

ELEMENTOS BÁSICOS PARA TRABAJAR LA IGUALDAD EN LA POLÍTICA MUNICIPAL

GUÍA PRÁCTICA

NAFARROAKO UDAL ETA
KONTZEJUEEN FEDERAZIOA



FEDERACION NAVARRA
DE MUNICIPIOS Y CONCEJOS

Diru laguntzailea / Subvenciona:

Nafarroako  Gobierno
Gobernua de Navarra



AGENDA
2030

Nafarroako Berdintasunerako Institutua
Instituto Navarro para la Igualdad



Título:

**ELEMENTOS BÁSICOS PARA TRABAJAR
LA IGUALDAD EN LA POLÍTICA MUNICIPAL.**

GUÍA PRÁCTICA

Edita: FEDERACION NAVARRA DE MUNICIPIOS Y CONCEJOS

Subvenciona: INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD


Asesoría técnica: MURGIBE S.L. (www.murgibe.com)

Diseño y maquetación: MURGIBE S.L.

Fecha: NOVIEMBRE 2019

Tirada: 1.000

DL NA 2910-2019



Presentación

La Federación Navarra de Municipios y Concejos, en su firme compromiso para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el marco del **Convenio de colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad para impulsar las políticas de igualdad en el ámbito local**, ha elaborado esta Guía práctica con el objeto de dar a conocer aquellos elementos básicos para trabajar la igualdad de forma trasversal en la política y gestión municipal.

Aunque son muchas las administraciones locales que ya cuentan con herramientas o planes para promover la aplicación transversal de la perspectiva de género en una o varias de sus áreas de intervención, este folleto pretende ser una herramienta de referencia sencilla y práctica para el trabajo diario en el Ayuntamiento, que proporcione pautas para conocer e interiorizar qué supone el enfoque de género y cómo aplicarlo.

Para una mayor asimilación de los contenidos, se estructura en seis apartados:

¿Por qué este GUÍA me puede ayudar?	Pág. 2
El ABC de la Igualdad.	Pág. 5
Herramientas básicas para avanzar en igualdad desde el ámbito local	Pág. 9
Violencia de género en el entorno municipal.	Pág. 11
10 claves.	Pág. 13
Links y referencias	Pág. 16

¿Por qué esta GUÍA me puede ayudar?



Objetivo de la Guía, ¿a quién se dirige?

Esta Guía nace desde la necesidad de presentar y dar a conocer diferentes mecanismos y estrategias de trabajo que favorezcan la igualdad real y efectiva para las mujeres y los hombres, entendiendo que, por el diferente rol social que tienen, disponen de necesidades, recursos y control de los bienes de manera desigual.

Su objetivo es, por tanto, ofrecer una herramienta útil al servicio de todo el personal de las entidades locales en su gestión municipal, teniendo en cuenta que no se trata de trabajar más sino de forma diferente.

Razones que justifican la Guía:

1. Obligatoriedad de la normativa de igualdad: La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
2. Necesidad de aprender a gestionar con enfoque de género.
3. Escasez de instrumentos operativos.

¿Qué podemos encontrar en esta Guía?

Nos proporcionará algunas claves para analizar y poder aplicar el enfoque de género en las diferentes actividades y tareas de cada una de nuestras áreas municipales. De alguna manera, pretende visibilizar el hecho de que ninguna actividad municipal es neutral.

También encontraremos herramientas útiles para avanzar en la política local en materia de igualdad y violencia de género.



¿Qué significa incorporar la perspectiva de género?

Supone entender que todo lo que se gestiona, planifica, decide, presupuesta, comunica, etc., en el Ayuntamiento tiene un impacto final en mujeres y hombres.

En este sentido, el rol social tan diferente que todavía se atribuye a mujeres y hombres de nuestra sociedad hace que sus necesidades, sus condiciones, sus recursos y su presencia en los ámbitos de decisión de estos recursos sean muy desiguales. Esto nos lleva a aprender a analizar, aplicar e implementar actuaciones concretas en la gestión de cada Área municipal con el objeto de corregir las posibles situaciones de desigualdad y garantizar la igualdad de resultados de mujeres y hombres.

