

**I PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DE LEKUNBERRI (2.010-  
2.013)**

**Autoras:**

**Irune Gaston Ripa**

**Josune Irigoien Garcia**

## ÍNDICE

- Introducción
- Análisis de la Población
- Marco legal
  - Europeo
  - Estatal
  - Comunidad Foral de Navarra
- Estructura del Plan
- Principios estratégicos
- Áreas de Intervención
  1. Administración Municipal y Servicio de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento.
  2. Participación social y política
  3. Educación, Coeducación y Formación
  4. Cultura y Euskara
  5. Empleo y Desarrollo Rural
  6. Juventud, Actividad Física y Deporte, Ocio y Tiempo Libre
  7. Salud y Servicios Sociales
  8. Conciliación y Corresponsabilidad
  9. Inmigración
  10. Organización Territorial, Vivienda y Transporte
  11. Violencia contra las mujeres
- Implementación, seguimiento y evaluación
- Definición de conceptos
- Bibliografía y Documentación

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el Ayuntamiento de Lekunberri ha venido trabajando en el campo de la igualdad, en pro de la consecución de la igualdad real o efectiva.

En 2007 se creó el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento con la contratación de una Técnica de Igualdad. En este mismo año, la *Consultoría Isos, Servicios para la Igualdad*, realizó el *Análisis y Diagnóstico de la situación de Mujeres y Hombres en Lekunberri*. Este estudio pretendió “sacar una fotografía” del municipio con respecto a la igualdad, visibilizando las áreas y las prioridades de trabajo.

El Diagnóstico fue el paso previo y necesario a la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Lekunberri que ahora nos ocupa.

El Plan será un marco de referencia y la herramienta de trabajo para un periodo de cuatro años (2010-2013). En él se definen las políticas, objetivos, acciones, estrategias y actividades que se diseñarán, implementarán y evaluarán a través del Servicio de Igualdad municipal y su Técnica de Igualdad de Oportunidades.

El Plan, entendiéndolo como una propuesta participativa y abierta, pretende que se atienda al Principio de Igualdad en todas las áreas municipales, entendiendo que la igualdad no es algo aislado de cualquier otra área municipal, si no que más bien, debe ser algo a tener en cuenta en todos los ámbitos, áreas y actuaciones municipales. Se pretende, atender al principio de transversalidad o <<*mainstreaming*>>, entendiendo que la perspectiva de género debe adoptarse progresivamente en todos los ámbitos y políticas municipales.

Si bien ha habido grandes avances en pro de la igualdad tanto a nivel internacional, comunitario, estatal, foral y local, dichos logros no resultan suficientes para garantizar la Igualdad Real, ya que sigue habiendo desigualdades y discriminaciones que mayoritariamente afectan a las mujeres y su vida cotidiana. Es por eso que si bien la igualdad formal o legal está garantizada, la igualdad real aún no se ha alcanzado.

Para que la Igualdad sea real en el ámbito municipal, en Lekunberri, es necesario el compromiso, el impulso y la colaboración del Ayuntamiento y todas sus áreas. Para avanzar hacia la igualdad real será necesario un cambio de mentalidad, un cambio de

actitudes y comportamiento, un cambio en las formas de vida, en las relaciones interpersonales,... un cambio social.

Por lo tanto, el objetivo principal de este Plan será erradicar las desigualdades que visibiliza el diagnóstico y contribuir progresivamente a alcanzar la Igualdad Real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

## ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN

En el año 2007 tras la subvención obtenida por parte del Instituto Navarro para la Igualdad, se optó por la contratación de la “*Consultoría ISOS, Servicios para la Igualdad de Oportunidades*”, para la realización del Análisis y Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres en Lekunberri. Ese Diagnóstico es el paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad ya que nos permite hacer una “fotografía” del municipio entorno a la situación de Igualdad/Desigualdad en las distintas áreas y ámbitos de la vida.

Así, a continuación se recoge un resumen de las conclusiones de los resultados obtenidos en el Diagnóstico.

### **POBLACIÓN**

- Lekunberri tiene una población de 1.295 personas a 1 de Enero de 2008, de las cuales 638 (49,26%) son mujeres y 657 (50,74%) hombres.
- El índice de población mayor de 65 años es notablemente más alto en mujeres (58%) que en los hombres (38%).
- De las personas mayores de 65 años, el 58,23 % son mujeres.
- Teniendo en cuenta los intervalos de edad que se diseñaron, el 43,94% de la población tiene entre 30 y 45 años.
- La población inmigrante constituye el 13,7% del total, siendo las mujeres el 47,91% de la población inmigrante.

### **FAMILIA**

- A partir del año 2001 sube de manera notable la tasa de empadronamientos en Lekunberri (casi 500 personas más viven en el municipio desde entonces).
- Con todo esto, los nacimientos y la tasa de natalidad ha ido en aumento y la diversificación familiar está siendo mayor.
- Según los datos obtenidos, la mayoría de la población está casada o viviendo en pareja.
- Los datos nos muestran también que la mayoría de las personas en edad fértil tiene criaturas.

## **EDUCACIÓN Y FORMACIÓN**

- El porcentaje de mujeres diplomadas y licenciadas es muy superior al de los hombres (46,88 % frente al 15,38 %, de los datos obtenidos en el Diagnóstico).
- Con estudios de formación profesional el porcentaje es mayor en el caso de los hombres.
- Los hombres de Lekunberri se forman menos que las mujeres.
- Las mujeres estudiantes se siguen orientando más por la especialidad de formación en humanidades que los hombres.
- Las mujeres van accediendo poco a poco en las carreras universitarias tradicionalmente “masculinas” pero los hombres no lo hacen en la misma medida en las tradicionalmente “femeninas”.
- Respecto a la formación futura prevista por mujeres y hombres que cuentan con un trabajo remunerado, sólo un 25% de mujeres tiene previsto formarse en un futuro próximo, frente al 53,85% de los varones que sí lo tiene.

## **TRABAJO Y EMPLEO**

- En Lekunberri el desempleo es mayoritariamente femenino, a pesar de que la ciudadanía cree que no es muy difícil encontrar empleo en la zona, aunque teniendo en cuenta la calidad del mismo, ésta es valorada como “mala”.
- Muchas mujeres de Lekunberri se quedan en casa unos años al cuidado de sus criaturas, aunque luego no tienen demasiados problemas para encontrar de nuevo un trabajo. Sin embargo, reconocen que “no es lo mismo reincorporarte al mercado laboral con hijos que sin ellos”.
- La orientación laboral es muy segregada: las mujeres siguen optando por profesiones del área social, educación, sanidad... y tienen que salir fuera de Lekunberri si quieren trabajar en un empleo cualificado acorde a su formación.
- Sigue habiendo distinción entre empleos “femeninos” y empleos “masculinos”.
- Respecto a las jornadas de trabajo, los hombres trabajan más que las mujeres a jornada completa. Mientras que ellas encabezan las jornadas laborales a tiempo parcial.
- Respecto a los tipos de contrato, son los hombres los que mayoritariamente tienen contratos fijos, mientras que los temporales y la condición de autónomas queda con mucha diferencia, en manos de las mujeres.
- Los estudios que los hombres cursan se relacionan más directamente con las ofertas de empleo que hay en el municipio.

- En Lekunberri se considera que los puestos de trabajo para mujeres en la zona están muy limitados, tienen malos horarios, malas condiciones laborales, son puestos temporales y además están mal retribuidos.
- El abandono del mercado laboral se produce mayoritariamente entre las mujeres.

