



Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en Altsasu

I PLAN DE ACTUACIÓN MUNICIPAL A MEDIO PLAZO

2008-2011

*igualdad
igualdad
igualdad
igualdad*



ÍNDICE

1. EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DE ALTSASU	
1.1. Naturaleza del Plan de Igualdad oportunidades de mujeres y hombres	3
1.2. Marco Temporal	5
1.3. Normalización del Plan en el Ayuntamiento de Alsasua	5
1.4. Fases de sistematización del Plan	6
2. SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN: EL COMPROMISO	
2.1. El compromiso político	7
2.2. El compromiso de la ciudadanía y la iniciativa social	11
2.3. El proceso de participación institucional y social en la elaboración del plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de Alsasua	11
3. SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN: FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y NORMATIVA.	ANEXO I
4. SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN: ANÁLISIS DE LA REALIDAD	12
5. SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN: PLANIFICACIÓN	13
5.1 Gradación de la intervención: cuerpo de medidas	14
5.2 Programas integrales de intervención social e institucional	
Línea 1. Integración transversal del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la administración municipal	16
Línea 2. Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres	20
Línea 3. Plena integración y desarrollo laboral y profesional de las mujeres	24
Línea 4. Construcción no sexista de la cultura, el conocimiento y la información	29
Línea 5. Plena ciudadanía de las mujeres: participación en la toma de decisiones y en el disfrute de los recursos	33
6. IMPLANTACIÓN Y EJECUCIÓN	37
7. EVALUACIÓN	38
ANEXO I	39
ANEXO II	56



1. EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DE ALSASUA

1.1. NATURALEZA DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan a medio plazo de actuación municipal en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Alsasua, pretende ser un planteamiento de política normalizada y un sistema estable de intervención institucional y social con el objetivo de lograr la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

En la elaboración de este primer Plan de actuación a medio plazo se ha partido de:

1. La situación del Municipio en relación a la Igualdad de Oportunidades, conocida por el diagnóstico elaborado y presentado en 2007 (*Entrada 1769 de 22 de marzo de 2007*).
2. El momento actual en el desarrollo de políticas de igualdad en el Ayuntamiento.

El INAI en el diagnóstico para la elaboración del I Plan de igualdad de la Comunidad Foral (2006-2010) propone cinco indicadores asociados a diferentes niveles de implantación de medidas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

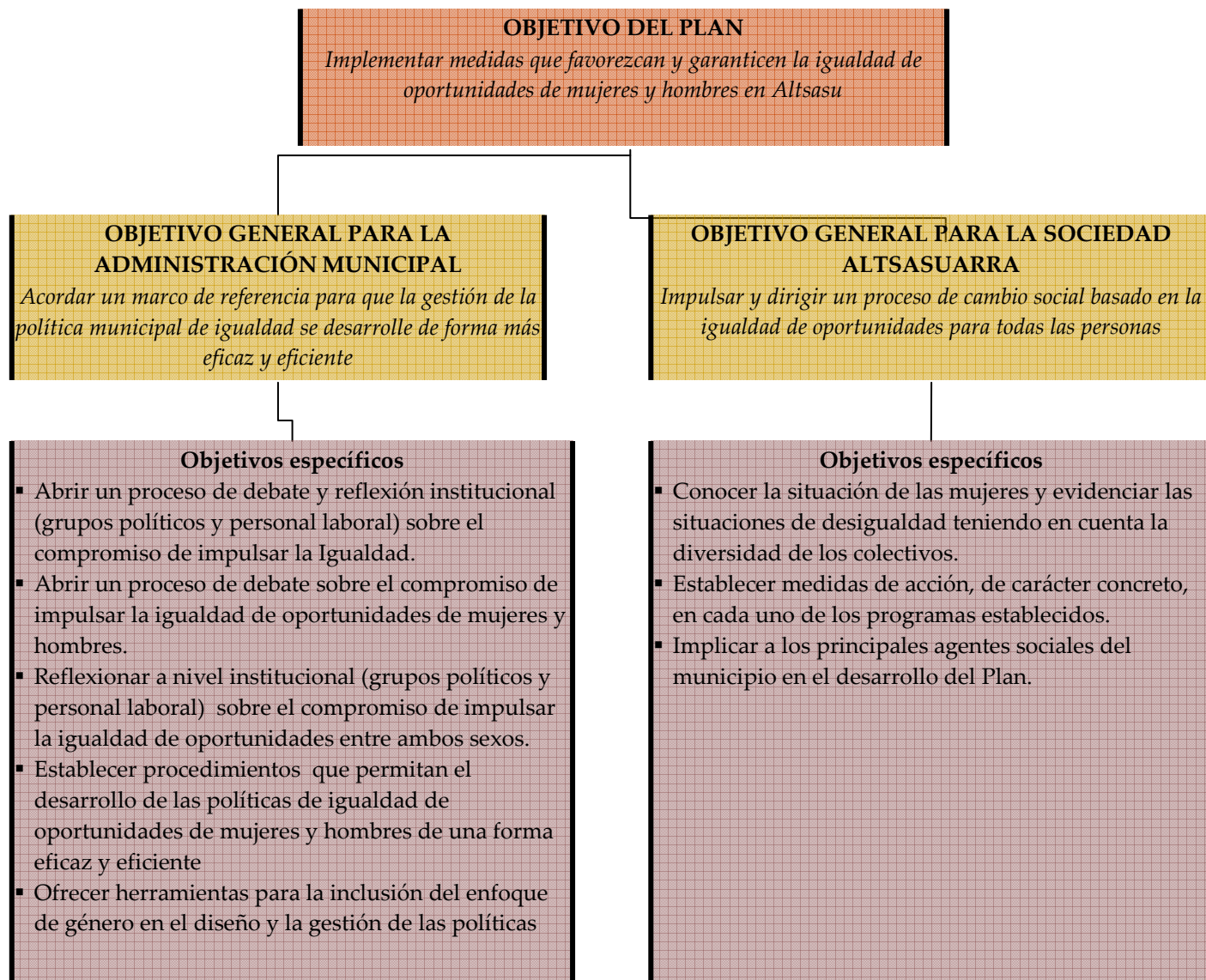
- *Intervención en I.O. en ayuntamientos navarros.*
- *Relación de ayuntamientos con concejalía de la mujer.*
- *Ayuntamientos con técnica de igualdad en plantilla.*
- *Ayuntamientos participantes en el programa de pactos locales por la conciliación.*
- *Ayuntamientos en proceso de elaboración de planes de igualdad o con planes consolidados.*

El Ayuntamiento de Alsasua cumple con los cinco indicadores, ya que los últimos años ha elaborado y aprobado una Planificación Anual en materia de igualdad.

Únicamente le falta aprobar un Plan a medio plazo, un marco estratégico que posibilitará la coherencia y estabilidad de su actuación en este ámbito.

El público objetivo final de este Plan es la sociedad alsasuarra a cuyo desarrollo y bienestar quiere contribuir, favoreciendo la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.

Sin embargo en su estructura nos referiremos a dos ámbitos de intervención: la propia sociedad y la administración Municipal.



Así pues, la aprobación del Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres repercutirá en el trabajo de toda la administración municipal, ya que se incorpora el criterio de género en toda su actuación y también en la relación que la administración municipal mantiene con la ciudadanía y los grupos sociales; del mismo modo intervendrá en la vida social del pueblo de Alsasu, entendida ésta del modo más amplio posible.



1.2. MARCO TEMPORAL Y PRESUPUESTARIO

El I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de Altsasu se presenta con una vigencia temporal 2008-2011.

El marco temporal de ejecución viene determinado por el plazo legal de la legislatura que ahora comienza y el presupuesto asignado para su implementación será el que figure en los presupuestos aprobados para cada ejercicio ; dicho presupuesto posibilitará el desarrollo de los diferentes Planes de Actuación Anual, en los que se concretará el Plan a medio plazo.

1.3. NORMALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE ALTSASU

- Acuerdo para la elaboración del 'Diagnóstico sobre la situación de las mujeres y la desigualdad de género en Altsasu'
Comisión de la Mujer, 22 de mayo de 2006
JGL, 31 de julio de 2006
- Acuerdo para el desarrollo de un proyecto de reflexión y participación para la elaboración de este Plan.
Comisión de la Mujer, 15 de mayo de 2007
JGL, 24 de mayo de 2007
- Presentación de la propuesta técnica a los grupos políticos. 18 de septiembre de 2007
Esta propuesta constituyó el documento base para los grupos de reflexión
- Presentación a los grupos políticos del documento elaborado sobre la propuesta técnica y las conclusiones de los grupos de reflexión:
Comisión de la Mujer, 21 de noviembre de 2007
- Aprobación del I Plan de actuación municipal para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Altsasu
Comisión de la mujer 14 de febrero 2008
Pleno del 7 de abril de 2008

1.4. FASES DE SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN

COMPROMISO	<ul style="list-style-type: none"> · La legalidad, obligatoriedad y legitimidad institucional dependen de la adopción de compromisos.
FUNDAMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Conocimiento de marco teórico y normativo. · Congruencia con otros planes y programas
ANÁLISIS DE LA REALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> · Diagnóstico de desigualdades de género · Mapa de recursos
PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Sistematización · Coherencia y contextualización · Justificación y pertinencia de las medidas · Viabilidad económica y operativa
IMPLANTACIÓN EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Estructuras de implantación, ejecución y seguimiento. · Programaciones anuales · Comunicación y publicidad
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Evaluabilidad del sistema, el diseño y los resultados · Proyección de resultado: Retroalimentación



2. SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN: EL COMPROMISO

2.1. EL COMPROMISO POLÍTICO

La igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la UE y una condición necesaria para alcanzar los objetivos de la UE de crecimiento, creación de empleo y cohesión social. La UE ha logrado avances importantes en el camino hacia la igualdad de género gracias a la legislación sobre la igualdad de oportunidades, la inclusión de la perspectiva de género, las medidas específicas de promoción de la mujer, los programas de acción, el diálogo social y el diálogo con la sociedad civil.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2005-2009

Europa 2010: Una Asociación para la Renovación, Prosperidad, Solidaridad y Seguridad. Bruselas, 26.1.2005

El reconocimiento social y personal de la mujer con los mismos derechos y oportunidades que los hombres es un hecho reconocido por el ordenamiento jurídico vigente, habiéndose alcanzado así la igualdad formal; sin embargo, ningún objetivo de cambio social -igualdad real- se alcanza por el mero hecho de aceptarlo y plasmarlo únicamente en las leyes, sino que es un proceso social más complejo y lento, porque sabemos que las costumbres y los valores culturales (también los que dificultan la integración real de las mujeres) tienden a reproducirse tanto en el espacio privado como público.

El municipio es el marco por excelencia de la convivencia de mujeres y hombres, y la administración local la instancia más cercana a las necesidades, intereses e inquietudes de la ciudadanía. El ámbito municipal es, sin duda, el lugar más lógico para acelerar este proceso con acciones positivas que promuevan los cambios de actitudes y también que prevengan los estereotipos desde la educación en igualdad de niñas y niños.

El Ayuntamiento, al aprobar este documento, asume y se propone liderar este proceso de cambio, porque entiende que la participación social, laboral y en la toma de decisiones por parte de las mujeres supone un avance en el desarrollo social, económico y cultural de nuestro pueblo.

