

Documento para la elaboración del III Plan para la Igualdad de PAMPLONA/IRUÑA



Ayuntamiento de
Pamplona
Iruñeko Udala

Enero 2016

Grupo de Trabajo y Asistencia técnica:



Elaboración del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona	2014				2015		2016	
	1º Semestre		2º Semestre		1º Semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
Fases del Proyecto	1º Semestre		2º Semestre		1º Semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
Acuerdos y compromisos previos								
DIAGNOSTICO								
Fase 1 Análisis Externo								
Fase2 Análisis Interno								
Fase 3 Diagnóstico DAFO								
DISEÑO								
Fase 4 Formulación de estrategias Análisis CAME								
Fase 5 Factores Clave de Exito								
Fase 6 Formulación de Objetivos Estratégicos								
Fase 7 Reformulación Procedimien- to								
1º Documento Estratégico								
Fase 8 CONTRASTE INTERNO								
Comisiones Política y Técnica Nueva corporación y direcciones								
Fase 9 INFORMACION PUBLICA								
Grupos Mujeres								
Ciudadanía								
Fase 10 REDACCION III PLAN								
Incorporación de aportaciones								
Devolución Documento								
Ultimas aportaciones								
Propuesta de Implantación								
Estructuras								
Documento Definitivo								
Fase 11 APROBACIÓN								
Consejo Municipal de La Mujer								
Comision de Asuntos Ciudadanos								
Gobierno y Pleno municipal								
Fase12 DISEÑO PLAN ANUAL 2016								
Sistema de gestión								
Plan de Evaluacion CDM								
Plan de Comunicación								
FASE 13 COMUNICACIÓN Y PUESTA EN MARCHA								

2 Procesos Participativos

UPNA

25 Enero

8 Febrero

29 Febrero

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
MARCO NORMATIVO	3
PRINCIPIOS RECTORES	8
ESTRUCTURA	11
GOBERNANZA Y COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD	12
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES	15
RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVES PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	22
UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES EN UNA CIUDAD SEGURA	25

INTRODUCCIÓN

En este documento se detalla la propuesta de estructura general y contenidos básicos para la actuación estratégica del Ayuntamiento de Pamplona en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

Esta propuesta se basa en el Diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres realizado por el Ayuntamiento de Pamplona, la Evaluación del II Plan de Igualdad de Pamplona y un documento estratégicos propuestos por el Instituto Navarro de Igualdad para el ámbito local, denominado: La Igualdad de género en las entidades locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales. Gobierno de Navarra. Así mismo se han tenido en cuenta documentos marco y referencias de trabajos similares desarrollados en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Sus **premisas de partida** se resumen en: la igualdad entre mujeres y hombres como principio de gobernabilidad, la transversalidad de género como estrategia de intervención y transformación de las políticas públicas, las desigualdades de las mujeres que aún se mantienen en el acceso y control de los recursos y la necesidad de establecer nuevos escenarios y nuevas formas hacer para avanzar hacia una democracia paritaria y participativa.

MARCO NORMATIVO

Desde la Plataforma de Beijing, acordada en la **IV Conferencia Mundial de las Mujeres**, promovida por **Naciones Unidas** y celebrada en Beijing en 1995, y refrendada este año 2015 en la ONU mediante la Comunicación Beijing +20, se han producido cambios sustanciales en el enfoque y en el modelo de gestión de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

Antes de la Plataforma de Beijing, la política de igualdad de género se abordaba como un conjunto de actuaciones dirigidas específicamente a mujeres que eran promovidas y ejecutadas exclusivamente por organismos de igualdad, abordando temáticas diversas relacionadas con las distintas políticas públicas y moviéndose, muchas veces, en la periferia de las organizaciones públicas. Tras los acuerdos de Beijing, se cambia el enfoque y se modifican sustancialmente las responsabilidades, articulándose en torno al **compromiso y la intervención activa** de todas y cada una de las Administraciones Públicas, y sus diferentes áreas y departamentos, para promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así, el **mainstreaming o transversalidad de género**¹ se convierte en la estrategia prioritaria para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, y señala a las Administraciones Públicas como agentes responsables de garantizar su cumplimiento. Esta estrategia implica el alineamiento de todo el personal de la organización y de la actividad que realizan, en torno a la integración de la igualdad de género en los procedimientos y procesos de trabajo con el fin de transformar las políticas públicas para que tengan una incidencia real y positiva en la igualdad de mujeres y hombres, evitando discriminaciones indirectas basadas, muchas de ellas, en la creencia de que la neutralidad de la Administración Pública no es discriminatoria.

