilizar a la población en materia de conciliación, corresponsabilidad y ética del Cuidado.	Blog	Toda la ciudadanía en general y en particular la de Ansoain.	Visitas	Lograr 500 visitas durante el año 2012
MC1.1 Sensibilizar a la población de Ansoain en igualdad de Oportunidades, corresponsabilidad y equidad		Fiestas sostenibles	Toda la ciudadanía en general y en particular la de Ansoain.	Campañas realizadas Carteles, dípticos, programas, mails, noticias blog. Publicaciones editadas o actualizadas Ejemplares distribuidos Programas en medios de comunicación Charlas, encuentros, debates, jornadas impartidas	Consolidar los 4 eventos y conmemoraciones sostenibles que integran o conmemoran la igualdad.
		8 de marzo y 25 nov.			
V1 Impulsar y mejorar la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres	Desarrollar el Protocolo de Actuación Local contra la violencia hacia las mujeres	Protocolo Violencia	Mujeres y criaturas víctimas. Ciudadanía en general	Nº personas atendidas Nº de actuaciones realizadas Nº de derivaciones Tipo de intervenciones	Contar con un registro de datos común Destinar un 30 del presupuesto de igualdad al desarrollo del protocolo
		Programa de empoderamiento	Mujeres en riesgo o sufriendo violencia	Cursos impartidos Tipo de formación impartida Personas expertas participantes Horas de formación Personas participantes	Consolidar este programa de prevención

				(por edad y sexo) Tipo de aplicación del aprendizaje adquirido	
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	Sensibilizar a la población en materia de conciliación, corresponsabilidad y ética del Cuidado.	Difusión Pacto	Toda la ciudadanía de Ansoain.	Actividades de coordinación y redes Personas y entidades participantes	
	Promover el cuidado como un valor básico y un cambio de mentalidades a través del Pacto. Promover un reparto más equitativo y equivalente del trabajo productivo y de los cuidados	Grupo de familias	Familias de Ansoáin	Cursos impartidos Tipo de formación impartida Personas expertas participantes Horas de formación Personas participantes (por edad y sexo) Tipo de aplicación del aprendizaje adquirido	Iniciar una prueba piloto Desarrollar una buena práctica
		Grupo corresponsabilidad Social	Ciudadanía de Ansoáin	Reuniones realizadas Entidades que participan Proyectos desarrollados	Desarrollar un proyecto
	Incorporar en la negociación colectiva cláusulas de cuidado y corresponsabilidad	Convenio colectivo Ayto.	Plantilla municipal	Nº de medidas incorporadas Tipo de medidas	Lograr introducir en el convenio medidas de Riesgos, de Acoso, de Conciliación, de Promoción, Mejora y Aumento de la Contratación en espacios masculinizados de la plantilla, y en la representación sindical

TABLA 1.2 CALENDARIO

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

■ CALENDARIO DE ACTUACIÓN												
ACTUACIONES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Presentación del Proyecto	X	X	X	X	X	X			X	X	X	
Perspectiva de genero PAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Asesoramiento CPS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Asesora. y formación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Buenas Prácticas					X	X						
Fiestas sostenibles					X	X	X	X	X	X		
8 de marzo y 25 nov.	X	X	X	X					X	X	X	X
Protocolo Violencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Programa de empodera.		X	X	X	X				X	X	X	X
Blog	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Difusión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Difusión Pacto		X	X	X	X	X						
Grupo de familias				X	X	X			X	X	X	X
Grupo corresp. Social		X	X	X	X	X			X	X	X	X
Convenio colectivo Ayto.				X	X	X			X	X	X	X

TABLA 1.3 SERVICIOS, ÁREAS, ENTIDADES Y ORGANIZACIONES QUE HAN COLABORADO CON EL SERVICIO DE IGUALDAD

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

■ SERVICIOS, ÁREAS, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES QUE COLABORAN CON EL SERVICIO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN 2008 - 2012		
	MUNICIPALES	EXTERNAS
POLÍTICAS	Alcaldía Concejalía de Igualdad Comisión de Igualdad Comisión de Sostenibilidad	Instituto Navarro para la Igualdad y Familia Departamento de Medio Ambiente Urbano Autónomico Red Nels Ministerio de Medio Ambiente Estatal Servicios de Igualdad de Berriozar, Burlada, Tafalla, Zizur Mayor, Noain, Ultzama y Lesaka, Altsasu, Estella/Lizarra, Tudela, Pamplona, Mancomunidad de Mendavia
TÉCNICAS	Ayuntamiento de Ansoáin: Agenda Local 21, Servicio de Empleo Municipal, Mancomunidad de Servicios Sociales de Base, Secretaría, Intervención, Servicio de Cultura y Deportes, Policía Local, Servicios Administrativos, Mantenimiento, Jardinería, Urbanismo Escuela Infantil, Casa de la Juventud	Centro de Recursos Medioambientales de Navarra Abella Legal
SOCIALES, SALUD, EDUCATIVAS Y CULTURALES	Asociación Dinámicas de Ansoáin, CÁRITAS de Ansoáin, Asoc. Jubilados/as EZKABA, GAZTE ASAMBLADA, Centro de Salud, Centro de Salud Mental, Centro Escolar Ezkaba, APYMA EZKABA, Sociedades Arrikulunka, Saraspea, Tximparta y Bikupe Txoznas. Empresas: SEDENA, PAUMA, ODOS. Comerciantes de Ansoain.	Red de redes de economía solidaria y alternativa REAS Universidad Pública de Navarra UPNA Universidad del País Vasco

ANEXO 12

**IMPACTO DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE RECUPERACIÓN DE CAMINOS
TRADICIONALES EN EL MONTE EZKABA/SAN CRISTOBAL DE ANSOÁIN**

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

<Impacto de Género

En la recuperación de caminos tradicionales en el término municipal de Ansoáin >

Abril 2009

Responsables:

**Agenda Local 21
Servicio de Igualdad**

Ayuntamiento de Ansoáin

GUIÓN

- 1. Presentación**
- 2. Fundamentación**
- 3. Pertinencia**
- 4. Contexto**
- 5. Valoración**
- 6. Medidas**

1. Presentación

Incorporar a la práctica de la intervención en la Administración Municipal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el análisis y el enfoque de género, requiere que las personas con responsabilidad técnica y política dentro del mismo conozcan estas nuevas materias y formas de trabajo, que se han convertido en un objetivo y en un mandato para los organismos públicos.

Una de las herramientas de las que disponemos para trabajar la igualdad es conocer y visibilizar el Impacto de Género que tienen todas las actuaciones públicas de una Entidad, ya que sus decisiones políticas pueden tener consecuencias diferentes en mujeres y hombres, aun cuando éstas ni estuvieran previstas ni se desearan. Para ello es necesario atender a los roles y necesidades tanto de las mujeres como de los hombres, considerando sistemáticamente las diferencias para identificar y reducir los desequilibrios existentes. Por tanto, se trata de evitar consecuencias negativas en materia de igualdad y con ello mejorar la calidad y la eficacia de las políticas públicas.

Este informe recoge el Impacto de Género que puede tener en la ciudadanía de Ansoáin el proyecto de recuperación de los caminos tradicionales del término municipal ansoaintarra del monte Ezcaba durante el 2009, para conocer los efectos y los resultados que el contenido de la intervención va a tener sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el uso y disfrute de los recursos que ofrece la zona.

2. Fundamentación

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 que sufren las mujeres, también en Ansoáin.

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 para todas las personas.

