

II PLAN DE  
IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y  
HOMBRES DEL  
**VALLE DE YERRI**

DOCUMENTO ESTRATÉGICO 2021 - 2024



Ayuntamiento  
del Valle de Yerri

Deierriko  
Udala



II PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL VALLE DE YERRI. DOCUMENTO ESTRATÉGICO 2021-2024

Elaboración: **Ayuntamiento del Valle de Yerri – Deierriko Udala**

Asistencia técnica: **Berhezi Consultoría**

Aprobado por acuerdo de pleno

## IÍNDICE:

1. Introducción	1
2. Antecedentes	2
3. Marco normativo	3
4. Principios rectores	4
5. Metodología	5
6. Áreas de intervención	6
i. Gobierno Local y transversalidad de género	7
ii. Violencia contra las mujeres	10
iii. Cuidado, corresponsabilidad y conciliación	12
iv. Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores	14
7. Modelo de gestión, seguimiento y evaluación	16

## 1.INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento del Valle de Yerri a pesar de ser un ayuntamiento pequeño, lleva años comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres. Este segundo Plan de Igualdad, es un reflejo de la voluntad y compromiso de este ayuntamiento y de su gobernanza local por integrar la transversalidad de género y la igualdad en todos los procesos municipales. Este II Plan de Igualdad es una herramienta de y para todas las personas que habitan en el Valle de Yerri. Un marco para lograr una transformación profunda de nuestra sociedad municipal, para revertir las desigualdades entre hombres y mujeres, así como la construcción de una vida diferente en el cual todas y todos estemos incluidas: tanto en el ámbito público y en el privado, como en el ámbito laboral y en el doméstico.

En este documento se detalla el contenido que orientará la actuación estratégica del Ayuntamiento del Valle de Yerri en materia de Igualdad entre mujeres y hombres para el periodo de 2021-2024. No se trata de una declaración de intenciones, sino de una herramienta práctica de orientación de la política municipal con perspectiva de género.

Esta propuesta se basa en el Diagnostico en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Valle de Yerri y en un documento estratégico propuesto por el Instituto Navarro para la Igualdad para el ámbito local, denominado: La igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación de trabajo del as áreas de igualdad municipales. Así mismo se han tenido en cuenta documentos marco y referencias de trabajos similares desarrollados en otros ayuntamientos con características similares a la del Valle de Yerri.

A pesar de los avances que se han ido dando en el ámbito de la igualdad formal o legal, alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres sigue siendo una de las grandes asignaturas pendientes de nuestra sociedad. Por ello, las premisas de partida de este segundo plan de igualdad del Valle de Yerri **se resumen en la transversalidad de género como estrategia de intervención y transformación de las políticas públicas y la necesidad de establecer nuevas formas de participación sociopolítica que promueva el empoderamiento de las mujeres y el cambio de valores para avanzar hacia una sociedad más paritaria.**

## 2. ANTECEDENTES

En los últimos años, el ayuntamiento del Valle de Yerri ha ido avanzando hacia la igualdad entre hombres y mujeres del municipio. En el año 2005 el ayuntamiento firmó el I Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres para el periodo de 2006-2008. Si bien el Plan quedó algo obsoleto al no haberse revisado y renovado, desde el ayuntamiento se han seguido desarrollando políticas y actividades para impulsar la igualdad.

La redacción del II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres del Valle de Yerri, se ha realizado una vez finalizado el "Diagnóstico en materia de igualdad entre hombres y mujeres del Valle de Yerri", teniendo como objetivo diseñar un documento base que sirviese para definir y concretar la política local de igualdad durante los próximos tres años.

El diagnóstico ha sido elaborado por la Consultoría Berhezi especializada en materia de igualdad y para su desarrollo ha contado con la colaboración del personal político y técnico del ayuntamiento. El análisis que se ha llevado a cabo se basa en las cuatro áreas de intervención del itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales. Estas áreas de intervención son **Gobernanza Local y Transversalidad de género, Violencia contra las mujeres, Cuidado, corresponsabilidad y conciliación y Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.**

El diagnóstico nos permite acercarnos a la realidad de las y los habitantes del valle y nos da pistas sobre el camino que debemos seguir para conseguir una igualdad real en el municipio. Las conclusiones del diagnóstico apuntan a que existe un compromiso político real para impulsar políticas de igualdad y existen también estructuras que lo facilitan. Sin embargo, hay que subrayar la falta de formación interna en el ayuntamiento así como la falta de normativa específica en materia de igualdad. En cuanto a la violencia contra las mujeres, el Valle de Yerri no tiene competencias en esta materia, por lo que el trabajo que se ha realizado hasta ahora desde la entidad ha sido el de sensibilizar y prevenir a través de campañas concretas. La mayoría de personas del valle dicen conocer los recursos de atención a la violencia machista, a pesar de que la gran mayoría no haya hecho uso de ellos.

El empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres es otra de las áreas de intervención analizadas en este diagnóstico. A través de las encuestas realizadas se pudo observar que la mayoría de asociaciones del valle son socioculturales y de mujeres. Por último, las medidas existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad son insuficientes a pesar de los esfuerzos realizados para poner el tema en valor.

## 3.MARCO NORMATIVO

El contexto legal y los antecedentes en materia de igualdad de mujeres y hombres dispone actualmente de un amplio e intenso recorrido en los diferentes niveles: internacional, estatal y foral, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

### 3.1 ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO

- Carta de Naciones Unidas (1945), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (1979)
- Cuatro Conferencias Mundiales de las Mujeres (1975,1980,1985,1995)
- Tratado de Roma (1957)
- Tratado de Amesterdam (1997)

### 3.2 ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española (1978)
- Ley Orgánica 1/2004, de 22 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### 3.3 ÁMBITO DE LA COMUNIDAD FORAL

- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley Foral 14/2005, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

## 4. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores establecidos en este plan atraviesan cada una de las áreas de intervención, líneas estratégicas, objetivos, acciones y recursos, dotando de sentido las actuaciones y señalando en definitiva la base fundamental sobre la que se construye esta acción estratégica.

**COMPROMISO POLITICO:** El compromiso político real de trabajo para la igualdad por parte de las corporaciones locales, y por tanto, entendido como de obligado cumplimiento.

**TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:** La transversalidad de género es la estrategia que permite reorganizar los procesos habituales de trabajo de los poderes públicos para incorporar la igualdad de género en todos los campos de actuación.

**INTEGRACIÓN:** Recoge la necesidad de establecer una línea de acción común y coherente en materia de igualdad desde los diferentes niveles de organización administrativa municipales, es decir, Ayuntamiento y Concejos.

**PARTICIPACIÓN:** Es necesario fomentar la colaboración ciudadana en materia de igualdad, potenciando los mecanismos de participación. La participación de las mujeres, específicamente, como principio rector, se asienta en la concepción feminista del empoderamiento. Así mismo la participación de las mujeres ha de entenderse como un elemento imprescindible para el avance democrático.

**DIVERSIDAD:** La diversidad como principio recto del primer plan de igualdad del Valle de Yerri significa apostar por reconocer que las mujeres no responden a una única señal identitaria. Este documento tiene en cuenta las diversas intersecciones entre el género y la diversidad cultural, racial, sexual, económica, funcional, etc. De las mujeres.

**GARANTÍA PRESUPUESTARIA Y DE RECURSOS:** El principio de garantía presupuestaria y de recursos pasa por aprobar exclusivamente lo que se puede financiar, mantener compromisos evidenciables de financiación y asignación de recursos que permita un cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos de este plan de acción y que garantice unas condiciones laborales dignas a todas las personas que en este participan.

## 5. METODOLOGÍA

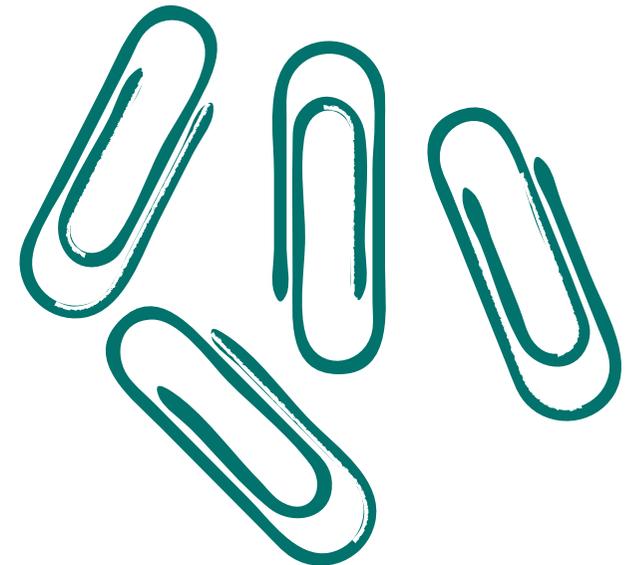
El II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres del Valle de Yerr es fruto de un proceso de reflexión y análisis acerca de los retos actuales para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

Se ha realizado en dos fases:

**Fase 1:** Diagnóstico en materia de Igualdad

**Fase 2:** Elaboración del Plan de Igualdad

- Redacción de documento base
- Proceso de aportaciones por parte del personal político y técnico
- Sesión participativa abierta a la ciudadanía con el fin de recoger aportaciones
- Aprobación del Plan de Igualdad por el Pleno del Ayuntamiento.