¹ El mainstreaming de género es la reorganización de los procesos habituales de trabajo de los poderes públicos para **incorporar la igualdad de género en todos los campos de actuación**, a todos los niveles y en todas las etapas, por los agentes implicados en la toma de decisiones y la puesta en práctica de las políticas. Lo que implica integrar, de forma transversal, la perspectiva de género en todas las fases de intervención y gestión, desde el diseño, hasta la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Grupo de Expertos del Consejo de Europa. 1999

Este enfoque, sin embargo, no supone el abandono de las políticas específicas sino la asunción de un doble enfoque de actuación –la estrategia dual de la transversalidad- y de gestión, que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las acciones positivas destinadas a mujeres.

La incorporación del llamado enfoque de género a las políticas públicas permite por primera vez incorporar de una manera explícita las prácticas feministas a las políticas públicas.

Desde 1995 esta estrategia se ha visto impulsada por el marco normativo estatal, autonómico y local, cuyas principales referencias se describen a continuación:

Ámbito Estatal:

Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Recoge los mandatos normativos internacionales y transpone dos directivas europeas al ordenamiento jurídico español, estableciendo un marco normativo que garantiza la intervención de las administraciones públicas a favor de la igualdad de oportunidades, tal como se refleja en su **artículo 15**: *“el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Público”. “Las Administraciones Públicas los 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”*. Además, la Ley Orgánica establece, entre sus principios generales (Artículo 14) la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, el uso de un lenguaje no sexista, la obligación de incorporar la variable sexo en la producción de información referida a personas, y, en su **título IV**, el principio de igualdad en el **ámbito del empleo público**, definiendo los criterios bajo los cuales deben actuar las Administraciones Públicas, en función de sus respectivas competencias, para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al servicio de la Administración. En los artículos 33 y 34 aborda la posibilidad de incorporar cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones y potencia las políticas específicas en lo relativo a la presencia de mujeres en actividades en las que está infrarrepresentada tales como la creación cultural y artística, la sociedad de la información, el desarrollo rural, deportes, salud, etc. Establece, también, un modelo de arquitectura de género en el **Título VIII sobre Aspectos organizativos** que ha servido para establecer los instrumentos organizativos para la aplicación de la estrategia en las distintas de Administraciones.

Ámbito de la Comunidad Foral

Desde el Gobierno de Navarra, se han venido dando pasos también en el ámbito legislativo. La *Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* (ampliamente superada por la 3/2007) y la *Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente*, ya incide en la necesidad de aplicar la estrategia de transversalidad de género para desarrollar las políticas de igualdad. Planteamiento, que ya quedó plasmado en el *I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra* (2006-2010) hoy prorrogado, y—posteriormente en el llamado “*documento de orientaciones*” elaborado y aprobado por la Mesa Técnica Interdepartamental-en representación de todos los Departamentos del Gobierno de Navarra-, creada por Resolución 190/2009 de 25 de septiembre; por el que se crean las **Unidades de Igualdad** como estructuras llamadas a sostener las modificaciones que la aplicación de la transversalidad de género requiere en las políticas públicas, en los procedimientos y en las estructuras.

De especial relevancia es la recientemente aprobada *Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres* cuyo objeto es la actuación frente a la violencia contra las mujeres o violencia de género en la Comunidad Foral de Navarra, a través de la adopción de medidas integrales para la investigación y recogida de información, la prevención y sensibilización, así como la detección, la atención integral, la protección, el acceso a la justicia y la reparación a las mujeres que la sufren y, en su caso, a sus hijos e hijas.

Esta norma recoge explícitamente la obligación de garantizar que las mujeres con discapacidades sensoriales y las mujeres extranjeras que desconocen el idioma cuenten con la asistencia de intérprete en un plazo de tiempo razonable, que garantice su derecho a la información y a la comunicación en todas las fases del procedimiento.

Las medidas contempladas en la citada ley foral son de aplicación a todas las mujeres que vivan o trabajen en la Comunidad Foral de Navarra y que se encuentren en una situación de violencia de género, a sus hijas e hijos menores y, en su caso, al resto de familiares convivientes que sean víctimas de dicha situación de violencia, así como a las mujeres que se hallen de forma circunstancial en la Comunidad Foral de Navarra cuando suceda la situación de violencia.

