

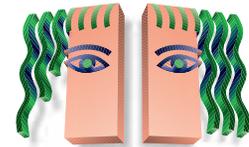
I PLAN DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
PARA MUJERES Y HOMBRES DE
LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA
2006-2010



Gobierno
de Navarra



I PLAN DE **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**
PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA (2006-2010)



Título:

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y
HOMBRES DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA (2006-2010)

Edita:

Gobierno de Navarra
Departamento de Bienestar Social , Deporte y Juventud

Diseño: Javier Oyarzun

Impresión: ARC Espace Grafic, S. L.

D.L.: NA 2.160/2006

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	11
2. MARCO JURÍDICO	17
3. OBJETIVOS	27
4. DIFUSIÓN, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
4.1. Difusión y comunicación	35
4.2. Implantación	35
4.3. Seguimiento y evaluación	37
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	
ÁREA TRANSVERSAL 1. Integración del principio de igualdad de oportunidades en las Administraciones Públicas	42
ÁREA TRANSVERSAL 2. Información, comunicación y sensibilización de la ciudadanía	46
ÁREA 1. Promoción económica, empleo y formación	49
ÁREA 2. Organización territorial y vivienda	53
ÁREA 3. Educación y promoción	57
ÁREA 4. Salud y bienestar social	61
ÁREA 5. Cultura, actividad física y deportiva, ocio y tiempo libre	65
ÁREA 6. Mujeres en el ámbito rural	68
ÁREA 7. Conciliación de la vida familiar, personal, profesional y corresponsabilidad	71
ÁREA 8. Empoderamiento y participación social y política de las mujeres	74
ÁREA 9. Violencia contra las mujeres	77
ÁREA 10. Cooperación al desarrollo	81

PRESENTACIÓN

El Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de nuestra Comunidad que ha elaborado el Gobierno de Navarra, es el resultado directo de un proceso de consenso y gran participación de las diversas fuerzas sociales y políticas.

Hemos elaborado una herramienta que, a través de sus objetivos y actuaciones sostenidas y articuladas en el tiempo, responde al compromiso político que en su día asumió el Gobierno en relación con los intereses y las necesidades que presenta la sociedad navarra y, especialmente, las mujeres de nuestra Comunidad.

La aportación de las mujeres al desarrollo social, económico y cultural de los pueblos ha sido ampliamente reconocida por este Gobierno así como por los Organismos Internacionales. Las situaciones de desigualdad que padecen muchas mujeres resultan inadmisibles en nuestros días.

El Gobierno de Navarra, consciente de las barreras que aún persisten para el logro de una igualdad plena entre mujeres y hombres, trabaja activamente para lograr una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas que la componen.

En este sentido, desde hace años, hemos implementado medidas concretas dirigidas a paliar la desigualdad de género a las que se une este *Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra*, documento que propone las líneas de actuación futuras para la consecución de una igualdad real y efectiva.

Considero que la aprobación de este Plan es un paso clave hacia esa dirección y supone la muestra de la voluntad política y del compromiso asumido para incorporar progresivamente las acciones y medidas que contempla.



Miguel Sanz Sesma

Presidente del Gobierno de Navarra

En los últimos años se están produciendo importantes avances en el ámbito social y legislativo que están propiciando cambios favorables para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Por un lado, en el marco del diálogo social europeo, se evidencia, tal y como quedó patente en la Sexta Conferencia Europea sobre Igualdad entre hombres y mujeres “Derechos humanos y desafíos económicos en Europa-igualdad de género”, la necesidad de incluir la perspectiva de género en todas las políticas y medidas adoptadas para hacer frente a los actuales retos a los que se enfrenta Europa: inclusión social, envejecimiento de la población, flujos migratorios, entre otros.

Las actuaciones dirigidas a promover la igualdad han sido muchas y variadas y se han canalizado a través de las directrices englobadas en “La Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2000-2005”.

Por otro lado, y en la esfera nacional, se está legislando sobre la materia. Al Plan Concilia tenemos que sumarle el proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres aprobada por el Consejo de Ministros el pasado junio.

En este momento clave, de cambios y avances, de optimismo e ilusión por la consecución de una igualdad real que se manifieste en todas las etapas y ámbitos de nuestras vidas, presentamos el *I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra*, un plan que plantea nuevas políticas transversales y de acción positiva que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales para lograr una igualdad real.

Con este plan, cuya vigencia es de cinco años 2006-2010, pretendemos actuar en dos ámbitos: las instituciones públicas y la sociedad navarra. El plan de igualdad se articula conforme a doce áreas, de las cuales las dos primeras son de carácter transversal y las diez siguientes de intervención específica. De esta manera, vamos a desarrollar actuaciones relevantes en áreas como, por ejemplo, la promoción económica, el empleo y la formación, la vivienda, la conciliación de la vida familiar, personal, profesional y la violencia contra las mujeres.