## **CONCILIACIÓN**

- A pesar de que a nivel de plazas la Escuela Infantil parece cubrir las demandas de Lekunberri y de la zona, el horario parece no cubrir las necesidades de muchas familias, especialmente en mujeres que trabajan a turnos o en jornada partida.
- Las redes familiares se convierten en imprescindibles para quien las tiene y normalmente vuelven a recaer los cuidados de criaturas y personas dependientes sobre otras mujeres (madres, abuelas, tías, hermanas,...).
- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se sigue entendiendo como un problema individual y de las mujeres, cuando es de carácter social y debería afectar a hombres y mujeres, a la sociedad en su conjunto.
- Mayoritariamente, es el empleo de las mujeres el que se pone en la balanza a la hora de decidir qué hacer cuando se tienen criaturas y a qué trabajo renunciar. Mayoritariamente renuncian a su empleo las mujeres.
- Las mujeres al tener criaturas abandonan la práctica del deporte y el disfrute del ocio y tiempo libre.

## **CORRESPONSABILIDAD**

- El diagnóstico muestra que en la mayoría de las parejas formadas por los dos sexos, es la mujer la que carga con el peso de las tareas del hogar y con el de los cuidados de las criaturas y/o personas dependientes, aunque se aprecia un pequeño cambio en ellos ya que también están empezando a participar en estos trabajos.
- En general, en materia de corresponsabilidad, los hombres tienen la teoría aprendida, pero “aún les viene grande”, aún no se corresponsabilizan los trabajos.
- Las jornadas laborales de las mujeres están condicionadas al cuidado de criaturas y/o de personas dependientes, no así las de los hombres. Ellos, sin esas cargas familiares, pueden más fácilmente adaptarse a las jornadas laborales.
- La corresponsabilidad de los varones es mayor en aquellas parejas donde la mujer trabaja fuera del hogar.

- Perduran los estereotipos que otorgan a las mujeres el papel de cuidadoras, y además las mejores cuidadoras y las únicas. Se sigue creyendo que es una cualidad innata que poseen las mujeres desde que nacen, por lo tanto, no se ha conseguido romper con los estereotipos.
- Hay hombres del municipio que creen que “muchos hombres se pierden lo mejor de sus hijos”, que “la satisfacción que te dan tus hijos no te la da nada”, que “los hombres no valoramos todavía lo que vale estar con tus hijos, por encima de cobrar dinero”. Señalan que a ellos también les gustaría participar en la educación y cuidado de sus criaturas pero que en muchas ocasiones las mujeres “nos tienen que dejar entrar”.
- Algunos hombres apuntan también que “no es cierto eso que dicen de que cuando un crío llora siempre acude a la madre...si los cuidas tú, acuden a ti...para ese crío, son iguales el padre y la madre”.

## **SALUD**

- Las mujeres de Lekunberri enferman mayoritariamente de reuma, artritis y artrosis.
- La planificación familiar sigue estando en manos de las mujeres, siendo el servicio que incluye la información, la utilización de métodos anticonceptivos y los tratamientos de fecundación y fertilidad, entre otros. De todo esto se siguen ocupando las mujeres en la mayoría de los casos.
- El servicio de ginecología es el peor valorado por la ciudadanía que participó en el Diagnóstico, además, con gran margen de diferencia sobre los demás. Las principales quejas serían; largas listas de espera, tiempo que se pierde en los desplazamientos geográficos yendo a Etxarri o a Alsasua, dificultades en el transporte en cuanto a horarios y frecuencias.
- La principal demanda de las mujeres de Lekunberri en cuanto a salud sería la creación de un servicio itinerante de ginecología y de matronas.
- Las mujeres demandan que se ayude en la salud de las mujeres cuidadoras, tanto en la física como en la psicológica. La creación y puesta en marcha del Centro de Día se entiende como un desahogo y una gran ayuda para las mujeres cuidadoras de personas dependientes.

## **PARTICIPACIÓN SOCIAL**

- Aunque parece que son las mujeres las que están en todos los lugares en Lekunberri, aún son muchos los espacios ocupados por hombres: la política, el frontón, los patios de los colegios, los bares, los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones...
- Las mujeres de Lekunberri ocupan los espacios culturales y de voluntariado. La gran mayoría de participantes en actividades culturales son mujeres en todas las franjas de edad.
- Tanto las mujeres jóvenes como las mayores, creen que la sociedad no les reconoce el papel y el trabajo que ellas históricamente han venido realizando y que hoy aún realizan; cuidado de criaturas, cuidado de personas, gestión del hogar, trabajos de agricultura y ganadería,... Demandan visibilización social de los espacios que vienen ocupando.

## **PARTICIPACIÓN POLÍTICA**

- Los partidos políticos siguen sin ser atractivos para las mujeres, requieren tiempo, del que ellas disponen menos, y siguen funcionando con estructuras masculinas.
- Actualmente en el ayuntamiento el 77,8 % de la representación política la ostentan hombres, frente al 22,2 % de mujeres.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

- Mujeres y hombres de Lekunberri opinan que aún existe mucha tolerancia hacia el maltrato y el maltratador dentro del municipio.
- Todavía hoy la violencia de género se sigue entendiendo en muchos casos como un tema privado e individual y no como un problema social y público que atañe a toda la población.
- Falta información precisa sobre la violencia contra las mujeres en datos que puedan ayudar a luchar contra ese fenómeno.

## **TRANSPORTE**

- El transporte es valorado como deficitario. Hay poca frecuencia de transporte lo que obliga a tener carné de conducir y coche propio. Para las mujeres que no lo tienen, el tema del transporte se convierte en un serio problema (itinerarios, horarios, frecuencia,...).

## **DEPORTE**

- Las mujeres practican mucho menos deporte que los hombres.
- Además, ellas y ellos eligen deportes diferentes y ellas los abandonan antes, sobre todo si son de competición.
- Al tener criaturas normalmente las mujeres abandonan su ocio, su deporte... no así sus parejas masculinas.
- Mientras los hombres consideran el deporte como una forma de ocio y de disfrute, las mujeres lo conciben más como una vía de cuidado y de mantenimiento corporal.

## MARCO LEGAL

En los últimos años se vienen consolidando las leyes que pretenden avanzar hacia la consecución de la igualdad real o efectiva. La igualdad legal o formal está garantizada a través de diversos textos legales pero la igualdad real no ha sido alcanzada, por eso, surge la necesidad de seguir avanzando y legislando.

Han sido importantes en ese camino las leyes internacionales (Naciones Unidas), las leyes comunitarias (Unión Europea, Consejo de Europa, ..), las leyes estatales y las navarras.

Pero la administración local también debe implicarse en estos objetivos, ya que, entre otras cosas, es la institución más cercana a la ciudadanía y por lo tanto, la más adecuada para trabajar en materia de igualdad.

A continuación se detalla un resumen de la abundante legislación que hay sobre Igualdad.

### Marco legal europeo

- Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género

- Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social — Progress

- Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos (2007): Hacia una sociedad justa

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género. Consejo Europeo de Bruselas 23-24 de marzo de 2006. Conclusiones de la Presidencia.

- COM/2006/92. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 de 1 de marzo de 2006 {SEC(2006) 275}
  
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
  
- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
  
- Resolución 2003/C 260/03 del Consejo de 20 de octubre de 2003, sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular mujeres.
  
- Resolución 2003/C 175/02 del Consejo de 15 de julio de 2003, sobre formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres.
  
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
  
- Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de Noviembre 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
  
- Directiva 2000/43 CE del Consejo de 29 de Junio 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
  
- Decisión 2000/750/CE del Consejo de 27 de Noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001/2006).

- Resolución 2000/C 218/02 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.
- Decisión 2000/407/CE de la Comisión de 19 de Junio 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión.
- Comunicación 2000/C 203/03 de la Comisión de 7 de Julio 2000 a los Estados miembros, sobre la Decisión de la Comisión relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y en los grupos de expertos creados por la Comisión.

### **Marco legal estatal**

- [Ley 39/1999, de 5 de noviembre](#), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- [Ley 27/2003, de 31 de julio](#), reguladora de la Orden de protección de las víctimas de violencia doméstica.
- [Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre](#), de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- [Ley 30/2003, de 13 de octubre](#), sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- [Ley Orgánica 1/2004, de 28 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.