Luces y sombras en la aplicación de la perspectiva de género.

SOMBRAS	LUCES
<ul style="list-style-type: none"> • Desconocer el significado de la perspectiva de género. • Falta de formación en este campo. • Distancia entre la voluntad política y técnica y la presión de la realidad del día a día. • Resistencias inconscientes. • Entender la Igualdad como un "extra". 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso político explícito y concreto. • Formación en género por parte del personal trabajador del ayuntamiento. • Implicación de agentes relevantes. • Existencia de estructuras para la igualdad que posibilitan un espacio de intercambio. • Recursos económicos y personal especializado en género.



las 4 Ps necesarias para poner en práctica la perspectiva de género

1 PLAN: Contar con un plan de trabajo concreto y conocido para orientar el trabajo hacia la igualdad de mujeres y hombres.

2 PERSONAS expertas en igualdad que impulsen el Plan.

3 PRESUPUESTO: Destinar y distribuir recursos y presupuestos.

4 PARTICIPACIÓN: Contar también con la colaboración de los agentes sociales que conviven en el municipio, garantizando la participación equilibrada de mujeres y hombres (participación interna del Ayuntamiento y participación externa).

El ABC de la Igualdad

Contexto Institucional y normativo

Las sociedades actuales están experimentando profundos cambios como aquellos relacionados con el avance en la igualdad de mujeres y hombres.


La igualdad de derecho o formal entre los sexos, derivada del marco legislativo, se ha ido consiguiendo progresivamente desde la instauración de la democracia.

De esta igualdad de derecho, se debiera derivar la igualdad de hecho, que supone el acceso y control de los recursos y bienes por parte de las mujeres y los hombres en igualdad, pero la realidad muestra que tales leyes no son suficientes y actualmente nos encontramos ante una situación de aparente “espejismo de la igualdad”.


La Ley Foral 17/2019 establece las competencias de las Entidades Locales de Navarra con objeto de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y define las siguientes funciones que tienen que cumplir:

1. Definir objetivos a perseguir en materia de políticas de igualdad.
2. Establecer mecanismos para integrar la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus acciones.
3. Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos municipales.
4. Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres.

- ▷ Estrategia Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2020.
- ▷ Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▷ Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- ▷ Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres

- 
5. Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos.
 6. Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores.
 7. Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando su empleo y su empoderamiento personal, colectivo y social.
 8. Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
 9. Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.
 10. Mantener estadísticas actualizadas que permitan dar a conocer la situación diferenciada de mujeres y hombres en los ámbitos de actuación local.
 11. Fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 12. Garantizar la formación específica del personal técnico y político.

Además, según dicha Ley en el cumplimiento de estas premisas las Entidades Locales tenderán a:

- a) Promover la incorporación de personal para su desarrollo.
 - b) Integrar el enfoque de género en su política presupuestaria.
 - c) Elaborar Ordenanzas de Igualdad, Planes de Igualdad o las medidas que consideren pertinentes.
 - d) Elaborar Informes de Impacto de Género que acompañen estas acciones.
- 

Visto este punto de partida y la exigencia normativa es pertinente que conozcamos las dos estrategias fundamentales a tener en cuenta para abordar la implantación de políticas activas en materia de igualdad: la transversalidad o mainstreaming de género y el desarrollo de acciones positivas.

¿Qué es la Transversalidad o Mainstreaming de género?

- Su finalidad es erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo y mejorar los procedimientos y la eficacia de las políticas públicas.
- Supone cambios en los criterios, en los procesos y en los resultados de la gestión pública, en este caso municipal.
- Su principio vertebrador es asumir que no existe ninguna política pública neutra al género y que, por tanto, han de ser tenidas en cuenta las diferentes expectativas, condiciones, situaciones sociales, económicas y políticas de mujeres y hombres.
- Estas diferencias han de estar presentes, tanto en el diseño como en la planificación, ejecución y evaluación de cualquier política pública realizada en el municipio.
- Es una estrategia permanente en la práctica cotidiana de la intervención pública a diferencia de las acciones positivas, que tienen un carácter temporal.
- Tiene como objetivo corregir los mecanismos y métodos de trabajo que dificultan la igualdad de resultados.
- Pretende impulsar tendencias de cambio hacia modelos basados en la redistribución igualitaria de acceso y control de recursos y en el empoderamiento de las mujeres como agente de cambio.