Esa transversalidad a la que hago referencia quedará también manifestada en el presupuesto, ya que el Gobierno de Navarra, a través de cada uno de los Departamentos, adoptará las medidas presupuestarias necesarias para el desarrollo de las actuaciones planificadas en el ámbito de sus competencias.

La creciente sensibilidad y concienciación ciudadana sobre esta materia nos posibilitarán los cambios sociales, culturales y educativos tan necesarios para implementar las actuaciones y medidas contempladas en el plan.

Por último, el proceso para la elaboración de este plan, altamente participativo, ha sido arduo y laborioso por lo que agradezco muy sinceramente todas las aportaciones, el esfuerzo y el compromiso de todas y todos los participantes en la consecución de un plan que, sin duda alguna, nos permitirá avanzar en esa igualdad tan deseada.



Maria Isabel García Malo

Consejera de Bienestar Social, Deporte y Juventud

El Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra que presentamos se enmarca en el conjunto de las políticas y planes que los poderes públicos de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico y local están impulsando con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Este Plan configura una política global de igualdad de oportunidades, expresa la voluntad institucional y compromete a las personas responsables a nivel político y técnico, en sus respectivos ámbitos de actuación, a trabajar por la igualdad.

El liderazgo de las instituciones en el impulso de las actuaciones para eliminar las brechas de desigualdad todavía persistentes en nuestra sociedad se plasma en este documento que establece un marco de actuación para orientar la intervención de las Administraciones Foral y Local de la Comunidad Foral de Navarra y la de las diferentes instituciones responsables de su desarrollo.

A pesar de los avances que en materia de igualdad se han producido en los últimos años y a pesar de la igualdad formal recogida en nuestro ordenamiento jurídico, la vida diaria sigue mostrando situaciones en las que mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades. Para corregir estas situaciones, son necesarias políticas activas que remuevan los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de hecho.

Este Plan nace con el convencimiento de que la igualdad, además de ser un derecho de las personas, es una necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más sana, justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

En este sentido igualdad significa la posibilidad que tienen todas las personas de desarrollar sus capacidades personales, tanto en el ámbito público como en el privado, de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales asignados en función del sexo y significa además el reconocimiento del valor de todas las aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Proponemos una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino.

Se trata de mejorar el modelo de relaciones sociales, personales, laborales y familiares entre mujeres y hombres que mejore, en definitiva, la calidad de vida de toda la población.

Las medidas que incorpora este Plan aúnan dos estrategias: la transversalidad, que implica promover la integración de la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones; y las acciones positivas o medidas específicas, de carácter temporal, que permiten corregir o contrarrestar las discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales aparentemente neutras. Ambas estrategias son complementarias e imprescindibles.

El Plan ha contado con un importante proceso de participación social y profesional que, sin duda, ha contribuido a integrar planteamientos y criterios plurales que responden a la configuración, también diversa, de la sociedad navarra.

Desde esta presentación quiero agradecer a todas y cada una de las personas e instituciones que han dedicado su saber, su tiempo y su ilusión a hacer posible que hoy podamos presentar este I Plan de Igualdad en Navarra.

Pamplona, 20 de enero 2006.

La Directora Gerente del INAM:

Teresa Aranaz Jiménez

1. SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Durante las últimas décadas, las mujeres se han ido incorporando e implicando progresivamente en todos los ámbitos sociales: educación, empleo, participación, etc. Sin embargo, aún existen obstáculos y dificultades para que puedan acceder y participar en condiciones de igualdad con los hombres. Éste se constituye como uno de los objetivos fundamentales de todas las sociedades occidentales.

Los datos recogidos en los diagnósticos muestran cómo, a pesar de los avances que se vienen produciendo en materia de igualdad en la Comunidad Foral, siguen siendo muchos los retos pendientes para conseguir la igualdad real y efectiva para mujeres y hombres en todas las esferas sociales.

Así, materias como el empleo y la educación constituyen campos donde la participación de las mujeres ha experimentado un importante incremento en los últimos años, aunque queda patente que no en todas las ocasiones en las mismas condiciones. Los datos reflejan una situación manifiestamente mejorable.

Aspectos como la participación sindical, participación política, asociacionismo están caracterizados por una menor presencia de mujeres y por la existencia de mayores dificultades de acceso y permanencia de éstas en cargos y puestos de responsabilidad.

Se considera que cuestiones como el acceso a la vivienda, las condiciones para la conciliación o la violencia de género constituyen aspectos fundamentales que son causa de grave desigualdad.