- Real Decreto 227/1986, de 24 de enero, por el que se traspasan los servicios estatales en materia de protección a la mujer. (BON extra de 11/2/1986).
  
- [Real Decreto 1251/2001](#), por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
  
- [Real Decreto 233/2005, de 4 de marzo](#), por el que se dispone la creación y constitución de juzgados de violencia sobre las mujeres, correspondientes a la programación del año 2005. (BOE de 17 de marzo de 2005, nº 65).
  
- [Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo](#), por el que se establecen el rango y las funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, prevista en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
  
- [Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre](#), por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
  
- Resolución de 28 de junio de 2005, de la secretaría de estado de seguridad, por la que se acuerda la publicación del "protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género", actualizado a los principios generales y disposiciones de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

## **Marco legal foral**

- [Ley Foral 15/2006, de 14 de noviembre](#), de Servicios Sociales, que recoge la creación de equipos de intervención multidisciplinar para prestar asistencia integral a personas víctimas de violencia.
  
- [Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre](#), del Gobierno de Navarra y de su Presidente (artículos 52.1 y 53.2. Informes del impacto por razón de sexo).
  
- [Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo](#), de modificación de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.
  
- [Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre](#), de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.
  
- [Ley Foral 22/2002, de 2 de julio](#), para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.
  
- [Decreto Foral 125/2007, de 3 de septiembre](#) por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte.
  
- [Decreto Foral 16/2007, de 26 de febrero](#), 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.
  
- [Decreto Foral 90/2006, de 18 de diciembre](#), por el que se aprueban los Estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad.

- Acuerdo de Gobierno de 6 de marzo de 2006, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra.
  
- [Decreto Foral 127/1996, de 4 de marzo](#), por el que se establecen las normas reguladoras del Censo de Asociaciones de Mujeres de Navarra.
  
- [Decreto Foral 177/1995, de 3 de agosto](#), de creación del organismo autónomo Instituto Navarro de la Mujer.
  
- [Orden Foral 13/2005, de 7 de febrero](#), del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se crea la Subcomisión Técnica Interinstitucional de Estudio y Valoración de los Recursos Sociales de atención y prevención del maltrato a la mujer.
  
- [Orden Foral 351/1996, de 8 de marzo](#), del Consejero de Presidencia, por la que se determina la composición y régimen de funcionamiento del Consejo Navarro de la Mujer.

## **ESTRUCTURA DEL PLAN**

El Plan de Igualdad se estructura en once áreas de trabajo que son las siguientes;

1. Administración Municipal y Servicio Municipal de Igualdad de Oportunidades
2. Participación Social y Política
3. Educación, Coeducación y Formación
4. Cultura y Euskara
5. Empleo y Desarrollo Rural
6. Juventud, Actividad Física y Deporte, Ocio y Tiempo Libre
7. Salud y Servicios Sociales
8. Conciliación y Corresponsabilidad
9. Inmigración
10. Organización Territorial, Vivienda y Transporte
11. Violencia contra las mujeres

El Plan tiene una vigencia de cuatro años, será efectivo entre 2.010 y 2.013. La implementación se llevará a cabo mediante un programa de trabajo anual y su posterior evaluación.

Una vez cumplidos los cuatro años del Plan, se hará una evaluación final que visibilice los logros obtenidos y los puntos en los que si no se han conseguido los objetivos, se deberá hacer posterior hincapié.

## PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS

Este Plan tiene como marco de referencia, por un lado, el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2.006-2.010), y por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley se ha convertido en un texto legal de obligada referencia ya que a nivel estatal, es la primera legislación que da un salto cualitativo y significativo en materia de igualdad.

Referencia son también otros planes de igualdad que se han elaborado desde otros municipios navarros.

A continuación se plantean los principios estratégicos de este Plan;

La **acción positiva** es un concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las *"estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales"*.

La **transversalidad de género** o mainstreaming significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer. (*Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo*).

Se pretende trabajar la igualdad de manera transversal, es decir, trabajar la igualdad desde todos los ámbitos, entendiendo que la igualdad no es algo aislado de otras materias, en este caso, municipales. La igualdad no es sólo "cosa de mujeres" como a menudo se piensa, la igualdad atañe a toda la sociedad, a mujeres y a hombres y no puede separarse de otros ámbitos de actuación como la cultura, el urbanismo, la salud,... La igualdad debe abordarse de manera transversal y no como algo puntual o aislado del resto de las políticas municipales.

Durante los últimos años en la UE se ha proclamado el mainstreaming como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros, habiéndose recogido referencias del mainstreaming tanto en las regulaciones generales como por ejemplo en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, como en las políticas relativas a la igualdad de oportunidades, IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000).

Según el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de 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”.

El último principio estratégico del Plan es la **participación social**, eje vertebrador de toda democracia. El Plan pretende modificar la realidad de mujeres y hombres de Lekunberri y por lo tanto, es muy importante que la ciudadanía se implique. Las mujeres y los hombres de Lekunberri deben ser el motor de cambio y también sujetos activos en este proceso.

En el marco de la participación social, el empoderamiento de las mujeres, será fundamental. Este concepto se refiere al proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven,. Remite, por tanto, a formas de actuación política, cultural, económica, etc. en las que sujetos y/o colectivos marginados u oprimidos asumen el poder de actuación y representación social para poder visibilizar sus reivindicaciones, ideas, opiniones, etc.

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### AREA 1. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y SERVICIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO

**Objetivo 1.** Consolidar el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento, que a través de personal técnico, impulsará, coordinará y evaluará las acciones del Plan de Igualdad.

**Acción 1.1.** Editar, presentar y difundir el I Plan de Igualdad de Lekunberri.

**Acción 1.2.** Consolidar la figura de Agente de Igualdad para diseñar, implementar, coordinar y evaluar todas las acciones del Servicio de Igualdad y del I Plan de Igualdad de Lekunberri.

**Acción 1.3.** Impulsar la integración del Principio de Igualdad en toda la política municipal.

**Acción 1.4.** Impulsar el desarrollo del I Plan de Igualdad con la elaboración de un programa de trabajo anual y su posterior evaluación.

**Acción 1.5.** Realizar una memoria de actividades anual que recoja la evaluación de los objetivos, estrategias y acciones puestos en marcha durante ese año y de los resultados obtenidos.

**Objetivo 2.** Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas municipales.

**Acción 2.1.** Crear, dentro de la página Web del Ayuntamiento de Lekunberri, un apartado específico de Mujer e Igualdad en el que se transmita toda la información sobre las actividades que realiza el propio Ayuntamiento en esta materia. Dentro de esta página se dará puntual información sobre el desarrollo del Plan, las actividades propuestas, servicios y organismos de igualdad de otras entidades.

**Acción 2.2.** Establecer fórmulas de colaboración con el resto de áreas municipales: reuniones de planificación, diseño y evaluación de los programas que integren la perspectiva de género.

**Acción 2.3.** Establecer canales de coordinación con el resto de áreas de Mujer/ Igualdad del resto de la Comarca, de la Comunidad Foral y del resto del

Estado para intercambiar información y en su caso, rentabilizar los recursos ya existentes y no duplicar innecesariamente los servicios.

**Acción 2.4.** Aplicar las recomendaciones que se hacen desde las instituciones supramunicipales para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y concretamente, tener en cuenta los objetivos y acciones que recoge el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra.

**Acción 2.5.** Impulsar los presupuestos con perspectiva de género.

**Acción 2.6.** Incorporar el impacto de género en todos los proyectos y programas municipales.

**Objetivo 3. Informar, sensibilizar y formar al Personal Técnico y Político en materia de igualdad y transversalidad de género en toda la política municipal.**

**Acción 3.1.** Formar al personal político y al personal técnico en materia de igualdad para que incorporen la perspectiva de género a sus labores diarias en todos los ámbitos.