Ley 7/85 de Bases Reguladora de Régimen Local

Art: 28 "Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas en el campo de la promoción de la mujer".

Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.1985

Art: 44, Atribuye a Navarra la competencia exclusiva en materia de 'Asistencia Social', 'Condición Femenina' y 'Desarrollo Comunitario'



FUNCIONES QUE CORRESPONDEN AL AYUNTAMIENTO en esta materia son:

- Garantizar, aplicando su potestad reglamentaria y de autoorganización, que toda la gestión administrativa respete el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres evitando cualquier tipo de discriminación (directa e indirecta).
- Programar y planificar su política de promoción de la mujer de tal manera que el Plan aprobado, por su estructura integral y progresiva, facilite la consecución de los objetivos marcados y aprobados por el Ayuntamiento.
- Ejercer su potestad de ejecución forzosa en los casos en que se ajuste a la legalidad o, incidir con los mecanismos a su alcance para que la actuación de los organismos e instituciones en los que el Ayuntamiento participa (Centros educativos, Consejo de salud, Centros geriátricos, Patronatos, Mancomunidad de Sakana), así como de la ciudadanía no sea discriminatoria y respete la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Promover campañas de información y sensibilización de la población sobre los aspectos donde más hay que incidir: para que rechace la violencia contra las mujeres, favorezca la coeducación, la conciliación de la vida familiar y laboral, el reparto del trabajo y el empleo, la participación social femenina.....
- Ofrecer servicios que respondan a las demandas específicas de las mujeres en cuanto a las dificultades que encuentran en su inserción social y laboral.
- Atender y dar respuesta a las necesidades de mujeres que se hallan en una situación de especial vulnerabilidad.
- Garantizar y requerir a todas las áreas y entidades municipales que asuman su responsabilidad en relación a la formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Impulsar y facilitar la formación del personal municipal y de sus organismos autónomos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y velar por su cumplimiento.

INTERVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO

Principios de actuación:

Acción positiva
Transversalidad
Participación

Estrategias de
Organización:

Vinculatoriedad de los planes
Comisión de la mujer / igualdad
Consejo de la mujer / para la igualdad



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Los dos grandes principios de actuación que rigen actualmente las políticas de igualdad son: la transversalidad de las mismas y la legitimidad y conveniencia de la acción positiva.

Transversalidad: "Es la re-organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas". "...no es una estrategia para ser puesta en funcionamiento una vez, debe ser algo que permanezca a lo largo de todo el proceso..."

Acción positiva: "una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son resultado de prácticas o sistemas sociales".

Consejo de Europa. (1998)

Vinculatoriedad de toda la administración municipal y de sus organismos autónomos al Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres

El Pleno, al aprobar el Plan, lo vincula a todos los departamentos y organismos de la Administración Municipal. Además, como toda política integral o transversal, el propio Plan promueve una vinculación formal o informal, mediante acuerdos, convenios, coordinación y colaboración con todos los departamentos, organismos e instituciones sociales que contribuyan al desarrollo de sus objetivos.

Comisión de igualdad / mujer: inserción de la política local para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la estructura organizativa del Ayuntamiento.

Una actuación eficaz en la ejecución de este Plan precisa la existencia, en nuestro caso, de la Comisión de Igualdad / Mujer: un espacio específico en el organigrama municipal capaz de promover, negociar e impulsar la adopción de medidas de acción positiva en todas las áreas de gestión municipal.

Dependerá directamente de Alcaldía, por el carácter transversal de su trabajo, ya que la persona que ocupa la Alcaldía puede estar presente en todas las Comisiones, asume la jefatura de todo el personal y, en el caso de Alsasua, es quien tiene conocimiento de la totalidad de los temas.



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Quienes formen parte en esta Comisión asumirán el compromiso de trasladar las decisiones adoptadas a sus grupos políticos y, a través de ellos, al resto de Comisiones Municipales, que de forma coordinada deberán ponerlas en práctica o adaptar a ellas su actuación (Transversalidad).

Funciones de la Comisión de Igualdad / Mujer:

- Velar por la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todas las actuaciones municipales, en cualquiera de sus ámbitos.
- Proponer a los órganos municipales competentes estrategias de acción positiva y promover los servicios y equipamientos que favorezcan la integración social y laboral de las mujeres.
- Elaborar y presentar a la Comisión de Gobierno o, en su caso al Pleno, planes de actuación y proyectos, así como la propuesta de dotaciones presupuestarias.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos específicos.
- Servir de referencia política para el diálogo social, especialmente con las Asociaciones de Mujeres, favoreciendo la participación y el compromiso de los colectivos con los objetivos marcados.

Consejo para la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres/ mujer: relación político-administrativa con el movimiento asociativo, organismos y otras instituciones.

Su creación permitirá actuar conjuntamente desde el acuerdo de todas las partes implicadas, ya que, tanto el objetivo último –la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres - como el cumplimiento del Plan, sólo se podrán conseguir con la participación permanente de todos los sectores sociales.

El Consejo para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres se regirá por su propia normativa aprobada en Pleno. Con la creación de este organismo se normalizará la práctica desarrollada en las legislaturas pasadas, en las que la Comisión de la Mujer se abrió a la participación de grupos de mujeres, organismos y personal técnico del Ayuntamiento



2.2. COMPROMISO DE LA CIUDADANÍA Y LA INICIATIVA SOCIAL

La sociedad civil y la iniciativa social (colectivos de mujeres, personas a título individual; sindicatos; organizaciones empresariales; organizaciones sociales en general) materializan su participación en el desarrollo de las políticas de igualdad a través de su participación en el Consejo para la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el cual harán propuestas, asesorarán proyectos y emitirán recomendaciones o acuerdos.

Asimismo, podrán participar en el desarrollo concreto de proyectos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres impulsados por el Ayuntamiento u otras Instituciones Públicas, a través de la prestación de sus servicios profesionales, de sus actividades de información, formación y sensibilización, y a través de sus manifestaciones de opinión públicas ante las discriminaciones por razón de sexo o la vulneración de derechos de las mujeres.

Tiene especial valor el compromiso de las organizaciones feministas y colectivos de mujeres que trabajan por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. No sólo posibilitan que el Ayuntamiento y el trabajo de planificación y evaluación se acerque a la población que precisa y demanda medidas, reformas y programas, sino que, además, posibilita la ejecución de proyectos, y transmite una información válida sobre las percepciones, cambios y necesidades en continua evolución de las mujeres.

2.3. EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y SOCIAL EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

Al aprobar la elaboración de este Plan, el Ayuntamiento acordó poner en marcha un proceso de participación social e institucional, tanto en la recogida de datos para la elaboración del diagnóstico, como en la definición de objetivos y propuesta de acciones.

Este proceso de participación se ha concretado de la siguiente forma:

* Primera fase: Diagnóstico: el punto de partida en la elaboración de este Plan consistió en la realización del estudio “Análisis y diagnóstico sobre las desigualdades de género en el municipio de Alsasua”. Para efectuar dicho estudio, y obtener la información necesaria se realizó una encuesta a 345 mujeres. Posteriormente se establecieron cinco grupos de trabajo: uno con mujeres jóvenes (de 16 a 30 años), en el que estuvieron presentes siete mujeres; otro con mujeres adultas (de 30 años en adelante) que contó con cinco integrantes; un grupo con el personal político del Ayuntamiento (incluidas las personas que participan en la Comisión de la Mujer) con seis personas, 4 mujeres y dos hombres; otro con el personal técnico municipal con ocho personas, siete mujeres y un hombre; y el último con otras Entidades de Alsasua/Alsasua, con 8 personas, 7 mujeres y un hombre. En total participaron treinta y cuatro personas, treinta mujeres y cuatro hombres.



* Segunda fase: Proceso de elaboración: Para la elaboración de la propuesta técnica se estableció un proceso de reflexión donde se mantuvieron tanto las personas asistentes como los grupos de trabajo del Estudio de las desigualdades de género en Alsasua. Realizándose de este modo, cinco grupos: personal político (dos sesiones de trabajo, 2 y 23 de octubre, en la que participaron 1 mujer y dos hombres y en la segunda sesión 2 mujeres y dos hombres), personal técnico (una sesión de trabajo, 18 de octubre, contando con dos mujeres y un hombre), grupo de mujeres (16 de octubre, cuatro mujeres), mujeres jóvenes (4 de diciembre, tres mujeres) y grupo de Entidades Locales (jueves 18 de octubre, cinco mujeres y un hombre). Estas sesiones de trabajo de los grupos tenían por objeto la reflexión y la adquisición de un compromiso tanto individual como corporativo para la elaboración del primer Plan de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, por lo que el trabajo se centró en los resultados del estudio realizado y valoración del borrador del plan.

La participación en el seguimiento, ejecución y evaluación de este Plan se prevé a través del Consejo para la Igualdad y la Comisión Técnica de Seguimiento

3. SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN: FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y NORMATIVA. (ANEXO I)

3.1. Fundamentación jurídica: marco normativo e institucional en materia de igualdad de oportunidades entre ambos sexos

3.2. Coherencia con otros planes

4. SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN: ANÁLISIS DE LA REALIDAD

El conocimiento diagnóstico constituye la fundamentación empírica para cualquier intervención social que se realice desde la competencia pública. Sin embargo, en lo que se refiere a las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres entraña especiales dificultades porque:

a) no todos los aspectos de la desigualdad por razón de género pueden ser cuantificados (roles, estereotipos, actitudes, autopercepción, valores y relaciones sociales)

b) no siempre se dispone de estadísticas para aquellos otros que sí lo son (la representatividad política, social, académica, económica...)



En el caso concreto del Ayuntamiento de Altsasu debemos hacer notar la falta de instrumentos estadísticos (diseño de indicadores y recogida de información) que permitan un conocimiento objetivo de la realidad del municipio en ámbitos como el empleo (empresas, trabajo autónomo), la vivienda, la demanda de servicios de proximidad, el acceso y la participación de la población en actividades, etc.

Para paliar, en parte, este desconocimiento se encargó el 'Análisis y diagnóstico sobre las desigualdades de género en el municipio de Altsasu / Alsasua' presentado el 22 de marzo de 2007 con entrada de registro 1769.

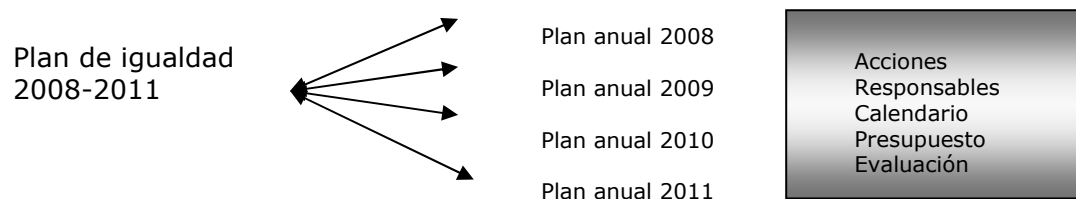
Aunque el documento presentado se puede consultar en su integridad, presentaremos en cada línea de trabajo propuesta, los datos que sirven de base para los diversos programas de acción.

5. SISTEMATIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES: PLANIFICACIÓN

En la elaboración de este Plan se ha optado por una estructura de líneas y programas integrales y no de áreas de actuación, como es habitual en planes de otros Ayuntamientos. El motivo fundamental de esta opción es que permite:

- Definir una programación que responde a un ámbito social en el que se detectan discriminaciones, desigualdades o necesidades de acción positiva.
- Diseñar la actuación teniendo en cuenta todos los recursos metodológicos y de organización técnica, humana y económica con que podemos contar en el municipio.

Al ser el primer Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres a medio plazo, se ha creído necesario establecer un marco general que pueda resultar prorrogable más allá del horizonte temporal de plazo de ejecución de los programas; sin embargo, tal como está redactado con un listado abierto de acciones propuestas, exige la elaboración de PLANES ANUALES DE ACTUACIÓN en los que se definirán las acciones que se consideran prioritarias cada año, el presupuesto destinado, agentes responsables de su desarrollo, la evaluación anual.



5.1. GRADACIÓN DE LA INTERVENCIÓN: CUERPO DE MEDIDAS

El objetivo último de todas las **POLÍTICAS DE IGUALDAD** es la consecución de la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Objetivo general	Objetivos específicos:	Objetivos operativos:
<p>Detectar y, en la medida de las competencias del Ayuntamiento, prevenir y eliminar cualquier discriminación (directa o indirecta) o desigualdad de mujeres y hombres por razón del rol de género heredado y transmitido por un sistema de valores, poder y reparto de responsabilidades dual y desigual.</p>	<p>líneas estratégicas de actuación</p> <p>Se definen en cada una de las líneas; no obstante, de forma general tienden a conseguir la mejora de la igualdad real y efectiva en los campos de intervención planteados.</p>	<p>programas y acciones</p> <p>Entendemos los programas como un conjunto específico de acciones y recursos diseñados e implantados organizadamente; nunca la yuxtaposición de actuaciones inconexas o descoordinados.</p> <p>Son iniciativas de intervención concretas, orientadas en torno a una materia o fenómeno único.</p>

Todas las actuaciones propuestas que se derivan de los objetivos señalados en cada línea estratégica y programa de actuación se desarrollarán en el marco de lo que se denomina en política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, 'la estrategia dual' que comprende dos principios, anteriormente definidos:

- Acciones positivas contextualizadas en una política específica que contribuyen a satisfacer las necesidades prácticas de mujeres y hombres en materia de igualdad. Estas medidas no suponen un cambio estructural de la situación, pero sí la mejoran a corto plazo.
- Transversalidad de género. Este principio de trabajo se presenta como el más adecuado porque:
 - incide directamente en los objetivos generales ya que trata de corregir las diversas causas que provocan las situaciones de desigualdad.
 - crea una práctica en la que el principio de igualdad está presente en toda la actuación municipal y social.

5.2 PROGRAMAS INTEGRALES DE INTERVENCIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL

Se presenta a continuación el esquema de los programas que se desarrollará en las páginas siguientes.

	Líneas estratégicas de actuación	Programas
Plan de actuación 2008-2011 Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Alsasu	1. Integración transversal del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Administración Municipal	1. Las políticas generales y sectoriales 2. Normativa municipal y documentos administrativos 3. Adaptación, creación y dotación de recursos
	2. Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres	1. Concienciación y sensibilización social e institucional 2. Desarrollo de estrategias de prevención 3. Consolidación de un servicio estable de calidad para la intervención en situaciones de violencia
	3. Plena integración y desarrollo laboral y profesional de las mujeres	1. Información y formación para la plena integración en el mercado laboral 2. Inserción laboral y mejora de las condiciones laborales de las mujeres.
	4. Construcción no sexista de la cultura, el conocimiento y la información	1. Coeducación y orientación no sexista en todos los ciclos educativos 2. Construcción cultural no sexista
	5. Plena ciudadanía de las mujeres: participación en la toma de decisiones y en el disfrute de los recursos	1. Normativa municipal de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres 2. Condiciones para el ejercicio de la plena ciudadanía de las mujeres 3. Participación social, política, económica y cultural de las mujeres

Línea estratégica 1

INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

La transversalidad de género es un proceso político a la vez que técnico, y sus implicaciones funcionales y estructurales se refieren a la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de toma de decisiones...

Finalmente, requiere cambios en los procedimientos acordes con el replanteamiento de los enfoques en la elaboración de las políticas. Grupo de especialistas en transversalidad de género (EGS-MS) Consejo de Europa, mayo 1998.

DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD ACTUAL:

- Servicios municipales conocidos por la población de forma “adecuada” (superior al 70%)

	Conocimiento		Uso			
	Sí	No	Nunca, casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Muchas veces
Aula de la Mujer	64,3%	35,7%	70,6%	24,7%	2,6%	2,2%

	Valoración	Muy Mal	Mal	Regular	Bien	Muy Bien
Aula de la Mujer		0%	1,3%	11,4%	60,8%	26,6%

Encuesta a población femenina. Diagnóstico AECUO

- Grupo de reflexión del personal técnico municipal:

“Existen dificultades para la coordinación entre las áreas y la transversalidad de género en las mismas. Al final la responsabilidad es del Aula de la Mujer y en muchas ocasiones queda como un tema menor dentro de la administración municipal. La mayoría de las actuaciones en materia de igualdad se realizan para la población y no internamente.”

A nivel de que se puede hacer para avanzar las líneas de las propuestas tendrían que orientarse a regular normativamente para introducir la transversalidad de género en la administración municipal, tener en cuenta la situación real de la sociedad de Alsasu, sensibilizar en igualdad y corresponsabilidad a la población, difundir las leyes existentes en materia de igualdad, seguir y profundizar el proceso interno de formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, cuidar el uso del lenguaje no sexista y ser modelo de referencia para otras organizaciones de la localidad.



OBJETIVO: Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de la administración municipal adecuando su estructura, organización y procedimientos a fin de posibilitar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las políticas específicas y también la realización acciones positivas con la misma finalidad.

PROGRAMAS: 1. LAS POLÍTICAS GENERALES Y SECTORIALES
2. LA NORMATIVA MUNICIPAL Y LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS
3. ADAPTACIÓN, CREACIÓN Y DOTACIÓN DE RECURSOS.

<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 1 LAS POLÍTICAS GENERALES Y SECTORIALES</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO: Establecer y revisar sistemáticamente metodologías para la integración de la perspectiva de género y la programación de medidas de igualdad entre ambos sexos en todo el proceso de planificación, ejecución, evaluación, comunicación y publicidad.</p>	<p>1- Mantenimiento de la Comisión de la mujer / Igualdad que tendrá como misión proponer, implementar y liderar la política municipal de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>2- Adopción del acuerdo político necesario para que todos los planes y proyectos del Ayuntamiento mantengan coherencia con este Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>3- Distribución a departamentos y organismos de sus competencias en la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, acorde con la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las políticas generales y sectoriales.</p> <p>4- Definición de indicadores de género y su adaptación a todas las políticas y planificaciones generales y sectoriales; tanto en la investigación, planificación, ejecución y evaluación de las mismas.</p> <p>5- Establecimiento de directrices comunes dirigidas a la eliminación de sexismos y discriminaciones ocultas, invisibilidad o subidentificación de las mujeres en la comunicación, publicidad, difusión y edición institucional</p> <p>6- Transmisión a todas las áreas de buenas prácticas para la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</p> <p>7- Realización de un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Plan por todos los departamentos administrativos, y organismos autónomos</p> <p>8- Colaboración, especialmente con el Instituto Navarro para la Igualdad, y participación en foros y encuentros destinados a favorecer el conocimiento de la situación de las mujeres y el intercambio de</p>

	<p>experiencias y buenas prácticas.</p> <p>9- Fomento de un sistema mancomunado de organización y financiación de recursos para la igualdad y las mujeres (asesoramiento técnico en políticas de igualdad, asesoramiento jurídico, psicológico, social, laboral...)</p>
<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 2 LA NORMATIVA MUNICIPAL Y LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO: Revisar sistemáticamente el ordenamiento municipal y la documentación administrativa y adaptarlo al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</p>	<p>1- Revisión sistemática de la normativa y procedimientos vigentes, para la eliminación de sexismos y discriminaciones ocultas.</p> <p>2- Evaluación previa del impacto en función del género de la normativa municipal en proyecto.</p> <p>3- Revisión sistemática de todas las ofertas de empleo público, relaciones de puestos de trabajo y plantillas orgánicas, para la eliminación de sexismos y discriminaciones ocultas o indirectas, así como de las desigualdades retributivas.</p> <p>4- Revisión de las convocatorias de ayudas, subvenciones y convenios a fin de eliminar sexismos o discriminaciones ocultas o indirectas.</p> <p>5- Establecimiento de un procedimiento de revisión y control del compromiso de utilizar de forma no sexista el lenguaje para acceder a la convocatoria de subvenciones.</p> <p>6- Revisión de todos los documentos de uso normalizado en la Administración municipal, para la eliminación de sexismos y discriminaciones ocultas o indirectas.</p> <p>7- Elaboración de un documento de recomendaciones para la unificación de criterios en materia de lenguaje jurídico-normativo y administrativo no sexista</p>



<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 3 LOS RECURSOS MUNICIPALES</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO: Analizar, formar y adecuar los recursos instrumentales, financieros y humanos de la Administración municipal y sus organismos autónomos para la aplicación de la igualdad.</p>	<ol style="list-style-type: none">1- Sensibilización de responsables de grupos políticos a través de jornadas, talleres2- Mantenimiento de la línea actual de formación en igualdad de oportunidades, discriminación por razón de sexo y género y transversalidad, facilitando y requiriendo la asistencia del personal a la misma.3- Incorporación sistemática en todos los estudios, encuestas y registros estadísticos de la variable de sexo, así como de variables diferenciales de género.4- Incorporación de un tema específico de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres , adecuado al nivel de la plaza, en los temarios de oposiciones a la Administración Municipal5- Elaboración de los estudios necesarios sobre la situación de las mujeres en distintos sectores y áreas.6- Elaboración de los estudios de diagnóstico necesarios sobre los recursos sociales de atención a las diferentes demandas presentadas.7- Realización de encuestas sobre la percepción que tienen las mujeres acerca de los servicios ofertados por el Ayuntamiento.



Línea estratégica 2

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

A estos efectos se entiende por violencia sexista o de género todo acto de violencia o agresión, basado en la superioridad de un sexo sobre otro, que tenga o pueda tener como consecuencia daño físico, sexual o psicológico, incluida la amenaza de tales actos y la coacción o privación arbitraria de libertad, tanto si ocurren en público como en la vida familiar o privada.

LEY FORAL 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista

DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD ACTUAL:

- La mitad de las mujeres de Alsasu consideran que la atención a mujeres víctimas de violencia ha mejorado en algunos aspectos; el 10% que sí ha mejorado y el 15% que no ha mejorado en absoluto. Esta diversidad de respuestas hace suponer una falta de información sobre la situación y los recursos existentes.
- Grupos de reflexión de mujeres adultas y jóvenes: Su respuesta apunta también al desconocimiento y a la creencia de que la violencia es un problema que afecta a mujeres de edad adulta y sectores sociales o económicos con dificultades: 'En relación a la violencia contra las mujeres el grupo constató que todavía está muy invisibilizada en Alsasu, aunque no cuestionan sus existencia. "Seguro que habrá."'
- En cuanto al funcionamiento en el Ayuntamiento existe una estrecha colaboración entre el Aula de la Mujer y Policía Municipal, se ha adecuado el protocolo de recogida de denuncias y el personal encargado de la atención se ha formado.
"Las actuaciones y el protocolo son demasiado largos, tiene que ir a Pamplona, primero llamar y pedir cita..., demasiados pasos. Sólo se puede recoger una denuncia que mayoritariamente se queda en el cajón archivada. Hay que facilitar reduciendo trámites y que éstos sean más directos." "Además para ir a Pamplona tienen que depender de gente. Estas atenciones deberían darse en Alsasu. En la mayoría de las ocasiones son personas sin recursos y que se encuentran solas, por eso se debería estar más cerca de ellas."
- Como soluciones en este campo se plantea la sensibilización social ya que la mentalidad continua siendo cerrada en general.