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 destacamos por relevancia en este proyecto el número 3 bienes naturales públicos, *"promover y aumentar la biodiversidad y aumentar y cuidar los espacios verdes y áreas naturales"*, y 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"*.

A nivel normativo, la Ley Orgánica para la Igualdad de Oportunidades Efectiva entre mujeres y hombres de 2007 cuenta con el artículo 15 *Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*

En el ámbito foral contamos con la **Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente** (artículos 52.1. y 53.2. Informes del impacto por razón de sexo).

En relación al derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres señalar que el I Plan de Igualdad de Oportunidades consta en su Área 2 Organización Territorial y Vivienda dos objetivos, el *Objetivo 2.2. Incorporar la perspectiva de género en la planificación, el diseño y la organización territorial de zonas rurales y urbanas de Navarra* y el *Objetivo 2.5. Considerar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de las políticas medioambientales.*

A nivel local, el Plan de Acción Local, PAL, propio del Ayuntamiento de Ansoáin recoge su línea estratégica 5 "*Desarrollo y potenciación de los valores naturales del monte Ezcaba*", y la línea 4 "*Promover la participación ciudadana en la gestión de los Servicios Públicos*".

En definitiva, el Informe de impacto de Género, además de atender a la normativa vigente en materia de igualdad en nuestro territorio, pretende que en el momento de la toma de decisiones se cuente con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, tanto por parte de quienes elaboran las propuestas técnicas como por quienes toman las decisiones. Así, facilitamos el trabajo de los poderes públicos a favor de la sostenibilidad, actuando como mecanismo preventivo para futuras actuaciones, evitando así que las políticas públicas produzcan efectos negativos de género y resultados contrarios a los objetivos de las mismas.

3. Pertinencia

En el caso concreto de este Informe de Impacto de Género del Proyecto de Recuperación de caminos tradicionales en el término municipal de Ansoáin analizar la dimensión de género **es pertinente** ya que:

- La población destinataria de este recurso natural está compuesta por mujeres y hombres, por lo que **afecta a personas físicas**.
- El resultado de dicha actuación condicionará el uso y disfrute del mismo e incide directamente en las personas.
- Si no se atiende la dimensión de género **el acceso y el control de las mujeres a este recurso seguirá estando limitado por motivos de inseguridad y/o barreras arquitectónicas que influyen de distinta manera en mujeres y hombres debido a los roles de género presentes todavía en nuestra sociedad**.

4. Contexto

Los datos mostrados en el *Análisis de la Estructura de Género de Ansoáin* concluyen que la localidad comparte los principales rasgos de desigualdad de género que son visibles en el conjunto de Navarra. Así pues, comparte las consideraciones que se recogen en el Diagnóstico para la Elaboración del I Plan de Igualdad entre Mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra, en cuya área de ordenación del territorio se recoge que la organización económica y social de las sociedades sigue estando basada en gran medida en aspectos como la división sexual del trabajo, que influye en la ordenación territorial y planificación urbanística.

En este sentido, y a pesar de que se han producido avances significativos en la ruptura con esa división sexual, y netamente dualista, del trabajo y de la sociedad en general (la incorporación de las mujeres al mercado laboral, cambios en los modelos familiares), no es menos cierto que la situación actual de las localidades responde en gran medida a una "situación heredada". Así, la actividad doméstica o reproductiva y la actividad productiva, que primaba sobre la segunda, estaban consideradas netamente independientes la una de la otra, por lo que debían ser separadas en el espacio y organizadas con otro horario. En este contexto, la planificación urbanística y territorial respondían fundamentalmente a las necesidades de los "sujetos productivos" de la sociedad. Las limitaciones y dificultades en el acceso a los recursos existentes y las dificultades de movilidad de las mujeres son algunos de los síntomas de esta planeación segregada.

También, de los datos aportados por los grupos de trabajo de dicha área, se desprende la creencia social de que el ser de uno u otro sexo afecta de forma decisiva a la seguridad y los miedos de las personas. En este contexto, las mujeres se sienten más inseguras que los hombres debido a factores como las agresiones sexuales o el acoso. Así, la seguridad de los espacios naturales próximos a núcleos urbanos o los elementos de seguridad que éstos facilitan son un factor clave en las posibilidades de los colectivos de mujeres para el uso y disfrute de estos espacios. El tema de la seguridad es por tanto una cuestión que cobra cada día más relevancia en la sociedad y es un elemento fundamental a la hora de planificar el entorno.

En relación al acceso y el uso del tiempo libre diferencial entre mujeres y hombres, tal y como se recoge en los datos de la Encuesta sobre Condiciones de Vida de la Población Navarra de 2003, del Instituto de Estadística de Navarra, las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres, tanto los días entre semana como los fines de semana, siendo más acusada la diferencia en el segundo periodo. Así, mientras que de lunes a viernes la diferencia porcentual es de 3,3 puntos con los varones, el sábado y domingo asciende hasta alcanzar los 6,2 puntos. Esta diferencia general en la disponibilidad del tiempo libre también se mantiene en la población ocupada, observándose sin embargo que las distancias son menos amplias. De esta manera, entre semana la diferencia entre mujeres y hombres es de 2,5 puntos, incrementándose durante los fines de semana en 4,2.

Esta menor disponibilidad de tiempo libre está influenciada por factores de tipo social y carácter estructural más amplios, como son los roles de género, la presión social orientada hacia el cumplimiento de un tipo de tareas por parte de las mujeres, los procesos diferenciados de educación y socialización, las diferentes inquietudes y preferencias existentes entre mujeres y hombres. Así, el acceso general al tiempo libre se significa como más dificultoso en el caso de las mujeres.

5. Valoración

Las mujeres tienen una relación distinta con el medio en el que viven y en el que interactúan debido a las tareas productivas y reproductivas que tradicionalmente han ido realizando a lo largo de la historia. Este hecho continúa condicionando el uso y disfrute de los espacios públicos y, por tanto, el futuro disfrute de los caminos recuperados en el monte Ezcaba.

Además, tal y como se recoge en la Carta Europea de las Mujeres en la Ciudad, (cofinanciada por la Sección para la Igualdad de Oportunidades de la Comisión de la Unión Europea, 1994-1995), las mujeres están muy poco representadas en el planeamiento urbano y regional al igual que en las políticas de vivienda. Las ciudades se construyeron sin las mujeres y están creciendo desde hace mucho tiempo sin sus aportaciones. Los asuntos que las conciernen diariamente no son una prioridad política. Las mujeres, por lo tanto, deben estar implicadas en igualdad de oportunidades en todos los temas relacionados con las condiciones de vida. Se las debe oír en cada debate y se las debe consultar en cada decisión política y técnica, desde lo local hasta a nivel europeo. Las mujeres representan la mitad del talento y del potencial del planeta, y su baja representación en las posiciones clave es una pérdida para la sociedad en su conjunto.

Por tanto en este proyecto se va a contar con la aportación y la participación de un grupo de mujeres de Ansoáin, para conocer como contemplan ellas este proyecto, cuales son sus necesidades y propuestas sobre el mismo.

Es importante resaltar que al ser las mujeres las que sienten mayor inseguridad que los varones, especialmente por el temor a la violencia sexual, han desarrollado un mayor conocimiento y sensibilidad para visualizar cuáles son las situaciones y factores que contribuyen a hacer los lugares más seguros. Por ello es fundamental contar con su participación en este proyecto, beneficiándose de sus aportaciones el conjunto de la población usuaria del recurso.