De igual forma la planificación urbanística, la organización territorial, la planificación del transporte requieren ser abordados desde una perspectiva que considere a todas las personas y todos los trabajos que realizan.

Es importante incorporar los valores y experiencias de las mujeres en el ámbito cultural y deportivo, aumentando su presencia en la producción artística, cultural y deportiva y visibilizando sus logros.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral ha traído consigo un cambio en las tareas que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres. Este cambio hace necesario trabajar en torno a una nueva configuración social y contemplar las necesidades de las personas permitiendo un reparto equilibrado de responsabilidades familiares, personales y laborales.

A la hora de abordar la salud y el bienestar de las mujeres hay que tener en cuenta el papel de cuidadoras de la salud de su familia que éstas desempeñan, realidad que puede incluso llegar a perjudicar su propia salud y bienestar. En este sentido los problemas de salud que presentan las mujeres, en ocasiones, se minimizan y no se consideran en toda su dimensión.

La violencia ejercida contra las mujeres es uno de los grandes problemas de la sociedad actual; por ello, es preciso establecer herramientas encaminadas a afrontar la violencia para lograr su eliminación y establecer los mecanismos que sean necesarios para responder a las necesidades de las mujeres víctimas.

Las causas que producen la discriminación se encuentran más arraigadas en los entornos rurales en los que el acceso a los recursos y a los servicios es más limitado, especialmente para las mujeres.

El carácter rural de gran parte de la Comunidad Foral exige tener en cuenta la situación específica de las mujeres de las diferentes zonas de Navarra en el desarrollo de cada uno de los objetivos establecidos en este Plan.

Partiendo de este contexto, se han definido las áreas de intervención del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Foral de Navarra. En la elaboración de sus objetivos y acciones, se ha tenido en cuenta, de forma transversal, a los colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres con discapacidad, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas, prostitutas o reclusas. El importante incremento en los últimos años de la población inmigrante en Navarra hace que tenga una especial relevancia la atención a la situación de las mujeres y las niñas, a menudo, en mayor riesgo de desigualdad, exclusión o violencia.

Abordar estas situaciones de desigualdad ha sido un objetivo incorporado, en mayor o menor grado, en las agendas políticas de las Administraciones Públicas navarras.

Son varios los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra que están poniendo en marcha diferentes medidas, y en coordinación con el Instituto Navarro de la Mujer: Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para prevenir y erradicar la violencia de género, que incluye a los Departamentos de Presidencia, Justicia e Interior, Salud, Bienestar Social, al Servicio Navarro de Empleo, a la Dirección de Vivienda y al Departamento de Educación. El Servicio Navarro de Empleo dispone de una Sección de Igualdad de Oportunidades, participando además en la Comisión Empleo y Mujer, presidida por el Consejero de Industria, Tecnología, Comercio y Trabajo e integrada por la Dirección del Servicio Navarro de Empleo, Dirección de Trabajo, Educación y Dirección del Instituto Navarro de la Mujer.

Anualmente se renuevan los Acuerdos de colaboración firmados por el INAM y los Departamentos de Salud, Educación e Instituto Navarro de Deporte y Juventud. La participación del Instituto Navarro de la Mujer en proyectos cofinanciados por la Unión Europea, donde el principio de igualdad es una prioridad horizontal, sitúa al Instituto en gran parte de los Comités de Dirección o Seguimiento de los mismos junto con el resto de Organismos ejecutores con la asistencia técnica del Servicio de Acción Exterior, lo que se traduce en una colaboración con la mayoría de los Departamentos del Gobierno de Navarra.

Este Plan estructura el marco de referencia para sistematizar la cooperación y la consecución conjunta de los objetivos de igualdad.

La Administración Local, en los últimos años ha dado, a su vez, importantes pasos, mejorando y creando las condiciones para avanzar hacia la igualdad.

El compromiso municipal y el desarrollo conjunto de Programas impulsados por el Instituto Navarro de la Mujer han servido para mejorar el nivel de implantación y gestión municipal de las políticas de igualdad.

Las Entidades Locales tienen la posibilidad de ajustar el diagnóstico general a su realidad municipal, adaptando y priorizando para su entorno las medidas propuestas en el Plan de Igualdad de la Comunidad Foral.

Las Concejalías de la Mujer o de Igualdad son fundamentales para visibilizar y gestionar políticamente el compromiso. La existencia de Técnicas de Igualdad garantizará la profesionalidad y estabilidad de la intervención a medio y largo plazo. Ambas son las claves del compromiso y el impulso político y técnico para el desarrollo de Planes Municipales de Igualdad.