Ámbito local:

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y hombres, firmada y ratificada en el Pleno de 7 de noviembre de 2013 por el Ayuntamiento de Pamplona, señala como principio rector número 5 que “integrar la dimensión de género en todas las actividades de los gobiernos locales y regionales es necesario para que avance la igualdad de mujeres y hombres”, estableciendo así como metodología de trabajo la transversalidad de género y plantea, además, la necesidad de realizar evaluaciones de impacto de género en el artículo 9 sobre Valoración de género al establecer la necesidad de revisar las políticas, procedimientos, prácticas y modelos en uso para apreciar si pueden originar discriminaciones o perpetuar estereotipos de género debiendo también revisar la concesión de recursos y la identificación de prioridades en función del resultado de las revisiones. En la misma carta se plantea también la necesidad de colocar el procedimiento de contratación pública a favor del logro de la igualdad y la integración de la perspectiva de género en las políticas sectoriales.

El I Plan de Igualdad para mujeres y hombres de Pamplona fue aprobado por el Pleno Municipal en 1998, una vez creada la primera Concejalía de Igualdad en 1997. Este plan que contó con un amplio consenso y participación ciudadana, en especial de los grupos de mujeres de Pamplona que protagonizaron un momento social y políticamente favorable a la implantación de la igualdad desde el Ayuntamiento.

Este plan estuvo vigente hasta 2009 dando espacio para interesantes alianzas y acuerdos con el movimiento asociativo de mujeres aunque se desarrollaron fundamentalmente acciones promovidas desde la Concejalía de Igualdad con escasa colaboración o implicación de otras áreas municipales. Fue evaluado en el año 2000 aunque continuó siendo referencia de trabajo en los años posteriores.

En 2003, tras las elecciones municipales se eliminó la Concejalía de la Mujer y su delegación especial asumiéndose las competencias de igualdad por la Concejalía de Bienestar Social que cambió posteriormente su denominación por la de Bienestar Social e Igualdad.

II Plan de Igualdad 2010–2013 fue producto de un proceso participativo y un diseño más elaborado acorde a las necesidades identificadas desde el propio Ayuntamiento. El II Plan de Igualdad definió con más claridad metas, objetivos y acciones así como indicadores para su seguimiento y control.

Para su ejecución se estableció un sistema organizativo basado en la coordinación entre áreas a través de un Grupo Técnico del Plan integrado por personal de todas las áreas municipales coordinado por igualdad. Este grupo impulsor del Plan ha favorecido en gran medida la intervención transversal en materia de igualdad y la implicación de cada área en el desarrollo del Plan.

Este II Plan fue prorrogado **en noviembre de 2013** por el Pleno Municipal en cuya sesión se encargó la elaboración de un III Plan a la Concejalía competente.

En 2013 el Consejo Municipal de la Mujer, recogiendo el mandato del Pleno, acordó como primera actuación la elaboración de un **Diagnóstico sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en Pamplona** que se realizó durante 2014 con un proceso participativo, diverso y plural.

Igualmente en 2014 se realizó la **Evaluación del II Plan de Igualdad** de manera que se pudiera disponer de información interna relevante que sirviera además para orientar la elaboración del III Plan de Igualdad.

En 2015, se crea la *Concejalía especial de Igualdad* ubicada en el área de *Participación ciudadana, igualdad y empoderamiento social*, área que asume la responsabilidad de liderar y acompañar el proceso para la aprobación definitiva del **III Plan para la Igualdad de Pamplona-Iruña**.

Este marco normativo, supone en sí mismo una guía para articular un nuevo enfoque en la política de igualdad que es el que se sostiene y desarrolla en la propuesta que se presenta.

PRINCIPIOS RECTORES

Este enfoque exige la consideración de, al menos, **7 principios**: *Enfoque de género, Diversidad, Participación y Liderazgo, no neutralidad, corresponsabilidad y Garantía presupuestaria*. Éstos se convierten en **principios rectores** de cada uno de los Ámbitos de intervención y Líneas Estratégicas, de este III Plan, dotando de sentido a las actuaciones y señalando en definitiva **la base fundamental sobre la que se construye esta acción estratégica**. A continuación se presenta cada uno de ellos:

El Enfoque de Género

El Enfoque de Género es el Principio Rector básico que orientará el diseño y aplicación de la actuación estratégica recogida en este documento base.

El enfoque de género es el marco global de actuación, la comprensión primera de que existe una desigualdad estructural basada en el género que marca la vida de mujeres y hombres y que es precisamente esta comprensión la que debe orientar la actuación de la administración pública en cada uno de los ejes y áreas señalados.

La Diversidad

Proponer la Diversidad como un Principio Rector de actuación estratégica es apostar por **reconocer que las mujeres no responden a una única seña identitaria**. **Hablar de Diversidad es hablar de las muchas mujeres que, con un rasgo común de identidad que es el sexo/género**, poseen además otros factores de identidad que complejizan su situación y posición particular como mujeres. Se hace imprescindible tener en cuenta la realidad de una ciudad en la que conviven dos idiomas oficiales, **euskera y castellano**, además de mujeres y hombres de diferentes culturas, procedencias y clase social.

