

I Plan de Igualdad de Orkoien (2018-2021)



Ayuntamiento de Orkoien

equala
Consultoría Social
Aholkularitza Soziala
www.equala.es

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO	4
3. METODOLOGÍA	5
4. ESTRUCTURA	6
4.1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD	11
4.2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	23
4.3. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	29
5. SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	38
5.1. SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA Y/O PROGRAMACIÓN	40
5.2. SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO	40
5.3. SISTEMA PARA LA EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE RESULTADOS	41
6. ANEXO: TABLA RESUMEN ACTUACIONES	42

1. INTRODUCCIÓN

El municipio de Orkoien, en el marco de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, viene desarrollando diferentes actuaciones desde el año 2006, a continuación, se enumeran los hitos más importantes:

- **1988** – Programa Municipal de Mujer
- **1997** – Creación de la asociación de Mujeres Sorgintza
- **2006** – Creación de la Concejalía y de la Comisión de Igualdad
- **2006** – Análisis y diagnóstico sobre las desigualdades de género en el municipio de Orkoien
- **2008** – Ordenanza de Fomento de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
- **2009 - 2011**– I Pacto Local por la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de Orkoien
- **2012 – 2014** – II Pacto Local por la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de Orkoien
- **2017** – Diagnóstico Participativo sobre Desigualdades de Género
- **2017** – Protocolo violencia de género

La **redacción del actual I Plan de Igualdad de mujeres y hombres**, se ha realizado una vez finalizado el “Diagnóstico Participativo sobre Desigualdades de Género” , teniendo por objetivo diseñar un documento base que sirva para definir y concretar la política local de igualdad durante los próximos cuatro años.

Asimismo, el I Plan de Igualdad de Orkoien está enmarcado y redactado en base al documento elaborado por el Instituto Navarro para la Igualdad “**Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales**” en 2014.

Este Itinerario es el nuevo modelo de intervención en materia de igualdad de género a seguir por las Entidades Locales de Navarra. La **asistencia técnica** para la elaboración del I Plan de Igualdad ha correspondido a la Consultoría **Equala Iniciativas SL**.

En la actualidad, el Ayuntamiento de Orkoien no cuenta con la figura de Técnica de Igualdad y mientras no exista la citada contratación, las actividades en materia de igualdad son desarrolladas por la educadora del SSB.

Uno de los pasos más importantes que conlleva el presente I Plan de Igualdad es la contratación de una persona Técnica de Igualdad, lo cual es importante y necesario para su implementación. La citada contratación se encuentra en fase de estudio, para en su caso, realizarla de forma mancomunada por varias administraciones locales. Esta situación transitoria -mientras no exista Técnica de Igualdad- no exime de la implementación del presente Plan de Igualdad, aunque con recursos técnicos limitados.

2. MARCO NORMATIVO

Existe una amplia normativa en materia de Igualdad de mujeres y hombres, como principio jurídico universal enmarcado en la defensa de los derechos humanos.

Se incluyen algunas de las referencias normativas más importantes:

- **Ámbito Internacional:** Carta de Naciones Unidas (1945), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (1979). Cuatro Conferencias Mundiales de las Mujeres (1975, 1980, 1985 y 1995).
- **Ámbito Unión Europea:** Tratado de Roma (1957) y Tratado de Ámsterdam (1997).
- **Ámbito Estatal:** Constitución Española (1978), Ley Orgánica 1/2004, de 22 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,
- **Ámbito Foral:** Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres
- **Ámbito Local:** "Ordenanza de Fomento de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres" (Ayuntamiento de Orkoien, BON N°63, 21 de mayo de 2008)

3. METODOLOGÍA

El I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Orkoien es fruto de un **proceso de reflexión y análisis** acerca de los retos actuales para la consecución de la igualdad de hombres y mujeres.

Se ha realizado en dos fases:

Fase 1.- Diagnóstico Participativo sobre las Desigualdades de Género

Fase 2.- Elaboración del Plan de Igualdad

-Redacción del documento base

-Proceso de aportaciones por parte del personal político y técnico

-Sesión participativa abierta a la ciudadanía con el fin de recoger aportaciones

-Aprobación del Plan de Igualdad por el Pleno del Ayuntamiento

Para la elaboración del Plan de Igualdad, en primer lugar, se han analizado las conclusiones obtenidas en el “Diagnóstico Participativo sobre Desigualdades de Género”. Asimismo, se han incluido las aportaciones realizadas a lo largo del proceso por el personal político, técnico y ciudadanía; en coordinación permanente con el Área de Igualdad.

4. ESTRUCTURA

El I Plan de Igualdad de Orkoien ha sido diseñado en base al documento elaborado por el Instituto Navarro para la Igualdad (Gobierno de Navarra) "**Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales**", en 2014.

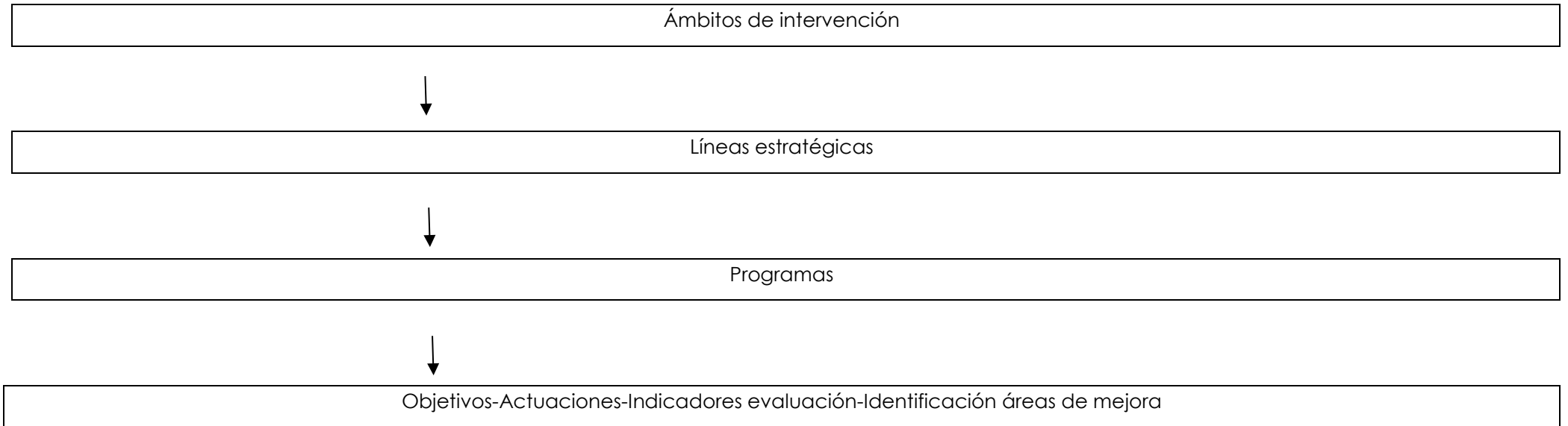
Tal como se indica en el citado documento, la **Concejalía de Igualdad** de Orkoien será la estructura desde donde se impulse, coordine y gestione este recorrido hacia la igualdad, y su papel es imprescindible para generar procesos de cambio y de transformación hacia la equidad en el marco de intervención más próximo a la ciudadanía como es el municipio.