Por otro lado, existen también diferencias en materia de accesibilidad y movilidad, ya que debido a su rol social de cuidadoras son responsables, en mayor medida, de menores y mayores, tienen mayores obstáculos para poder pasear y disfrutar en compañía de esas personas dependientes a su cargo. Si atendemos este hecho también se está favoreciendo, al mismo tiempo, la posibilidad del disfrute de este espacio por parte de las personas con diversidad funcional o discapacidad.

Por último, a la hora de potenciar el disfrute de este recurso tendremos que tener en cuenta que las mujeres disponen de menos tiempo libre, por lo que la estrategia a corto, medio y largo plazo será establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tanto de las mujeres como de los

hombres de Ansoáin de las personas y la corresponsabilidad en las familias, favoreciendo así un mayor disfrute de este recurso natural.

Todas las medidas que se tomen en este proyecto para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres van a convertirse en precedente para las futuras políticas públicas sostenibles del Ayuntamiento de Ansoáin, a la vez que será utilizada como buena práctica para trasladar a otros ayuntamientos de la comarca y de otras zonas de la Comunidad foral.

6. Medidas

- Inclusión de objetivos de igualdad en el proyecto. (Existencia en la actuación de objetivos de igualdad y acciones compensatorias).
- Grado de adecuación del lenguaje: Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas tanto en la formulación del proyecto, así como en sus distintas fases y resultados.
- Realización de un grupo de participación de mujeres de la localidad.
- Difusión de los resultados del proyecto, visibilizando las actuaciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades.
- Sensibilización y formación en igualdad de oportunidades de las personas responsables del proyecto.
- Reducción de la inseguridad del camino, evitando los espacios oscuros, potencialmente peligrosos, que puedan facilitar agresiones sexuales y de todo tipo.
- Facilitación de la visibilidad y la iluminación, respetando el entorno natural en el trayecto del camino.
- Accesibilidad, sin barreras arquitectónicas que impidan el acceso de las personas, atendiendo a distintas circunstancias, incluida la diversidad funcional (discapacidad).
- Potenciación del uso del camino por parte de las mujeres de Ansoáin.
- Traslado de buenas prácticas de este proyecto que integra la perspectiva de género.

ANEXO 13

IMPACTO DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE LAS FIESTAS SOSTENIBLES

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

<Impacto de Género Campaña de Fiestas Sostenibles >



Agosto 2010

**Responsables:
Servicio de Igualdad
Agenda Local 21**

Ayuntamiento de Ansoáin

GUIÓN

7. Presentación

8. Fundamentación

9. Pertinencia

10. Contexto

11. Valoración

12. Medidas

13. Impacto posterior

1. Presentación

Incorporar a la práctica de la intervención en la Administración Municipal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el análisis y el enfoque de género, requiere que las personas con responsabilidad técnica y política dentro del mismo conozcan estas nuevas materias y formas de trabajo, que se han convertido en un objetivo y en un mandato para los organismos públicos.

Una de las herramientas de las que disponemos para trabajar la igualdad es conocer y visibilizar el Impacto de Género que tienen todas las actuaciones públicas de una Entidad, ya que sus decisiones políticas pueden tener consecuencias diferentes en mujeres y hombres, aun cuando éstas ni estuvieran previstas ni se desearan. Para ello es necesario atender a los roles y necesidades tanto de las mujeres como de los hombres, considerando sistemáticamente las diferencias para identificar y reducir los desequilibrios existentes. Por tanto, se trata de evitar consecuencias negativas en materia de igualdad y con ello mejorar la calidad y la eficacia de las políticas públicas.

Este informe recoge el Impacto de Género que puede tener en la ciudadanía de Ansoáin la campaña de Fiestas Sostenibles durante las fiestas patronales de 2010, para conocer los efectos y los resultados que el contenido de la intervención va a tener sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el uso y disfrute de los distintos actos festivos organizados por el Ayuntamiento.

2. Fundamentación

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 que sufren las mujeres, también en Ansoáin.

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 para todas las personas.

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 destacamos por relevancia en este proyecto el número 2 gestión municipal hacia la sostenibilidad, *"elaborar programas eficaces de gestión, desde el diseño a la evaluación, pasando por la implementación"*, el número 4 Consumo y formas de vida responsables, *"adoptar y facilitar un uso prudente y eficiente de los recursos y a fomentar el consumo y la producción sostenibles"*, y 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"*.

A nivel normativo, la Ley Orgánica para la Igualdad de Oportunidades Efectiva entre mujeres y hombres de 2007 cuenta con el artículo 15 *Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*

En el ámbito foral contamos con la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente (artículos 52.1. y 53.2. Informes del impacto por razón de sexo).

En relación al derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres señalar que el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010) consta de un Área Transversal 1 Integración del Principio de Igualdad de Oportunidades en las Administraciones Públicas, con el

Objetivo 1.8. *Impulsar el compromiso de las Entidades Locales de Navarra con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, y un Área Transversal 2 Información, comunicación y sensibilización ciudadana, con el Objetivo 2.1. Transmitir y difundir buenas prácticas y valores sobre la igualdad para mujeres para hombres.*

Por todo ello el INAI impulsa, desde hace seis años, una campaña de sensibilización e implicación ciudadana en torno a la idea de que las fiestas tienen que ser disfrutadas en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyos objetivos son difundir la corresponsabilidad frente a las tareas domésticas y de cuidado familiar y la prevención del acoso y abusos sexuales. Tiene una amplia difusión en Navarra, pues el año 2009 se adhirieron a la iniciativa 81 Ayuntamientos. El Ayuntamiento de Ansoáin es el tercer año que se suma a la misma.

A nivel local, el Ayuntamiento de Ansoáin cuenta con la colaboración del Centro de Recursos Medioambientales de Navarra, CRANA, para la Campaña de Fiestas Sostenibles donde contemplan la Igualdad como un criterio social de la sostenibilidad. Con su asesoramiento se ha desarrollado la buena práctica que se va a consolidar en esta edición del 2010.

Además, el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Ansoáin, 2010-2014, publicado en el BON nº 48 del 19 de abril del 2010, recoge el compromiso de la entidad municipal con la sostenibilidad y cuenta con el Eje de Sostenibilidad cuyo objetivo es Objetivo S1.1. *Integrar la igualdad de oportunidades como criterio social sostenible en todas las políticas públicas municipales.* Y la 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.*

En definitiva, el Informe de impacto de Género, además de atender a la normativa vigente en materia de igualdad en nuestro territorio, pretende que en el momento de la toma de decisiones se cuente con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde un perspectiva de género, tanto por parte de quienes elaboran las propuestas técnicas como por quienes toman las decisiones. Así, facilitamos el trabajo de los poderes públicos a favor de la sostenibilidad, actuando como mecanismo preventivo para futuras actuaciones, evitando así que las políticas públicas produzcan efectos negativos de género y resultados contrarios a los objetivos de las mismas.

3. Pertinencia

En el caso concreto de este Informe de Impacto de Género del Proyecto Fiestas Sostenibles de Ansoáin analizar la dimensión de género **es pertinente** ya que:

- La población destinataria de esta actuación está compuesta por mujeres y hombres, por lo que **afecta a personas físicas**.
- El resultado de dicha actuación condicionará el uso y disfrute de la misma e incide directamente en las personas.
- Si no se atiende la dimensión de género **el acceso y el control de las mujeres a este recurso seguirá estando limitado por motivos de inseguridad, acoso y falta de corresponsabilidad, que influyen de distinta manera en mujeres y hombres debido a los roles de género presentes todavía en nuestra sociedad**.