La Participación y Liderazgo de las Mujeres

La participación de las mujeres ha de entenderse necesariamente como un elemento imprescindible para el avance democrático, porque no hay democracia sin igualdad real, ni igualdad real sin el reconocimiento de las mujeres como iguales a todos los efectos. La participación y el liderazgo de las mujeres como Principio Rector se asientan en la concepción feminista del empoderamiento.

El liderazgo también implica por su parte la construcción y el **pleno ejercicio de la ciudadanía pero desde la asunción de posiciones sociales destacadas por parte de las mujeres y el reconocimiento social de las mismas.**

No neutralidad

El punto de partida de la intervención ha de ser que la gestión de las políticas públicas no es neutra, se basa en el ejercicio de los valores androcéntricos y patriarcales que condicionan los resultados de las políticas públicas produciendo *impactos y beneficios desiguales* en mujeres y hombres. El principio de no neutralidad está orientado a visibilizar que todo lo que se hace desde la administración tiene un impacto sobre las desigualdades entre mujeres y hombres, bien reproduciéndolas (si no se interviene), bien transformando la realidad para eliminar las discriminaciones existentes (con una intervención intencional).

Corresponsabilidad y cooperación institucional

Se concreta en la responsabilidad de *todas* las áreas de la institución –el ayuntamiento- en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres a través de la incidencia directa en sus respectivos ámbitos competenciales, dedicando personal y recursos para la construcción conjunta de una sociedad más igualitaria.

La participación colaborativa constituye a su vez un requisito y un criterio general de actuación para garantizar la responsabilidad compartida y la participación activa de los distintos agentes implicados en el diseño, ejecución y evaluación de la política pública.

Garantía presupuestaria y de recursos

El principio de garantía presupuestaria y de recursos permite mantener un compromiso real y la consecución de nuevos resultados en materia de igualdad. Pasa por aprobar exclusivamente lo que se puede financiar, mantener compromisos evidenciables de financiación y asignación de recursos que permitan un cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos de este plan de acción y que garantice unas condiciones laborales dignas de todas las personas que en éste participan.

Garantía de transparencia

El acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política, haciendo posible que la ciudadanía, mujeres y hombres, conozca cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos y bajo qué criterios actúan nuestras instituciones, respondiendo así a la demanda de una sociedad crítica y exigente.

ESTRUCTURA

La estructura que se propone se articula **4 Ámbitos de intervención** y una serie de **Líneas estratégicas** en cada uno de ellos que en conjunto orientarán la formulación de objetivos y medidas y que se muestran a continuación en la tabla:

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LINEAS ESTRATGICAS
AI1. GOBERNANZA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	LE1. Estructuras y coordinación.
	LE2. Capacitación Política y técnica.
	LE3. Procedimientos de trabajo y administrativo.
AI2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES.	LE1. Autonomía económica.
	LE2. Participación e incidencia política.
	LE3. Educación y coeducación. Desaprender roles y estereotipos.
	LE4. Actividad física, práctica deportiva y hábitos saludables.
	LE5. Cultura y creación Cultural.
	LE6. Imagen, medios de comunicación y brecha digital.
AI3. RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVES PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.	LE1. Revalorización de los cuidados e interdependencia del sistema productivo y reproductivo.
	LE2. Desmontar la vinculación mujer-cuidado
	LE3. Repensar la ciudad desde el modelo de sostenibilidad de la vida.
AI4. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN UNA CIUDAD SEGURA	LE1. Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres.
	LE2. Coordinación en materia de violencia contra las mujeres según las directrices de la Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
	LE3. Mejora de las condiciones de vida de las mujeres que enfrentan la violencia y de su entorno.