La incorporación de la igualdad de género no debe afectar o ser específica sólo de un área, sino que **implica a diferentes grupos de interés** (alcaldía y grupos políticos, secretaría municipal, intervención, responsables de áreas, representación legal de las personas trabajadoras, etc.), ya que corresponde a todo el personal de todas las áreas municipales ir incorporando la perspectiva de género en el diseño, planificación y evaluación de todas las políticas públicas.

Modelo de intervención del itinerario:

El I Plan de Igualdad, se estructura en cuatro ámbitos en los que se interviene desde la Concejalía de Igualdad y, para cada uno de ellos, como se recoge en el siguiente esquema, se incluyen las líneas estratégicas, los programas y, finalmente, los objetivos, las actuaciones y los indicadores de evaluación.

Estructura:



Ámbitos de intervención:

El plan recoge cuatro ámbitos sobre los que desplegar el trabajo del área de igualdad municipal: "Gobernanza local y transversalidad de género", "Violencia contra las mujeres", "Cuidado, corresponsabilidad y conciliación" y, por último, "Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores".

Relevancia:

Cada ámbito de intervención tiene un peso en la planificación anual del trabajo que se distribuye de la siguiente manera:

- Gobernanza local y transversalidad de género → 50%
- Violencia contra las mujeres → 15%
- Cuidado, corresponsabilidad y conciliación → 15%
- Empoderamiento de las mujeres, su participación sociopolítica y cambio de valores → 20%

Líneas estratégicas y niveles de prioridad:

Para planificar el trabajo de cada uno de los ámbitos de intervención, el Itinerario establece diferentes líneas estratégicas. Cada una de ellas marcará la dirección y la orientación de los diferentes programas de trabajo. Además, existen diferentes niveles de prioridad para que su implantación tenga sentido. Hay 3 niveles progresivos de intervención, estructurando las líneas en función de esos niveles.

Si no se cumple el nivel I de intervención, no hay condiciones para pasar al nivel II. Si no hay un alto grado de cumplimiento del nivel II es aconsejable no pasar al nivel III. En los niveles más avanzados de ejecución, conviven actuaciones que se vienen poniendo en marcha en otros niveles inferiores, pero que ya están en fase de consolidación.

Las actuaciones incluidas en la línea estratégica I, se encuentran en un Nivel I de prioridad, las incluidas en la línea II, cuentan con un Nivel II y así sucesivamente.

4 ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y 10 LÍNEAS ESTRATÉGICAS

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	LE1. Estructuras municipales para la igualdad de género.
	LE2. La capacitación técnica y política para la incorporación de la estrategia del mainstreaming de género en la entidad local.
	LE3. Los procedimientos de trabajo municipales desde el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
	LE4. La igualdad de género como parte del desarrollo sostenible del municipio.
AI2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	LE1. La violencia contra las mujeres en la entidad local.
	LE2. Una vida libre de violencia para las mujeres
AI3. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	LE1. Bienestar y calidad de vida de la ciudadanía a través del desarrollo de la Ética del Cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
	LE2. Nuevos modelos de gestión de los tiempos, de los espacios y de los cuidados en la Entidad Local.
AI4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES	LE1. La ciudadanía plena de las mujeres, a través de su empoderamiento
	LE2. El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la transformación de los valores sociales patriarcales.

Programas de trabajo:

Los programas de trabajo para cada línea estratégica constituyen el plan de acción para el impulso de la igualdad de género en y desde el municipio. Cada programa incorpora objetivos, actuaciones, e indicadores para la evaluación de los objetivos de los programas.

Actuaciones:

Dentro de cada programa se encuentran las actuaciones concretas que serán ejecutadas.

Programaciones anuales:

El Plan de Igualdad se plasmará y concretará todos los años a través de una "programación anual", que será elaborada por el Área de Igualdad durante el último trimestre del año en curso, en base a los niveles de prioridad mencionados.

Temporalidad y presupuesto:

La duración del presente Plan de Igualdad será de cuatro años, 2018-2021, en cada una de las actuaciones se establece un plazo para la ejecución.

Asimismo, en el apartado de "Sistema para la evaluación", se establecen los plazos y momentos para evaluar las diferentes acciones.

El Ayuntamiento de Orkoien irá aumentando paulatinamente la partida presupuestaria correspondiente al Área de Igualdad, con la finalidad de alcanzar al menos el 1% del total del presupuesto municipal. No obstante, todo se hará dentro de las posibilidades económicas con las que cuente el ayuntamiento".

4.1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE1. ESTRUCTURAS MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

P1. Áreas y unidades municipales para la igualdad de género: *generar condiciones para impulsar y legitimar la estrategia del mainstreaming de género en el ayuntamiento, creando y consolidando el área de igualdad.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Creación del Área de Igualdad, dependiendo de Alcaldía, con recursos humanos y presupuestarios, desde donde se impulsen y coordinen las actuaciones municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas por sexo que integran el Área de Igualdad, nivel y tipos de contratos. - % del presupuesto general asignado al área de igualdad. 	Alcaldía				
2. Contratación de una técnica de igualdad para su incorporación progresiva como parte de la plantilla orgánica municipal.	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación de una técnica de igualdad - Nº de horas del contrato 	Alcaldía				
3. Constitución del Comité Político de Igualdad (CPI) del Ayuntamiento como organismo impulsor del desarrollo del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones realizadas al año desglosadas por personas asistentes, grupos políticos y sexo. 	Alcaldía				
4. Constitución del Comité Técnico de Igualdad (CTI) del Ayuntamiento como organismo coordinador y ejecutor del desarrollo del Plan de Igualdad, a través de la transversalización de la perspectiva de género en todas las actuaciones municipales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones realizadas al año desglosadas por personas asistentes, áreas y sexo. 	Alcaldía				
5. Designar a una persona funcionaria o contratada de forma indefinida, con nivel de jefatura, dentro de cada área municipal, que sea la referencia para el impulso de la estrategia de mainstreaming de género desde su área de trabajo en la EELL.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas designadas, sexo, nivel y tipo de contrato. 	Alcaldía				

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE2. LA CAPACITACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA ENTIDAD LOCAL

P2. Formación especializada para la incorporación del mainstreaming de género: *capacitar al personal político y técnico municipal para que incorpore el enfoque de género desde sus diferentes áreas y responsabilidades municipales de trabajo y, generar las condiciones para que puedan colaborar en la implementación del mismo en la entidad local.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
<p>1. Elaboración e implementación de un plan de formación, dirigido al personal político, sobre los contenidos y el impacto de la estrategia general de aplicación del mainstreaming de género en la entidad local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un Plan de Formación - Nº de horas de formación anuales realizadas por el personal político por sexo y área. 	<p align="center">Área de Igualdad</p>				
<p>2. Elaboración e implementación de un plan de formación dirigido al personal técnico municipal con responsabilidad directa en la aplicación de la estrategia de mainstreaming de género, según los programas de trabajo anuales para la implementación de dicha estrategia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un Plan de Formación - Nº de horas de formación anuales realizadas por el personal técnico por sexo y área. 	<p align="center">Área de Igualdad</p>				

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE3. LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