**Acción 3.2.** Facilitar herramientas (materiales, guías de buenas prácticas) al personal político y técnico para que vayan incorporando la perspectiva de género.

**Objetivo 4. Garantizar la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad en todos los ámbitos del Ayuntamiento.**

**Acción 4.1.** Aplicar la legislación igualitaria que desarrolle el Principio de Igualdad y no discriminación en el ámbito municipal.

**Acción 4.2.** Fomentar entre los trabajadores del Ayuntamiento los permisos por baja paternal, excedencias y licencias para cuidado de hijos/as o personas dependientes a su cargo.

**Acción 4.3.** Revisar el sistema institucional de recogida de datos con el fin de que todas las estadísticas, bases de datos, encuestas etc, estén desagregadas por sexos para que de su utilización no se pueda incurrir en ninguna práctica discriminatoria indirecta.

**Acción 4.4.** Facilitar la flexibilidad horaria a las madres y padres para el cuidado de hijos e hijas menores de 12 años y personas dependientes a su cargo.

**Acción 4.5.** Aplicar medidas para conseguir la presencia equilibrada en el número de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas del Ayuntamiento, sobre todo en los órganos de toma de decisiones.

**Objetivo 5 Erradicar las posibles discriminaciones que pudiera haber en el ámbito del ayuntamiento, incluido el lenguaje administrativo y la publicidad y hacer del Ayuntamiento un ejemplo en Igualdad de Oportunidades.**

**Acción 5.1.** Potenciar y establecer recursos y medidas para la intervención y actuación jurídica ante situaciones de discriminación de género.

**Acción 5.2.** Garantizar la retirada de toda la posible publicidad que resulte discriminatoria para las mujeres, expuesta en el ayuntamiento de Lekunberri.

**Acción 5.3.** Incluir en los pliegos de contratación de campañas publicitarias una cláusula que prohíba expresamente la utilización de una imagen sexista o discriminatoria de las mujeres.

**Acción 5.4.** Eliminar el lenguaje sexista, tanto en euskara como en castellano, de los documentos administrativos, instancias, expedientes y toda la publicidad que realice el propio Ayuntamiento.

**Acción 5.5.** Incluir en los pliegos de contratación criterios que otorguen prioridad a empresas o entidades que tengan un compromiso con la igualdad.

**Acción 5.6.** Potenciar en las empresas ya adjudicatarias que se incorporen progresivamente criterios de igualdad y que se elaboren planes de igualdad.

## AREA 2. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

**Objetivo 6** Instaurar canales de participación para que las mujeres participen en la vida social y política del municipio y fomentar su empoderamiento.

**Acción 6.1.** Realizar campañas de sensibilización sobre la trascendencia de la participación social y política de las mujeres.

**Acción 6.2.** Crear el Consejo de la Mujer/Consejo para la Igualdad de Lekunberri, que como señala la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el artículo 78, tendrá como fin esencial *servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo*, con carácter decisorio para impulsar, asesorar y gestionar la implementación y evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Lekunberri.

**Objetivo 7. Fomentar el asociacionismo de mujeres y por la igualdad.**

**Acción 7.1.** Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia social de las asociaciones de mujeres y feministas, y la importancia de su participación en el camino hacia la consecución de la Igualdad.

**Acción 7.2.** Fortalecer las relaciones entre el grupo de mujeres Itxaro y el Servicio de Igualdad, así como potenciar su trabajo.

**Acción 7.3.** Impulsar la creación de encuentros y asociaciones de mujeres para trabajar las problemáticas de los diferentes colectivos de mujeres (discapacitadas, viudas, inmigrantes, lesbianas, mujeres solas con cargas familiares...).

**Acción 7.4.** Organizar cursos o talleres de formación en Igualdad dirigido al tejido asociativo de Lekunberri.

**Acción 7.5.** Realizar cursos, talleres, cineforums y/o charlas sobre temas relacionados con la Igualdad.

**Objetivo 8. Fomentar el desarrollo de valores feministas y el empoderamiento de las mujeres.**

**Acción 8.1.** Realizar cursos, debates, conferencias y talleres para la reflexión y difusión de valores feministas y de empoderamiento.

**Acción 8.2.** Potenciar la realización de actos conmemorativos en fechas claves para las mujeres y la igualdad (8 de marzo, 25 de noviembre,...)

### **AREA 3. EDUCACIÓN, COEDUCACIÓN Y FORMACIÓN.**

**Objetivo 9. Seguir trabajando progresivamente la Coeducación en la comunidad escolar como modelo educativo.**

**Acción 9.1.** Desarrollar campañas de sensibilización y formación dirigidas al alumnado, profesorado y APYMAs sobre la coeducación y la igualdad en el ámbito de la educación.

**Acción 9.2.** Seguir realizando talleres de coeducación en primaria y secundaria que promuevan la igualdad de oportunidades para todas las personas y el principio de no discriminación.

**Acción 9.3.** Introducir la coeducación progresivamente en la escuela mediante la implementación del Plan de Igualdad del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (2009-2011).

**Acción 9.4.** Difundir materiales sobre coeducación entre todos los agentes educativos y en la biblioteca municipal.

**Acción 9.5.** Sensibilizar al personal del ámbito educativo y a madres y padres sobre la importancia y la necesidad de los juegos, cuentos y juguetes no sexistas para el desarrollo integral e igualitario de las personas.

**Acción 9.6.** Potenciar la participación de chicas y chicos en el uso del espacio y en la práctica de cualquier deporte o actividad.

**Acción 9.7.** Impulsar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas entre el profesorado.

**Acción 9.8.** Hacer visible la participación y aportaciones de las mujeres en todas las áreas curriculares a lo largo de la historia.

**Acción 9.9.** Potenciar una educación afectivo-sexual-emocional integral, igualitaria y corresponsable en todos los tramos educativos.

**Acción 9.10.** Realizar campañas de sensibilización con el profesorado y con madres y padres sobre la necesidad de la corresponsabilidad en el hogar (tareas domésticas y cuidados) entre chicos y chicas.

**Acción 9.11.** Promover entre el profesorado y monitorado una actitud crítica frente a contenidos sexistas (textos, lenguaje, imágenes,...).

**Objetivo 10. Formar a mujeres adultas que en su día dejaron el mercado laboral por distintos motivos.**

**Acción 10.1.** Seguir divulgando las ofertas de formación en los medios y lugares en donde habitualmente hay más número de mujeres y estimular la participación de las mujeres en las mismas, haciendo especial hincapié en aquellas con mayores dificultades sociolaborales o en aquellas que están en situación de mayor vulnerabilidad.

**Acción 10.2.** Promocionar los estudios básicos en la Educación para personas adultas, especialmente entre las mujeres que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.

## AREA 4. CULTURA Y EUSKARA

**Objetivo 11. Visibilizar y difundir la aportación y producción cultural (arte, ciencia, literatura, historia,..) que han hecho y hacen las mujeres de Lekunberri.**

**Acción 11.1.** Impulsar la realización de estudios y publicaciones sobre la participación y aportación de las mujeres a la cultura.

**Acción 11.2.** Potenciar y dar a conocer espacios (cursos, salas, tecnologías...) que faciliten a las mujeres su participación en la vida cultural del municipio.

**Acción 11.3.** Potenciar el reconocimiento público de la aportación de las mujeres al desarrollo y crecimiento del municipio.

**Objetivo 12. Impulsar una política cultural que atienda a criterios de igualdad y género.**

**Acción 12.1.** Seguir impulsando la formación de las personas que trabajan en el ámbito de cultura en temas relacionados con la igualdad de oportunidades (gestión cultural no sexista, presupuestos de género, lenguaje no sexista en euskara y castellano etc.).

**Acción 12.2.** Seguir dotando a la biblioteca municipal de materiales que trabajen temas relacionados con el género y la igualdad (coeducación, aportación cultural de las mujeres, arte y mujeres,...) dirigidos a toda la población y en particular a niñas y niños (cuentos no sexistas, juegos no sexistas,...) y revisar los materiales ya existentes para complementar la oferta actual.