Son treinta y seis Entidades Locales¹ las que, de diversas formas, han iniciado o desarrollado actuaciones, programas o planes de igualdad. Dieciocho Ayuntamientos² cuentan con Concejalías y/o Comisiones de Mujer o Igualdad. Cuatro Ayuntamientos³ han incorporado en sus plantillas Técnicas de Igualdad. Diecisiete Ayuntamientos⁴ cuentan en sus presupuestos con partidas específicas destinadas a Planes aprobados.

Éstos son los retos que afrontamos para los próximos años: incrementar el compromiso político y dotar a los Ayuntamientos de estructuras, recursos técnicos y presupuestos específicos. Sólo así se podrán alcanzar objetivos estratégicos, garantizar la calidad y la estabilidad de las intervenciones adecuadas a la realidad de los territorios y coordinadas con el resto de las instituciones.

A lo largo de este I Plan de Igualdad queda recogido el compromiso del Gobierno de Navarra con las ciudadanas y ciudadanos de esta Comunidad Foral para lograr así avanzar en la consecución de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres.

¹ Ablitas, Aibar, Altsasu/Alsasua, Améscoa Baja, Aoiz, Azagra, Barañáin Baztan Berriozar, Burlada, Cabanillas, Citruénigo, Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, Corella, Estella, Guesálaz, Huarte, Iza, Los Arcos, Mancomunidad de Servicios Sociales de Bortziriak/Cinco Villas, Mancomunidad de Servicios Sociales de Buñuel, Mancomunidad de Servicios Sociales de Ultzama, Mendavia, Murchante, Olo, Pamplona, Peralta, Ribaforada, San Adrián, Sangüesa, Tudela, Valtierra, Villafranca, Villava, Yerri, Zizur Mayor.

² Ablitas, Altsasu/Alsasua, Azagra, Barañáin, Berbinzana, Berriozar, Burlada, Estella, Funes, Huarte, Olite, Pamplona, Peralta, Ribaforada, Tafalla, Tudela, Valtierra y Villava.

³ Altsasu/Alsasua, Burlada, Estella, Pamplona.

⁴ Altsasu/Alsasua, Barañáin, Berriozar, Mancomunidad de Servicios Sociales de Botziriak/Cinco Villas, Burlada, Estella, Guesálaz, Huarte, Los Arcos, Mendavia, Murchante, Pamplona, Peralta, Ribaforada, San Adrián, Villava y Zizur Mayor.

2. MARCO JURÍDICO

El I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra se sustenta en el siguiente marco:

Ámbito Internacional

1. *Carta de las Naciones Unidas* (San Francisco, 26 de junio de 1945). Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).
2. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).
3. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966). Con este Pacto los Estados partes se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).
4. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966). Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).
5. *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979). Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.
6. *Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer*, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General. En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

7. Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos:

- *Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos*, celebrada en Viena, del 14 al 25 de junio de 1993. Se reconoce que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos –1993– adoptó la Declaración y el Programa de Acción de Viena (a/conf. 157/23), donde se reconocen los derechos humanos de las mujeres como parte de los derechos universales.
- *Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo* (El Cairo, 1994). Adoptó el Programa de Acción que recalca que el avance de la igualdad en materia de género, el empoderamiento de la mujer y la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer son las piedras angulares de los programas relacionados con la población y el desarrollo.
- *Cumbre Mundial para el Desarrollo Social* (Copenhague, 1995). Desarrolló un Programa de Acción donde se condena firmemente la violencia contra la mujer, centrándose en la violencia contra el niño y la niña, la violencia en el hogar y la violación.

8. Conferencias Mundiales sobre las Mujeres. Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales:

- *Conferencia Mundial sobre las Mujeres*, celebrada en México, en 1975.
- *Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer*, celebrada en Copenhague, en 1980.
- *Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer*, celebrada en Nairobi, en 1985.
- *Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Pekín, del 4 al 15 de septiembre de 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprueba la Declaración de Pekín y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.
- *Conferencias de Nueva York*. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín (Asamblea General de Naciones Unidas, de 10 de junio de 2000), de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción. Se llegó al unánime consenso de considerar que la violencia de género es un asunto de interés público, aun cuando ésta tenga lugar en la vida privada. Asimismo, se aludió a la carencia de programas integrales para abordar la violencia contra las mujeres y la falta de datos que dificultan el análisis y el diseño de políticas adecuadas y la necesidad de impulsar investigaciones sobre todas las formas de violencia para conocer sus causas y poder tomar medidas para eliminarla. En el año 2005 se revisaron los compromisos acordados en la Plataforma de Acción de Pekín.