OBJETIVO: Garantizar los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, previniendo y erradicando la violencia que se ejerce contra ellas, no sólo en el ámbito doméstico (física, psíquica, sexual, económica) o en las agresiones sexuales, sino también en el acoso moral, el hostigamiento en espacios públicos, la ejercida con el uso sexista del lenguaje, en ciertos productos culturales, la publicidad, los medios de comunicación y las nuevas tecnologías, así como la violencia económica de género.



PROGRAMAS: 1. CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL
2. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN
3. CONSOLIDACIÓN DE UN SERVICIO ESTABLE DE CALIDAD PARA LA INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA

<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 1 CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO: Informar, concienciar y sensibilizar para lograr el rechazo a la violencia contra las mujeres en todos los sectores de la población, de forma general y específica.(Grupos políticos, agentes sociales, hombres, jóvenes, mujeres)</p>	<p>1- Realización de campañas de información sobre el concepto de violencia contra las mujeres, sus diferentes formas y los efectos sobre las mujeres que la sufren.</p> <p>2- Realización de campañas de información sobre la legislación vigente y los recursos existentes.</p> <p>3- Diseño y realización de campañas de concienciación que incidan en que la tolerancia frente a la violencia contra las mujeres es una forma más de violencia y que supone permitir que este fenómeno se siga produciendo</p> <p>4- Realización de campañas destinadas a visibilizar la doble imagen, social y familiar, de los hombres que ejercen violencia contra las mujeres.</p> <p>5- Información a la población sobre los usos del lenguaje y los productos culturales que constituyen tratos sexistas, discriminatorios, invisibilizadores de las mujeres, atentatorios hacia la dignidad de la persona o reforzadores de la violencia contra las mujeres, a fin de que adopten posturas críticas. (todas)</p> <p>6- Conmemoración del día 25 de noviembre como Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres: declaración oficial y solicitud de adhesión a otros organismos.</p> <p>7- Sensibilizar, concienciar y divulgar materiales orientativos para que los agentes sociales, sanitarios, educativos, laborales, económicos, culturales..., puedan participar activamente en la lucha contra la violencia de género contra las mujeres.</p> <p>8- Diseño de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a mujeres de entornos sociales donde exista una especial presión social o legitimación cultural frente a este tipo de violencia, para que puedan adoptar posiciones activas frente a la misma</p>

	<p>9- Apoyo a los colectivos de iniciativa social dirigidos a la lucha contra la violencia hacia las mujeres en Alsasu.</p> <p>10- Realización, en colaboración con la Comisión de juventud, de actividades juveniles donde se aborde el problema de la violencia contra las mujeres y la necesidad de rechazarla activamente por parte de la población joven.</p> <p>11- Elaboración y/o difusión de materiales entre la población juvenil que visibilicen la existencia de violencia de género en el seno de este colectivo.</p>
<p><i>Programa</i></p>	<p><i>Acciones propuestas</i></p>
<p>PROGRAMA 2 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO: Implementar programas y proyectos de prevención desarrollando la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Foral 22/2002 para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista</p>	<p>1- Formación de la comunidad educativa (consejos escolares, asociaciones de madres y padres, de alumnado) para que introduzcan en sus contenidos estrategias de prevención de la violencia de género.</p> <p>2- Oferta a la escuela de personas adultas de módulos específicos sobre prevención de la violencia de género contra las mujeres.</p> <p>3- Puesta en marcha y dinamización de espacios de formación y reflexión sobre: “género e identidad”, “vínculos afectivos y relaciones interpersonales”, “autoestima”, “enfrentamiento de conflictos en la vida cotidiana”, “formas de violencia contra las mujeres”, “conocimiento de los recursos comunitarios disponibles para la atención a la violencia de género”, etc.</p> <p>4. Desarrollo de encuentros entre grupos de mujeres, que favorezcan el intercambio del aprendizaje y la experiencia adquirida en relación con la prevención de la violencia de género contra las mujeres.</p> <p>5- Desarrollo de proyectos dirigidos a la población masculina que permitan identificar aquellos elementos de su identidad que directa o indirectamente se relacionan con la violencia de género y posibilitar cambios al respecto.</p> <p>6- Colaborar con otras instituciones y organizaciones sociales en campañas, jornadas, foros... sobre violencia contra las mujeres</p> <p>7- Facilitar el acceso a documentación e información especializada sobre violencia de género.</p>



<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 3: CONSOLIDACIÓN DE UN SERVICIO ESTABLE Y DE CALIDAD PARA LA INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO: Proporcionar con los medios y competencias del Ayuntamiento, una adecuada atención a las mujeres víctimas de violencia de Género, favoreciendo la coordinación entre los recursos existentes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Impulsar la creación de un grupo de coordinación, formado por todos los organismos que trabajan en el Municipio e intervengan en casos de violencia contra las mujeres, para conseguir una atención primera y un seguimiento más eficaz; este grupo informará al Ayuntamiento y propondrá posibles medidas de mejora. 2- Diseño para Alsasua de un procedimiento de atención a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres vinculado al Protocolo de Actuación Integral de Gobierno de Navarra. 3- Coordinación con los servicios que ofrece Gobierno de Navarra a través de INAI 4- Unificación de los criterios, instrumentos y variables para recogida de información utilizados por los recursos desde los que se atiende a mujeres víctimas de violencia. 5- Diseño de indicadores que permitan evaluar la calidad de la asistencia prestada a las mujeres, y elaboración de informe anual que permita introducir las mejoras oportunas. 6- Elaboración de un protocolo específico que proporcione pautas para la detección precoz, abordaje y seguimiento de casos, y que estructure las actuaciones de las y los diferentes profesionales. 7- Organización de acciones formativas que permitan a estos servicios profundizar en el conocimiento del fenómeno de la violencia contra las mujeres y en estrategias para abordarlo. 8- Consolidación del servicio de asesoría jurídica y creación un servicio estable de apoyo psicológico que permita a las mujeres superar las secuelas producidas por la violencia machista. 9- Acceso prioritario a los recursos gestionados por el Ayuntamiento (servicios sociales, guardería, oferta de actividades...) para aquellas mujeres que se encuentren en alguna fase del proceso de ruptura de una situación de violencia de género contra las mujeres. 10- Acceso prioritario, en una situación de crisis por violencia, a la convocatoria de 'Ayudas de emergencia social' mientras se gestionan las prestaciones regularizadas 11- Adoptar medidas de denuncia y emprender acciones legales contra la publicidad sexista, discriminatoria, atentatoria contra la dignidad de la persona o de apología de la violencia de género.



Línea estratégica 3

PLENA INTEGRACIÓN Y DESARROLLO LABORAL Y PROFESIONAL DE LAS MUJERES.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha ido acompañada del necesario reparto proporcional de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares persistiendo factores socioculturales y familiares que condicionan las opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, la permanencia en el mismo y el consiguiente desarrollo profesional. Además, ...la realidad práctica en el mercado de trabajo pone de manifiesto la existencia de situaciones de 'discriminación de hecho'.

III PLAN DE EMPLEO DE NAVARRA(2005-2007)

DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD ACTUAL:

- ¿Considera que las mujeres tienen más dificultades de empleo remunerado en la comarca?

83,5% Sí: por discriminación en la contratación, por cargas familiares, por tipo de estudios elegidos.

15,9% No: Las mujeres que afirmaron esto, no dieron razones o explicaciones de su respuesta (ESPEJISMO DE LA IGUALDAD)

Desempleo por Sexo y Niveles Académicos. Alsasua

NIVELES ACADÉMICOS	HOM	MUJ	TOTAL	%
Sin Estudios	3	2	5	0,98
Educación Primaria	38	36	74	14,54
Programas de FP, sin Titulación	0	1	1	0,20
1ª Etapa de Educación Secundaria	87	163	250	49,12
Programas de FP, con Sec. 1ª Etapa	0	1	1	0,20
2ª Etapa de Educación Secundaria	21	84	105	20,63
Programas de FP, con Sec. 2ª Etapa	0	0	0	0,00
F. P. de grado superior	5	24	29	5,70
Otras Enseñanzas con Bachiller	0	0	0	0,00

Fuente: INEM. Estadística de Empleo, Julio 2007

Las mujeres constituyen:

- el 67,38% de la población desempleada
- el 72,72% del desempleo con título universitario
- el 82,75% del desempleo con título FP superior
- el 80% del desempleo con 4º de ESO
- el 65,2% del desempleo con 2º de ESO

Enseñan. Universitaria 1º y 2º Ciclo	12	32	44	8,64
Especialización Profesional	0	0	0	0,00
Enseñanzas Universitarias, 3º Ciclo	0	0	0	0,00
Sin Asignar	0	0	0	0,00
TOTAL	166	343	509	100,00

Desempleo registrado por Sexo y Categorías Profesionales. Alsasua

CATEGORÍAS PROFESIONALES	HOMB	MUJE	TOTAL	%
Directivos	2	0	2	0,39
Técnicos / Científicos	11	31	42	8,25
Técnicos / Profesional. Apoyo	12	21	33	6,48
Administrativos	2	34	36	7,07
Trabajadores/as de Servicios	3	48	51	10,02
Trabajadores/as Agrícolas	1	1	2	0,39
Trabajadores cualificados/as	22	5	27	5,30
Operarios/as de Maquinaria	14	4	18	3,54
Trabajador. no cualificados/as	99	199	298	58,55
Fuerzas Armadas	0	0	0	0,00
TOTAL	166	343	509	100,00

Fuente: INEM. Estadística de Empleo, Julio 2007

Las mujeres constituyen:

- el 67,38% de la población desempleada
- el 94,11% del desempleo en servicios
- el 94,44% del desempleo en trabajo administrativo

Sectores donde no se produce demanda masculina

- el 18,51% de población desempleada en trabajo cualificado

Sector donde no existe demanda femenina



TOTAL CONTRATOS	594
TOTAL ONTRATOS INDEFINIDOS	54
HOMBRES < 25 AÑOS	42
MUJERES < 25 AÑOS	43
HOMBRES > 25 AÑOS	124
MUJERES > 25 AÑOS	300
AGRICULTURA	13
INDUSTRIA	139
CONSTRUCCION	34
SERVICIOS	259
SIN EMPLEO ANTERIOR	64
TOTAL	509
MES ANTERIOR	504
DIFERENCIA	5

OBJETIVO: Garantizar el derecho de las mujeres a la autonomía económica y al desarrollo personal y profesional

PROGRAMAS: 1. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA PLENA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL
2. INSERCIÓN LABORAL Y MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES

<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
PROGRAMA 1: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA PLENA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	1- Conocer, de la forma más exhaustiva, la elección de estudios de todo el alumnado de los centros escolares de Alsasu (en ESO, Bachiller, FP y estudios superiores) 2- Sensibilizar y proponer formación al profesorado en cuanto al tratamiento no sexista del mundo laboral en todos los niveles educativos. 3- Continuar realizando actividades encaminadas a la diversificación de opciones y salidas profesionales no tradicionales entre el alumnado.