¿Qué son las Acciones Positivas?

Son estrategias temporales destinadas a establecer la igualdad de oportunidades y de resultados en los hechos y que permiten contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social aparentemente neutral.

Por ejemplo, establecer cuotas, porcentajes, dar prioridad al grupo en desventaja, etc.

Ambas son COMPLEMENTARIAS, NECESARIAS Y LEGALES



Herramientas básicas para avanzar en igualdad desde el ámbito local

Las entidades locales son los organismos a nivel micro de los poderes públicos que tienen competencia para configurar estructuras, mecanismos y recursos dirigidos a garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

Los mecanismos fundamentalmente con los que cuenta una Entidad Local para trabajar las políticas en materia de igualdad son dos: las Ordenanzas y los Planes de Igualdad.

Ordenanzas: ¿qué son, en qué consisten, ejemplos?

La Ordenanza es un tipo de norma jurídica dictada por un Ayuntamiento, municipalidad, Mancomunidad o su máxima autoridad, que determina las bases para la política local en la materia que se trate. Supone el compromiso a más alto nivel desde la gestión local y debe estar motivada por la voluntad política de generar cambios en la realidad municipal.

No existe un modelo único de Ordenanza, cada municipio debe diseñar su norma a partir del conocimiento de su realidad. En todo caso, las Ordenanzas tratan de dotar de un rango mayor a las políticas locales de igualdad y generar instrumentos para que la administración local integre la perspectiva de género.

En cuanto a su contenido, las Ordenanzas definen y fijan principios, objetivos, estructuras, líneas de intervención, en definitiva, las bases de las políticas de igualdad municipal.

En Navarra contamos con algunos municipios que se iniciaron en la elaboración de Ordenanzas de Igualdad. Como pionero se encuentra Orkoien, aprobando su norma en 2008 y más recientemente se encuentran Pamplona, Ansoáin y Zizur Mayor (2019).





Planes de igualdad: ¿qué son, en qué consisten, ejemplos?

El Plan de Igualdad es una herramienta, un documento estratégico que marca las líneas de actuación que se van a poner en marcha en un municipio para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, esto implica un programa de trabajo con objetivos específicos y compromisos concretos que vaya directamente a incidir en el cambio de la realidad de una desigualdad previa.

El Plan de Igualdad parte de un proceso participativo y pedagógico (en 4 niveles de actuación: técnico, político, ciudadano y asociativo) y se dirige:

- ▷ hacia el municipio, a través de sus programas y servicios.
- ▷ hacia el propio Ayuntamiento.

El Plan de Igualdad se basa en un diagnóstico previo que evidencia las situaciones de desigualdad y discriminación de mujeres y hombres en el municipio a través de la recogida de información, su análisis y depuración y el establecimiento de oportunidades de mejora en materia de igualdad.

Aunque no es una norma el Plan de Igualdad debe ser aprobado en pleno por la Corporación Municipal.

En Navarra contamos con Ayuntamientos que se han iniciado en los últimos tiempos en este proceso y están trabajando su Plan como son Artajona (2019) y Ablitas (2018) y otros con extensa trayectoria y experiencia, que están a la vanguardia en la gestión de políticas de igualdad local, como, por ejemplo, Berriozar (desde 1996), Pamplona (desde 1997), Barañain (desde 2000).

La Ordenanza y el Plan son instrumentos complementarios, que pueden y deben trabajar en sintonía para lograr los objetivos en igualdad.