P3. El enfoque de género en la producción normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos, de especial relevancia e impacto en la Entidad Local: *garantizar que las normas, planes, programas y proyectos impulsados desde la entidad local no afecten de forma discriminatoria a mujeres y a hombres, y tienen un impacto positivo en la igualdad de género.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Adecuación de los procedimientos de recogida de datos y sistema informático para poder obtener todos los datos desagregados por sexo en todas las áreas municipales.	- Realización de mejoras en la recogida de datos y en el sistema informático.	Área de Igualdad, CTI y CPI				
2. Incorporación de la variable sexo en estudios, investigaciones, informes y en toda la información estadística que exista o se elabore desde el ayuntamiento comprometiendo a las empresas de tecnología de la información encargadas de los procesos de gestión municipal en la modernización administrativa y como requisito necesario para poder analizar si la norma, plan, programa o proyecto es pertinente al género.	- Número de estudios, investigaciones, informes y otra información estadística municipal que incluye la variable sexo, sobre el total de los elaborados por el ayuntamiento.	Todas las áreas municipales				
3. Diseño de un procedimiento para la elaboración de informes de impacto de género en la normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos de especial relevancia municipal, siguiendo como referencia el procedimiento específico elaborado por el INAI.	- Procedimiento diseñado para la elaboración de informes de género.	Área de Igualdad, CTI y CPI				
4. Elaboración de un informe de impacto de género previo a la aprobación de la normativa municipal, así como, de planes, programas y proyectos de especial relevancia e impacto en el ayuntamiento.	- Nº de normas, planes, proyectos y/o programas con informe de impacto de género, sobre el total de los elaborados por el ayuntamiento.	Todas las áreas municipales				

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE3. LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

P4. Planificación y evaluación presupuestaria: generar las condiciones para poder impulsar políticas locales de igualdad, analizar si la distribución del presupuesto de la entidad local afecta de manera distinta y/o discriminatoria a mujeres y a hombres y, contribuir a una mayor equidad en el presupuesto de la Entidad Local.

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
<p>1. Aumento paulatino de la partida presupuestaria correspondiente al Área de Igualdad, con la finalidad de alcanzar al menos el 1% del total del presupuesto municipal. Nota: se hará dentro de las posibilidades económicas con las que cuente el ayuntamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % del presupuesto municipal anual de la entidad local dirigido a impulsar actuaciones para la consecución de la igualdad de género. 	<p>Alcaldía y Área de Igualdad</p>				
<p>2. Impulsar, en colaboración con el área competente en materia presupuestaria en el municipio, actuaciones que permitan avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos, entre ellas, un proceso formativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un proceso formativo para incluir el enfoque de género en los presupuestos. - N° de medidas incorporadas y/o modificadas. 	<p>Área de Igualdad CTI, CPI</p>				
<p>3. Realización de un informe de impacto anual de género del presupuesto municipal comenzando con alguna partida presupuestaria determinada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un informe de impacto de género (IIG) del presupuesto anual. - Existencia de un IIG de alguna partida presupuestaria. 	<p>Interventora y responsables de las áreas implicadas</p>				

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE3. LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

P5. Incorporación del enfoque de género en la gestión de personal: *impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción del personal de la entidad local, así como, en la política de gestión de personal.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Elaboración y difusión de un informe anual que recoja la distribución por sexo de la plantilla municipal, analizando los tipos de contrato, jornadas, distribución mujeres y hombres por niveles, salarios, etc.	- Existencia de un informe de análisis de la evolución de la plantilla municipal por sexo.	Área de Igualdad	■	■	■	■
2. Identificar áreas de mejora al análisis de la plantilla municipal, que permitan prevenir y corregir situaciones de desigualdad y discriminación de género.	- Número y tipo de acciones impulsadas para corregir las situaciones de desigualdad y discriminación de género entre la plantilla municipal.	Área de Igualdad	■	■	■	■
3. Realización de un protocolo de prevención y/o abordaje de las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (INTERNO) de la entidad local.	- Existencia de un protocolo interno de prevención y/o abordaje.	Área de Igualdad	■	■	■	■
4. Incorporar en los temarios de los procesos selectivos de acceso y/o promoción de personal en la entidad local, contenidos de igualdad de género.	- Existencia de contenidos de igualdad de género en los temarios de los procesos selectivos de acceso.	Área de Igualdad	■	■	■	■

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE3. LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

P6. Gestión de la información y política de comunicación: *uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la actividad municipal y en la comunicación con la ciudadanía y, generar las condiciones para que la información en materia de igualdad llegue a la personal municipal y a la ciudadanía en general.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Elaboración de normativa, procedimientos y herramientas para la incorporación de un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la entidad local.	- -Nº y tipo de instrucciones internas que existen para fomentar el uso no sexista del lenguaje.	Área de Igualdad y todas las áreas municipales CTI, CPI				
2. Adecuación de impresos, plantillas y otros documentos administrativos que se dirigen a la ciudadanía al uso no sexista del lenguaje.	- Nº de documentos internos y externos corregidos desagregados por área.	Área de Igualdad y todas las áreas municipales				
3. Incorporación del enfoque de género en la web municipal y, en la revista municipal, creando un espacio específico y permanente dedicado a informar sobre los contenidos y actuaciones del área de igualdad.	- Modificaciones realizadas en la página web - Creación de espacio específico del área de igualdad	Área de Igualdad				
4. Crear un espacio en la intranet con información de utilidad en materia de igualdad de género y que visibilice los cometidos del área de igualdad y el impacto de sus actuaciones.	- Crear un espacio intranet con contenidos actualizados	Área de Igualdad				

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE3. LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

P7. Contratación, subvenciones y convenios: *incorporación del enfoque de género en los contratos, subvenciones y convenios municipales.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Realizar un estudio con enfoque de género sobre contratos, subvenciones y convenios municipales.	- Informe elaborado	Área de Igualdad				
2. Impulso a través del CTI como grupo de trabajo técnico, integrado por el personal municipal con responsabilidad en la elaboración y gestión de contratos, subvenciones y convenios, el abordaje de la incorporación del enfoque de género en estas áreas.	- Nº de reuniones realizadas por el CTI destinadas a esta temática específica, desglosadas por personas asistentes por área y sexo	Área de Igualdad y CTI				
3. Elaboración del procedimiento para incorporar cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios municipales.	- Procedimiento elaborado	Área de Igualdad y CTI				
4. Incorporación de cláusulas de género en los contratos, subvenciones y convenios municipales.	- % de contratos, subvenciones y convenios municipales, sobre el total de los que se realizan en el ayuntamiento, que incorporan cláusulas de género. - Nº y tipo de cláusulas de género que se incorporan en los contratos, subvenciones y convenios municipales.	Área de Igualdad, CPI y CTI				

--	--	--	--	--	--	--

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE3. LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

P8. Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres: *implementar el principio de presencia o composición equilibrada en cualquier "conjunto" de competencia municipal según la definición de presencia equilibrada de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Establecer criterios sobre presencia equilibrada por sexo en Comisiones estables de trabajo, en Jurados para la concesión de premios, en órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, Tribunales, etc.	- Nº de personas por sexo que componen las diferentes comisiones, órganos...	Área de Igualdad y todas las áreas municipales				

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE4. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO

P1. Análisis socioeconómico de género del municipio: *generar las condiciones para incorporar en el municipio el análisis socioeconómico de género.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Impulsar, en colaboración con otras organizaciones que tengan por objetivo el desarrollo económico y la sustentabilidad ambiental del territorio (Agencias de Desarrollo local, Cámara de	- Actuaciones llevadas a cabo	Área de Igualdad y todas las áreas				

comercio, consorcio...) los mecanismos para poder tener información actualizada del territorio desde el análisis de género.	- Informes elaborados	municipales				
---	-----------------------	-------------	--	--	--	--