<p>OBJETIVO OPERATIVO: Impulsar cambios encaminados a lograr la plena igualdad de oportunidades entre ambos sexos en cuanto a la formación y su incidencia en el marco laboral en todos los ámbitos donde se lleven a cabo proyectos formativo-educativos.</p>	<p>4- Sensibilizar e informar a toda la comunidad educativa en cuanto a igualdad de oportunidades en la inserción y desarrollo laboral de ambos sexos</p> <p>5- Promover una red de profesionales de la comunidad formativo-educativa y de servicios o agentes vinculados al empleo</p> <p>6- Facilitar y ofrecer recursos técnicos y humanos a otros organismos para que realicen campañas que incentiven a las mujeres hacia la formación en el uso y aplicaciones de las nuevas tecnologías.</p> <p>7- Colaborar con organismos autonómicos en la cualificación de mujeres en profesiones y ocupaciones que constituyen nuevos yacimientos de empleo y autoempleo.</p> <p>8- Organizar programas de acción formativo-laborales específicos que contribuyan a la adquisición de habilidades personales y sociales para la búsqueda activa de empleo y el liderazgo de las mujeres</p>
<p><i>Programa</i></p>	<p><i>Acciones propuestas</i></p>
<p>PROGRAMA 2 INSERCIÓN LABORAL Y MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES</p> <p>OBJETIVOS OPERATIVOS: 1. Facilitar el acceso al mercado laboral a las mujeres, especialmente a quienes tienen más dificultades de inserción. 2. Evolucionar hacia modelos sociales más igualitarios y</p>	<p>1- Colaborar con otros organismos autonómicos o estatales en proyectos cuyo objetivo sea la inserción formativa y laboral de las mujeres.</p> <p>2- Trasladar a organismos supramunicipales a los que Alsasu pertenece (CEDERNA-GARALUR; Mancomunidad de Sakana) las necesidades observadas y realizar propuestas de actuación.</p> <p>3- Visibilizar a las mujeres trabajadoras de Alsasu</p> <p>4- Sensibilizar al empresariado en relación a la contratación de mujeres en sus empresas.</p> <p>5- Introducir en las bases de datos municipales sobre empresas, la variable sexo, para conocer el tejido empresarial femenino del pueblo</p> <p>6- Difundir a empresarias la información de su interés conocida por el Ayuntamiento.</p> <p>7- Difusión de las buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas en contratación de mujeres.</p> <p>8- Recoger y dar a conocer datos evidenciadores de discriminación hacia las mujeres en relación con el empleo, la formación y las relaciones laborales, así como de acciones positivas a desarrollar como medida indispensable para corregir dichas discriminaciones</p> <p>9- Continuar difundiendo la normativa reguladora de permisos, licencias y excedencias laborales para el ejercicio de la maternidad y la paternidad.</p>



<p>equitativos que:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ reconozcan el valor del cuidado como imprescindible para su propio desarrollo▪ se sustenten en la conciliación real y efectiva de la vida personal, familiar y laboral.▪ acepten la corresponsabilidad de instituciones y personas en el reparto y cumplimiento del trabajo.	<p>10- Consolidar y ampliar a otros agentes sociales el Pacto Municipal por la Conciliación, manteniendo sus líneas de actuación</p> <ul style="list-style-type: none">Evaluar el PLxC (2005-2007)Diseñar el II PLxCImplicar y extenderlo a todos los organismos <p>11- Formar en materia de igualdad de oportunidades a las y los representantes sindicales, para que se favorezca el reparto equilibrado de puestos de responsabilidad y toma de decisiones en sus órganos; para velar por la implantación de una efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los procesos de negociación colectiva y en toda actividad e intervención en relación con discriminación por razón de sexo.</p> <p>12- Estudiar y difundir la participación y aportaciones de las mujeres a la actividad laboral, los procesos productivos y la organización social a lo largo de la Historia.</p>
--	--

Línea estratégica 4

CONSTRUCCIÓN NO SEXISTA DE LA CULTURA, EL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN

CULTURA: 3. f. Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. VIGÉSIMA SEGUNDA EDICIÓN

El conjunto de valores y creencias predominantes en la sociedad constituyen el soporte básico de nuestros comportamientos. A su vez, la aparición de nuevos modelos y nuevos comportamientos van generando cambios en los valores socialmente dominantes. A pesar de estos cambios que se van produciendo y, por contradictorio que parezca, el tradicional sistema de género persiste, fundamentalmente, porque el proceso de socialización que se realiza a través de la familia, el sistema educativo y los medios de comunicación siguen transmitiendo modelos estereotipados de lo que debería ser la identidad masculina y la femenina independientemente de las capacidades personales, manteniéndose, además, la agravante de discriminación e infravaloración que estos planteamientos contienen en lo que respecta a las mujeres.

Aún hoy la separación entre el mundo masculino y el femenino, entre lo que es asignado a un género o a otro coincide con aquella que se produce entre la vida pública y privada, y esta identificación constituye uno de los obstáculos centrales para poder avanzar hacia una sociedad de ciudadanas y ciudadanos corresponsables en todos los ámbitos de la vida.

III PLAN DE ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES EN LA C.A.E (Área 3: Una cultura para el desarrollo de la igualdad de oportunidades)

DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD ACTUAL:

➤ TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS:

CRUCE DE VARIABLES:		EDAD RECODIFICADA. % de columna				
		De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59	De 60 a 79	80 y más
Como media diaria ¿Cuantas horas dedica al trabajo doméstico y de cuidados?	12 y mas	1,1%	14,9%	4,8%	3,4%	0,0%
	8 a 12	4,3%	10,6%	19,3%	20,7%	0,0%
	4 a 8	7,4%	43,6%	56,6%	39,7%	31,3%
	Menos de 4	81,9%	29,8%	19,3%	34,5%	62,5%
	Ninguna	5,3%	1,1%	0,0%	1,7%	6,3%
	Ns / Nc	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

¿Qué otras personas participan en el trabajo doméstico y de cuidados?

	Sí		No		Total	
Nadie, lo hago yo sola	126	36,5%	219	63,5%	345	100%
Hijas	52	15,1	293	84,9	345	100
Hijos	28	8,1	317	91,9	345	100
Marido / Compañero	124	35,9	221	64,1	345	100
Padre / Suegro	52	15,1	293	84,9	345	100
Madre / Suegra	86	24,9	259	75,1	345	100
Hermanos	14	4,1	331	95,9	345	100
Hermanas	21	6,1	324	93,9	345	100
Abuelas	11	3,2	334	96,8	345	100
Abuelos	2	0,6	343	99,4	345	100
Ayuda remunerada	25	7,2	320	92,8	345	100
Compañeros/as, Amistades...etc	4	1,2	341	98,8	345	100

Este cuadro nos muestra claramente una de los aspectos de la división sexual del trabajo: son las mujeres (madres, hijas, abuelas, hermanas...) quienes se ocupan del trabajo doméstico y del cuidado de la familia

¿Cree que su trabajo doméstico y de cuidado está valorado familiarmente? ¿Y socialmente?

	Sí, completamente	Sí, en casi todo	Sí, en algunos aspectos	No, en absoluto	Ns / Nc	Total
¿Cree que su trabajo doméstico y de cuidados es valorado familiarmente? ***(Serie 1)	38,3%	13,0%	19,4%	22,0%	7,2%	100,0%
¿Cree que su trabajo doméstico y de cuidados es valorado socialmente? ***(Serie 2)	7,8%	5,5%	20,9%	64,3%	1,4%	100,0%



OBJETIVO: Construir y transmitir valores, actitudes y modelos de referencia personales y colectivos que contribuyan a la igualdad real entre ambos sexos, al desarrollo integral de las mujeres y a su autonomía personal.

PROGRAMAS: 1. COEDUCACIÓN Y ORIENTACIÓN NO SEXISTA EN TODOS LOS CICLOS EDUCATIVOS
2. CONSTRUCCIÓN CULTURAL NO SEXISTA

<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 1: COEDUCACIÓN Y ORIENTACIÓN NO SEXISTA EN TODOS LOS ÁMBITOS EDUCATIVOS</p> <p>OBJETIVOS OPERATIVOS: Desarrollar el conocimiento y la socialización de niñas y niños, desde el principio informador de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la dignidad de la persona. Erradicar la discriminación, prácticas y conductas sexistas en las familias, los centros educativos y servicios de ocio-tiempo libre.</p>	<p><i>Todas las acciones indicadas se dirigen tanto a los centros escolares como al Centro 0-3, la Escuela de música, los servicios del Área de juventud- ludoteca, escuela de madres y padres, monitorado de tiempo libre, udan euskaraz-, y la Escuela de personas adultas.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Informar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre actitudes y conductas discriminatorias, relaciones y estereotipos de género, lenguaje no sexista, uso de espacios deportivos y de ocio, juegos y juguetes no sexistas 2- Divulgar en los centros y servicios estudios, investigaciones y materiales de amplia difusión sobre análisis de género, coeducación, orientación no sexista. 3- Formar, en colaboración con el área de juventud, el centro 0-3 y las APYMAS, a madres y padres en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y perspectiva de género. 4- Mantener y consolidar la colaboración con los centros escolares para el desarrollo de programas que formen al alumnado en materia de educación afectivo-sexual; respeto a la diversidad; relaciones interpersonales y resolución no violenta de conflictos, y en igualdad de oportunidades entre ambos sexos. 5- En los cursos que organice el Ayuntamiento para la formación del profesorado y monitorado, introducir formación en igualdad y coeducación. 6- Introducir en la selección del profesorado y monitorado, la formación en igualdad como criterio de valoración. 7- Mantener la colaboración entre el servicio municipal de igualdad y la universidad para la formación en prácticas de sus estudiantes.