(Este apartado ha sido elaborado a partir de textos extraídos de la GUÍA ORDENANZA MARCO EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV. EUDEL)



Violencia de género en el entorno municipal

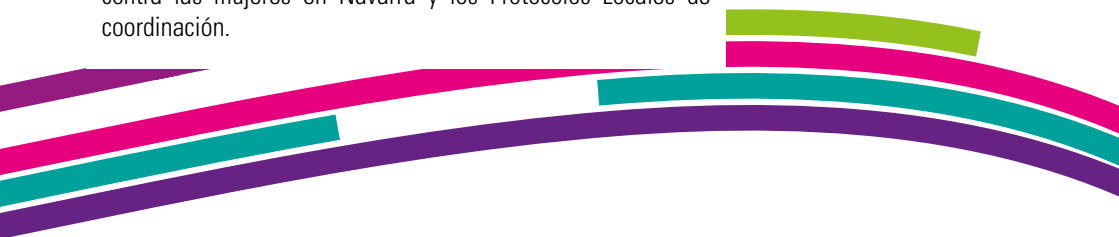
Contexto actual

La Violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad de mujeres y hombres y se define en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, como *la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.*

Las estadísticas de Violencia de Género ponen al descubierto la existencia de una tragedia de dimensiones mundiales desde el punto de vista de los derechos humanos.

La Agencia Europea de Derechos Fundamentales realizó en el año 2014 una macro encuesta sobre Violencia de Género donde se reveló el alcance de la situación alertando que una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual.

Este contexto pone de manifiesto la imperiosa necesidad de seguir avanzando en la lucha por su erradicación. Para ello las Entidades Locales de Navarra cuentan con mecanismos para coordinar y homogeneizar la actuación y la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres, como son el III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación ante la violencia contra las mujeres en Navarra y los Protocolos Locales de coordinación.



Protocolos locales: ¿qué son, en qué consisten, ejemplos?

La Ley Foral 14/2015 establece en su art. 20 que la Administración Foral tiene que realizar en colaboración con las Entidades Locales Protocolos específicos para el abordaje de la violencia contra las mujeres.

Por ello, el Instituto Navarro para la Igualdad edita en mayo de 2018 una Guía para la elaboración de dichos Protocolos que sirva a las Entidades Locales y agentes institucionales y sociales del ámbito local como herramienta base. Algunos apuntes extraídos de dicha Guía que aportan luz son:

- ▷ Un Protocolo es un conjunto de reglas y estándares que tienen que garantizar una intervención homogénea, suficiente e integral (entre todos los servicios implicados) que incluye la prevención, atención, protección y recuperación. Su aprobación se lleva a cabo en el Pleno Municipal.
- ▷ Los Protocolos son herramientas que facilitan la obtención de información sobre el impacto de las diferentes manifestaciones de la violencia de género, más allá de los datos sobre denuncias y para su elaboración se requiere de:

- ✓ Compromiso político
- ✓ Trayectoria de trabajo
- ✓ Personal técnico municipal especializado en igualdad
- ✓ Recursos económicos, técnicos y humanos

- ▷ Los Protocolos precisan de dos estructuras de participación en dos momentos distintos.
 - El grupo motor, que participa en la elaboración y puede estar compuesto exclusivamente por personal municipal (ejemplo: policía municipal, SS, área igualdad) o tener carácter intermunicipal (educación, empleo, EAIvs, asociaciones, etc.)
 - La MCL, la Mesa de Coordinación Local, para el seguimiento y la coordinación posterior.
- ▷ Existen diferentes tipos de Protocolos: de carácter municipal o mancomunado y de ámbito interinstitucional, temático, sectorial o local.

Algunos Ayuntamientos que cuentan con esta herramienta son Tafalla (2019), Villava (2013) o Ansoain (2011).

(Este apartado ha sido elaborado a partir del III ACUERDO INSTITUCIONAL PARA LA COORDINACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN NAVARRA Y GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS LOCALES DE COORDINACIÓN DE LA ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. INSTITUTO NAVARRA PARA LA IGUALDAD).

10 Claves para aplicar la perspectiva de género

1. **COMUNICACIÓN** interna y externa **INCLUSIVA**: realizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en todo tipo de documentación, campañas, escritos, decretos, publicaciones, informes, página web, etc.

Recordar que lo que no se nombra ni se muestra, no existe.