4. Contexto

Los datos mostrados en el *Análisis de la Estructura de Género de Ansoáin* concluyen que la localidad comparte los principales rasgos de desigualdad de género que son visibles en el conjunto de Navarra. La organización económica y social de las sociedades sigue estando basada en gran medida en aspectos como la división sexual del trabajo, que influye en la participación y disfrute de las fiestas populares.

5. Valoración

Por ello es necesario sensibilizar e implicar a la ciudadanía en la corresponsabilidad frente a las tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes, y prevenir el acoso y las agresiones sexuales instando a comportamientos de respeto y comportamientos de respeto y de reconocimiento de que decir NO, también en los espacios festivos debe, por supuesto, ser entendido.

Para avanzar en el desarrollo sostenible de nuestra localidad es necesario favorecer la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos, también por tanto en los lúdicos festivos, en los momentos de disfrute y en los de la programación y la toma de decisiones.

Todas las medidas que se tomen en este proyecto para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres van a convertirse en precedente para las futuras políticas públicas sostenibles del Ayuntamiento de Ansoáin, a la vez que será utilizada como buena práctica para trasladar a otros ayuntamientos de la comarca y de otras zonas de la Comunidad foral.

7. Medidas

- Inclusión de objetivos de igualdad en el proyecto. (Existencia en la actuación de objetivos de igualdad y acciones compensatorias).

- Grado de adecuación del lenguaje: Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas tanto en la formulación del proyecto, así como en sus distintas fases y resultados.
- Todos los datos de la actuación recogerlos desagregados por sexo para poder realizar un análisis de género en la evaluación.
- Destinar una parte de los recursos a la visibilización de la igualdad de oportunidades dentro de la campaña.
- Atender las demandas de las mujeres recogidas en el servicio de igualdad respecto a las fiestas.
- Aumentar los actos donde esté presente la igualdad como criterio social sostenible.
- Difusión de los resultados del proyecto, visibilizando las actuaciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades.
- Sensibilización y formación en igualdad de oportunidades de las personas responsables del proyecto.
- Potenciación de la participación y disfrute de las fiestas patronales por parte de las mujeres de Ansoáin.
- Tránsito de buenas prácticas de este proyecto que integra la perspectiva de género.

8. Impacto posterior

(+)

- Se ha utilizado, transversalmente, un uso no sexista del lenguaje e imágenes.
Se ha realizado un impacto de género anterior y posterior en el proyecto "Fiestas Sostenibles"
- Se han segregado los datos por sexos en las diferentes actuaciones.
- Se han visibilizado las actuaciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades dentro de la campaña de fiestas.
- Ha aumentado la presencia de la igualdad como criterio social sostenible (Calderetes, jubilación, costillada, lunch, etc)
- Se ha potenciado la participación y disfrute de las fiestas patronales por parte de las mujeres de Ansoáin. (Acto propio en las fiestas, mantenerlo, con una presencia foránea testimonial y aporta al encuentro. En principio el acto no está colapsado, si llegara a ello se buscarían soluciones).
- Se ha sensibilizado y formado en igualdad de oportunidades a las personas del equipo de trabajo.

(-)

- Atender la demanda de un acto de igualdad las fiestas. No se ha podido hacer por tiempos, pero se recoge para la edición de 2011, en noviembre de 2010 con cultura.

Propuestas

- Cuantificar número de mujeres en la comida de jubilación.
- Aumentar los actos donde esté presente la igualdad como criterio social sostenible.(Calderetes, jubilación, costillada, lunch, etc).
- Llevar al INAI la campaña de fiestas.

ANEXO 14

MEMORIA DE PRÁCTICAS EN EL SERVICIO DE IGUALDAD DE ANSOÁIN

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

**MEMORIA DE LAS PRÁCTICAS DE AIO
EN EL SERVICIO DE IGUALDAD
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN (NAVARRA)
2008-2012**

MÁSTER EN GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD
AGENTE DE IGUALDAD I GESTIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
INSTITUT UNIVERSITARI D'ESTUDIS DE LA DONA

A. DATOS DE LA ESTUDIANTE

Nombre y apellidos: M^a Eva Istúriz García

Teléfono: 686 642 004

Curso: Master en Género y Políticas de Igualdad. Itinerario 2: Agente de Igualdad y gestión de políticas de igualdad.

B. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA/ENTIDAD:

Nombre de la Entidad: Ayuntamiento de Ansoáin.

Tutora de la Entidad y cargo: Eva Istúriz García, Técnica de Igualdad del Servicio de Igualdad.

Departamento donde se ha realizado la práctica: Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Ansoáin.

C. DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Localización de la actividad:

- Municipio: Municipio de Ansoáin
- Provincia: Navarra
- País: España
- Habitantes: 10.776, 5.356 mujeres 5.420 varones

Fecha de inicio y finalización:

- Fecha de inicio: contratación de la AIO el 18 de agosto de 2008.
- Fecha de finalización: la finalización de mi contrato como AIO del Ayuntamiento de Ansoáin es el 31 de diciembre de 2013, con posibilidades de prorrogarlo hasta el 31 de diciembre de 2014.

Duración en horas: 1592 horas anuales. En total, aproximadamente 5.837 horas desde la fecha de contratación hasta el momento de realizar esta memoria.

Descripción de actividades realizadas:

Las funciones que desempeñé como AIO del Ayuntamiento de Ansoáin están determinadas por las que define el Instituto Navarro para la Igualdad y Familia⁶⁵ dentro una de sus líneas de trabajo prioritarias: el impulso, promoción y sostenibilidad de la figura profesional de la Agente de Igualdad.

Entre ellas destaca la de diseñar, gestionar y evaluar un proyecto de implementación anual del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Ansoáin (2010 / 2014). Además, he liderado su ejecución, de manera participativa y coordinada, no sólo en el área de igualdad sino en el resto de las áreas municipales.

A su vez, he participado en el diseño, la coordinación y elaboración tanto del Protocolo Local contra la violencia así como en el Pacto de Conciliación, que han contado con una asistencia externa especializada en estas materias. Ambos compromisos municipales son liderados por el Servicio de Igualdad Municipal y, por tanto, responsabilidad directa de la AIO, que realiza un proyecto anual de implementación de

65

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Tecnicas+de+igualdad/

ambos y un informe de evaluación que presenta al resto de entidades participantes en los mismos.

También he ido incorporando la perspectiva de género en otros proyectos municipales (proyectos de la Agenda Local 21, Fiestas Patronales, Colonias Urbanas,...), especialmente en los dos Planes de Acción Local (PAL).

Y he asesorado y cooperado con distintas áreas municipales como Juventud, Cultura, Servicios Sociales, Policía Local, Servicios Sociales, Secretaría (publicación del Plan de Igualdad en el BON), Jardinería, Escuela Infantil 0-3, Administración, Alcaldía,... a la vez que con el Centro de Salud y el Centro Escolar de la localidad, que dependen a nivel de competencias del Gobierno de Navarra.

En relación a la sensibilización en igualdad de oportunidades a la ciudadanía de Ansoain, he diseñado y gestionado las campañas de conmemoraciones como el 8 de marzo y el 25 de noviembre, colaborando y asesorando en otras como las Fiestas Patronales y las jornadas de sostenibilidad.