<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 2 CONSTRUCCIÓN CULTURAL NO SEXISTA</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO Desarrollar la construcción de la cultura social -oral y escrita-, la identidad y el sistema de valores desde el principio informador de la igualdad entre ambos sexos y la dignidad de las personas.</p>	<p>1- Recoger y difundir información sobre los mecanismos de transmisión y expresión de : - la desigualdad de roles, valores y estereotipos de género - el papel de los agentes que intervienen en su construcción y transmisión: la familia, la escuela, las relaciones y conductas sociales, el lenguaje, las manifestaciones culturales, los medios de comunicación y la publicidad, o las nuevas tecnologías.</p> <p>2- Proporcionar un servicio de recogida de denuncias sobre estereotipos sexistas y discriminaciones ocultas o indirectas en los medios de comunicación, la publicidad y las nuevas tecnologías. Derivar estas denuncias a los organismos pertinentes</p> <p>3- Visibilizar la aportación -pasada y presente- de las mujeres y las organizaciones de mujeres de Alsasu en la historia, la cultura y la transmisión del conocimiento.</p> <p>4- Sensibilizar a toda la sociedad sobre el reparto de responsabilidades y los usos del tiempo presentes en las relaciones sociales, que se consolidan y transmiten a través de todos los tipos de agentes socializadores del conocimiento y la cultura</p> <p>5- Formar a las y los agentes sociales en materia de lenguaje, estilos, imágenes y técnicas de comunicación no sexistas.</p> <p>6- Planificar la oferta cultural integrando el principio de igualdad y no discriminación, atendiendo a las necesidades e intereses de las mujeres y recogiendo una representación equilibrada de referentes femeninos de la cultura y la creación artística.</p> <p>7- Integrar el punto anterior como criterio de mayor puntuación a la hora de conceder las subvenciones en todas las áreas municipales.</p>



Línea estratégica 5

PLENA CIUDADANÍA DE LAS MUJERES: PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN EL DISFRUTE DE LOS RECURSOS (Consejo de Igualdad)

Empoderamiento: Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

100 PALABRAS PARA LA IGUALDAD.

COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES Y ASUNTOS SOCIALES, 1998

El ejercicio de la plena ciudadanía supone que este logro tiene un reconocimiento jurídico, unas características y un perfil conceptual único y común para toda la comunidad, una comprensión y aceptación social e institucional, unos medios e instrumentos para su ejercicio, y, ante todo, un conocimiento de su existencia por parte de las y los sujetos que acceden a la misma.

III PLAN DE IGUALDAD DEL GOBIERNO DE CANARIAS.

¿Qué supone la ciudadanía femenina? Ser y poder; saberse ciudadana; conocer las características de esta entidad y este logro; conocer los medios y los derechos para ejercerla; disponer de la posibilidad de ejercerla; que el entorno social e institucional sepa y reconozca a la mujer como ciudadana...

DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD ACTUAL:

- ¿Conoce las actividades que se organizan en Alsasu por parte del Ayuntamiento, Asociaciones, Clubes, Servicios Sociales, Cederna-Garalur,...?. El 38,5% de las mujeres de Alsasu no conocen ninguna o pocas actividades organizadas, el 42% conoce sólo algunas de las actividades.
- ¿Participa en esas actividades que conoce? El 46,6% no participa nunca o casi nunca en las actividades.
- El 51,9% de las mujeres dicen tener suficiente tiempo libre. Sin embargo debemos fijarnos que el 33% de las mujeres de 30 a 44 años reconoce emplear su tiempo libre estando y atendiendo a su familia, mientras que el 20,5% de mujeres de 45 a 59 años dice lo mismo.
- Únicamente el 32,8% de las mujeres pertenece a alguna asociación, y de este porcentaje el 7,6% se considera socia activa o muy activa.
- Respecto a su salud, en el diagnóstico se refleja la confusión existente entre salud de las mujeres y salud reproductora.
- Participación política: de 13 concejalías, sólo 3 están ocupadas por mujeres y 1 sola actúa como Presidenta de una Comisión Informativa. En la Mancomunidad de Sakana, de 28 representantes únicamente hay 1 mujer.



OBJETIVO: Garantizar, mediante su empoderamiento, el ejercicio de la plena ciudadanía de las mujeres, participando en la toma social y política de decisiones y en el disfrute de los recursos y servicios

PROGRAMAS: 1. NORMATIVA MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES
2. CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LA PLENA CIUDADANÍA DE LAS MUJERES
3. PARTICIPACIÓN SOCIAL, POLÍTICA, ECONÓMICA Y CULTURAL DE LAS MUJERES

<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 1 NORMATIVA MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES</p> <p>OBJETIVOS OPERATIVOS: Redactar reglamentos y ordenanzas que normativicen y legitimen actuaciones y estrategias que favorezcan en empoderamiento de las mujeres en Alsasu</p>	<p>1- Redactar y aprobar una ordenanza para la utilización no sexista del lenguaje (oral, escrito y de imágenes)</p> <p>2- Redactar y aprobar un reglamento de régimen interno que normativice actuaciones y procedimientos que favorezcan el cumplimiento de introducir el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la administración municipal.</p>



<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 2 CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LA PLENA CIUDADANÍA DE LAS MUJERES</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO Promover medidas de acción positiva para el conocimiento acceso y disfrute efectivo de los derechos, libertades, servicios y prestaciones que el ordenamiento jurídico reconoce a las mujeres</p>	<p>1- Obtención, análisis y divulgación de información sobre la situación de las mujeres, las relaciones de género y el estado del principio de igualdad entre ambos sexos en distintos ámbitos de la realidad social de Alsasu: sanidad, educación, cultura, deporte, participación social...teniendo en cuenta los distintos sectores sociales para recoger también necesidades específicas</p> <p>2- Divulgación y promoción de los servicios y recursos existentes para la población de Alsasu a fin de facilitar el acceso de todas las mujeres a los mismos, con especial atención a la especificidad que presenta cada grupo de población</p> <p>3- Adecuación y consolidación del servicio de asesoría jurídica para garantizar la información y el asesoramiento jurídico a las mujeres.</p> <p>4- Crear, dentro del PLxC, otros servicios cuyo objetivo sea la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p> <p>5- Garantizar el conocimiento y la posibilidad de utilización de las nuevas tecnologías como instrumento de mayor autonomía, de acceso a la información y de creación de redes. (Organizando cursos, ofreciendo servicios TICs y colaborando con entidades que posibiliten esta actuación)</p> <p>6- Visibilizar el trabajo y la aportación de las mujeres al desarrollo de Alsasu para crear referentes y valorizar su participación social. 7- Introducir criterios de género en todos los trabajos que se impulsen para recuperar la memoria histórica.</p> <p>8- Introducir en subvenciones, ayudas y bonificaciones criterios que beneficien a mujeres en situación de especial necesidad: responsables de familias 'monoparentales', viudas, mujeres desempleadas en trámites de separación, separadas a las que no pasen las pensiones acordadas</p>



<i>Programa</i>	<i>Acciones propuestas</i>
<p>PROGRAMA 3 PARTICIPACIÓN SOCIAL, POLÍTICA, ECONÓMICA Y CULTURAL DE LAS MUJERES</p> <p>OBJETIVO OPERATIVO Desarrollar medidas de acción positiva que impulsen un nuevo contrato social basado en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y en la paridad de representación y participación de ambos sexos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Crear el Consejo Municipal para la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres 2- Sensibilizar y formar específicamente a las mujeres para el liderazgo social, político, cultural y económico, y apoyar foros de reflexión y debate en torno a la participación pública de las mujeres en todos los ámbitos. 3- Sensibilizar a la sociedad, a las instituciones públicas y las organizaciones políticas y sociales sobre la necesidad de incorporar la paridad democrática de ambos sexos en la representación pública y privada. 4- Realizar foros y jornadas de debate y reflexión con mujeres que ocupen puestos de responsabilidad política, social, económica y cultural sobre la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género, y sobre los obstáculos que persisten a la participación y el liderazgo público de las mujeres. 5- Recuperar la memoria histórica de la participación pública de las mujeres en Alsasu y su entorno social, visibilizando referencias femeninas y aportaciones de interés de las mujeres a la historia. 6- Fomento y apoyo del movimiento asociativo de mujeres en el desarrollo de proyectos y acciones.



6. IMPLANTACIÓN Y EJECUCIÓN

COMUNICACIÓN: El primer paso para la implementación del Plan es darlo a conocer, es decir, hacerlo público en todo su sentido: no sólo conocerlo, sino asumirlo y extenderlo en todos los foros y medios de encuentro y comunicación social.

La consecución de la igualdad de oportunidades, en cuanto al ejercicio de derechos, libertades y condiciones de vida de las mujeres en los aspectos judicial, económico, fiscal, laboral, sanitario, educativo, cultural, depende en su mayor parte de que la competencia material en estos campos se lleve a cabo con perspectiva de género, esto es, depende de que se tenga en cuenta la transversalidad de género en las políticas generales y sectoriales. Esto es evidente si se tiene en cuenta que los organismos de igualdad no realizan políticas sectoriales paralelas a las políticas generales (empleo, educación, sanidad...), sino, en todo caso, influyen en los criterios con los que se diseñan o aplican estas políticas.

COORDINACIÓN: Por ello es de vital importancia la coordinación y cooperación entre el área de igualdad y el resto de las áreas municipales. El requisito para que una política transversal como la de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres sea efectivamente normalizada en la estructura del Ayuntamiento es que se incorpore la perspectiva de género a las políticas sectoriales.

IMPULSO Y DESARROLLO de este plan precisa la creación de una Comisión Técnica de Seguimiento compuesta por:

- a nivel político, Presidencias de las Comisiones Informativas Municipales y presidida por Alcaldía
- a nivel técnico personas responsables de todas las áreas y servicios municipales

Esta comisión se reunirá por lo menos 2 veces al año, para participar en la propuesta de planificación anual y evaluar el trabajo realizado durante el año.

Son funciones de esta Comisión:

- El seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a través del mantenimiento de una misma metodología de trabajo que posibilite un trabajo eficaz y la recogida de información para su seguimiento.
- Canalizar la información a todos los departamentos
- Complimentar los cuestionarios de seguimiento y evaluación, así como la realizar propuestas de intervención.



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

7. EVALUACIÓN

La evaluación del plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres es, ante todo, un instrumento inherente al proceso de planificación y ejecución del mismo. Busca, prioritariamente, una utilidad práctica con la proyección de las conclusiones para la adopción de decisiones políticas y metodológicas posteriores. En el caso de las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, nos encontramos con una dificultad ya que muchas de las acciones propuestas en estos planes implican cambios de actitudes y comportamientos que sólo son apreciables a largo plazo y medibles de forma cualitativa.

Evaluamos porque queremos determinar cómo ha funcionado el instrumento de actuación puesto en marcha (calidad de las políticas públicas), pero también para dar transparencia a la gestión pública, para explicar qué se ha hecho, cómo y con qué medios, qué alcance ha tenido.

La evaluación que se realice deberá ser objetiva y proactiva, orientada fundamentalmente a la obtención de información útil para la toma de decisiones en el desarrollo del plan y en las políticas generales y sectoriales a las que se apliquen sus conclusiones. Esto no quiere decir que la evaluación será únicamente cuantitativa, sino que también es necesario plantear una evaluación cualitativa, destinada a conocer la percepción de grupos políticos, entidades sociales, ciudadanía en general y mujeres de Alsasu.

Las variables e indicadores de evaluación se deben definir cuando se apruebe el Plan y se decidan en las planificaciones anuales las acciones a realizar.

Se añade un ANEXO II con una propuesta de indicadores.



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

ANEXO I: FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y NORMATIVA

1. Fundamentación jurídica: marco normativo e institucional en materia de igualdad de oportunidades para ambos sexos
2. Coherencia con otros planes



1. Fundamentación jurídica

El I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de Alsasu se sustenta en el siguiente marco jurídico-normativo:

Ámbito Internacional

1. Carta de las Naciones Unidas. (26-6-1945).

Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (Cap.1; artículo 1.3).

2. Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10-12-1948).

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

3. Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos (ONU.16-12-1966). (España lo ratificó el 27-4-1977).

Artículo 3: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU.19-12-1966). (España lo ratificó el 27-4-1977).

Artículo 3: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.



5. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) (18-12-1979). (Ratificada por España el 16-12-1983)

Artículo 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

1992, se creó el **Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres** para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

6. Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer (20-12-1993).