2. Desagregar toda la **INFORMACIÓN SEGÚN SEXO** de forma sistemática: incorporar esta pauta en toda recogida de datos, en la fase de análisis, planificación, ejecución y evaluación, así como en la puesta en marcha de Estudios, Diagnósticos, Planes sectoriales, Memorias, Planes estratégicos, etc., de todas las áreas municipales.

Acordarse a comunicarlo de la misma manera: de forma desagregada.

3. Impulsar la **FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO**, divulgando el conocimiento en el ámbito de trabajo.

Trabajar desde la Igualdad de mujeres y hombres exige concienciación, conocimiento y adquisición de herramientas adecuadas.

4. Incluir contenidos de **MATERIA DE GÉNERO EN LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO**: tener conocimientos básicos en esta materia debe ser un requisito imprescindible para las personas de la Administración municipal.



-
5. Recoger las NECESIDADES de mujeres y hombres, sus DIFERENTES ROLES en el municipio y el ACCESO Y CONTROL DIFERENCIADO A BIENES Y RECURSOS en todas las fases de los programas (planificación, seguimiento y evaluación).

No tratar a la población como un ente neutro, sin sexo. Si una actuación está dirigida a personas, es sensible al género.

6. En la creación de equipos como Comisiones, Jurados, Grupos de trabajo, Mesa de contratación, etc., garantizar una PRESENCIA EQUITATIVA DE mujeres y hombres.

Se trata de no tener menos del 40% ni más del 60% de uno de los sexos y ganar en diversidad.

7. Cuando se planifiquen actividades, recursos, programas, etc. tener presente que hombres y mujeres habitualmente tienen personas que cuidar, así que es importante facilitar su CONCILIACIÓN (horarios adaptados, apoyos económicos, servicios...).

Esta mirada ayudará a que mujeres y hombres utilicen los recursos públicos en clave de mayor igualdad.

8. Realizar PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO evaluando el impacto en las personas beneficiarias, analizando la incidencia del Gasto e Ingreso Público según sexos. Reservar una partida presupuestaria al Plan de Igualdad.

Lo que NO se presupuesta NO existe.

9. Tener en cuenta la DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE que sufren las mujeres extranjeras, migradas, mayores, con diversidad funcional, etc.

Las mujeres NO somos un colectivo. Hay muchas discriminaciones sumadas a la del género.

-
10. Incorporar CRITERIOS DE IGUALDAD en los diferentes DECRETOS, PLIEGO DE SUBVENCIONES, CONTRATACIONES, CONVENIOS Y NORMATIVA administrativa generada: valorar el compromiso con la igualdad de las empresas y personas subcontratadas.



Links / referencias

Estructuras de Igualdad

- INSTITUTO EUROPEO DE GÉNERO.
<https://eige.europa.eu/es/in-brief>
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD.
<https://www.mpr.gob.es/igualdad/sei/Paginas/index.aspx>
- INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD.
https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/
- EMAKUNDE – INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.
<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-home/es>
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS.
http://femp.femp.es/_Q5p40P49iLjmNSCIC0-9Jw
- EUDEL-BERDINSAREA. RED DE MUNICIPIOS VASCOS POR LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA.
<http://www.berdinsarea.net/>

Herramientas

- BUENAS PRÁCTICAS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN MAINSTREAMING DE GÉNERO.
<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/008-practicas.pdf>
- LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA. ITINERARIO PARA LA PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE LAS ÁREAS DE IGUALDAD MUNICIPALES.
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/310539/ItinerariotrabajoEntidadesLocales22022016.pdf>
- “GUÍA ORDENANZA MARCO EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAPV”.
http://www.eudel.eus/es/publicaciones/libros/guia_ordenanza_marco_en_el_ambito_de_la_igualdad_de_mujeres_y_hombres_en_la_capv_marco_en_el_ambito_de_la_igualdad_de_mujeres_y_hombres_en_la_capv
- GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS LOCALES DE COORDINACIÓN DE LA ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.
<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/424675/ProtocoloViolenciaCASTELLANO1.pdf>
[7934034AB5C6/424675/ProtocoloViolenciaCASTELLANO1.pdf](https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/424675/ProtocoloViolenciaCASTELLANO1.pdf)