He realizado también asesoramiento y dinamización a distintas organizaciones locales, especialmente a la Asociación de Mujeres de la localidad, Dinámica, y a Cáritas de Ansoain. He dinamizado al resto de sociedades y colectivos de la localidad para facilitar su participación en distintos proyectos municipales de igualdad y sostenibilidad.

Para finalizar, me he coordinado y colaborado con otros Servicios de Igualdad de la Comunidad Foral de Navarra (Berriozar, Burlada, Estella/Lizarra, Zizur Mayor, Tafalla, Tudela, Noáin, Barañain, Ultzama, LeKumberri, , Huarte, ...) y con el propio Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAIF), coordinando el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades de Ansoain con el I Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.

Programas de trabajo desarrollados por la AIO en el servicio de igualdad a lo largo del 2008-2009-2010-2011-2012

1. Diseño y gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ansoain⁶⁶ (2009-2010).
2. Diseño, gestión y evaluación de conmemoraciones: 8 de marzo y 25 de noviembre (2008-2009-2010-2011-2012). Programación de actividades para la sensibilización ciudadana en materia de igualdad mediante la conmemoración de fechas significativas.
3. Integración de la perspectiva de género en las Fiestas Patronales (septiembre), mediante un impacto de género y asesoramiento en igualdad. (2008-2009-2010-2011-2012).
4. Impacto de género en el proyecto de Recuperación de Caminos Tradicionales del Monte Ezcaba/San Cristobal, (2009-2010)
5. Diseño de los proyectos para los Premios de buenas prácticas en sostenibilidad(2010-2011-2012): Gobierno de Navarra (con este proyecto el

⁶⁶

<http://www.ansoain.es/upload/docs/IGUALDAD/I%20Plan%20Igualdad%20Ansoain.pdf>

Ayuntamiento obtuvo el I Premio de Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible en Navarra⁶⁷ (2009-2010), CONAMA, Buenas Prácticas Internacionales Dubai 2012 de Naciones Unidas, ...

6. Diseño y elaboración del II Plan de Acción Local junto con la AL21 Municipal, (2010-2011), documento marca la estrategia de sostenibilidad con perspectiva de género de las políticas municipales en Ansoáin.
7. Colaboración en la *Guía Ecofiestas en el Hogar*⁶⁸, del Centro de Recursos Medioambientales de Navarra, CRANA, 2010.
8. Diseño, coordinación y gestión de las Colonias Urbanas Sostenibles⁶⁹, (2010-2011-2012)
9. Diseño, gestión, evaluación y memorias del Proyecto de Implementación Anual del I Plan de Igualdad, (2009-2010-2011-2012)
10. Protocolo de Actuación Local contra la violencia hacia las mujeres en Ansoáin⁷⁰, (2010-2011-2012):
 - Liderazgo, Gestión y evaluación del protocolo: mesas técnicas, mesa política, base de datos, actuación en las fiestas patronales, actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los Riesgos Laborales de la organización municipal.
 - Gestión y evaluación del programa de Prevención de Violencia: taller de empoderamiento para mujeres víctimas o en riesgo de sufrir violencia directa.
11. Liderazgo, gestión y evaluación del Pacto por la Conciliación⁷¹, (2011-2012).
 - Proyecto de difusión ciudadana.
 - Adecuación de los servicios de conciliación municipal a la realidad de la ciudadanía.
 - Introducción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la negociación colectiva y en la contratación pública.
 - Escuela de familias corresponsables.
 - Proyecto de corresponsabilidad social con las personas en situación de riesgo de exclusión social.
 - Corresponsabilidad con la juventud de Ansoáin.

⁶⁷ http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/ACF581F9-C847-4537-9679-4023E21EF5F8/168993/CatalogoBP_20092011.pdf

⁶⁸ http://www.crana.org/themed/crana/files/docs/194/218/ecofiestas_hogar_castellano_1.pdf

⁶⁹ http://www.ansoain.es/upload/docs/2012_INF.col.urb.s.santa%20cast.pdf

⁷⁰ <http://www.ansoain.es/upload/docs/IGUALDAD/211ABE%20Protocolo%20%20cast.pdf>

⁷¹ http://www.ansoain.es/upload/docs/2012_IGUALDAD_PACTO%20ANSO%20CAST.pdf

12. Asesoramiento en sostenibilidad e igualdad de género a otras áreas municipales, entidades tanto públicas como privadas, asociaciones, colectivos y ciudadanía en general.

13. Introducción de la perspectiva de género en todos los proyectos recogidos en el II Plan de Acción Local (PAL), (28), para los años 2012-2013-2014. Estas actuaciones son:

- Formación en Sostenibilidad.
- Contratación Pública Sostenible (CPS).
- Pautas Sostenibles para todas las Áreas Municipales.
- Criterios Sostenibles en las Subvenciones y Concursos Municipales.
- Fiestas Sostenibles.
- Campañas y Conmemoraciones de Sostenibilidad.
- Diseño y Elaboración de Buenas Prácticas en Sostenibilidad.
- Proyecto Educativo hacia la Sostenibilidad.
- Espacio Sostenible en la Biblioteca Municipal.
- Proyecto Comunitario de Hábitos Saludables.
- Proyecto de Patrimonio Cultural Local.
- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- I Protocolo de Actuación Local contra la Violencia hacia las Mujeres en Ansoáin.
- I Pacto de Conciliación en Ansoáin.
- Colonias Urbanas Sostenibles.
- Consolidación de la AL21.
- Foro o Consejo de Sostenibilidad.
- Jardinería Sostenible.
- Eficiencia Energética.
- Fomento de Medios de Transporte Alternativos.
- Recuperación y Mantenimiento de los Caminos Tradicionales del Monte Ezcaba.
- Custodia de Territorio.
- Ciudad del Comercio Justo.
- Campaña de Consumo Responsable en Navidades.
- Comercio Local.
- Bolsa de Empleo.
- Buenas Prácticas con Empresas y Comercio Local.
- Economía Solidaria: Banca Ética.

Formación de la AIO en el Servicio de Igualdad

Además de estar realizando este Master de Agente de Igualdad de Oportunidades he recibido la siguiente formación específica siendo responsable del Servicio de Igualdad el Ayuntamiento de Ansoáin:

- "Género e Igualdad de Oportunidades: Aplicación en la Intervención en la Administración Pública". 200 h. Programa de formación dirigido a personal técnico especializado en materia de género e igualdad de oportunidades contratado por las entidades locales; puesto en marcha por el Instituto Navarro de Administración Pública, en colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad, y en el marco del I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010. 2007 / 2009.

- Programas anuales de formación continua del Instituto Navarra para la igualdad y familia, INAIF, 2009, 2010 y 2011.
- Taller de interculturalidad en SOS Racismo Navarra (15 horas, 2009).
- II Congreso de Políticas Públicas de Igualdad Santander (15 horas, 2011).
- Curso de Verano Raíces de la Violencia de Género y Claves para su Erradicación, Cátedra Unesco de la UPNA (21 horas, 2011).
- Seminario De Pekin hacia delante. CIINPI Bilbao (2011).
- Congreso Internacional de Feminismos y Mujeres Inmigrantes. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona (2012).

También acudo anualmente a numerosas jornadas y conferencias en materia de igualdad y en materia de sostenibilidad en Navarra. Además, en algunas de ellas he participado como ponente presentando la experiencia del Servicio de Igualdad de Ansoáin integrado en las políticas de sostenibilidad del Ayuntamiento.