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE4. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO

P3. El enfoque de género en los proyectos, planes y actuaciones relevantes para el desarrollo sostenible del territorio: *contribuir a que la estrategia de desarrollo del municipio tenga un impacto positivo en la igualdad de género.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Colaboración y asesoramiento al Grupo de Acción Local del territorio, para la incorporación del enfoque de género en el Programa de Desarrollo Rural de Navarra, Eje 4 LEADER.	- Nº y tipo de proyectos	Área de Igualdad y todas las áreas municipales				
2. Impulso y colaboración para la realización de informes de impacto de género en proyectos, planes y actuaciones relevantes para el desarrollo socioeconómico y sostenible del territorio.	- Actuaciones llevadas a cabo - Informes elaborados	Área de Igualdad y todas las áreas municipales				

AI1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

LE4. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO

P4. Participación igualitaria de mujeres y hombres en los recursos y servicios del municipio: *evidenciar, para corregir, situaciones de desigualdad y discriminación de género en el diseño, gestión y/o participación en los recursos y servicios del municipio.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Impulsar y canalizar la participación de las mujeres y sus organizaciones en el diseño de la estrategia de desarrollo del municipio, así como, en planes y proyectos que afecten a la igualdad entre mujeres y hombres.	- N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres participantes	Área de Igualdad, CTI y CPI				
2. Fomentar el empleo de calidad de las mujeres en el territorio, como una de las vías para fijar la población en entornos rurales.	- N° y tipo de proyectos impulsados	Área de Igualdad, CTI y CPI				
3. Analizar y gestionar la adaptación de los servicios del territorio (transporte, salud, formación, empleo, subvenciones y ayudas...) a las diferentes necesidades y realidades de mujeres y hombres.	- N° y tipo de acciones destinadas a las diferentes realidades de mujeres y hombres.	Área de Igualdad, CTI y CPI				

4.2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

AI2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

LE1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

P1. Coordinación entre los recursos municipales y/o territoriales en materia de violencia contra las mujeres y detección de las áreas que permitan mejorar la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres de la entidad local: *facilitar la coordinación efectiva de los recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito de actuación del ayuntamiento, generando mecanismos más adecuados para ello y, establecer áreas de mejora que permitan avanzar en la prevención, atención y abordaje de la violencia contra las mujeres.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Diseño y puesta en marcha de un protocolo (EXTERNO) específico de prevención, detección, actuación y derivación de la violencia de género, que defina el procedimiento de coordinación local, en el marco de la normativa vigente y del acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de violencia contra las mujeres en Navarra.	- Existencia de un protocolo municipal que sirva como marco de reflexión, coordinación e identificación de áreas de mejora en materia de violencia contra las mujeres en la entidad local.	Área de Igualdad, SS de Base y Local juvenil				
2. Creación de un grupo técnico para el impulso, elaboración, seguimiento y evaluación del protocolo específico de violencia de género.	- Nº de reuniones realizadas por el grupo técnico cada año, desglosadas por personas asistentes por área y sexo.	Área de Igualdad, SS de Base y Local juvenil				

AI2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

LE1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

P2. Capacitación del personal municipal y que trabaja en la entidad local en materia de violencia contra las mujeres: *capacitar al personal municipal en materia de violencia contra las mujeres, garantizar una intervención municipal adecuada a la realidad de la violencia contra las mujeres e, incorporar en la agenda política la eliminación de la violencia contra las mujeres.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Realización de un diagnóstico de necesidades formativas en materia de violencia contra las mujeres por áreas municipales.	- Informe elaborado	Área de Igualdad				
2. Diseño, puesta en marcha, implementación y evaluación de un plan de formación municipal para mejorar la detección, información, atención y derivación de la violencia contra las mujeres.	- Existencia de un Plan de Formación.	Área de Igualdad				
3. Diseño de acciones formativas dirigidas a las nuevas corporaciones municipales sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres, su repercusión en la entidad local y los recursos existentes para abordarla.	- Nº de horas de formación anuales realizadas por el personal municipal, político y técnico, por sexo y área.	Área de Igualdad				
4. Realización y participación en seminarios o jornadas específicas, en colaboración con el INAI, con otras entidades locales o instituciones, sobre realidades concretas que en materia de violencia contra las mujeres afecten al municipio y/o territorio.	- Nº de horas de formación anuales realizadas por el personal municipal, político y técnico, por sexo y área.	Área de Igualdad				

AI2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

LE1. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

P3. Acercamiento de los recursos municipales y supramunicipales en materia de violencia contra las mujeres, asegurando que se conocen en el territorio, llegan a las mujeres y se adecúan a la población con problemáticas de violencia de género: *garantizar a las mujeres el derecho a la información sobre los servicios y recursos existentes en materia de violencia de género y, adecuación de los recursos y servicios existentes en materia de violencia contra las mujeres a las características del territorio y a sus especificidades en materia de violencia contra las mujeres.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Adecuación y difusión del mapa de recursos de atención y protección frente a la violencia de género a las características de la entidad local, utilizando los canales de comunicación e idiomas necesarios y más adecuados.	- Elaboración y difusión del mapa de recursos	Área de Igualdad y SS de Base				
2. Información a profesionales, según competencia, en materia de recursos y servicios existentes sobre prestaciones que Gobierno de Navarra garantiza según la Ley Foral de Servicios Sociales a mujeres, protocolos de actuación existentes, Servicio de Atención Jurídica a Mujeres, Informes de seguimiento y evaluación del Acuerdo Interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, etc.	- Nº y tipo de actuaciones	Área de Igualdad				
3. Puesta en marcha, seguimiento, evaluación y mejora continua de un Servicio de Asesoramiento Psicológico para personas que estén atravesando situaciones críticas de violencia sexista o por razón de discriminación de género.	- Creación y puesta en marcha del servicio. - Realización de memoria anual e identificación de áreas de mejora.	Área de Igualdad				
4. Creación, seguimiento, evaluación y mejora continua del Servicio de Asesoría Jurídica para Mujeres de Orkoien.	- Creación del servicio	Área de Igualdad				
5. Informar, a la administración competente, cuando los recursos y servicios no llegan, o no se adecúan a las realidades de las mujeres en el territorio, a través de los cauces establecidos para ello.	- Nº y tipo de actuaciones realizadas	Área de Igualdad y SS de Base				

AI2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

LE2. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

P1. Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres: *prevenir la violencia contra las mujeres haciendo una pedagogía de rechazo a la violencia, de generación de formas de convivencia y a través del cambio de valores, roles y estereotipos.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Adhesión y organización de campañas específicas de sensibilización en torno a fechas de especial relevancia para la creación y consolidación de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre), donde participen diferentes agentes sociales del municipio.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones de sensibilización realizadas. - Nº de personas, por sexo, que participan en las acciones de sensibilización realizadas. 	Área de Igualdad				
2. Realización de campañas de sensibilización sobre la prevención, detección y denuncia de la violencia sexual y sexista en las fiestas.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones de sensibilización realizadas. - Nº de personas, por sexo, que participan en las acciones de sensibilización realizadas. 	Área de Igualdad				
3. Diseño y difusión de materiales y programas que contribuyan a prevenir y sensibilizar a los diferentes sectores de población (jóvenes, mujeres, hombres...) contra la violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones de sensibilización realizadas por sectores de población. 	Área de Igualdad				
4. Realización de talleres de autodefensa dirigidos a mujeres del municipio.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones de sensibilización realizadas. - Nº de personas, por sexo, que participan en las acciones de sensibilización realizadas. 	Área de Igualdad				
5. Llevar a cabo actividades de formación y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres dirigidas a profesorado, alumnado y familias.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de horas de formación anuales realizadas, por sexo 	Área de Igualdad				

AI2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

LE2. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

P2. Informes, estudios e investigaciones adoptados a las realidades del municipio para avanzar en el conocimiento de la violencia de género:
generar nuevas líneas de reflexión y conocimiento que permitan mejorar la prevención e intervención de la violencia contra las mujeres.