## 5. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

### **GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

- L.E.1: Estructuras municipales
- L.E.2: Capacitación técnica y política
- L.E.3: Procedimientos de trabajo desde la perspectiva de género

### **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

- L.E.1: La violencia contra las mujeres en la Entidad Local
- L.E.2: Una vida libre de violencia para las mujeres

### **CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN**

- L.E.1: Bienestar y calidad de vida de la población a través de la Ética del Cuidado
- L.E.2: Nuevos modelos de gestión de los tiempos, espacios y cuidados

### **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES**

- LE1. La ciudadanía plena de las mujeres, a través de su empoderamiento.
- LE2. El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la transformación de los valores sociales patriarcales.

### **TEMPORALIDAD Y PRESUPUESTO**

La duración del presente Plan de Igualdad será de cuatro años, 2021-2024, en cada una de las actuaciones y evaluaciones se establece un plazo para la ejecución. El ayuntamiento del Valle de Yerri irá aumentando paulatinamente la partida presupuestaria correspondiente a igualdad con la finalidad de alcanzar al menos un 1% del total del presupuesto municipal, dentro de las posibilidades económicas con las que cuente el ayuntamiento.

## GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

### **L.E.1. ESTRUCTURAS MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD: MESA TÉCNICA DE COORDINACIÓN**

#### **RESPONSABLES**

Personal técnico: Animadora sociocultural  
Personal político: Alcaldía, concejales y concejales  
Agentes sociales: asociaciones de mujeres

#### **FUNCIONES**

Elaborar una programación anual en materia de igualdad  
Hacer el seguimiento y evaluación de las actividades  
Elaborar propuestas de mejora

#### **PERIODICIDAD**

Dos reuniones ordinarias: una al inicio del curso y otra de seguimiento a los 6 meses  
Reuniones extraordinarias: Tantas como se consideren oportunas

## GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

### L.E.2. CAPACITACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA: PLAN DE FORMACIÓN

#### RESPONSABLES

Mesa técnica de coordinación

#### FUNCIONES

Elaboración de un plan formativo anual  
Decidir temas de interés para la formación

#### PERIODICIDAD

Programar formaciones anualmente en la reunión de inicio de curso

#### POSIBLES FORMACIONES

Formación básica en igualdad para el personal técnico y político.  
Formación en protocolos de actuación frente a la violencia machista y los recursos locales.  
Formación en comunicación igualitaria: lenguaje e imágenes no sexistas.  
Formación en la ética de los cuidados y políticas de conciliación.  
Formación en procesos administrativos desde la perspectiva de género (presupuestos, contrataciones...)

## GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

### L.E.3: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD

#### RESPONSABLES

Mesa de coordinación

#### FUNCIONES

Incorporar variable sexo en procesos administrativos: formularios, documentos públicos, etc.  
Propuestas de aumento paulatino del presupuesto para igualdad y gestión de subvenciones de igualdad  
Incorporar cláusulas de igualdad en los procesos selectivos y/o de promoción del Ayuntamiento  
Elaborar una ordenanza para regular el uso del lenguaje no sexista en todos los procesos municipales

#### GUÍAS PRÁCTICAS

Guía para incorporar perspectiva de género en contrataciones, subvenciones y convenios:  
<http://www.fnmc.es/wp-content/uploads/sites/135/2018/11/GUIA-FNMC-IGUALDAD.pdf>

Guía sobre estrategias de comunicación inclusiva (lenguaje no sexista):  
<http://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-67-f-es.pdf>

## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

### L.E.1: LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

#### RESPONSABLES

Mesa de coordinación

#### FUNCIONES

Crear un protocolo de actuación y coordinación frente a la violencia contra las mujeres  
Crear materiales informativos y un mapa de recursos locales dirigido a la población  
Facilitar el acceso a esta información a través de la página web, el reparto de guías, carteles...