Nombre de la Tutora de la Universidad y Departamento: Gabriela Moriana

D. VALORACIÓN PERSONAL SOBRE LA PRÁCTICA

Mi valoración de la consecución de los objetivos marcados desde el Servicio de Igualdad desde el inicio de su actividad en agosto de 2008 hasta la fecha actual, mayo de 2012, es muy positiva, teniendo en cuenta los recursos con los que he contado para poder desarrollarlos. Con el trabajo realizado se ha consolidado la integración de la Igualdad de oportunidades en el compromiso sostenible del Ayuntamiento de Ansoáin, tal y como constata el proyecto de Buenas Prácticas en Desarrollo Sostenible premiado por el Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente de Gobierno de Navarra en el 2010, presentado este año 2012 al Premio de Buenas Prácticas de Naciones Unidas en Dubai por parte del Estado Español.

A su vez, se ha afianzado el Servicio de Igualdad y la figura profesional de agente de igualdad de oportunidades como personal técnico especializado en esta materia dentro del Plan de Acción Local de desarrollo sostenible, junto con la Agenda Local 21.

A primeros del 2010 se aprobó en el pleno, por unanimidad, el I Plan de Igualdad cuyo eje principal es el género dentro de la sostenibilidad, posteriormente se ha publicado en el BON, por lo que se ha transformado en normativa de obligado cumplimiento para el Ayuntamiento, lo que ha facilitado mucho mi labor para trabajar el mainstreaming de género con el resto de las áreas municipales.

A la vez se ha consolidado un equipo de trabajo en el que he participado junto con la Agenda Local 21 y la Agente de Desarrollo Local, que gestiona el Servicio de Empleo Municipal. Estos dos Servicios Municipales se han capacitado con formación específica en igualdad de oportunidades. Además, en proyectos concretos, el equipo se ha visto ampliado por otros servicios municipales.

He realizado proyectos para presentar a las subvenciones del Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAIF), sus memorias, y buenas prácticas en materia de igualdad dentro de la sostenibilidad para diversas Entidades como de Gobierno de Navarra, la Federación de Municipios y Concejos de Navarra (FNMC) y la Fundación de Recursos Medioambientales de Navarra (CRANA).

También he desarrollado impactos de género anteriores y posteriores en varios proyectos municipales de sostenibilidad, como las Fiestas patronales y los Proyectos del monte Ezcaba, pudiendo así poner en práctica mis conocimientos adquiridos en mi formación.

En cuanto al marco normativo estatal, he difundido la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007 tanto a nivel interno, dentro del propio Ayuntamiento, como a la ciudadanía de Ansoain.

He potenciado la participación ciudadana y de los colectivos de Ansoain en el proceso de trabajo del Área de Igualdad, con actuaciones de dinamización y participación, mediante reuniones periódicas para la organización de las conmemoraciones, formación básica en materia de igualdad y grupos de trabajo en algunos proyectos como el del monte o el de ecogestoras.

En relación a la propia administración municipal, he asesorado para introducir la perspectiva de género en la Contratación Pública Sostenible del Ayuntamiento, estando presente en dos mesas de contratación y revisando los pliegos. Además, he aprendido los procesos administrativos que atañen al trabajo del Servicio de Igualdad.

El objetivo de un uso no sexista del lenguaje e imágenes en el Ayuntamiento se han logrado grandes avances, ya que se he incidido y sensibilizado al personal técnico mediante la instalación de una herramienta informática⁷² en los ordenadores municipales, y el asesoramiento personalizado a demanda de todo el personal político y técnico.

En estos momentos cuento con el Protocolo de Actuación Local contra la violencia hacia las mujeres en Ansoain, una herramienta de coordinación, eficacia y eficiencia para combatir esta lacra social. Y con el Pacto por la Conciliación en Ansoain, un acuerdo entre Entidades públicas y privadas de una localidad lideradas por el Ayuntamiento que se comprometen para trabajar por la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social, así como por la corresponsabilidad.

También se han consolidado las campañas de sensibilización en fechas significativas como el 8 de marzo, el 25 de noviembre y fiestas patronales.

Todo ello lo he coordinado con los objetivos y actuaciones de Igualdad con Ayuntamiento de Ansoain el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra.

Esta experiencia me ha afianzado en la idea de que las políticas públicas de igualdad en el ámbito local tienen que ser eficaces y eficientes, tal y como recoge el ordenamiento jurídico estatal⁷³. Resulta esencial tener una visión estratégica para avanzar en materia de igualdad y consolidar esos pasos, porque retroceder es también posible, y más en estos tiempos con la "escusa" de la crisis económica. También, como AIO, tenemos que conocer en profundidad la realidad política y social del municipio, de otras localidades del entorno y de la Comunidad Foral de Navarra.

En cuanto a la transversalidad, he comprobado como tiene que ser un objetivo estratégico, sin olvidar las necesidades específicas de las mujeres, la mitad de la población y no un colectivo desfavorecido, y la importancia de la implicación de los hombres en el avance hacia la igualdad.

⁷² "Nombrada en red", Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

⁷³ Artículo 103 de la Constitución y artículo 3 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento Administrativo común.

También he constatado que se puede trabajar la igualdad en el ámbito local ya que existe un marco teórico feminista en evolución continua y un marco normativo internacional, europeo, estatal y autonómico que también puede tener su desarrollo en el ámbito municipal. También se puede conseguir un compromiso político y estructuras/herramientas de igualdad para diseñar, programar, ejecutar y evaluar acciones que nos ayuden a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En concreto mi labor ha contado con el apoyo de Alcaldía, además del apoyo de la Concejalía de Igualdad.

En cuanto a los obstáculos persistentes que me he encontrado a la hora de realizar este trabajo, en primer lugar señalaré la sociedad androcéntrica y patriarcal en la que todavía nos encontramos, ya que por un lado impide el reconocimiento profesional con el que cuentan otras disciplinas y por otro lado actúa en nuestro interior con resistencias personales hacia nuevas maneras de trabajar y relacionarnos entre las personas.

Las soluciones son complejas y variadas, como suele ser habitual en el ámbito social, con resultados a medio y largo plazo, nunca tan inmediatos como nos gustaría o nos exigen desde el nivel político, pero apuntar que para poder superar ambas cosas es necesario la formación continua en nuestro campo así como tejer redes de apoyo entre las propias profesionales y con otras personas sensibilizadas en igualdad de oportunidades.

Además, es necesario mencionar que una de las dificultades más importantes que se nos presentan es la desconfianza en algunos casos o/ y la utilización en otros por parte de las personas que tienen el poder en las organizaciones, tanto públicas como privadas, para querer que nuestra labor se limite estrictamente a lo políticamente correcto, sin que provoquemos profundos y grandes cambios, tan necesarios para alcanzar la igualdad efectiva que predicamos.

A esto hay que sumar el desconocimiento de la profesión, debido a que:

- todavía no se ha logrado un consenso sobre cuáles deben ser sus funciones, competencias y rango profesional.
- no hay unanimidad en la denominación profesional, que varía de unas entidades a otra: Técnica de Igualdad, Especialista en Igualdad entre mujeres y hombres, Asesora de Igualdad, y un largo etcétera... que contribuyen notablemente a la invisibilización de las profesionales. Hay que señalar también una práctica cada vez más habitual entre las administraciones locales, al sacar plazas para Agentes de Igualdad, como es la de exigir que la Técnica, además de ser experta en igualdad, lo sea de inmigración, drogodependencias, intervención social, cooperación o cualquier otra especialidad de las ciencias sociales.
- la adscripción del área de Igualdad, bien a otras áreas, como Juventud y Deportes, Cooperación e Inmigración, etc, o bien formando parte del departamento de Bienestar Social, lo que supone mayores dificultades para visibilizar la labor del área.
- la adscripción a otras áreas también dificulta nuestro trabajo por la transversalidad de género o mainstreaming, ya que resulta difícil que otras áreas te tengan en cuenta cuando no dependes directamente de la dirección de la Entidad y te ven que "cuelgas" o eres una subárea de los Servicios Sociales. Esto también contribuye a mantener un error muy generalizado, las mujeres vistas como "colectivo desfavorecido" y no como la mitad de la población; y la igualdad como "problema" de las mujeres, y no de la sociedad en su conjunto, mujeres y hombres.