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Elaboración de la memoria anual de acciones y seguimiento de sus actuaciones, incluyendo propuestas de mejora, para su incorporación, a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, en el informe de seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.	- Elaboración de la memoria anual	Área de Igualdad				
2. Realización de diagnósticos anuales con la evolución y características de las denuncias por violencia de género en el territorio, en coordinación con el INAI y a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos.	- Realización de diagnósticos anuales - N° de reuniones de coordinación y asistentes por sexo y área.	Área de Igualdad				
3. Realización y difusión de investigaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres en el ámbito de actuación de la entidad local y, difusión de otras que pudieran ser de interés para la misma.	- Realización y difusión de investigaciones	Área de Igualdad				

4.3. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

AI3. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

LE1. BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE LA ÉTICA DEL CUIDADO Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS MUJERES Y DE HOMBRES.

P2. Plan de trabajo del municipio o territorio para impulsar la ética del cuidado y la conciliación corresponsable: *desarrollar el plan de trabajo específico diseñado desde la entidad local, junto con los agentes sociales municipales, para el impulso de la ética del cuidado y la conciliación corresponsable.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la igualdad de género y la Ética del Cuidado como valor social y la conciliación corresponsable.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones impulsadas por el ayuntamiento para el desarrollo de la ética del cuidado entre la ciudadanía. - Nº de personas, por sexo, que participan en las acciones diseñadas. 	Área de Igualdad				
2. Acciones de formación en materia de igualdad de género a través de las cuales se valoren los trabajos de cuidado y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones impulsadas por el ayuntamiento para el desarrollo de la ética del cuidado entre la ciudadanía. - Nº de personas, por sexo, que participan en las acciones diseñadas. 	Área de Igualdad				
3. Acciones de formación, en colaboración con otros agentes sociales implicados, dirigidas a personas cuidadoras, en función del perfil y necesidades que presenten.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones impulsadas por el ayuntamiento para el desarrollo de la ética del cuidado entre la ciudadanía. - Nº de personas, por sexo, que participan en las acciones diseñadas. 	Área de Igualdad				
4. Evaluación y adaptación del plan de trabajo en materia de cuidado, corresponsabilidad y conciliación incorporando áreas de mejora.	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de las acciones llevadas a cabo. - Modificación de las mismas si fuese necesario. 	Área de Igualdad				

AI3. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

LE2. NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, DE LOS ESPACIOS Y DE LOS CUIDADOS EN LA ENTIDAD LOCAL

P1. La gestión de los cuidados a las personas en la práctica municipal: desarrollo y adaptación de recursos y servicios municipales que pongan en valor el cuidado y que faciliten la conciliación corresponsable.

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Impulso de servicios de apoyo y respiro familiar para personas con diversidad funcional.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de recursos puestos en marcha. - Nº de personas, por sexo y edad que se benefician directamente del servicio. 	Área de Igualdad y SS de Base				
2. Creación de un servicio de jubiloteca.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del servicio. - Nº de personas, por sexo y edad que se benefician directamente del servicio. 	Área de Igualdad y SS de Base				
3. Creación de un servicio de atención infantil de respiro familiar para menores de 3 años.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del servicio. - Nº de personas, por sexo y edad que se benefician directamente del servicio. 	Área de Igualdad y SS de Base				
4. Incorporación de servicios de conciliación en todas las actividades organizadas y/o desarrolladas por el ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de ludoteca en todas las actividades. - Nº de personas, por sexo y edad que se benefician directamente del servicio. 	Área de Igualdad				
5. Impulso y consolidación de las colonias urbanas y/o campamentos (Verano, Navidad, Semana Santa...)	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de las colonias y/o campamentos. - Nº de personas, por sexo y edad que se benefician directamente del servicio. 	Área de Igualdad				

4.4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES

AI4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES

LE1. LA CIUDADANÍA PLENA DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE SU EMPODERAMIENTO

P1. Empoderamiento personal de las mujeres: *generar vías reparar y/o desarrollar en las mujeres su autoestima, autonomía, conciencia del derecho a tener derechos, así como capacidades propias que contribuyan a legitimar su forma de ser y estar en el mundo.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Realizar talleres y cursos específicos de empoderamiento atendiendo a las necesidades de mujeres jóvenes, adultas, migrantes, entre otras.	- N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres por edad que participan	Área de Igualdad				
2. Incorporar el empoderamiento de las mujeres como módulo específico en cualquier programa de trabajo municipal en materia de formación y empleo de las mujeres	- N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres por edad que participan	Área de Igualdad				
3. Reconocer y visibilizar a las mujeres del municipio, sus contribuciones y saberes, así como a otras mujeres que puedan ser referentes y contribuyan a reforzar procesos de empoderamiento personal	- N° y tipo de acciones realizadas	Área de Igualdad				
4. Seguir visibilizando a las mujeres en los nombres de las calles y edificios, así como en la iconografía local; Recoger la historia de las mujeres en el municipio; exposiciones, certámenes y premios específicos; cursos, etc.	- N° y tipo de acciones realizadas	Alcaldía y Área de Igualdad				
5. Generar información que permita a las mujeres del municipio tomar conciencia de cómo les afectan las desigualdades y discriminaciones de género.	- N° y tipo de acciones realizadas	Área de Igualdad				
6. Estimular el autocuidado en las mujeres, atendiendo a su edad, necesidades e intereses.	- N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres por edad que participan	Área de Igualdad				

AI4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES

LE1. LA CIUDADANÍA PLENA DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE SU EMPODERAMIENTO

P2. Empoderamiento colectivo y de género de las mujeres: *generar vías para mejorar la situación y posición de las mujeres del municipio o territorio en su conjunto, sobre todo en aquellos ámbitos donde más evidentes sean las situaciones de desigualdad y discriminación de género.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Generar procesos de reflexión donde se promuevan nuevas vías para el empoderamiento colectivo y social de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad				
2. Ámbito de la actividad económica y el empleo de las mujeres: Impulsar y poner en marcha, en colaboración con otras entidades, proyectos dirigidos a la búsqueda activa de empleo y a mejorar la calidad en el empleo y la inserción laboral de las mujeres en el municipio, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad y SS de Base				
3. Ámbito de la inclusión social: Análisis de la adecuación de los recursos y respuestas municipales, a las características de las mujeres con discriminaciones múltiples, proponiendo áreas de mejora que contribuyan a generar cambios en su situación y posición	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad y SS de Base				
4. Ámbito de la movilidad: Diseño y desarrollo de un proyecto para detectar los puntos inseguros del municipio, vinculándolo a las emociones generadas (miedo).	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad y Área de urbanismo				
5. Ámbito de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: Proyectos encaminados a reducir la brecha digital de género, es decir, a reducir los desequilibrios generados entre quienes no tienen acceso y no saben utilizar las Tics (ordenador e internet), fundamentalmente mujeres, y quiénes sí.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad				