#### GUÍAS PRÁCTICAS

Guías violencia de género:

<https://www.igualdadnavarra.es/es/documentos-1>

Folleto informativo:

<https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-38-f-es.pdf>

## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

### L.E.2: UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

#### RESPONSABLES

Mesa de coordinación

#### FUNCIONES

Adhesión y organización de campañas de sensibilización en torno a fechas de especial relevancia  
Realización de actividades de formación y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres para diferentes colectivo  
Realización de campañas de sensibilización sobre prevención, detección y denuncia de la violencia sexista en fiestas

#### GUÍAS PRÁCTICAS

Guía Violencia de género

<https://www.igualdadnavarra.es/es/documentos-1>

Folleto informativo

<https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-38-f-es.pdf>

Proyectos con jóvenes

<https://www.igualdadnavarra.es/es/proyecto-igual>

Mas campañas e información en la página web de Instituto Navarro para la Igualdad

## CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

### L.E.1: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DE LA ÉTICA DEL CUIDADO EN EL MUNICIPIO

#### RESPONSABLES

Mesa de coordinación

#### FUNCIONES

Adhesión al Pacto Local por la Conciliación  
Acciones de sensibilización y formación para el cambio de valores en torno a la conciliación y la ética del cuidado  
Campañas de sensibilización, difusión de materiales gráficos...

#### GUÍAS PRÁCTICAS

Pacto Local por la Conciliación  
<https://www.igualdadnavarra.es/es/programa-pactos-locales-por-la-conciliacion-plxc>

## CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

### L.E.2: NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, ESPACIOS Y CUIDADOS

#### RESPONSABLES

Mesa de coordinación

#### FUNCIONES

Impulsar espacios de respiro: ludotecas, jubilotecas...

Facilitar espacios de conciliación en todas las actividades impulsadas por el Ayuntamiento

. Incorporación de servicios de conciliación en todas las actividades organizadas y/o desarrolladas por el ayuntamiento

#### GUÍAS PRÁCTICAS

Pacto Local por la Conciliación

<https://www.igualdadnavarra.es/es/programa-pactos-locales-por-la-conciliacion-plxc>

# EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y EL CAMBIO DE VALORES

## L.E.1: NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, ESPACIOS Y CUIDADOS

### RESPONSABLES

Mesa de coordinación

### FUNCIONES

Creación de una "Escuela de empoderamiento" basada en las necesidades reales de la zona, en colaboración con otros agentes sociales.

Impulso de actividades que mejoren la movilidad segura, brecha digital, participación social, etc.

Apoyo al asociacionismo de mujeres: facilitando el acceso a la información, participación en la mesa de coordinación, subvenciones...

### GUÍAS PRÁCTICAS

Subvenciones para asociaciones

<https://www.igualdadnavarra.es/es/asociaciones-de-mujeres-y-otras-entidades-con-programas-de-igualdad>

# EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y EL CAMBIO DE VALORES

## L.E.1: NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, ESPACIOS Y CUIDADOS

### RESPONSABLES

Mesa de coordinación

### FUNCIONES

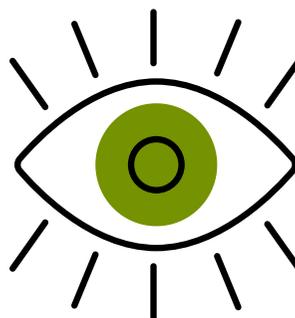
Adhesión a campañas de sensibilización entorno a fechas o eventos de especial relevancia.

(6 de febrero, 8 de marzo, 28 de junio, 15 de octubre...)

Actuaciones dirigidas a toda la población: teatro, charlas, talleres, días reivindicativos, etc.

Actuaciones dirigidas a desmontar entre la población más joven la diferente asignación de roles y estereotipos a mujeres y hombres

Realizar proyectos que generen otros valores asociados a lo femenino y a las mujeres, desmontando la misoginia y el machismo



## 7. MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN

La puesta en marcha del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Valle de Yerri y la consecución de los objetivos que en él se enumeran, requiere de la coordinación entre personal político, técnico y agentes sociales. A su vez, la cooperación requiere de procesos de trabajo basados en el diálogo y en la participación, que han de darse en todas las fases del plan.

El modelo de gestión en su conjunto implica un proceso continuo de observación, mediación y análisis del desarrollo de los diferentes programas anuales de cada uno de los ejes que comprenden el Plan, y de sus acciones.