**Acción 12.3.** Diseñar actividades culturales que tenga a las mujeres como protagonistas a fin de crear nuevos modelos culturales y visibilizarlos entre la población.

**Objetivo 13. Erradicar posibles discriminaciones en los programas, lenguaje, publicidad, etc., que se elaboran desde estas áreas.**

**Acción 13.1.** Revisar y corregir el lenguaje e imágenes y/o la publicidad sexista que exista en los materiales que se elaboran desde esas áreas.

**Objetivo 14.** Facilitar la asistencia a las actividades culturales (cursos, talleres, teatro,..) del máximo de personas posibles, revisando y corrigiendo las posibles causas que impidan acudir a las mismas a parte de la población.

**Acción 14.1.** Seguir proporcionando servicio de guardería o ludoteca para los actos culturales organizados por el Ayuntamiento.

**Acción 14.2.** Revisar los horarios en los que se programan las actividades a fin de que estos no sean un impedimento para acudir a las mismas.

**Objetivo 15.** Introducir la perspectiva de género en la transmisión y el uso de euskara.

**Acción 15.1.** Visibilizar y reconocer la importancia que las mujeres han tenido en la transmisión del euskara.

**Acción 15.2.** Garantizar que en todas las acciones y actividades previstas en la puesta en marcha del plan, el euskara esté presente.

**Acción 15.3.** Fomentar que en el trabajo que se realiza en materia de igualdad, cada persona pueda expresarse en su lengua materna.

**Acción 15.4.** potenciar el uso no sexista del euskara.

## AREA 5. EMPLEO Y DESARROLLO RURAL

**Objetivo 16.** Visibilizar y difundir la aportación histórica que han hecho y hacen las mujeres a la economía y al bienestar social.

**Acción 16.1.** Realizar charlas y exposiciones que tengan como protagonistas a las mujeres trabajadoras (agricultoras, ganaderas, amas de casa,...) y que den cuenta de sus aportaciones a la economía y al bienestar de toda la sociedad.

**Acción 16.2.** Promover la participación de las mujeres en las actividades que se realicen sobre el tema del empleo y la formación.

**Objetivo 17.** Visibilizar la situación laboral de las mujeres.

**Acción 17.1.** Realizar un estudio o análisis exhaustivo de la situación de las mujeres frente al mercado laboral, atendiendo de manera especial las peculiaridades de la zona y los empleos rurales.

**Acción 17.2.** Difundir entre la ciudadanía los resultados obtenidos en el estudio.

**Objetivo 18.** Facilitar el acceso al empleo y la promoción laboral para las mujeres.

**Acción 18.1.** Exigir el cumplimiento de los artículos 5, 6, 7 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que dicen; *“la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”*, la *“discriminación directa o indirecta”*, el *“acoso sexual y acoso por razón de sexo”* y la *“discriminación por embarazo o maternidad”*, a las empresas instaladas en Lekunberri.

**Acción 18.2.** Realizar desde el ayuntamiento el seguimiento del cumplimiento de la ley en las empresas del municipio.

**Acción 18.3.** Exigir a las empresas existentes y a las posibles futuras empresas, medidas de acción positiva para garantizar la igualdad (promoción laboral, presencia equilibrada en los órganos de decisión,...).

**Acción 18.4.** Difundir entre las empresas y el empresariado la información y normativa que hay en la actualidad para contratación de mujeres, derechos laborales, conciliación, permisos, planes de igualdad,...

**Acción 18.5.** Impulsar y asesorar a las empresas para que elaboren planes de igualdad.

**Acción 18.6.** Facilitar recursos e información del Gobierno de Navarra sobre ayudas existentes en lo relativo al desarrollo rural.

**Acción 18.7.** Asesorar a las personas contratantes de trabajadoras/es del hogar sobre sus derechos laborales (dar de alta en la Seguridad Social, derecho a días de vacaciones,...).

**Acción 18.8.** Desarrollar proyectos enmarcados en iniciativas europeas destinados a fomentar la inserción laboral de las mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar.

**Acción 18.9.** Seguir ofreciendo asesoramiento y asistencia técnica a proyectos de autoempleo a mujeres, así como acompañamiento en los primeros pasos de la creación de las empresas (subvenciones, trámites,...)

**Acción 18.10.** Seguir impartiendo acciones formativas sobre autoempleo, gestión empresarial, viveros de empresa,...

## **AREA 6. JUVENTUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE, OCIO Y TIEMPO LIBRE**

**Objetivo 19. Continuar introduciendo la perspectiva de género en la gestión y en la práctica deportiva.**

**Acción 19.1.** Formar al personal del área del deporte (monitorado, entrenadoras/es,..) en género e igualdad en la actividad deportiva (erradicar el sexismo, la oferta estereotipada de actividades deportivas,...)

**Acción 19.2.** Incentivar que las mujeres de todas las edades practiquen deporte como forma de ocio y de salud.

**Acción 19.3.** Incentivar la formación de equipos femeninos y mixtos.

**Acción 19.4.** Impulsar la participación de mujeres y niñas en deportes donde su presencia es minoritaria (pelota, ciclismo,...).

**Acción 19.5.** Impulsar la participación de hombres y niños en deportes donde su presencia es minoritaria (aerobic, baile,...).

**Acción 19.6.** Fomentar la presencia femenina en los órganos de toma de decisiones del área del deporte (dirigentes del clubes, juezas,...).

**Acción 19.7.** Potenciar nuevos valores para el deporte, no competitivos y más orientados al desarrollo de las potencialidades de todas las personas.

**Acción 19.8.** Incentivar el paso de jugadoras a entrenadoras entre las deportistas de la localidad.

**Acción 19.9.** Visibilizar en los medios de comunicación a mujeres realizando deportes a fin de que tengan modelos femeninos que sirvan como referente.

**Objetivo 20. Erradicar la publicidad y el lenguaje sexista que pudiera darse en el área del deporte.**

**Acción 20.1.** Garantizar la no utilización de la publicidad, lenguaje o contenidos sexistas en los materiales que se elaboran desde el área (carteles, folletos, catálogos, etc.).

**Objetivo 21. Sensibilizar a la población sobre el derecho de las mujeres y hombres a disfrutar de ocio y tiempo libre y facilitar su cumplimiento.**

**Acción 21.1.** Realizar campañas de sensibilización sobre el uso del tiempo diferenciado y sobre la importancia y necesidad de todas las personas de disfrutar de tiempo libre, entendiendo esto como facilitador de equilibrio personal y desarrollo integral.

**Acción 21.2.** Dotar a las mujeres de recursos que faciliten el disfrute de tiempo libre.

**Objetivo 22. Potenciar el conocimiento de las necesidades y demandas de las personas jóvenes.**

**Acción 22.1.** Elaborar un estudio exhaustivo que visibilice las demandas y las necesidades de los y las jóvenes.

**Acción 22.2.** Difundir los resultados del estudio y sensibilizar a la ciudadanía sobre las necesidades de la juventud.

**Acción 22.3.** Crear un programa de trabajo con la juventud acorde a sus demandas e intereses.

**Acción 22.4.** Aplicar esos resultados al uso, objetivos y proyecto del Centro Cívico.

**Acción 22.5.** Impulsar el asociacionismo entre la población joven.

**Acción 22.6.** Impulsar los pisos de alquiler barato dirigidos a personas jóvenes.

## AREA 7. SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

**Objetivo 23. Desarrollar una política de Servicios Sociales con perspectiva de género.**

**Acción 23.1.** Formar a todo el personal que trabaja en los Servicios Sociales en igualdad y perspectiva de género.

**Acción 23.2.** Introducir la perspectiva de género en todos los programas que se diseñan y planifican desde los Servicios Sociales.