9. *Resolución 1997/44 de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1997).*
10. *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977). El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.*
11. *III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993). Se aprobó una Declaración política sobre la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres y una Resolución sobre violencia y abuso sexual contra las mujeres.*
12. *IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997. Se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.*
13. *Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997, en Estrasburgo, en la que los Jefes de Estado y de Gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.*
14. *Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002) sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).*

Ámbito Europeo

1. *Tratado de Roma (25 de marzo de 1957), por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.*
2. *Tratado de la Unión Europea (Maastrich, 9 de febrero de 1992). Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.*
3. *Tratado de Amsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre*

y la mujer y promover su igualdad' (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

4. *Tratado por el que se instituye una Constitución Europea*, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

5. *Directivas de la Unión Europea*:

- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.

- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y laboral.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro.

6. Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

7. Otros instrumentos jurídicos a tener en cuenta:

- Recomendación 84/635/CEE, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre Agresiones a la Mujer, de 11 de junio de 1986, sobre la protección de la dignidad de las personas y la vulneración de los derechos humanos que supone la violencia contra las mujeres.
- Carta Comunitaria de Derechos Sociales, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989. Contiene entre otros apartados la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991, adopta medidas relativas a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y al código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
- IV Programa Comunitario de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000). Integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los Estados de la Unión; es decir, el mainstreaming; insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder. Incide en la problemática de la violencia contra las mujeres.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre una Campaña de Tolerancia Cero ante la Violencia contra las Mujeres de 1997, con base en el Informe A4-0250/97 de la Comisión de Derechos Humanos de las Mujeres.
- Iniciativa Daphne en 1997. Programa específico que pretende promover medidas preventivas contra la violencia sobre los menores, los adolescentes y las mujeres.

- Decisión n.º 293/2000/CE del Parlamento y del Consejo de 24 de enero de 2000, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (Programa Daphne 2000-2003) sobre medidas preventivas destinadas a combatir la violencia ejercida sobre los niños, los adolescentes y las mujeres.
- COM (2000) 335 final, de junio de 2000. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Tiene como objetivo contribuir a combatir las desigualdades entre hombres y mujeres en la vida económica, política, civil y social, mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y la puesta en marcha de acciones específicas a favor de las mujeres.
- Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece el V Programa de acción comunitario sobre la estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). Es uno de los instrumentos necesarios para la puesta en práctica de la estrategia marco global comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Se incluye la violencia relacionándola con el pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Entre las previsiones del Programa se contempla la introducción de acciones dirigidas a asegurar la eficacia de las políticas de igualdad, dentro de las cuales se encuentran las medidas de prevención y sanción de la violencia de género.
- Recomendación de abril de 2002 del Comité de Ministros sobre la protección de la mujer contra la violencia y se proponen medidas en el ámbito educativo y formativo, en los medios de comunicación, planificación local, regional y urbana, etc.
- Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un Programa de Acción Comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo. (Programa Daphne II).
- Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establece un Programa de acción comunitario para promocionar las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.
- COM (2005) 224 final. Bruselas, 1 de junio de 2005. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos. Iniciativa de la Comisión Europea por la que se declara el año 2007 "Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos".

Ámbito Estatal

1. Constitución Española 1978. Artículo 1: *"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"*; artículo 14: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"*; y artículo 9.2.: *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
2. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
3. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
4. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
5. Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
6. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

Ámbito de la Comunidad Foral de Navarra

1. Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.
2. Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de Régimen de la Administración Local de Navarra.
3. Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo.
4. Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente (artículos 52.1. y 53.2. Informes del impacto por razón de sexo).

6. Decreto Foral 177/1995, de 3 de agosto, de creación del organismo autónomo Instituto Navarro de la Mujer.
7. Decreto Foral 398/1995, de 25 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Navarro de la Mujer.
8. Decreto Foral 46/2005, de 24 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
9. Orden Foral 351/1996, de 8 de marzo, por la que se determina la composición y régimen de funcionamiento del Consejo Navarro de la Mujer.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

Desde el enunciado de los objetivos que orientan el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades se consideran dos ámbitos de intervención: las Instituciones Públicas y la Sociedad Navarra.

INSTITUCIONES PÚBLICAS

1. Objetivo General

Reconocer explícitamente que la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres es un derecho humano y por ello se deben impulsar políticas transversales y de acción positiva que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

2. Objetivos específicos

- Abrir un proceso de debate y reflexión institucional sobre el compromiso de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres desde todos los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.
- Ofrecer herramientas para la inclusión del enfoque de género en el diseño y la gestión de las políticas de cada Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.
- Implicar a los Departamentos, en la puesta en marcha de medidas, considerando sus áreas de competencia.
- Servir de referente a las Entidades Locales en materia de igualdad de oportunidades, estableciendo medidas que apoyen, impulsen y orienten el desarrollo efectivo de sus propias competencias en materia de igualdad.
- Impulsar la incorporación del enfoque de género tanto en la planificación estratégica de cada Entidad Local como en cada una de las áreas municipales.
- Favorecer la creación de un marco de referencia para la gestión de las políticas de igualdad a nivel local, utilizando los recursos que este nivel institucional tiene a su disposición: ordenanzas municipales, presupuestos locales, personal técnico en igualdad, planes locales de igualdad.