Artículo 1: A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

7. Conferencias Mundiales sobre Derechos Humanos:

- Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Viena, junio de 1993).

Declaración y el Programa de Acción de Viena

Artículo 18: Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo 1994) Programa de acción.

Cap. IV IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE LOS SEXOS Y HABILITACIÓN DE LA MUJER

A. Mejoramiento de la condición de la mujer. Bases para la acción

4.1. La habilitación y la autonomía de la mujer y el mejoramiento de su condición política, social, económica y sanitaria constituyen en sí un fin de la mayor importancia. Además, son indispensables para lograr el desarrollo sostenible. Es preciso que mujeres y hombres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva, incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar.

B. La niña. Bases para la acción



4.15. *Dado que en todas las sociedades la discriminación por razones de sexo suele comenzar en las etapas más tempranas de la vida, una mayor igualdad para la niña es un primer paso necesario para asegurar que la mujer realice plenamente sus posibilidades y participe en pie de igualdad en el proceso de desarrollo*

▪ **Cumbre Mundial para el Desarrollo Social (Copenhague 1995)**

Programa de Acción. Observamos que: g) Más mujeres que hombres viven en la pobreza absoluta y el desequilibrio sigue aumentando con graves consecuencias para la mujer y sus hijos. Recae sobre la mujer una parte desproporcionada de los problemas que entran a hacer frente a la pobreza, la desintegración social, el desempleo, la degradación del medio ambiente y los efectos de la guerra;

Quinto compromiso: Nos comprometemos a promover el pleno respeto de la dignidad humana y a lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer y a reconocer y aumentar la participación y la función directiva de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural, y en el desarrollo.

Para ello: h) Adoptaremos medidas eficaces, entre otras cosas, mediante la promulgación y aplicación de leyes, y aplicaremos políticas encaminadas a combatir y eliminar todas las formas de discriminación, explotación, malos tratos y violencia contra las mujeres y las niñas, de conformidad con los instrumentos y las declaraciones internacionales pertinentes;

8. Declaración del Milenio.2000

6. Consideramos que determinados valores fundamentales son esenciales para las relaciones internacionales en el siglo XXI: La libertad. Igualdad, solidaridad, tolerancia, respeto a la naturaleza y responsabilidad común.

• *La igualdad. No debe negarse a ninguna persona ni a ninguna nación la posibilidad de beneficiarse del desarrollo. Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.*

20. Decidimos también: • Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible

25. Decidimos, por tanto: • Luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer y aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.



9. Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.

I. México en 1975. Se establecieron tres objetivos:

La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;

La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;

Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

II. Copenhague en 1980. Se establecieron tres esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas para que se alcanzaran las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz, determinadas en México:

La igualdad de acceso a la educación

Las oportunidades de empleo

Servicios adecuados de atención de la salud.

III. Nairobi en 1985. Se identificaron tres categorías básicas de medidas:

Medidas constitucionales y jurídicas;

Igualdad en la participación social;

Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones

IV. Pekín en 1995. Se aprueba la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción. En la Plataforma de Acción se identificaron doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil:

la mujer y la pobreza;

la educación y la capacitación de la mujer;

la mujer y la salud;

la violencia contra la mujer;

la mujer y los conflictos armados;

la mujer y la economía;

la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones;

los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer;

los derechos humanos de la mujer;

la mujer y los medios de comunicación;



*la mujer y el medio ambiente;
la niña.*

V. Beijing + 5. "La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI" (Nueva York)

En junio de 2000, la Asamblea General convocó, en la sede de las Naciones Unidas de Nueva York, un período extraordinario de sesiones para examinar el progreso alcanzado en los cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing.

El documento de conclusiones del examen de Beijing + 5 reflejó importantes novedades como:

- *el reconocimiento de la necesidad de participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones sobre macroeconomía;*
- *reconocimiento de los impactos negativos de la globalización en las mujeres y la propuesta de asegurar un acceso igualitario a la protección social;*
- *reconocimiento del derecho a la herencia y la propiedad;*
- *la adopción del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,*
- *la inclusión en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional de todas las formas de violencia sexual como crímenes de guerra y, en ciertas circunstancias, como crímenes de lesa humanidad o genocidio;*
- *y la necesidad de que los gobiernos formularan nuevos compromisos en relación con la responsabilidad de los Estados en casos particulares, como los "crímenes cometidos en nombre del honor" y los abusos cometidos por "agentes no estatales".*

www.emakunde.es

VI. Beijing + 10. Sesión plenaria de alto nivel del sexagésimo período de sesiones de la Asamblea General, celebrada en Nueva York, 2005.

4. Los Jefes de Estado y de Gobierno que asistieron a la Cumbre Mundial 2005 reafirmaron que la igualdad entre los géneros era esencial para promover el desarrollo y la paz y la seguridad (resolución 60/1 de la Asamblea General, párr. 12).

Además, resolvieron eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria a la mayor brevedad posible y en todos los niveles de enseñanza para 2015; garantizar el derecho libre e igualitario de la mujer a poseer y heredar bienes y garantizar la tenencia segura de bienes y vivienda; asegurar la igualdad de acceso a la salud reproductiva; promover la igualdad de acceso de la mujer a los mercados de trabajo, al empleo sostenible y a una protección laboral adecuada; asegurar la igualdad de acceso de la mujer a los bienes y recursos productivos, incluidos la tierra, el crédito y la tecnología; eliminar todas las formas de discriminación y violencia, entre otras cosas, al poner fin a la impunidad y asegurar la protección de mujeres y niñas en los conflictos armados y después de éstos; y promover una mayor representación de la mujer en los órganos gubernamentales de adopción de decisiones, por ejemplo, al velar por su igualdad de oportunidades de participar plenamente en el proceso político párr. 58).

6. Los dirigentes mundiales reconocieron la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general como instrumento para conseguir la igualdad entre los géneros y se comprometieron a promover activamente la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, la aplicación, la vigilancia y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales

ÁMBITO EUROPEO

1. Tratado de Roma (25-3-1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea.

- Art.3. 2. *En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.*
- Artículo 13 (antiguo artículo 6 A). *Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*
- Artículo 137 (antiguo artículo 118)
 1. *Para la consecución de los objetivos del artículo 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: La igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.*

2. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales

De 4 de Noviembre de 1950, ratificado por España con fecha 26 de septiembre de 1979, y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 10 de octubre de 1979.

Artículo 14. El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación

3. Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9-2-1992) (Vers. consolidada)

Artículo 3.2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.



Artículo 13

1. Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 141

- 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*
- 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.*

4. Cuarta conferencia de las Naciones Unidas sobre las mujeres

Comunicación de la Comisión al Consejo de 1 de junio de 1995 - distribución y participación equitativas: para una nueva relación entre hombres y mujeres; prioridades de la Comunidad Europea para la Cuarta conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer (Pekín, septiembre de 1995)

4. La Comunidad ha establecido los siguientes objetivos estratégicos:

- *promover activamente la participación no discriminatoria de todos los individuos en la vida social, en particular mediante el apoyo a la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres;*
- *reforzar la legislación en materia de violencia, acoso sexual y explotación sexual de la mujer;*
- *apoyar medidas que refuercen la función de las organizaciones no gubernamentales cuyo objetivo es otorgar mayores responsabilidades a mujeres;*
- *fomentar y acelerar, mediante acciones de apoyo, la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los organismos públicos y políticos;*
- *garantizar que las mujeres de todo el mundo tengan derecho a decidir libre y responsablemente sobre el número, intervalo y momento en que quieren tener sus hijos y disponer de la información y los medios para ello;*
- *adoptar medidas con el fin de corregir la discriminación horizontal y vertical en el mercado de trabajo;*
- *fomentar los cambios en la organización del trabajo que permitan garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades laborales y de las tareas domésticas; adoptar medidas que permitan conciliar las responsabilidades personales, sociales y profesionales;*
- *integrar la cuestión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones (mainstreaming).*



5. Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias

Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias: La Unión Europea plantea el principio por el cual la igualdad entre mujeres y hombres («perspectiva de género») debe tomarse en consideración de manera sistemática en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, a partir de su concepción y de forma activa y visible.

El concepto de «transversalidad» consiste en tener en cuenta de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Este enfoque global y transversal requiere un esfuerzo de movilización de todas las políticas.

6. Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión

Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.

La Unión Europea define medidas y acciones que promuevan la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones tanto en el sector público como en el privado.

7. Participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar

OBJETIVO: Animar a los Estados miembros a que definan estrategias destinadas a fomentar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y en la actividad profesional.

8. Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002) sobre la protección de las mujeres contra la violencia.

CONSTATANDO que, la violencia hacia la mujer es resultado del desequilibrio de poder entre el hombre y la mujer y que está desembocando en una grave discriminación del sexo femenino, tanto en la sociedad como en la familia;

RECOMIENDA que los gobiernos de los Estados miembros

I. Revisen su legislación y sus políticas para:

- *garantizar a las mujeres el reconocimiento, disfrute, ejercicio y protección de sus derechos humanos y libertades fundamentales;*

- *tomar todas las medidas necesarias, donde corresponda, para asegurar que la mujer pueda ejercer libre y eficazmente sus derechos económicos y sociales;*
 - *garantizar que todas las medidas estén coordinadas a nivel nacional y se centren en las necesidades de las víctimas y que las instituciones nacionales relevantes, además de las organizaciones no gubernamentales (ONGs), participen en la elaboración y la implantación de las medidas necesarias, en particular, aquellas mencionadas en esta recomendación;*
 - *promover a todos los niveles, el trabajo de las ONGs involucradas en la lucha contra la violencia hacia las mujeres y establecer una colaboración activa con estas ONGs, incluyendo el apoyo logístico y económico pertinente;*
 - *Reconozcan la obligación de los Estados de ejercer la debida diligencia para prevenir, investigar y castigar los actos de violencia, ya sean estos perpetrados por el Estado o por particulares, y de facilitar protección a las víctimas;*
 - *Reconozcan que la violencia masculina contra la mujer es un grave problema estructural y*
 - *social, basado en el desequilibrio de poder en las relaciones entre hombres y mujeres y, por lo tanto, promuevan la participación activa de los hombres en las acciones encaminadas a combatir la violencia hacia las mujeres;*
 - *Alienten a todas las instituciones relevantes que se ocupan de la violencia contra la mujer (policía, profesionales médicos y sociales), a que diseñen planes de acción a medio y largo plazo, que aporten actuaciones para la prevención de la violencia y la protección de las víctimas;*
- II. Promuevan la investigación, la recopilación de datos y el establecimiento de redes a nivel nacional e internacional;*
- III. Promuevan la creación de programas en la educación superior y centros de investigación, incluido el nivel universitario, que se ocupen de temas de igualdad, en particular de la violencia contra las mujeres;*
- IV. Mejoren la interacción entre la comunidad científica, las ONGs dentro de ese campo, los responsables políticos y legislativos, los cuerpos de seguridad y organismos de salud, educativos, sociales y policiales, con el propósito de diseñar acciones coordinadas en contra de la violencia...*

9. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Directiva establece la prohibición de discriminaciones basadas en el sexo en el acceso y el suministro de bienes y servicios, con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los Estados miembros. Por lo tanto, está prohibida toda discriminación directa * entre mujeres y hombres, y en consecuencia, todo trato desfavorable debido a embarazo o maternidad, y también toda discriminación indirecta *. El acoso *, el acoso sexual * y el incentivo a la discriminación se consideran discriminaciones basadas en el sexo y por lo tanto están también prohibidos.