**Acción 23.3.** Incorporar la perspectiva de género en el proyecto de construcción del Centro de Día.

**Acción 23.4.** Impulsar la creación de un punto de encuentro para mujeres cuidadoras, haciendo hincapié a mujeres solas que asumen íntegramente los trabajos de cuidado.

**Acción 23.5.** Implementar acciones positivas o criterios de prioridad en el acceso a determinados recursos y servicios municipales para las mujeres en situaciones de especial dificultad social (paradas, mujeres solas con cargas familiares, mujeres inmigrantes, discapacitadas,...).

**Objetivo 24. Garantizar la calidad de vida y la atención socio-sanitaria de todas las mujeres de Lekunberri.**

**Acción 24.1.** Realizar campañas de sensibilización para promocionar los hábitos de vida saludables entre las mujeres de diferentes edades.

**Acción 24.2.** Ofertar cursos de educación para la salud: ayuda para dejar de fumar, control de la ansiedad, crecimiento personal, diabetes, hipertensión, el placer de madurar, etc.

**Acción 24.3.** Realizar campañas de sensibilización sobre la necesidad del reparto equitativo entre los miembros de la familia en la atención de personas dependientes.

**Acción 24.4.** Buscar posibles vías para mejorar o acercar el Servicio de Ginecología.

**Acción 24.5.** Realizar campañas de prevención de embarazos no deseados y de enfermedades de transmisión sexual, incidiendo en la corresponsabilidad que debe haber en la utilización de los métodos anticonceptivos.

**Acción 24.6.** Sensibilizar al personal sanitario para la detección de los posibles casos de violencia de género.

**Acción 24.7.** Garantizar el cumplimiento del Protocolo de Actuación Integral en casos de violencia de género que se elaboró desde Gobierno de Navarra.

**Acción 24.8.** Dar a conocer los servicios de los CAM (Centros de Atención a la Mujer), haciendo especial hincapié en la población joven.

## AREA 8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**Objetivo 25.** Sensibilizar al empresariado en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Acción 25.1.** Informar y asesorar a las empresas sobre normativa y ayudas disponibles en materia de conciliación y sobre los beneficios que la adopción de estas medidas aportan a las empresas y a trabajadoras y trabajadores.

**Objetivo 26.** Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la población de Lekunberri.

**Acción 26.1.** Ir incrementando el número de plazas de la Escuela Municipal Infantil para acoger a todos los niños y niñas de 0 a 3 años que hayan solicitado su ingreso.

**Acción 26.2.** Ir replanteando los horarios de la Escuela Infantil Municipal según las peticiones de las y los usuarios del servicio.

**Acción 26.3.** Implicar al Ayuntamiento y a los agentes sociales en el impulso de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

**Acción 26.4.** Fomentar que los hombres disfruten de los permisos, reducciones de jornada o cualquier otra medida de conciliación que mayoritariamente utilizan las mujeres.

**Acción 26.5.** Incorporar servicio de ludoteca mientras se desarrollan programas de las distintas áreas organizados desde el Ayuntamiento.

**Acción 26.6.** Realizar una campaña de sensibilización sobre los usos de los tiempos igualitarios y sobre la necesidad de los repartos de las tareas domésticas y de los cuidados a personas dependientes.

**Acción 26.7.** Realizar talleres de sensibilización con el alumnado de la escuela acerca de la responsabilidad compartida o corresponsabilidad y los usos del tiempo.

**Acción 26.8.** Realizar una campaña de sensibilización sobre reparto de las tareas y de los tiempos dirigida a los hombres de Lekunberri.

## AREA 9. INMIGRACIÓN

### **Objetivo 27. Mejorar la situación de las mujeres inmigrantes.**

**Acción 27.1.** Realizar un estudio sobre la situación de las mujeres inmigrantes en Lekunberri.

**Acción 27.2.** Planificar las futuras actuaciones a partir de los resultados obtenidos en el estudio (guías, informes,...).

**Acción 27.3.** Incluir sistemáticamente la variable “inmigración” como variable a incluir en los proyectos, estudios, investigaciones,... del ayuntamiento.

### **Objetivo 28. Impulsar la participación de las mujeres inmigrantes en la vida social, cultural y política de Lekunberri.**

**Acción 28.1.** Fomentar espacios de encuentro entre las mujeres de diferentes culturas de Lekunberri y facilitar su interrelación con las mujeres de otros municipios de la zona.

**Acción 28.2.** Potenciar la participación de las mujeres inmigrantes en el desarrollo del Plan de Igualdad.

**Acción 28.4.** Diseñar una guía de recursos en diferentes lenguas.

**Acción 28.5.** Potenciar la realización de cursos de euskara y castellano para inmigrantes.

**Acción 28.6.** Facilitar la participación de las personas inmigrantes, sobre todo de las mujeres inmigrantes, en las actividades que se desarrollan en el municipio.

## AREA 10. ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTE

**Objetivo 29. Incluir la perspectiva de género en el desarrollo urbanístico de Lekunberri.**

**Acción 29.1.** Proponer nomenclaturas femeninas en las calles, plazas,.. con objeto de visibilizar a las mujeres en el desarrollo urbanístico local.

**Acción 29.2.** Impulsar políticas urbanísticas que faciliten a las mujeres acceder a una vivienda en propiedad o en alquiler.

**Acción 29.3.** Adquirir el compromiso para ir eliminando las barreras arquitectónicas que dificultan la accesibilidad de todas las personas por las vías urbanas del municipio.

**Acción 29.4.** Impulsar la progresiva eliminación de los factores de inseguridad de los espacios públicos de la localidad a través de:

-mejora del alumbrado público.

-eliminación de barreras arquitectónicas y pavimentos deslizantes.

-mejora de la señalización viaria y de los servicios e instalaciones más utilizadas.

**Acción 29.5.** Impulsar la participación de las mujeres residentes en Lekunberri en la elaboración de las propuestas de diseño de nuevos espacios urbanísticos.

**Objetivo 30. Impulsar el transporte público de calidad.**

**Acción 30.1.** Analizar las necesidades que tienen los distintos sectores de población (las personas inmigrantes, la juventud,...) en relación al transporte público y la movilidad.

**Acción 30.2.** Impulsar la adecuación progresiva del transporte público a las necesidades planteadas por las mujeres y demás colectivos citados (horarios, frecuencias, recorridos,...).

**Objetivo 31. Realizar políticas de vivienda que se adecuen a las necesidades de las mujeres.**

**Acción 31.1.** Analizar las demandas de la población con respecto a la vivienda, haciendo hincapié en las demandas de la población joven y las mujeres.

**Acción 31.2.** Adecuar la políticas de vivienda a las demandas analizadas y a las posibles nuevas realidades del núcleo familiar (mujeres solas, familias monoparentales,...).

## AREA 11. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

### **Objetivo 32. Impulsar una política preventiva de la violencia de género.**

**Acción 32.1.** Conmemorar el día 25 de noviembre como Día Internacional contra la Violencia Sexista con el fin de sensibilizar a toda la ciudadanía ante este grave problema de carácter social.

**Acción 32.2.** Realizar dentro del currículo escolar campañas específicas o módulos teórico-prácticos sobre el por qué de la violencia contra las mujeres, sus distintas manifestaciones, falsos mitos y estereotipos, consecuencias, etc.

**Acción 32.3.** Realizar campañas de sensibilización y prevención dirigidas a distintos sectores de la población para visibilizar la violencia que sufren las mujeres.

### **Objetivo 33. Garantizar una atención integral y de calidad a todas las mujeres que sufren violencia de género.**

**Acción 33.1.** Personarse el Ayuntamiento como acusación particular en caso de ocurrir alguna muerte por violencia de género en Lekunberri.

**Acción 33.2.** Formar al personal socio-sanitario y en general a todo el personal que interviene en los casos de violencia de género, en prevención, detección y gestión ante estos casos.