SOCIEDAD NAVARRA

1. Objetivo General

Liderar un proceso de cambio social que garantice la consecución de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Comunidad Foral Navarra.

2. Objetivos específicos

- Conocer la situación de las mujeres y evidenciar las situaciones de desigualdad que principalmente les afectan teniendo en cuenta la diversidad de los colectivos.
- Identificar el desequilibrio que supone la desigual participación y acceso de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.
- Identificar los obstáculos que dificultan el logro de la Igualdad efectiva en cualquiera de los ámbitos señalados.
- Establecer indicadores para medir la situación y evolución de la igualdad de oportunidades en cada una de las áreas de intervención.
- Establecer medidas de acción, de carácter concreto, en cada una de las áreas de intervención establecidas, orientadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres navarras y a eliminar la desigualdad entre las mujeres y los hombres.
- Implicar a los principales agentes sociales de la Comunidad Foral Navarra en el diseño y puesta en marcha de medidas de acción positiva.
- Evidenciar la necesaria corresponsabilidad de los hombres en la mejora de la calidad de vida de las mujeres navarras y en el camino hacia la igualdad para mujeres y hombres, así como implicar a los hombres en la corresponsabilidad de los trabajos en el ámbito familiar.
- Abrir un debate social en Navarra sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la Comunidad Foral, concienciando a la ciudadanía sobre el compromiso compartido para mejorar y facilitar el cambio hacia la igualdad.

PÚBLICOS OBJETIVO

La responsabilidad de incluir estos objetivos en la agenda política nos sitúa en un escenario en el que deben considerarse tres públicos objetivo diferenciados:

La **Administración Foral y Local** como responsables de la ejecución de políticas en las que se contemple de forma específica la eliminación de la desigualdad y de forma transversal el impacto y alcance de cualquier medida o programa, tanto para los hombres como para las mujeres.

En los últimos años la normativa foral evidencia el esfuerzo por hacer realidad la igualdad real entre mujeres y hombres en el marco de la legislación vigente.

Este marco normativo también se amplía al ámbito local. La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, señala como una de las medidas a llevar a la práctica la de *"Promocionar la creación de Concejalías de la Mujer y de actividades en pro de la igualdad de género en los Ayuntamientos navarros, a través de campañas, y otros recursos, en colaboración con la Federación Navarra de Municipios y Concejales"*.

El ámbito local es el más cercano a la vida de ciudadanas y ciudadanos y al tejido económico y social. Existe, por tanto, en este ámbito, una mayor cercanía a sus intereses, sus necesidades y una forma más directa de contar con la potencialidad de los recursos existentes en el territorio, por lo que se presenta, al menos en principio, como uno de los ámbitos más adecuados para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, el artículo 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local, expresa que *"los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la promoción de la mujer"*.

Los **medios de comunicación y agentes del mundo social, económico y empresarial** conforman un segundo grupo, objetivo de las medidas y acciones del Plan por su corresponsabilidad e implicación en la creación de escenarios de concertación social, sensibilización y participación ciudadana.

El **conjunto de la sociedad navarra**, hombres y mujeres que, desde su diversidad, deben poder disfrutar, en igualdad, de derechos y recursos, compartiendo el poder y la responsabilidad en todos los ámbitos de la vida.

PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

El periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra es de cinco años, entre 2006 y 2010. Este periodo se ha planteado por la necesidad de propiciar cambios progresivos que faciliten la estabilidad de los nuevos procedimientos, el aprendizaje y la capacitación técnica así como la evaluación a medio plazo de la igualdad conseguida.

4. DIFUSIÓN, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

Durante el primer año de vigencia se diseñará un Plan de Comunicación que se extenderá a lo largo de todo su desarrollo. El Plan de Comunicación estará orientado a la difusión y comunicación del Plan de Igualdad entre los públicos objetivo citados en el apartado anterior. Desarrollará diversas acciones de comunicación dirigidas a la **Administración Foral y Local considerando la interlocución clave** del personal técnico y de dirección de los diferentes Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y Organismos Autónomos, a la Federación Navarra de Municipios y Concejos, al conjunto de Entidades Locales, al Consejo Navarro de la Mujer, a los Consejos Municipales de Igualdad y a los Grupos Políticos con representación parlamentaria en Navarra.