6. Ámbito de la cultura y el deporte: Proyectos dirigidos a fomentar una participación en equidad de todas las personas.	<ul style="list-style-type: none"> - N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad y área de cultura y deporte				
7. Ámbito de la cultura y el deporte: incorporar en los programas de trabajo anuales la contribución de las mujeres en los diferentes ámbitos de interés para visibilizarlas y crear referentes.	<ul style="list-style-type: none"> - N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad y área de cultura y deporte				
8. Ámbito de la cultura y el deporte: incluir el enfoque de género en la programación cultural, deportiva y de ocio de Orkoien.	<ul style="list-style-type: none"> - N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad y área de cultura y deporte				

AI4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES

LE1. LA CIUDADANÍA PLENA DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE SU EMPODERAMIENTO

P3. Empoderamiento y participación social y política de las mujeres: *generación de las condiciones para que las mujeres, a través de sus asociaciones, sean interlocutoras sociopolíticas y ciudadanas de pleno derecho, impulso del movimiento asociativo feminista y/o de mujeres en la entidad local e, incrementar la participación y la presencia de mujeres en espacios del municipio de especial relevancia e influencia, como parte del desarrollo de su plena ciudadanía.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Generar procesos de análisis entre las asociaciones de ámbito local con el fin de realizar programaciones, formaciones, dinámicas y/u objetivos que incorporen la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> - N° y tipo de acciones realizadas - N° de personas que participan por edad y sexo 	Área de Igualdad				
2. Revitalización del movimiento asociativo feminista y/o de mujeres de Orkoien.	<ul style="list-style-type: none"> - N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad				
3. Diseño, impulso, regulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Consejo Municipal de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del Consejo Municipal de Igualdad - N° de personas que participan por edad. área y sexo 	Área de Igualdad				
4. Impulso de la participación de mujeres en asociaciones y organizaciones políticas, sindicales, empresariales, culturales y sociales del territorio, especialmente donde existe más brecha de género y, en sus órganos de representación y puestos de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> - N° y tipo de acciones realizadas - N° de mujeres por edad que participan 	Área de Igualdad				

AI4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES

LE2. EL VALOR SOCIAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A TRAVÉS DE LA TRANSFORMACIÓN DE LOS VALORES SOCIALES PATRIARCALES

P1. Estereotipos de género y roles atribuidos a las personas en función de su sexo: *promover en la entidad local el cambio de valores a través de actuaciones que incidan en la eliminación de roles y estereotipos que tradicionalmente se asignan a las personas en función de su sexo.*

ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA RESPONSABLE	2018	2019	2020	2021
1. Implementar un programa de coeducación en todos los centros, recursos y servicios educativos de Orkoien.	- Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de personas que participan por edad y sexo	Área de Igualdad				
2. Realizar campañas de sensibilización entorno a fechas o eventos de especial relevancia para la eliminación de roles y estereotipos sexistas (8 de marzo, 28 de mayo, 28 de junio, 25 de noviembre)	- Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de personas que participan por edad y sexo	Área de Igualdad				
3. Puesta en marcha de nuevos proyectos (nuevas masculinidades...) encaminados al cambio de valores a través de actuaciones que incidan en la eliminación de roles y estereotipos sexistas.	- Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de hombres que participan por edad	Área de Igualdad				
4. Creación y mantenimiento de la Escuela de Madres y Padres de Orkoien.	- Nº y tipo de acciones realizadas - Nº de personas que participan por edad y sexo	Área de Igualdad				

5. SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La gestión del I Plan de Igualdad se realizará desde las siguientes ESTRUCTURAS MUNICIPALES DE IGUALDAD, que serán coordinadas por la figura de la Técnica de Igualdad.

- La **Comisión Política de Igualdad (CPI)** presidida por la Concejala de Igualdad y formada por una persona representante por cada grupo político.
- La **Comisión Técnica de Igualdad (CTI)** compuesta por las personas técnicas responsables de todas las áreas del Ayuntamiento.

Los dos órganos de gestión mencionados contarán con la figura de la Técnica de Igualdad. Dentro de las funciones de la Técnica se encuentra, una principal que será acompañar a los órganos en sus funciones en la implantación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad. Las funciones de cada órgano son:

- La **Comisión Política de Igualdad**, aprueba la programación anual, así como las actuaciones de seguimiento y/o evaluaciones correspondientes al Plan de igualdad.

Se realizará una *reunión mensual* por parte de la Comisión Política de Igualdad.

- La **Comisión Técnica de Igualdad** es la responsable del impulso y la coordinación del Plan de Igualdad en base a la propuesta de programación anual elaborada por la Técnica de Igualdad.

Se realizará una *reunión trimestral* por parte de la Comisión Técnica de Igualdad.

Se incorporarán de manera trimestral en el orden del día los puntos necesarios para la adecuada implementación del Plan de Igualdad Municipal. Asimismo, serán responsables del cumplimiento de los objetivos y de las actuaciones, aquellas Áreas Municipales establecidas en el presente documento.

Se realizará un **proceso de formación continuo** en materia de igualdad con las personas que forman parte de los órganos.

El Ayuntamiento de Orkoien irá aumentando paulatinamente la partida presupuestaria correspondiente al Área de Igualdad, con la finalidad de alcanzar al menos el 1% del total del presupuesto municipal. No obstante, todo se hará dentro de las posibilidades económicas con las que cuenta el ayuntamiento

5.1. SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA Y/O PROGRAMACIÓN

La programación anual se realizará a finales de cada año, coordinándose con dos procesos, la elaboración de presupuestos municipales y el seguimiento-evaluación anual del Plan de Igualdad.

Se elaborará un documento operativo en el que se recojan qué objetivos y acciones van a desarrollarse a lo largo del año, las áreas y personas responsables, los agentes sociales a implicar, el cronograma y presupuesto asociado a las acciones a realizar.

5.2. SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO

Es un proceso para conocer el grado de implantación del documento de programación y para reflexionar sobre los éxitos y/o las dificultades existentes y, en su caso, realizar las modificaciones oportunas.

El seguimiento se realizará cada seis meses, a través de la cumplimentación de la información por las áreas municipales responsables mediante el sistema de evaluación que se decida.

5.3. SISTEMA PARA LA EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE RESULTADOS

Es un proceso para conocer en qué medida se ha cumplido con lo planificado y en qué medida se ha avanzado hacia los objetivos incluidos en el Plan.

La evaluación se realizará de forma bianual, a través de la cumplimentación de la información por las áreas municipales sobre la situación de los indicadores de cumplimiento y los indicadores de resultados.