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
<p>AI.1. GOBERNANZA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD</p> <p>OG1. Garantizar un desarrollo sostenible de Pamplona a través del compromiso real con la igualdad de las mujeres haciendo del principio de igualdad un principio de gobernabilidad.</p>	<p>LE1. Estructuras y coordinación</p> <p>OE1. Consolidar las estructuras municipales para la igualdad.</p> <p>OE2. Favorecer un liderazgo compartido a nivel municipal impulsado desde el área de igualdad.</p>	<p>Contratación al menos 3 técnicas para reforzar el área de igualdad.</p> <p>Creación de los mecanismos de coordinación políticos y técnicos que permita el diseño compartido por las distintas sensibilidades políticas, incluyendo las responsabilidades y funciones de los distintos agentes implicados.</p> <p>Establecer una red de intercambio con otros ayuntamientos y organismos de igualdad.</p> <p>Incluir en el Observatorio de la democracia participativa un eje de observación relacionado con el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en Pamplona.</p> <p>Incluir en el análisis de las estructuras municipales, las contempladas para garantizar la implicación y corresponsabilidad con la igualdad de todas las áreas municipales y del personal político, así como y la participación del movimiento</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
		asociativo y de mujeres.	
	<p>LE2. Capacitación Política y técnica</p> <p>OE3. Generar conocimiento y competencia profesional suficiente para garantizar que el principio de igualdad sea un elemento de transformación de las políticas públicas.</p>	<p>Realización de un análisis de necesidades formativas, por niveles y categorías profesionales a partir del cual identificar el grado de competencia existente en materia de igualdad de género en la organización y sus necesidades a corto y largo plazo.</p> <p>Definición de un itinerario formativo que distinga los distintos niveles de aprendizaje -saber y saber hacer- necesarios para desarrollar un Plan de Formación interno, permanente y progresivo.</p> <p>Analizar la oferta formativa municipal para incorporar criterios que garanticen la igualdad en todas las fases, desde el diseño hasta la evaluación del impacto de género, así como incluir un módulo específico de igualdad de género en los contenidos.</p>	
	<p>LE3. Procedimientos de trabajo y administrativos</p> <p>OE4. Asegurar que los principios y</p>	<p>Elaboración de un diagnóstico institucional para comprobar el grado de incorporación de los objetivos de igualdad en la organización municipal tanto en lo referido a</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>objetivos de igualdad tienen una correspondencia directa en el conjunto de las políticas municipales.</p> <p>OE5. Desarrollar la normativa interna que regule el desarrollo de los objetivos</p>	<p>los procedimientos de gestión administrativa como a la gestión de personal y en el conjunto de las políticas.</p> <p>Diseño e implantación de un plan de Plan de Igualdad Interno dirigido al personal municipal que además de dar respuestas a las necesidades identificadas en el diagnóstico, garantice la difusión y aplicación del protocolo para la Prevención de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Pamplona y que consolide los compromisos y acuerdos alcanzados para garantizar la composición y representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados, premios, etc.</p> <p>Incorporación de la perspectiva de género en todos los planes, programas y proyectos de especial relevancia y adjuntar para su aprobación un informe de impacto de género.</p> <p>Elaboración de ordenanzas o instrucciones sobre lenguaje inclusivo y no sexista,</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	estratégicos del Plan de Igualdad, específicamente de aquellos que implican directamente a la gestión municipal.	generación datos desagregados por sexo, incorporación de cláusulas de igualdad en contrataciones, subvenciones y convenios, elaboración de presupuestos con impacto positivo en la igualdad, en la difusión y comunicación en materia de igualdad tanto interna como externa, y revisando las ordenanzas actuales de modo que garanticen los cambios y transformaciones que se deriven de la ejecución del plan.	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES			
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
<p>AI2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES</p> <p>OG2. Generar vías para la consecución de la autonomía de las mujeres transformando los valores patriarcales en valores para la sostenibilidad de la vida.</p> <p>OG3. Garantizar el acceso y presencia de las mujeres en todos los ámbitos y puestos de decisión.</p>	<p>LE1. Autonomía económica</p> <p>OE6. Garantizar la calidad en el empleo de las mujeres en situaciones de especial precariedad laboral.</p> <p>OE7. Favorecer el empoderamiento de las mujeres en situación de pobreza y riesgo de exclusión, en el marco de los programas desarrollados desde servicios sociales municipales.</p> <p>OE8. Favorecer el cambio de cultura empresarial que elimine los obstáculos para el acceso y mantenimiento de las mujeres en ámbitos y puestos de responsabilidad y alta dirección, y potenciar su visibilidad.