Respecto a los medios de comunicación y agentes sociales se presentará el Plan al conjunto de los medios de comunicación navarros. Se realizarán diversos actos de presentación del Plan a los agentes económicos, políticos, sociales y culturales de la Comunidad Foral de Navarra, insistiendo en aquellos que hayan participado en su elaboración.

Se presentará el Plan a la sociedad navarra a través de una rueda de prensa, informando periódicamente sobre su desarrollo y evaluación.

4.2. IMPLANTACIÓN

Para garantizar la adecuada implantación de este Plan quedarán establecidas medidas relativas a **presupuestos, organización y planes de trabajo anuales**.

Junto a estos tres aspectos imprescindibles para el desarrollo del Plan, el **liderazgo político** será un factor clave que garantizará su adecuada implantación.

Como iniciativa de carácter transversal, el Plan requiere de unos niveles adecuados de coordinación entre los diferentes Departamentos, y de éstos con los Municipios Navarros. Asimismo, la puesta en marcha del Plan pasa por un fortalecimiento de los foros y ámbitos de trabajo coordinado.

Presupuesto

El Gobierno de Navarra, a través de cada uno de los Departamentos, adoptará las medidas presupuestarias necesarias para el desarrollo de las actuaciones planificadas en el ámbito de sus competencias, teniendo en

cuenta las directrices marcadas por el Consejo de Dirección del Plan al aprobar los planes de trabajo anuales.

Las actuaciones relativas al impulso, establecimiento de comisiones de trabajo, formación inicial, así como difusión y comunicación serán gestionadas e impulsadas desde el Instituto Navarro de la Mujer, en colaboración con los Servicios de Formación, Prensa y Comunicación del Gobierno de Navarra.

Durante el primer año de vigencia y anualmente cada Departamento asignará a la ejecución de los Planes anuales los recursos humanos y financieros oportunos.

Órganos del Plan

El Plan contará con un equipo técnico responsable de su impulso y seguimiento organizado en diferentes órganos y con distintos niveles de responsabilidad.

Consejo de Dirección del Plan

El Consejo de Dirección del Plan, asimilado al Consejo de Gobierno del INAM, será el máximo órgano de dirección del Plan, sus funciones serán aprobar los planes de trabajo anuales, y realizar su seguimiento.

Se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, y con carácter extraordinario, a petición de los órganos ejecutivos del Plan. El Consejo de Dirección del Plan estará compuesto por las personas que integran el Consejo de Gobierno del INAM. En la actualidad, su composición es la siguiente:

- Consejera del Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
- Directora Gerente del Instituto de la Mujer.
- Directores y Directoras de los Departamentos de las áreas siguientes: Presidencia, Justicia e Interior, Administración Local, Bienestar Social, Trabajo, Cultura, Educación, Salud y Deporte.
- Representante de la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

Mesa Técnica Interdepartamental e Interinstitucional.

Es el Órgano Ejecutivo del Plan. Coordinada por el Instituto Navarro de la Mujer (INAM), será responsable de diseñar los Planes de Trabajo Anuales, así como de impulsar y coordinar el desarrollo de las acciones para cada Departamento. Estará integrada por personal técnico de los diferentes Departamentos, designado por las Direcciones Generales.

En la composición de esta Mesa deberá asegurarse la participación municipal.

Las personas designadas de cada Departamento serán, a su vez, responsables de coordinar e impulsar el desarrollo de las acciones en los diferentes Servicios, identificando necesidades de formación, asesoría, etc. para su adecuada implantación.

El Instituto Navarro de la Mujer apoyará el trabajo de la Mesa Técnica y del personal de los Departamentos. A través de un trabajo continuado de escucha de necesidades, ayudará a superar los problemas derivados de la puesta en marcha de las acciones. El diseño de metodologías específicas, formación, contraste y asesoría serán sus principales herramientas de trabajo pudiendo incorporar personal técnico externo en la medida que se considere oportuno.

Programa de trabajo

Teniendo en cuenta que la vigencia del Plan es de cinco años, los objetivos y las acciones deberán ser desarrollados a través de Planes de Trabajo Anuales.

En ellos se reflejará el nivel de compromiso de cada uno de los Departamentos para ese año.

Los Planes de Trabajo Anuales serán aprobados por el Consejo de Dirección del Plan (Consejo de Gobierno del Instituto Navarro de la Mujer), a propuesta de la Mesa Técnica Interdepartamental e Interinstitucional y deberán ser remitidos al Parlamento de Navarra.