- la contratación de agentes de igualdad ha crecido en nuestra comunidad en los últimos años, actualmente somos 18 en el ámbito de la administración local, una en la Universidad Pública de Navarra y otra en el Consejo Navarro de la Juventud. En algunos casos esas contrataciones no responden a la formación especializada de las Agentes y a la labor de alto asesoramiento que deberíamos realizar.

- la precariedad laboral: eventualidad y pocas contrataciones. En las administraciones públicas somos adscritas al grupo B, pero existen también en el C o inferiores de la Administración Pública, aduciendo razones presupuestarias y desvalorizando puestos, ignorando así las funciones de diseño, implementación, evaluación y coordinación interinstitucional inherentes al puesto.

- entramos a formar parte de áreas de igualdad con una dotación de presupuesto escasa o, en algunos casos, con una ausencia total de recursos económicos. Resulta preocupante especialmente la tendencia cada vez mayor a subcontratar este servicio con empresas privadas, con lo que ello implica en cuanto a la adquisición (en este caso pérdida) de derechos laborales.

En este punto he reflexionado sobre una cuestión que he discutido en numerosas ocasiones con algunas colegas, ¿se puede ser AIO y no ser feminista? Necesitaría un espacio mucho más amplio para desarrollar esta cuestión, pero si tenemos en cuenta que el objetivo de esta figura profesional es acabar con la brecha de género que impide a las mujeres desarrollar sus vidas en términos de igualdad con respecto a los varones y alcanzar una igualdad efectiva entre sexos, bases fundamentales aportadas por el Feminismo a la Historia de la humanidad, resulta cuando menos muy complicado y un fracaso en la práctica profesional querer desempeñar nuestra labor alejadas de este pensamiento y de la vivencia de ser una persona feminista.

- aunque en Navarra la situación ha mejorado notablemente debido a la intervención del Instituto Navarro para la Igualdad y del programa que dedican específicamente a las AIOS⁷⁴, todavía en algunas de las acciones públicas para la contratación de Agentes de Igualdad se obvian cualquier requisito referido a la formación, y, en algunos casos, tener el carné de conducir parece suficiente para desarrollar políticas y planes de igualdad. Además, hay que sumarle que muchos tribunales que deben valorar la idoneidad de las candidaturas carecen de conocimiento alguno en materia de igualdad. Otro tanto ocurre con algunos cursos de formación subvencionados por instituciones públicas, donde a las personas que los imparten no se les exige formación específica ni se controlan los contenidos.

- en el ámbito privado el panorama es aún más desolador, tanto en las organizaciones no gubernamentales como en las empresas, donde se recurre o bien al propio personal reciclado con apenas especialización o a la subcontratación de consultorías que sirven, en muchos casos, para cumplir la ley formalmente.

No podemos entender la salud sin profesionales de la medicina, la educación sin profesoras y profesores, etc., pero esta correlación todavía no se da cuando hablamos de igualdad de género.

En definitiva, la figura profesional de Agente de Igualdad viene fraguándose en las últimas décadas gracias al esfuerzo de los grupos feministas y de mujeres de todo el mundo, que han conseguido introducir el objetivo de la igualdad entre los sexos en la agenda política internacional. Estamos, todavía, ante el gran reto de su consolidación y

⁷⁴

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Tecnicas+de+igualdad/Tecnicas+de+igualdad.htm

de su impulso en todos los ámbitos. En mi experiencia como Agente de Igualdad en el ámbito de la administración local he podido comprobar que avanzar, en materia de igualdad, es costoso, consolidar los logros también requiere esfuerzos, retroceder, por desgracia, todavía resulta demasiado sencillo.

F. FECHA Y FIRMA

ANEXO 15

CV DE LA AIO EVA ISTÚRIZ GARCÍA

Autora: Eva Istúriz García AIO del Servicio de Igualdad de Ansoain.

DATOS PERSONALES:

EVA ISTÚRIZ GARCÍA, 14 julio 1965 Pamplona, DNI 18.207.719 E

Telf. 686 642 004/ 948 30 00 10 Mail: evaisturitz@hotmail.com

C/ Lantzeluze 78 3º D Berriozar 31013

Permiso de conducir y vehículo propio.

FORMACIÓN:

- Licenciada en Geografía e Historia (1983 – 1988).
- Cursos de Adaptación Pedagógica, CAP (1987-1989).
- Agente de Igualdad de Oportunidades, Instituto de la Mujer Madrid (275 h., 2001).
- "Seminario sobre Violencia de Género" de la UPNA, (40 h., 2002).
- Formación de Formadoras "La Igualdad y la Corresponsabilidad en las diferentes edades y situaciones de la vida" Ayuntamiento de Pamplona (340 h., 2003-2004).
- "Género e Igualdad de Oportunidades: Aplicación en la Intervención en la Administración Pública" INAP e Instituto Navarro para la Igualdad (160 h, 2007 / 2009).
- Master de Agente de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Valencia (2008-2011).
- Taller de interculturalidad en SOS Racismo Navarra (15 horas, 2009).
- II Congreso de Políticas Públicas de Igualdad Santander (15 horas, 2011).
- Curso de Verano Raíces de la Violencia de Género y Claves para su Erradicación, Cátedra Unesco de la UPNA (21 horas, 2011).
- Seminario De Pekin hacia delante. CIINPI Bilbao (2011).
- Coordinadora de movilidad sostenible, CENIFER y CRANA (48 horas, 2012).
- Asistencia a diversas Jornadas y Congresos especializados en Igualdad de Oportunidades (30) desde el 2002 hasta el 2011 tanto en Navarra como en otras Comunidades.
- Curso de "Creación de empresas", CEIN (110 h., 2003).

INFORMÁTICA E INTERNET:

- Informática: entorno Windows Office.
- Curso de "Desarrollo de contenidos digitales y Marketing on line" TÉCNICA CEIN (450 h., 2002-2003).
- "Creación de páginas web" Instituto de la Mujer Madrid (80 h., 2003).