6. ANEXO: TABLA RESUMEN ACTUACIONES

CRONOGRAMA

ÁREA 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	1	1	6. Creación del Área de Igualdad, dependiendo de Alcaldía, con recursos humanos y presupuestarios, desde donde se impulsen y coordinen las actuaciones municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.				
	1	1	7. Contratación de una agente de igualdad para su incorporación progresiva como parte de la plantilla orgánica municipal.				
	1	1	8. Constitución del Comité Político de Igualdad del Ayuntamiento como organismo impulsor y coordinador del desarrollo del Plan de Igualdad, a través de la transversalización de la perspectiva de género en todas las actuaciones municipales.				
	1	1	9. Constitución del Comité Técnico de Igualdad del Ayuntamiento como organismo impulsor y coordinador del desarrollo del Plan de Igualdad, a través de la transversalización de la perspectiva de género en todas las actuaciones municipales.				
	1	1	10. Designar a una persona funcionaria o contratada de forma indefinida, con nivel de jefatura, dentro de cada área municipal, que sea la referencia para el impulso de la estrategia de mainstreaming de género desde su área de trabajo en la EELL.				
	2	2	3. Elaboración e implementación de un plan de formación, dirigido al personal político, sobre los contenidos y el impacto de la estrategia general de aplicación del mainstreaming de género en la entidad local.				
	2	2	4. Elaboración e implementación de un plan de formación dirigido al personal técnico municipal con responsabilidad directa en la aplicación de la estrategia de mainstreaming de género, según los programas de trabajo anuales para la implementación de dicha estrategia.				

CRONOGRAMA

ÁREA 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	3	3	5. Adecuación de los procedimientos de recogida de datos y sistema informático para poder obtener todos los datos desagregados por sexo en todas las áreas municipales.				
	3	3	6. Incorporación de la variable sexo en estudios, investigaciones, informes y en toda la información estadística que exista o se elabore desde el ayuntamiento comprometiendo a las empresas de tecnología de la información encargadas de los procesos de gestión municipal en la modernización administrativa y como requisito necesario para poder analizar si la norma, plan, programa o proyecto es pertinente al género.				
	3	3	7. Diseño de un procedimiento para la elaboración de informes de impacto de género en la normativa municipal, así como en planes, programas y proyectos de especial relevancia municipal, siguiendo como referencia el procedimiento específico elaborado por el INAI.				
	3	3	8. Elaboración de un informe de impacto de género previo a la aprobación de la normativa municipal, así como, de planes, programas y proyectos de especial relevancia e impacto en el ayuntamiento.				
	3	4	4. Aumento paulatino de la partida presupuestaria correspondiente al Área de Igualdad, con la finalidad de alcanzar al menos el 1% del total del presupuesto municipal. (Nota: se hará dentro de las posibilidades económicas con las que cuente el ayuntamiento)				
	3	4	5. Impulsar, en colaboración con el área competente en materia presupuestaria en el municipio, actuaciones que permitan avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos, entre ellas, un proceso formativo.				
	3	4	6. Realización de un informe de impacto anual de género del presupuesto municipal comenzando con alguna partida presupuestaria determinada.				

CRONOGRAMA

ÁREA 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	3	5	5. Elaboración y difusión de un informe anual que recoja la distribución por sexo de la plantilla municipal, analizando los tipos de contrato, jornadas, distribución mujeres y hombres por niveles, salarios, etc.				
	3	5	6. Identificar áreas de mejora al análisis de la plantilla municipal, que permitan prevenir y corregir situaciones de desigualdad y discriminación de género.				
	3	5	7. Realización de un protocolo de prevención y/o abordaje de las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (INTERNO) de la entidad local.				
	3	5	8. Incorporar en los temarios de los procesos selectivos de acceso y/o promoción de personal en la entidad local, contenidos de igualdad de género.				
	3	6	1. Elaboración de normativa, procedimientos y herramientas para la incorporación de un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la entidad local.				
	3	6	2. Adecuación de impresos, plantillas y de documentos administrativos que se dirigen a la ciudadanía al uso no sexista del lenguaje.				
	3	6	3. Incorporación del enfoque de género en la web municipal y, en la revista municipal, creando un espacio específico y permanente dedicado a informar sobre los contenidos y actuaciones del área de igualdad.				
	3	6	4. Crear un espacio en la intranet con información de utilidad en materia de igualdad de género y que visibilice los cometidos del área de igualdad y el impacto de sus actuaciones.				

CRONOGRAMA

ÁREA 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	3	7	2. Realizar un estudio con enfoque de género sobre contratos, subvenciones y convenios municipales.				
	3	7	3. Impulso a través del CGI como grupo de trabajo técnico, integrado por el personal municipal con responsabilidad en la elaboración y gestión de contratos, subvenciones y convenios, el abordaje de la incorporación del enfoque de género en estas áreas.				
	3	7	4. Elaboración del procedimiento para incorporar cláusulas de género en contratos, subvenciones y convenios municipales.				
	3	7	5. Incorporación de cláusulas de género en los contratos, subvenciones y convenios municipales.				
	3	8	6. Establecer criterios sobre presencia equilibrada por sexo en Comisiones estables de trabajo, en Jurados para la concesión de premios, en órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, Tribunales, etc.				

CRONOGRAMA

ÁREA 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	4	1	1. Impulsar, en colaboración con otras organizaciones que tengan por objetivo el desarrollo económico y la sustentabilidad ambiental del territorio (Agencias de Desarrollo local, Cámara de comercio, consorcio...) los mecanismos para poder tener información actualizada del territorio desde el análisis de género.				
	4	3	3. Colaboración y asesoramiento al Grupo de Acción Local del territorio, para la incorporación del enfoque de género en el Programa de Desarrollo Rural de Navarra, Eje 4 LEADER.				
	4	3	4. Impulso y colaboración para la realización de informes de impacto de género en proyectos, planes y actuaciones relevantes para el desarrollo socioeconómico y sostenible del territorio.				
	4	4	4. Impulsar y canalizar la participación de las mujeres y sus organizaciones en el diseño de la estrategia de desarrollo del municipio, así como, en planes y proyectos que afecten a la igualdad entre mujeres y hombres.				
	4	4	5. Fomentar el empleo de calidad de las mujeres en el territorio, como una de las vías para fijar la población en entornos rurales.				
	4	4	6. Analizar y gestionar la adaptación de los servicios del territorio (transporte, salud, formación, empleo, subvenciones y ayudas...) a las diferentes necesidades y realidades de mujeres y hombres.				

CRONOGRAMA

ÁREA2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	1	1	3. Diseño y puesta en marcha de un protocolo (EXTERNO) específico de prevención, detección, actuación y derivación de la violencia de género, que defina el procedimiento de coordinación local, en el marco de la normativa vigente y del acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de violencia contra las mujeres en Navarra.				
	1	1	4. Creación de un grupo técnico para el impulso, elaboración, seguimiento y evaluación del protocolo específico de violencia de género.				
	1	2	1. Realización de un diagnóstico de necesidades formativas en materia de violencia contra las mujeres por áreas municipales.				
	1	2	2. Diseño, puesta en marcha, implementación y evaluación de un plan de formación municipal para mejorar la detección, información, atención y derivación de la violencia contra las mujeres.				
	1	2	3. Diseño de acciones formativas dirigidas a las nuevas corporaciones municipales sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres, su repercusión en la entidad local y los recursos existentes para abordarla.				
	1	2	4. Realización y participación en seminarios o jornadas específicas, en colaboración con el INAI, con otras entidades locales o instituciones, sobre realidades concretas que en materia de violencia contra las mujeres afecten al municipio y/o territorio.				