Términos clave del acto

- **Discriminación directa:** situación en la que por razón de su sexo se trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable.
- **Discriminación indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, al parecer neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente por un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.
- **Acoso:** situación en la que se manifiesta un comportamiento no deseado vinculado al sexo de una persona, que tiene por objeto o efecto afectar a la dignidad de una persona y crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso sexual:** situación en la que se manifiesta un comportamiento no deseado con una connotación sexual, expresado de manera física, verbal o no verbal, con el objeto o el efecto de violar la dignidad de una persona y de crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

10. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)

El Plan de trabajo tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas. En el Plan de trabajo se definen seis áreas prioritarias (y objetivos y acciones clave para cada una de ellas) que puedan contribuir a facilitar su realización. Irá seguido de un informe sobre el estado de aplicación en 2008 y de una evaluación acompañada de una propuesta de seguimiento en 2010.

ÁREAS DE ACTUACIÓN:

1. La misma independencia económica para las mujeres y los hombres;
2. La conciliación de la vida privada y la actividad profesional;
3. La misma representación en la toma de decisiones;
4. La erradicación de todas las formas de violencia de género;



5. La eliminación de los estereotipos sexistas
6. La promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo

ACCIONES CLAVE

- Revisar la legislación
- Sensibilización
- Mejores estadísticas y más investigación

Ámbito Estatal

1. Constitución Española, 1978.

Artículo 1: España se constituye en un estado social y democrático de derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político

Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social

2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Artículo 28.

Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4. Derechos laborales.1. Los trabajadores tienen como derechos básicos

c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español...

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.



Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

4. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

5. Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

6. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

II .Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

TÍTULO I Medidas de sensibilización, prevención y detección

Artículo 3. Planes de sensibilización. 2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

TÍTULO II .Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género



CAPÍTULO I. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita. 2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Artículo 32. Planes de colaboración.

- 1. Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las Administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.*
- 2. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.*

7. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Exposición de motivos

II: Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

III: La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto

Artículo 11. Acciones positivas.

- 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*
- 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.*

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.

Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.



1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.
2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Ámbito de la Comunidad Foral de Navarra

1. Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto. Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

Art.44. Navarra tiene competencias en: 18. Desarrollo comunitario; condición femenina; política infantil, juvenil y de la tercera edad.

2. Ley Foral 6/1990, de 2 de julio. Régimen de la Administración Local de Navarra.

CAPITULO II - SERVICIOS PÚBLICOS. SECCIÓN PRIMERA - DISPOSICIONES GENERALES. Artículo 189. Todos los ciudadanos que reúnan los requisitos establecidos en cada caso tendrán igual derecho a la utilización de los servicios públicos locales, sin que pueda existir discriminación en la prestación de los mismos.

La reglamentación del servicio podrá contener determinaciones en beneficio de los grupos sociales de menor capacidad económica o precisados de especial protección.

3. Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo. Modificación de Ley 22/2002

ORDEN FORAL 53/2004, de 28 de abril, del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se acuerda la iniciación del procedimiento para la elaboración del proyecto de disposición reglamentaria de desarrollo de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo

ORDEN FORAL 142/2006, de 21 de junio, de la Consejera de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se somete a información pública, mediante su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, el proyecto de Decreto Foral por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

4. Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5. Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre del Gobierno de Navarra y su presidente (artículos 52.1 y 53.2. Informes del impacto por razón de sexo).

Artículo 52. Elaboración de los proyectos de Ley Foral.

1. El procedimiento de elaboración de los proyectos de Ley Foral, sin perjuicio de los trámites que legalmente tienen carácter preceptivo, se inicia en el Departamento competente por razón de la materia mediante la redacción de un anteproyecto, acompañado de la memoria o memorias y de los estudios, informes y documentación que sean preceptivos legalmente, incluidos los relativos a su necesidad u oportunidad de promulgación, un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo, y a la estimación del coste al que dará lugar.

Artículo 53. 2. Para elaborar los Decretos Forales Legislativos se seguirán, como mínimo, los trámites previstos en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 52 de esta Ley Foral.

DECRETO FORAL 90/2006, de 18 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad

TITULO I Naturaleza, competencias y funciones

Artículo 3. Finalidad y objetivos

1. El Instituto Navarro para la Igualdad tiene como finalidad la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Navarra.

2. Sus objetivos serán la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos, la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho y la eliminación de todas las formas de discriminación sobre las mujeres y los hombres en Navarra.

ORDENANZA MUNICIPAL reguladora del uso y fomento de un lenguaje no sexista en el ámbito municipal de Burlada.

BON Número 29 - Fecha: 09/03/2005



2. COHERENCIA CON OTROS PLANES

Al elaborar este plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres se ha estudiado otras planificaciones comunitarias, estatales, autonómicas y locales, que han ayudado a diseñarlo dentro de las recomendaciones actuales sobre el diseño y gestión de las políticas de igualdad.

No obstante, para asegurar su viabilidad, se ha pretendido su adecuación máxima a la realidad de Altsasu, tanto en las medidas propuestas, como en los Órganos e Instituciones implicadas tanto en la toma de decisiones como en su implementación.

Únicamente se señalan los Planes que están actualmente vigentes, en los que éste se puede sustentar:

Altsasu

Agenda 21: Plan de acción local hacia la sostenibilidad 2003

Navarra

- I Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra. 2006-2010
- III Plan de Empleo de Navarra. 2005-2007
- Programa de desarrollo Rural de la Comunidad Foral de Navarra. 2007-2013

Estado

- IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2003 – 2006.
- Estudio comparativo de los planes autonómicos y nacional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Enero, 2005. Mtas. Instituto de la Mujer

Europa

- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones) Diario Oficial de la Unión Europea 23.12.2006
- Igualdad de género en los Fondos Estructurales (2007-2013)



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Anexo II: PROPUESTA DE VARIABLES E INDICADORES DE EVALUACIÓN



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Entre las múltiples formas de examinar el valor de un plan o programa, es de gran interés disponer de información sobre las siguientes **variables**:

- Evaluación de la adecuación a las necesidades que motivan el plan: la pertinencia
- Evaluación de los recursos de la organización que desarrolla el plan: la viabilidad
- Evaluación del diseño y planificación del instrumento: la suficiencia
- Evaluación de la posibilidad de evaluación del plan: la evaluabilidad
- Evaluación de la ejecución del plan: la ejecutividad
- Evaluación de los objetivos: el cumplimiento
- Evaluación de participación activa: la implicación institucional y social
- Evaluación de la cobertura del plan: el alcance del plan
- Evaluación de efectos registrados: el impacto
- Evaluación de la percepción: la igualdad percibida
- Evaluación de la coordinación: la Comisión de Seguimiento

Si nos referimos a los elementos que se han tenido en cuenta para la sistematización del Plan, se puede realizar también un análisis cualitativo en torno a las siguientes **variables**:

- El compromiso
- La legitimidad
- La vinculatoriedad
- El conocimiento del medio
- La planificación
- La implantación, el impulso y el seguimiento
- La ejecución
- La evaluación
- La retroalimentación



Ficha 1: ENCUESTA DE EVALUACIÓN. PARTICIPACIÓN EN PROCESO DE REFLEXIÓN

Sexo	
Edad	
En qué programa ha participado	
1. ¿Cuál es su impresión sobre la propuesta técnica del plan tratado en su grupo de trabajo?	
2. ¿Ha obtenido con esta reunión más conocimiento o aclarado conceptos sobre las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?	
3. ¿Le ha servido esta reunión para comprender mejor de lo que se ocupa la Comisión de la Mujer?	
4. ¿Qué le parece que se haya organizado esta convocatoria de grupos de trabajo, como parte del proceso participativo en la elaboración del Plan?	
5. ¿Cómo se debería, a su juicio, llevar a cabo la implantación de este plan?	



INDICADORES COMUNES EN TODAS LAS CATEGORÍAS DE INTERVENCIÓN

FICHA 2: IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN A EJECUTAR	
Denominación	
Descripción	
Línea de trabajo	
Programa	
Relación de las actuaciones que conlleva	
Coherencia y/o coordinación con plan, programa o proyecto de otra entidad	
Resultados que se pretende obtener	
Tiempo en el que se desarrolla	
Población destinataria	
Departamento responsable	
Departamentos / Entidades colaboradoras	
Tipo de colaboración (humana, financiera, técnica, infraestructuras, información)	
Variables e indicadores de evaluación	
Costes directos y línea presupuestaria	
Recursos humanos aplicados.	



INDICADORES ESPECÍFICOS POR CATEGORÍAS DE INTERVENCIÓN

<p style="text-align: center;">Categoría 1. Información, divulgación, sensibilización</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nº de consultas personales atendidas (jurídicas, documentales, psicológicas, laborales) -Nº de consultas demandadas y derivadas -Tipo de información, divulgación o asesoramiento proporcionado -Tipo y ámbito del colectivo receptor -Nº de campañas realizadas -Nº de publicaciones editadas o actualizadas -Nº de ejemplares distribuidos -Nº de programas en medios de comunicación -Nº de fondos documentales recopilados -Nº de charlas, encuentros, debates, jornadas impartidas -Nº de charlas, encuentros, debates, jornadas demandadas 	<p style="text-align: center;">Categoría 2. Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nº de cursos impartidos -Tipo de formación impartida -Nº de personas expertas participantes -Nº de horas de formación -Nº de personas participantes (por edad y sexo) -Tipo de aplicación del aprendizaje adquirido -Ámbito de proyección del conocimiento adquirido (Proyectos, población, ámbito geográfico). - Dirección en formación en prácticas universitarias
<p style="text-align: center;">Categoría 5. Coordinación, cooperación, redes</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nº de actividades de coordinación y cooperación (reuniones, convenios, subvenciones, comisiones...) - de mecanismos de coordinación y cooperación puestos en marcha - Nº y tipo de mecanismos de coordinación y cooperación adoptados (procedimientos, rutinas, protocolos, financiación, apoyo técnico, apoyo en recursos humanos) -Nº de 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) -Nº de órganos, comisiones, planes, consejos, programas en los que se participa -Nº de propuestas realizadas a otros planes, programas, documentos, medidas, normas, instrumentos metodológicos 	<p style="text-align: center;">Categoría 6. Proposición, revisión y adopción de medidas</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nº de medidas estudiadas y propuestas -Nº de medidas adoptadas -Nº de modificaciones introducidas -Nº de revisiones de medidas admitidas y rechazadas -Tipo de medidas adoptadas (administrativas, legislativas, financieras, educativas, sanitarias...)



ALTSASUKO HIRIBILDUKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE LA M.I. VILLA DE ALSASUA

Creación de estructuras estables, prestación de servicios

- Nº de recursos creados, adaptados, dotados, ampliados
- Tipo de recursos en los que se ha actuado
- Tipo de medida adoptada en el recurso: creación, financiación, regulación, cambio de orientación, otras
- Nº y Tipo de personas usuarias de los servicios sobre los que se ha actuado (mujeres, hombres, unidades familiares, asociaciones, entidades, organismos, colectivos profesionales...)