IDIOMAS: Francés medio, hablado y escrito.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Agente de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Ansoain de agosto desde 2008 en activo.
- Directora del II Foro Intercultural del Ayuntamiento de Berriozar 2009/2010.
- Asesora responsable del Área de Género del I Foro Intercultural del Ayuntamiento de Berriozar 2008/2009.
- Agente de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Murchante de septiembre de 2007 a marzo de 2008.
- Agente de Igualdad de Oportunidades como profesional independiente:
 - Asistencias Técnicas de Igualdad de Oportunidades en Mainstreaming de Género para el Ayuntamiento de Berriozar años 2008, 2009 y 2010.
 - Formación en Igualdad de Oportunidades para delegadas/os sindicales de CCOO, 30 horas, 2009.
 - Taller de formación para la intervención y la prevención de la violencia de género en el Centro de Atención Integral a la Mujer del Ayuntamiento de Tudela, 20 h.; 2008/2009.
 - Investigaciones: "Estudio de la Figura de Riesgo para el embarazo en la negociación colectiva vigente en 2002 en la Comunidad Foral de Navarra", para el INSL; "Guía de derechos y protocolo de actuación de la Figura de Riesgo de Embarazo", para el INSL; Estudio del lenguaje sexista de la página web del Gobierno de Navarra, para el INAM; Estudio del lenguaje sexista de la página web del Ayuntamiento de Pamplona, para la Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Pamplona.
 - Conferencias sobre igualdad de oportunidades (12).
 - Premios:
 - 3º premio del XI Concurso de ideas de la Concejalía de la mujer de Pamplona. "Creciendo diferentes e Iguales". 2006.
 - Accésit del XX Concurso de ideas de Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Pamplona, "Aula coeducativa todo el año", 2005.
 - Accésit del XX Concurso de ideas de Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Pamplona, "Heroínas pamplonesas de todos los tiempos", 2005.
 - Accésit del VIII Concurso de ideas de Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Pamplona, "Mujeres discapacitadas, doble discriminación", 2003.
 - Accésit del VIII Concurso de ideas de Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Pamplona, "Pamplonesas en la Política del SXX", 2003.

- 2º Premio del VII Concurso de ideas de la Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Pamplona, "Decálogo del hombre igualitario", 2002.
 - Accésit del VII Concurso de ideas de Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Pamplona, "Doce mujeres importantes de Pamplona para todo un año", 2002.
 - Accésit del VII Concurso de ideas de Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Pamplona, "Tú también puedes", campaña de fomento igualitario en el deporte, 2002.
- Agente de Igualdad de Oportunidades y Formadora en Igualdad para Aecuo Consultoría de Igualdad de Oportunidades desde octubre de 2003 a marzo de 2008, realizando:
 - Planes de Igualdad (Ayuntamientos de Berriozar, Estella, Valle de Guesálaz, Tudela, Pamplona),
 - Evaluaciones (Estella),
 - Asistencias Técnicas de Igualdad (Instituto Navarro para la Igualdad INAI, Ayuntamiento de Orkoien, Ayuntamiento de Alsasua / Altsasu, Proyecto Europeo VINATURE, Implementación de Planes de Igualdad de los Ayuntamientos de Murchante, Berriozar, Valle de Guesálaz, Proyecto Europeo Red Plena, campaña EFR de la Asociación AMEDNA),
 - Investigación (Carta de Servicios del Centro Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Berriozar, Diagnóstico sobre Conciliación Pacto de Conciliación del Ayuntamiento de Estella, Diagnósticos de género Ayuntamientos de Altsasu / Alsasua, Ayuntamiento de Orkoien, Ayuntamiento de Aibar),
 - Publicaciones (Manual de Agentes de Igualdad en el sector vitivinícola, Revista "Tejiendo redes rurales", boletines electrónicos campañas EFR de AMEDNA,
 - Acciones Positivas (Creación de guión y supervisión de imágenes de un DVD sobre Mujer y Empleo, para la Asociación TEDER, Desarrollo de los contenidos de dos web, www.aecuo.com y www.tierrademujeres.com. Gestión de las mismas, I, II Y III Concurso de Fotografía, "Una imagen desde la discriminación hacia la igualdad", de la Concejalía de la mujer del Ayuntamiento de Berriozar, I Concurso de Fotografía, "Una mirada a la Igualdad", de la Comisión de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Ansoain, I y II Concurso de dibujo escolar sobre "Estereotipos", en el Colegio Mendialdea de Berriozar, Diseño y contenidos de cartel y dípticos sobre pautas para el uso de un lenguaje no sexista, Grupo de

- Mujeres de Berriozar, Cine forum para el Ayuntamiento de Burlada, Participante en el desarrollo de la "Carta de derechos ciudadanos", elaborada por la Defensora del pueblo).
- Conferencias sobre Igualdad de Oportunidades, Violencia de Género, Empleo, Conciliación, Coeducación, Asociacionismo,... (20).
 - Formación (Formación en Igualdad de Oportunidades para el personal técnico del Ayuntamiento de Pamplona, 50 h.; Formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, 200 h., Servicio Navarro de Empleo; Formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades en el sector vitivinícola. Ayuntamiento de Murchante, PROYECTO EUROPEO Vinature. 30 h.; Programa de "Escuela de familias" titulado *Educando para la prevención de la violencia de género* para el Ayuntamiento de Pamplona. 300 h.; Programa de "Escuela de familias" titulado *Escuela de familias: protagonistas en la prevención de la violencia de género* para el Ayuntamiento de Tudela. 250 h.. Tudela; Programa de "Escuela de familias" titulado *Centros escolares: protagonistas en la prevención de la violencia de género* para el Ayuntamiento de Burlada. 250 h.; Programa coeducativo "Orientando sin Género" IES Mendialdea, para la Concejalía de la Mujer de Berriozar. 75 h.. Berriozar; Jornada de formación en Igualdad de Oportunidades para los talleres de empleo de Sangüesa y Baztan. 14 h.. Cederna – Garalur; Taller Educar desde la Igualdad, Apyma Jose M^a Huarte.18 h.. Pamplona; Taller de uso correcto de Lenguaje no sexista para el Ayuntamiento de Burlada 15 h.; Taller de formación de Igualdad de Oportunidades para el personal político y técnico del Ayuntamiento de Estella. 12 h.. INAP; Taller de formación en Igualdad de Oportunidades para el Ayuntamiento de Baztán. 5 h.; Módulo de género para curso de inserción laboral. Global Group. 5 h.; Taller de Prevención de Violencia de Género, Asociación de Matronas de Navarra, 15 h.; Taller de Igualdad y Corresponsabilidad en la familia, Teléfono de la Esperanza 20 h.; Taller de Prevención de Violencia de Género, Apyma Jose M^a Huarte, 20 h.; Jornada de formación en Igualdad de Oportunidades para el curso NOVA sobre Prevención de Riesgos Laborales, 6 h.; Taller de Formación en Igualdad de Oportunidades para el personal técnico del Proyecto RedPlena, 10 h.; Taller de Igualdad de Oportunidades para la Comisión de la Mujer del Ayuntamiento de Tafalla, 15 h.; Taller de Igualdad y Corresponsabilidad en la adolescencia, Instituto Ibaialde de Burlada (4º ESO), 8 h.

- Otros datos de interés:
 - Especialista en la integración de la igualdad de oportunidades dentro de proyectos de desarrollo sostenible y Agendas Locales 21, 2008-2011.
 - Socia-fundadora de AECUO Consultoría de Igualdad de Oportunidades, www.aecuo.com. 2003 – 2008.
 - Socia y cofundadora de la Asociación de Mujeres Entre Culturas, cuyos objetivos son la igualdad de oportunidades y la interculturalidad. Colaboración en diversos proyectos de la Asociación entre los que destacan los encuentros entre mujeres inmigrantes y autóctonas y la exposición “*El lado femenino de la Historia*”, con la elaboración de contenidos y selección de imágenes para la misma. 2006 – 2010.
 - Gestión y cofundación de la Asociación de Agentes de Igualdad ATENEA MUJERES POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, socia, tesorera y secretaria (2002-2010).
 - Socia-fundadora de la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Navarra APAIONA-NAVALE. 2012.
 - Impulsora de la Federación de Asociaciones de Mujeres y/o Feministas por la Igualdad en Navarra COMFIN. 2011-2012.