CRONOGRAMA

ÁREA2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	1	3	6. Adecuación y difusión del mapa de recursos de atención y protección frente a la violencia de género a las características de la entidad local, utilizando los canales de comunicación e idiomas necesarios y más adecuados.				
	1	3	7. Información a profesionales, según competencia, en materia de recursos y servicios existentes sobre prestaciones que Gobierno de Navarra garantiza según la Ley Foral de Servicios Sociales a mujeres, protocolos de actuación existentes, Servicio de Atención Jurídica a Mujeres, Informes de seguimiento y evaluación del Acuerdo Interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, etc.				
	1	3	8. Puesta en marcha, seguimiento, evaluación y mejora continua de un Servicio de Asesoramiento Psicológico para personas que estén atravesando situaciones críticas de violencia sexista o por razón de discriminación de género.				
	1	3	9. Creación, seguimiento, evaluación y mejora continua del Servicio de Asesoría Jurídica para Mujeres de Orkoien.				
	1	3	10. Informar, a la administración competente, cuando los recursos y servicios no llegan, o no se adecúan a las realidades de las mujeres en el territorio, a través de los cauces establecidos para ello.				

CRONOGRAMA

ÁREA2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	1	1	6. Adhesión y organización de campañas específicas de sensibilización en torno a fechas de especial relevancia para la creación y consolidación de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre), donde participen diferentes agentes sociales del municipio.				
	1	1	7. Realización de campañas de sensibilización sobre la prevención, detección y denuncia de la violencia sexual y sexista en las fiestas.				
	1	1	8. Diseño y difusión de materiales y programas que contribuya a prevenir y sensibilizar a los diferentes sectores de población (jóvenes, mujeres, hombres...) contra la violencia de género.				
	1	1	9. Realización de talleres de autodefensa dirigidos a mujeres del municipio.				
	1	1	10. Llevar a cabo actividades de formación y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres dirigidas a profesorado, alumnado y familias.				
	1	2	4. Elaboración de la memoria anual de acciones y seguimiento de sus actuaciones, incluyendo propuestas de mejora, para su incorporación, a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, en el informe de seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.				
	1	2	5. Realización de diagnósticos anuales con la evolución y características de las denuncias por violencia de género en el territorio, en coordinación con el INAI y a través de la Federación Navarra de Municipios y Concejos.				
1	2	6. Realización y difusión de investigaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres en el ámbito de actuación de la entidad local y, difusión de otras que pudieran ser de interés para la misma.					

CRONOGRAMA

ÁREA3. CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	1	2	5. Acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la igualdad de género y la Ética del Cuidado como valor social y la conciliación corresponsable.				
	1	2	6. Acciones de formación en materia de igualdad de género a través de las cuales se valoren los trabajos de cuidado y corresponsabilidad.				
	1	2	7. Acciones de formación, en colaboración con otros agentes sociales implicados, dirigidas a personas cuidadoras, en función del perfil y necesidades que presenten.				
	1	2	8. Evaluación y adaptación del plan de trabajo en materia de cuidado, corresponsabilidad y conciliación incorporando áreas de mejora.				
	2	1	6. Impulso de servicios de apoyo y respiro familiar para personas con diversidad funcional.				
	2	1	7. Creación de un servicio de jubiloteca.				
	2	1	8. Creación de un servicio de atención infantil de respiro familiar para menores de 3 años.				
	2	1	9. Incorporación de servicios de conciliación en todas las actividades organizadas y/o desarrolladas por el ayuntamiento.				
	2	1	10. Impulso y consolidación de las colonias urbanas y/o campamentos (Verano, Navidad, Semana Santa...)				

CRONOGRAMA

ÁREA4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	1	1	7. Realizar talleres y cursos específicos de empoderamiento atendiendo a las necesidades de mujeres jóvenes, adultas, migrantes, entre otras.				
	1	1	8. Incorporar el empoderamiento de las mujeres como módulo específico en cualquier programa de trabajo municipal en materia de formación y empleo de las mujeres				
	1	1	9. Reconocer y visibilizar a las mujeres del municipio, sus contribuciones y saberes, así como a otras mujeres que puedan ser referentes y contribuyan a reforzar procesos de empoderamiento personal				
	1	1	10. Seguir visibilizando a las mujeres en los nombres de las calles y edificios, así como en la iconografía local; Recoger la historia de las mujeres en el municipio; exposiciones, certámenes y premios específicos; cursos, etc.				
	1	1	11. Generar información que permita a las mujeres del municipio tomar conciencia de cómo les afectan las desigualdades y discriminaciones de género.				
	1	1	12. Estimular el autocuidado en las mujeres, atendiendo a su edad, necesidades e intereses.				

CRONOGRAMA

ÁREA4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	1	2	9. Generar procesos de reflexión donde se generen nuevas vías para el empoderamiento colectivo y social de las mujeres.				
	1	2	10. Ámbito de la actividad económica y el empleo de las mujeres: Impulsar y poner en marcha, en colaboración con otras entidades, proyectos dirigidos a la búsqueda activa de empleo y a mejorar la calidad en el empleo y la inserción laboral de las mujeres en el municipio, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones				
	1	2	11. Ámbito de la inclusión social: Análisis de la adecuación de los recursos y respuestas municipales, a las características de las mujeres con discriminaciones múltiples, proponiendo áreas de mejora que contribuyan a generar cambios en su situación y posición				
	1	2	12. Ámbito de la movilidad: Diseño y desarrollo de un proyecto para detectar los puntos inseguros del municipio, vinculándolo a las emociones generadas (miedo).				
	1	2	13. Ámbito de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: Proyectos encaminados a reducir la brecha digital de género, es decir, a reducir los desequilibrios generados entre quienes no tienen acceso y no saben utilizar las Tics (ordenador e internet), fundamentalmente mujeres, y quiénes sí.				
	1	2	14. Ámbito de la cultura y el deporte: Proyectos dirigidos a fomentar una participación en equidad de todas las personas.				
	1	2	15. Ámbito de la cultura y el deporte: incorporar en los programas de trabajo anuales la contribución de las mujeres en los diferentes ámbitos de interés para visibilizarlas y crear referentes.				
	1	2	16. Ámbito de la cultura y el deporte: incluir el enfoque de género en la programación cultural, deportiva y de ocio de Orkoien.				

CRONOGRAMA

ÁREA4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES	LÍNEA	PROG	ACTUACIONES	2018	2019	2020	2021
	1	3	5. Generar procesos de análisis entre las asociaciones de ámbito local con el fin de realizar programaciones, formaciones, dinámicas y/o objetivos que incorporen la perspectiva de género.				
	1	3	6. Revitalización del movimiento asociativo feminista y/o de mujeres de Orkoien.				
	1	3	7. Diseño, impulso, regulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Consejo Municipal de las Mujeres (Mesa de las Mujeres).				
	1	3	8. Impulso de la participación de mujeres en asociaciones y organizaciones políticas, sindicales, empresariales, culturales y sociales del territorio, especialmente donde existe más brecha de género y, en sus órganos de representación y puestos de decisión.				
	2	1	5. Implementar un programa de coeducación en todos los centros, recursos y servicios educativos de Orkoien.				
	2	1	6. Realizar campañas de sensibilización entorno a fechas o eventos de especial relevancia para la eliminación de roles y estereotipos sexistas (8 de marzo, 28 de junio, 17 de mayo, ...)				
	2	1	7. Puesta en marcha de nuevos proyectos (nuevas masculinidades...) encaminados al cambio de valores a través de actuaciones que incidan en la eliminación de roles y estereotipos sexistas.				
2	1	8. Creación y mantenimiento de la Escuela de Madres y Padres de Orkoien.					