</p>	<p>Elaboración de estudios y estadísticas que hagan visibles las condiciones contractuales de las nuevas tituladas, mujeres en primeros empleos o mujeres mayores.</p> <p>Abordaje de la situación de las trabajadoras domésticas poniendo el centro de interés en sus derechos laborales y en materia de PRL.</p> <p>Formación para la inclusión de la perspectiva de género en la intervención y acompañamiento social desde la estrategia del empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Impulsar la integración de las mujeres atendidas en las asociaciones de mujeres de su entorno. Crear un protocolo de acogida en estas asociaciones.</p> <p>Creación de redes profesionales de mujeres que favorezcan su desarrollo y supervivencia profesional, en colaboración con asociaciones profesionales y empresariales.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
		<p>Sensibilización y formación del empresariado y representantes sindicales sobre las obligaciones en materia de igualdad y los beneficios de abordar la gestión para la igualdad en el marco de la estrategia empresarial.</p> <p>Diseño y puesta en marcha de programas que favorezcan la iniciativa y la actividad emprendedora de las mujeres.</p>	
	<p>LE2. Participación e incidencia política</p> <p>OE9. Conseguir que el movimiento organizado de mujeres se convierta en un órgano de interlocución política con el ayuntamiento.</p>	<p>Fomento de la participación de las asociaciones de mujeres y colectivos feministas en el diseño y seguimiento de las políticas municipales de igualdad.</p> <p>Inclusión de las reivindicaciones feministas en las diversas planificaciones festivas de la ciudad e impulsar la participación de las mujeres en las fiestas.</p> <p>Revisión de los mecanismos estables de participación para incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño y desarrollo de todos los procesos participativos promovidos por el Ayuntamiento para asegurar la visión y la representación de las mujeres.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>OE10. Fortalecer el movimiento asociativo y feminista de la ciudad</p>	<p>Creación de un espacio de encuentro presencial -Casa de las Mujeres- y virtual-portal de las asociaciones en entorno web-como práctica de empoderamiento personal y colectivo.</p> <p>Oferta de formación y recursos para el activismo feminista en red.</p> <p>Modificación de la nomenclatura del callejero de la ciudad, así como en sus plazas, edificios y salas interiores para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>Reserva de un espacio en la/las publicaciones municipales para dar “voz ciudadana” a las asociaciones de mujeres y al movimiento feminista.</p>	
	<p>LE3. Educación, coeducación. Desaprender roles y estereotipos de género.</p> <p>OE11. Garantizar la participación municipal en los órganos que promueven la integración de la coeducación en los centros educativos.</p>	<p>Cooperación con el resto de entidades educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>OE12. Promover la reflexión sobre la asignación de roles y mandatos de género, proporcionado recursos que permitan la construcción de nuevos modelos.</p>	<p>Integración de la coeducación en las escuelas infantiles, en todas las etapas, espacios escolares y extraescolares en los currículos educativos, en la organización escolar y en los programas formativos del profesorado y las familias.</p> <p>Desarrollo de proyectos destinados a evitar la segregación horizontal en las elecciones académicas.</p> <p>Desarrollo de proyectos formativos –escuela de madres y padres - que proporcione un análisis crítico del sistema de socialización.</p> <p>Sensibilización y cuestionamiento de la asignación tradicional de roles y promoción de espacios de reflexión sobre nuevos modelos de masculinidad, especialmente con la población joven.</p> <p>Aprovechar la competencia municipal en gestión de edificios para proponer mejoras en el uso de espacios educativos (patios...).</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>LE4. Actividad física, práctica deportiva y hábitos saludables.</p> <p>OE13. Promover una imagen saludable de la población adolescente y joven basada en el mantenimiento de una dieta saludable acompañada de la práctica habitual de actividad física.</p> <p>OE14. Promover la participación de las mujeres en el deporte de competición.</p>	<p>Promoción de todo tipo de actividad física no sólo la vinculada al deporte federado.</p> <p>Realización de un diagnóstico sobre deporte e igualdad que contemple un mapa de recursos y la identificación de beneficiarios y beneficiarias.</p> <p>Diseño de acciones positivas para garantizar la actividad física a colectivos especialmente desprotegidos.</p> <p>Habilitación de espacios y oferta de actividades deportivas en familia.</p> <p>Articulación de mecanismos específicos de reconocimiento a mujeres que destaquen en el deporte de competición.</p> <p>Fomento de la creación de equipos deportivos mixtos desde edades tempranas y desarrollo de una oferta deportiva amplia, diversa y “de calidad” para las chicas.</p> <p>Análisis de la oferta deportiva para adaptar instalaciones, diversificar espacios, horarios, tipo de actividades y deportes y apoyar institucionalmente a los equipos femeninos</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>OE15. Identificar los elementos diferenciales en las prácticas de riesgo de mujeres y hombres teniendo en cuenta variables como la edad, procedencia, nivel socioeconómico y cultural, diversidad funcional...