### Estructura:

- 1. Implementación y puesta en marcha del plan:** La mesa técnica, formada por dos representantes políticos y dos técnicos/as del Ayuntamiento, así como dos personas representantes de las asociaciones de mujeres, será la responsable de la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad. Para su puesta en marcha, la Mesa de coordinación se reunirá con carácter ordinario dos veces al año: La primera reunión, será al comienzo del curso y en dicha reunión se planificarán las acciones de todo el año.
- 2. Seguimiento:** La segunda reunión ordinaria de la Mesa Técnica se juntará de forma ordinaria en una segunda reunión, en la que se hará una revisión, seguimiento y evaluación de las acciones realizadas. Siendo esta mesa libre de modificar o ajustar el Plan Anual en base a la evaluación desarrollada.
- 3. Evaluación de cumplimiento y resultados:** La evaluación sirve para conocer si se han cumplido con lo planificado y si se ha avanzado hacia los objetivos del plan. Se hará mediante una reunión de carácter extraordinario, al finalizar el curso.

### Metodología:

Para la realización del seguimiento será, por un lado, el análisis y reflexión por parte de las estructuras de trabajo implicadas, así como la recogida de información, por parte de las partes implicadas. Finalmente, como se ha indicado, el informe anual dará a conocer su puesta en marcha y los resultados que ha generado. Los indicadores de participación son los que van a permitir extraer la información necesaria para saber cómo se van ejecutando las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Desarrollo del plan:

La planificación del II Plan para la Igualdad abarca el periodo de ejecución de cuatro años, 2021 -2024, por lo que se precisa que el mismo sea gestionado a través de Programas Anuales. En el caso del Plan de gestión anual de Igualdad, la Mesa Técnica será la responsable del impulso y coordinación de todas las actuaciones específicas a realizar. La gestión del Plan de Igualdad se adaptara a las condiciones anuales, ya que es posible que sean cambiantes.

Agentes responsables de la gestión:

**RESPONSABILIDAD POLÍTICA**

Ayuntamiento del Valle de Yerri

FUNCIONES:

Impulso y consenso político del Plan  
Seguimiento anual del desarrollo del mismo  
Propuesta y aprobación de medidas  
Participación en la mesa de coordinación

**RESPONSABILIDAD TÉCNICA**

Personal técnico del ayuntamiento

FUNCIONES:

Impulso y coordinación del II Plan  
Interlocución con todos los agentes intervinientes  
Seguimiento y evaluación  
Participación en el desarrollo de acciones  
que así les corresponda  
Propuesta anual de mejoras en las  
acciones y gestión de las mismas

### Comunicación:

La comunicación es un elemento clave para la implantación del II Plan de Igualdad del Valle de Yerri, ya que es fundamental para la dinamización e implicación de las personas impulsoras y beneficiarias. La **comunicación interna** se realizará con las personas con responsabilidad técnica y política en el desarrollo del Plan. Por otra parte, la **comunicación externa** deberá informar y sensibilizar a la población sobre qué medidas se está implantando y qué resultados se están obteniendo para garantizar el derecho a la información y para promover la reflexión sobre la igualdad en el Valle de Yerri.

Este plan de igualdad incluye una estrategia de comunicación que contribuye a dar legitimidad, visibilizar y autoridad al trabajo que se realiza desde la concejalía de igualdad municipal. Para ello se propone una serie de indicaciones para comunicar de manera adecuada el desarrollo de las políticas locales de igualdad.

Como norma general se seguirán las siguientes pautas para comunicar las medidas incluidas en este primer plan de igualdad:

1. Identificar a qué grupo de interés (personal político, personal técnico, ciudadanía, organizaciones, medios de comunicación, instituciones públicas...) se quiere trasladar el mensaje y con qué objetivo.
2. Elaborar un mensaje clave que "atraiga" a los diferentes grupos de interés, que permita establecer alianzas con ellos. A partir de ese mensaje se diseñarán los contenidos de las actuaciones que se vayan a poner en marcha.
3. Establecer el momento temporal en el que se va a trasladar el mensaje.
4. Elegir el canal de comunicación que se va a utilizar para trasladar el mensaje de forma eficaz.
5. Tener en cuenta los recursos que se necesitan.
6. Hacer seguimiento y evaluación del impacto de acciones realizadas con los diferentes grupos de interés.