**Acción 33.3.** Difundir los protocolos autonómicos de actuación ya existentes en caso de violencia de género, sobre todo, en los espacios en los que las mujeres suelen estar presentes. Dar a conocer la ley foral de violencia de género, los recursos asistenciales, procedimientos jurídicos, socio-sanitarios,...

**Acción 33.4.** Adquirir el compromiso de aplicar protocolos de actuación ya existentes en Navarra. Adecuar un protocolo de actuación a nivel local acorde al existente en la comunidad, el que se basa en el Acuerdo Interinstitucional para la atención integral a mujeres víctimas de maltrato doméstico y/o agresiones sexuales realizado por el Gobierno de Navarra.

**Acción 33.5.** Establecer una prioridad en el acceso de las mujeres víctimas de malos tratos a recursos como posibles empleos y viviendas municipales.

**Acción 33.6.** Generar instrumentos que permitan detectar casos de violencia de género en adolescentes y jóvenes.

**Acción 33.7.** Recoger toda la información sobre violencia que se registra desagregada por sexo y edad, tanto en las dependencias de los Cuerpos de Seguridad, en el Ambulatorio,...

**Acción 33.8.** Coordinar las actuaciones de las y los profesionales que actúan en casos de violencia de género con el fin de facilitar todo el proceso a la víctima.

## **IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La implementación del Plan se llevará a cabo a partir del año 2010 y anualmente se programarán las acciones y actividades que se llevarán adelante para cada periodo.

Para el seguimiento y la evaluación, se han elaborado unas fichas que recogen los siguientes apartados;

- Actividad
- Objetivos
- Contenidos
- Población destinataria
- Entidad/Organismo responsable
- Presupuesto
- Calendario
- Indicadores de evaluación (cuantitativos y cualitativos)

La evaluación es la valoración de la puesta en práctica del Plan, de sus acciones. Nos permite ver si los resultados se corresponden a los objetivos iniciales o no, si el resultado es positivo además, nos permite ver en qué grado se corresponden. Si los resultados se alejan de los objetivos, mediante la evaluación veremos qué es lo que hay que corregir, en qué ámbitos y acciones se debe hacer hincapié y elaborar nuevas estrategias futuras.

La evaluación debe hacerse anualmente y al final de los cuatro años de duración del plan.

Se establecerán una serie de indicadores para hacer la evaluación, serán de carácter cuantitativo y cualitativo. En todo caso, se contemplarán los siguientes aspectos;

- Impacto: nos muestra si las acciones llevadas a cabo modifican la realidad, es decir, si contribuyen a erradicar las desigualdades de género visualizadas en los momentos iniciales.
- Eficacia: nos muestran el grado de cumplimiento de los objetivos
- Eficiencia: nos muestra el grado de consecución de los resultados en relación al presupuesto y a los recursos habidos.

- Satisfacción: nos muestra el grado de satisfacción de todos los sectores de una manera u otra han intervenido en la actividad propuesta (población, asociaciones, ...).

Está previsto también hacer pasación de encuestas tras las actividades que sirvan como complemento a las siguientes fichas;

<b>FICHA DE EVALUACIÓN PARA FOLLETOS, TRÍPTICOS, DECÁLOGOS,...</b>	
Objetivos	
Contenidos	
Número de copias	
Población destinataria	
Organismo(s) responsables	
Calendario	
Presupuesto	
Valoración: -grado de satisfacción -grado de utilidad	

<b>FICHA DE EVALUACIÓN PARA LOS CURSOS DE FORMACIÓN DIRIGIDOS A PERSONAL TÉCNICO Y POLÍTICO DEL AYUNTAMIENTO</b>	
Número de cursos	
Horas de duración	
Número de mujeres y hombres que asisten	
Número de áreas que reciben la formación	
Número de ponentes	
Calendario	
Horario en el que se imparte el curso	
Presupuesto	
Valoración: -grado de satisfacción -grado de utilidad -grado de aplicabilidad a cada puesto de trabajo	

<b>FICHA DE EVALUACIÓN PARA TALLERES, CHARLAS,...</b>	
Objetivos	
Contenidos	
Número de mujeres y hombres asistentes	
Información previa a la realización de actividad	
Calendario	
Presupuesto	
Duración	
Horario	
Organismo(s) responsable(s)	
Valoración: -grado de satisfacción -grado de interés del tema	

### DEFINICIÓN DE CONCEPTOS CLAVES

**Igualdad de trato y de oportunidades**

De acuerdo con el artículo 3 de la LOI (Ley de Igualdad), el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda

discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Ver los artículos 6 (discriminación directa e indirecta), 7 (acoso sexual y acoso por razón de sexo), 8 (discriminación por embarazo o maternidad) y 9 (indemnidad frente a represalias) de la LOI, que concretan los supuestos de discriminación a que se refiere el artículo 3 del mismo texto legal.

## **Transversalidad o mainstreaming**

Una "política de mainstreaming" significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer. (*Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo*)

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

Durante los últimos años en la UE se ha proclamado el mainstreaming como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros, habiéndose recogido referencias del mainstreaming tanto en las regulaciones generales como por ejemplo en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, como en las políticas relativas a la igualdad de oportunidades, IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000).

Según el artículo 15 de la LOI, 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.

## **Empoderamiento o empowerment**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas. (*Palabras para la Igualdad.*)

*Biblioteca Básica Vecinal)*

Traducción del término inglés «empowerment». Proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven. Remite, por tanto, a formas de actuación política, cultural, económica, etc. en las que sujetos y/o colectivos marginados u oprimidos asumen el poder de actuación y representación social para poder visibilizar sus reivindicaciones, ideas, opiniones, etc.

**Informe de impacto de género**

De acuerdo con el artículo 19 de la LOI, los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la probación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

**Presencia equilibrada**

De acuerdo con la Disposición Adicional Primera de la LOI, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

**Acción Positiva**

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

Desde la perspectiva de Alfonso Ruiz Miguel, la discriminación positiva a la que llama discriminación inversa "es una forma de diferenciación para la igualdad". Opta por la palabra inversa en la medida, dice, que ésta alude "a la inversión de una discriminación precedente, mediante una discriminación de signo opuesto". Distingue además entre discriminación inversa o positiva respecto de acción positiva o afirmativa; señalando que éstas últimas "son medidas menos drásticas y radicales que aquellas que tienen un carácter discriminatorio y no simplemente desigualitario y que además se producen en una situación de especial escasez lo que implica perjuicios a otras personas. (...)." (*Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal*)

De acuerdo con el artículo 11 de la LOI, son medidas específicas en favor de

<p><b>Acoso Sexual</b></p>	<p>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.</p> <p>Comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres. <i>(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)</i></p>
<p><b>Androcentrismo</b></p>	<p>Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería "la universal", la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina. <i>(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)</i></p>
<p><b>Coeducación</b></p>	<p>Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas. La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo y como principio educativo la formación en igualdad entre los sexos y el rechazo de toda forma de discriminación. <i>(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)</i></p>
<p><b>Doble Jornada</b></p>	<p>Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros. <i>(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)</i></p>
<p><b>Espacio doméstico</b></p>	<p>Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres. <i>(Palabras</i></p>

*para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal). Debe ser entendido en el sentido que se explicita en el texto de 'Contenidos'.*

### **Espacio privado**

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para si mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

Como señala Soledad Murillo: "Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo". Esta autora ha puesto de mani-fiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí. *(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal). Debe ser entendido en el sentido que se explicita en el texto de 'Contenidos'.*

### **Espacio público**

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente. *(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal). Debe ser entendido en el sentido que se explicita en el texto de 'Contenidos'.*

### **Feminismo**

Teoría política en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas.

Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente. Actualmente el feminismo se divide en dos grandes corrientes: feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia.

El feminismo de la diferencia apuesta por el sentido, el significado que se le da al hecho de ser mujer, por el reconocimiento de los valores que tradicionalmente se han considerado como femeninos dándoles autoridad y

poder social, al margen de las estructuras patriarcales.