</p> <p>OE16. Garantizar una adecuada información y orientación sexual, así como recursos suficientes y adaptados a las diferentes necesidades.</p>	<p>y masculinos minoritarios.</p> <p>Sensibilización a familias y entrenadores y entrenadoras para romper con los estereotipos y mandatos de género en el deporte.</p> <p>Diseño de campañas de sensibilización que contemplen las diferencias detectadas entre chicos y chicas en los hábitos de consumo de drogas y alcohol.</p> <p>Trabajo coordinado con las asociaciones de pacientes relacionadas con enfermedades que afectan de forma mayoritaria a mujeres (cáncer, VIH, fibromialgia, anorexia, etc.)</p> <p>Incorporación en el proyecto de oficina de información al colectivo LGBTQI de un Servicio de asesoramiento sexual feminista que considere la diversidad sexual.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>LE5. Cultura y creación Cultural</p> <p>OE17. Incrementar la presencia y visibilidad de las mujeres en la programación, producción y creación cultural de la ciudad.</p>	<p>Análisis de la programación cultural y de la presencia y participación de mujeres y hombres en los cursos y actividades, premios, jurados, etc....</p> <p>Evaluación del impacto de género del plan estratégico de cultura.</p> <p>Incorporación al patrimonio municipal de obras de mujeres artistas y colocación de las mismas en lugares públicos y visibles.</p> <p>Estudio del papel de las mujeres en las fiestas, tanto desde el punto de vista de sus aportaciones como de las situaciones de acoso y violencia que sufren.</p> <p>Visibilización de las aportaciones culturales de mujeres euskaldunes y del resto de culturas presentes en la ciudad.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>LE6. Imagen, medios de comunicación y brecha digital</p> <p>OE18. Facilitar la implicación de los medios de comunicación como informantes de calidad y generadores de opinión y cuestionamiento de los valores tradicionales asociados a la desigualdad.</p> <p>OE19. Eliminar la brecha digital en el acceso y uso de las tecnologías de la comunicación, especialmente en el caso de las redes sociales.</p>	<p>Formación y sensibilización a periodistas sobre las claves para una información respetuosa con los valores de igualdad.</p> <p>Generación de espacios de encuentro entre el movimiento feminista y los medios de comunicación de modo que se incremente la presencia de éste último en los medios.</p> <p>Consolidación y mejora del programa de formación y uso de tecnologías del Centro Compañía.</p> <p>Visibilización de la presencia de mujeres de la ciudad en las redes sociales (blogueras, twitteras,...).</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES			
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
<p>AI3. RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVES PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA</p> <p>OG3. Impulsar un cambio de paradigma que haga visible la relevancia de los cuidados situándolos en el centro de la vida.</p>	<p>LE1. Revalorización de los cuidados e interdependencia del sistema productivo y reproductivo.</p> <p>OE20. Proponer nuevos modelos de ciudad y de gestión del tiempo, de modo que la asunción de tareas de cuidado sea compartida y cuestionando el modelo productivo.</p>	<p>Cálculo del impacto económico que la asunción de los cuidados tiene en la economía de la ciudad y visibilización de su relevancia en el mantenimiento del modelo económico y orden social.</p> <p>Diseño de iniciativas municipales que contribuyan a la valorización de los cuidados, como campañas o premios de barrios con buenas prácticas en cuidados.</p> <p>Creación y difusión de un mapa de recursos para los cuidados disponible en la ciudad.</p> <p>Diseño de un Pacto local para la Corresponsabilidad y la valorización de los cuidados, adaptado a la realidad de los diferentes barrios de Pamplona.</p> <p>Impulso del debate sobre la sostenibilidad del modelo productivo y promoción de iniciativas como el Banco de tiempo.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>OE21. Mejorar el acceso y condiciones de los servicios de cuidado así como las de las personas dedicadas a los cuidados, tanto de forma profesional como informal.</p> <p>LE2. Desmontar la vinculación mujer-cuidado</p>	<p>Información y formación sobre derechos laborales de las profesionales del ámbito de la asistencia a domicilio.</p> <p>Apoyo a la creación de redes de personas cuidadoras.</p> <p>Formación para la asunción de cuidados no estereotipados dirigida a mujeres y hombres adultos.</p> <p>Habilitación de bolsas de horas para el cuidado dirigidas a personal municipal, garantizando un uso equitativo por parte de mujeres y hombres.</p> <p>Impulso de acciones que impulsen la implantación de planes para la igualdad en las empresas y organizaciones que contemplen programas de conciliación corresponsable.</p> <p>Identificación de experiencias y participación en redes de ciudades que faciliten el aprendizaje colectivo.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>OE22. Estudiar modelos de comunitarización de los cuidados y corresponsabilidad del trabajo doméstico.</p> <p>LE3. Repensar la ciudad desde el modelo de sostenibilidad de la vida.</p> <p>OE23. Modificar la planificación urbanística, el diseño de las viviendas, espacios públicos y transporte para facilitar la conciliación corresponsable y una ciudad segura.</p>	<p>Trabajo coordinado con movimientos sociales que cuestionan el modelo productivo ligado al patriarcado y que proponen poner en el centro la sostenibilidad de la vida.</p> <p>Diseño de una política de urbanismo, espacios públicos y vivienda accesible a todos los modelos de familia y unidades de convivencia de forma coordinada con urbanistas feministas.</p> <p>Coordinación con la MCP para adaptar itinerarios y frecuencias del transporte público a las necesidades de los cuidados.</p> <p>Realización de programas que promuevan el uso de medios de transporte activos, especialmente entre las mujeres.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
<p>AI4. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES EN UNA CIUDAD SEGURA</p> <p>OG4. Asumir la erradicación de la violencia contra las mujeres en Pamplona como una prioridad política.</p> <p>OG5. Convertir Pamplona en una ciudad segura y libre de violencia contra las mujeres.</p>	<p>LE1. Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres.</p> <p>OE24. Conceptualizar la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos e identificar la desigualdad de mujeres y hombres como causa de la misma.</p> <p>OE25. Consolidar y potenciar las políticas municipales de igualdad.</p>	<p>Creación de un mapa de los diferentes tipos de violencia presentes en la ciudad asociados a cifras que hagan posible medir transformaciones, avances y/o retrocesos.</p> <p>Ampliación del modelo de prevención de agresiones en sanfermines a los espacios festivos en los barrios, carpa universitaria, conciertos, lugares de ocio habitual, etc.</p> <p>Creación de una ordenanza que recoja las actitudes sexistas prohibidas en la ciudad y sus sanciones asociadas.</p> <p>Identificación de puntos críticos en los barrios no analizados y completar los existentes teniendo en cuenta las especificidades de las fiestas de San Fermin.</p> <p>Seguimiento de la transformación de los puntos críticos detectados.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>OE26. Dotar de recursos a las mujeres jóvenes para que puedan defenderse frente a las agresiones sexistas.</p>	<p>Recogida de criterios y recomendaciones para garantizar la no creación de nuevos puntos críticos.</p> <p>Puesta a disposición de profesionales de información necesaria en materia de violencia de género en el municipio desde una perspectiva intersectorial (diversidad funcional, etnia, religión, idioma...)</p> <p>Creación de espacios de igualdad para chicos y chicas en los que poder identificar y desmontar actitudes violentas.</p> <p>Coordinar el desarrollo de una oferta amplia de cursos de autodefensa feminista dirigidos a mujeres de distintas edades.</p> <p>Formación dirigida a chicos sobre socialización y mandatos de género.</p> <p>Detección de los puntos fuertes y áreas de mejora en la coordinación de los recursos garantizando la atención a todos los tipos de violencia: psíquica, sexual en el ámbito familiar, la de baja intensidad o la asociada al uso de las</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>LE2. Coordinación en materia de violencia contra las mujeres según las directrices de la Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia hacia las mujeres.</p> <p>OE27. Avanzar en prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres aprovechando al máximo tanto los recursos propios como los existentes a nivel de la comunidad autónoma.</p>	<p>tecnologías y redes sociales.</p> <p>Propuesta de un pacto local para la igualdad y la no violencia, basado en el modelo del pacto local por la conciliación.</p> <p>Identificación de necesidades y áreas de mejora del Servicio Municipal de Atención a las Mujeres.</p> <p>Capacitación en materia de violencia contra las mujeres del personal municipal y de los equipos que trabajan en los recursos de atención a mujeres que enfrentan la violencia.</p> <p>Coordinación con el CORMIN para la adecuación de la intervención municipal a las necesidades de mujeres diversas funcionalmente que han sufrido violencia.</p> <p>Generación de condiciones que permitan que el personal de SMAM lidere las diferentes iniciativas de intervención y prevención que se desarrollen en la ciudad.</p>	

ÁMBITOS-LÍNEAS-ACTUACIONES Y AGENTES

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
	<p>LE3. Mejora de las condiciones de vida de las mujeres que enfrentan la violencia y de su entorno.</p> <p>OE28. Mejorar las vías de acceso y participación de las mujeres que enfrentan la violencia de género, de sus hijas e hijos, o de otras personas que dependen de ellas a los recursos y servicios municipales.</p>	<p>Adecuación de los recursos existentes para mejorar la recuperación integral de las mujeres que enfrentan violencia.</p> <p>Habilitación de medidas específicas que faciliten el acceso al empleo de las mujeres que enfrentan la violencia.</p> <p>Simplificación y agilización de los trámites de acceso a una vivienda con la acreditación de víctima de violencia.</p> <p>Promoción de intervenciones específicas con menores que viven en entornos de violencia machista.</p>	