El feminismo de la igualdad aspira a una sociedad en la que se produzca la integración de las individualidades una vez superados los estereotipos del sistema sexo-género. Defiende que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y, de esta manera, pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales. La igualdad no pretende homogeneizar sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres. Mitos, estereotipos y descalificaciones han rodeado siempre a esta corriente de pensamiento. *(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)*

### **Feminización de la pobreza**

Fenómeno que da nombre a una situación generalizada en la mayoría de los países y que visibiliza a las mujeres como colectivo que constituye la mayoría de la población pobre del Planeta. La pobreza y las políticas de ajuste de los países impactan de manera directa en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su acceso a los recursos económicos y sociales que ofrece el Estado de bienestar, promoviendo leyes y prácticas administrativas que limitan el acceso de las mujeres a los recursos económicos. Así pues, las personas que habitan el Cuarto Mundo (bolsas de pobreza en los países desarrollados) y los lugares de exclusión social son prioritariamente mujeres. *(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)*

### **Género**

Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

Gerda Lerner señala que el género "es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados". Carole Pateman afirma que: "La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social". Alicia Puleo sostiene que el género "es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino". Joan W. Scott subraya que: "El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos".

En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son

	<p>"construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción. (<i>Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal</i>)</p>
<b>Perspectiva de género</b>	<p>Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. (<i>Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo</i>)</p>
<b>Evaluación del impacto en función del género</b>	<p>Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. (<i>Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo</i>)</p>
<b>Indicadores de género</b>	<p>VARIABLES DE ANÁLISIS QUE DESCRIBEN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD. EL CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD SOCIAL, LABORAL, FORMATIVA, ECONÓMICA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, REQUIERE LA UTILIZACIÓN DE ESTOS INDICADORES QUE FACILITAN LA COMPARACIÓN ENTRE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES E IDENTIFICA DIFERENCIAS QUE PUEDEN ALIMENTAR ESTEREOTIPOS. SU UTILIZACIÓN SUPONE UNA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN O PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES, ASÍ COMO A LA INCIDENCIA DE DETERMINADOS FACTORES QUE IMPLICAN DIFERENCIAS DE COMPORTAMIENTOS ENTRE UNAS Y OTROS. LA DESAGREGACIÓN DE LOS DATOS POR SEXO ES UN INDICADOR BÁSICO QUE DA PASO A OTROS INDICADORES EXPLICATIVOS DE LA REALIDAD. (<i>Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal</i>)</p>
<b>Igualdad de hecho</b>	<p>Paridad entre hombres y mujeres, real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.</p>
<b>Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</b>	<p>Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad. (<i>Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal</i>)</p>
<b>Machismo</b>	<p>Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros.</p>

Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre otros u otras conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

La posición de género (femenino o masculino) es uno de los ejes cruciales por donde discurren las desigualdades de poder y la familia, uno de los ámbitos en que se manifiesta. Los procesos de socialización de la cultura han legitimado la creencia en la posición superior del hombre: el poder personal y la autoafirmación en posesión de la razón y la fuerza del hombre y la definición de la mujer como inferior a su servicio. (*Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal*)

### **Normativa en material de igualdad de trato y de oportunidades**

Conjunto de normas específicas y fragmentos de normas, dirigidas a facilitar la eliminación de obstáculos para un pleno desarrollo e incorporación social de las mujeres a todos los ámbitos.

Este tipo de normativa existe tanto en el contexto comunitario, cuyo origen lo encontramos en el art. 119 del Tratado de Roma (principio de igualdad retributiva) y que se ha desarrollado en diferentes directivas y otros actos normativos, como en los cuerpos legales nacionales. En cada una de las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, el principio de no discriminación por razón de sexo lo encontramos en los textos constitucionales que se han desarrollado en diferentes normas que regulan específicamente aspectos relacionados con la realidad de las mujeres. Por ejemplo, en la legislación laboral existen medidas específicas para el fomento del empleo de las mujeres o la regulación en el ámbito laboral y de la atención sanitaria de la maternidad. (*Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal*)

### **Planes de igualdad**

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales. Dependiendo de su ámbito territorial de actuación existen Planes de Igualdad comunitarios, estatales, regionales y locales. Así mismo, en España a nivel estatal se han elaborado hasta la fecha tres Planes de Igualdad siendo el Instituto de la Mujer, organismos-dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el responsable del impulso y coordinación de los mismos.

### **Políticas de**

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la

**igualdad de  
oportunidades**

Constitución Española de 1978: "Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o sexo".

Sin embargo, las mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en el predominio de los hombres sobre las mujeres, predominio de valores, de jerarquías, de significantes. Esta sociedad basada en el "modelo patriarcal", ha ido atribuyendo espacios de actuación diferentes en función del sexo de las personas. En esta realidad, la estricta aplicación de la igualdad legal sólo contribuye a seguir produciendo y reproduciendo desigualdades; tratar por igual las desigualdades sólo ayuda a perpetuarlas y a legalizarlas. Las vivencias de las mujeres, y sus constantes luchas reivindicativas obligan a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. De esta forma se acuña el Principio de Igualdad de Oportunidades.

Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc. (*Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal*)

**Principio de no  
discriminación**

Son varias las normas internacionales que proclaman el principio de no discriminación por razón de sexo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, contiene una declaración genérica de igualdad, sin distinción de sexo. El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de 4 de noviembre de 1950, proclama el principio de igualdad en el goce de los derechos y libertades reconocidas, sin distinción por razón de sexo. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957, en su artículo 119 aborda explícitamente "la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo".

La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, celebrada en diciembre de 1979 y organizada por Naciones

Unidas, define la discriminación contra las mujeres como: "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 las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978.

*(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)*

### **Segregación en el mercado laboral**

Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

### **Sexismo**

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro. Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente -en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos- el sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

### **Techo de Cristal**

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y

## **Violencia de Género**

domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

Las Naciones Unidas reconocen en 1980 cómo la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como "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 las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada".

Las agresiones de todo tipo que padecen las mujeres es una manifestación más de las relaciones de desigualdad que existen entre las mujeres y los hombres. La violencia que se fundamenta en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, que afecta a toda la organización social convirtiéndose en uno de los más graves problemas políticos y sociales de la actualidad en nuestro país, sigue formando parte de la realidad cotidiana.

Sus manifestaciones son muy variadas: desde las más evidentes, los malos tratos físicos y psíquicos, realizados en el ámbito doméstico, a las agresiones sexuales, acoso sexual, violación.... a las más sofisticadas como la publicidad que proyecta imágenes de las mujeres que no se corresponde con la realidad. En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing (Pekín) en 1995, se reconoció que la violencia ejercida contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos, impidiendo que las mujeres disfruten de sus derechos humanos y libertades fundamentales. El número de mujeres muertas o maltratadas en todo el Planeta a manos de sus maridos o compañeros es tan significativo y generalizado que es necesario un reconocimiento del mismo y ello nos lleva a hablar de violencia de género: violencia doméstica, agresiones sexuales, mutilaciones, etc.

## BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

- Gobierno de Navarra, “I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010)”. Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud (2006).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Plan de Igualdad del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (2009-2011).
- Diez de Ure, Ana, “I Plan de igualdad de Oportunidades”, Ayuntamiento de Zizur Mayor (Noviembre de 2006).
- Irigoien García, Josune, “I Plan de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la zona de Ultzama” (Municipios de Anue, Atez, Basaburua, Lantz, Odieta y Ultzama. Diciembre de 2008).
- Aranaz Hernández, Idoia, “Análisis y Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres en Lekunberri” (enero de 2008).
- Terra S.L. y Prometea S.C., Agenda 21 de Mendialdea, Documentos varios.
- “Informe de resultados. Municipio de Lekunberri. Percepción de la Calidad de los Servicios y de buena Administración”. Institución de la Defensora del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra (febrero de 2007).