4.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos y acciones recogidos en el *I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral Navarra* (2006-2010), así como las estructuras derivadas de su puesta en marcha, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la sociedad navarra.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

Tras la aprobación del Plan se establecerá el procedimiento de evaluación y los diferentes momentos claves de dicha evaluación.

Evaluación de los Planes anuales

En los planes de trabajo anuales quedarán establecidos, junto con las acciones, presupuestos, servicios y personas responsables para su ejecución, los **indicadores** que permitan comprobar el grado de ejecución, así como la realización, resultados e impacto, incorporando análisis cualitativo y cuantitativo.

Al finalizar el año, el Instituto Navarro de la Mujer, teniendo en cuenta los datos facilitados por los diferentes Departamentos, elaborará un informe de evaluación que será remitido al Parlamento de Navarra.

Evaluación final del Plan de Igualdad

Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará la evaluación externa y el informe final, que será remitido al Parlamento de Navarra, con el objeto de:

- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el impacto del Plan en la sociedad navarra.
- Detectar las debilidades y fortalezas de los procesos y estructuras de trabajo.
- Obtener información suficiente para la elaboración del segundo Plan de Igualdad.

Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Igualdad está articulado en doce áreas, de las cuales las dos primeras son de carácter transversal y las diez siguientes de intervención específica. Esta distribución por áreas se ha hecho atendiendo bien a temas relevantes o a las propias áreas de intervención de los Departamentos. Son las siguientes:

ÁREAS TRANSVERSALES:

1. Integración del principio de Igualdad de Oportunidades en las Administraciones Públicas.
2. Información, Comunicación y Sensibilización a la Ciudadanía.

ÁREAS ESPECÍFICAS:

1. Promoción Económica, Empleo y Formación.
2. Organización Territorial y Vivienda.
3. Educación y Promoción.
4. Salud y Bienestar Social.
5. Cultura, Actividad Física y Deportiva, Ocio y Tiempo Libre.
6. Mujeres en el Ámbito Rural.
7. Conciliación de la Vida Familiar, Personal, Profesional y Corresponsabilidad.
8. Empoderamiento y Participación Social y Política de las Mujeres.
9. Violencia contra las Mujeres.
10. Cooperación al Desarrollo.

ÁREA TRASVERSAL 1

INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

INTRODUCCIÓN

La integración del principio de igualdad en las Administraciones Públicas cumple con una de las estrategias propuestas por el Consejo de Europa para hacer real y efectiva la igualdad: la transversalidad o mainstreaming.

Esta estrategia se define como la "reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de las políticas" (Consejo de Europa, 1998).

En este sentido se tendrán en cuenta, de manera sistemática, las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de los hombres y las mujeres en el conjunto de todas las políticas de la Comunidad en cuanto a su planificación, desarrollo, gestión presupuestaria y evaluación.

Las Administraciones Públicas deben ser un modelo de respeto a la igualdad de oportunidades, de forma que su cultura organizativa y de trabajo sea sensible a las diferencias de género y adecuada a las necesidades de las mujeres y los hombres que trabajan en ella.

Capacitar técnicamente, formar y adecuar los recursos humanos y materiales de las Administraciones Públicas, así como crear estructuras o unidades especializadas en igualdad y género serán medidas a desarrollar en esta área.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Administración Local.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda.
- Departamento de Educación.
- Departamento de Cultura y Turismo-Institución Príncipe de Viana.
- Departamento de Salud.

- Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
- Departamento de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones.
- Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.
- Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de La Mujer.

ESTRUCTURAS Y ÁREAS DE IGUALDAD

Objetivo 1.1. Establecer sistemas de comunicación entre las Administraciones Públicas y el Instituto Navarro de la Mujer, como organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en la Comunidad Foral Navarra.

Acción 1.1.1. Crear las Comisiones necesarias para la puesta en marcha del Plan y establecer la composición y régimen de funcionamiento.

Objetivo 1.2. Establecer en los diferentes Departamentos de la Administración Foral y Local, estructuras, secciones, unidades o áreas administrativas responsables de las políticas de igualdad cuyo personal político y técnico actuará además como interlocutor directo con el Instituto Navarro de la Mujer.

Acción 1.2.1. Asignar personas en cada uno de los Departamentos como responsables de la ejecución del Plan e interlocución con el Instituto Navarro de la Mujer (INAM).

Acción 1.2.2. Crear unidades administrativas, de carácter funcional, de políticas de igualdad.

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y NORMATIVA

Objetivo 1.3. Introducir la perspectiva de género en la organización de las Administraciones Públicas.

Acción 1.3.1. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y planes de calidad, mejora y modernización de las Administraciones Públicas.

Acción 1.3.2. Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto en los puestos directivos como en los Consejos y Comisiones de Organismos Públicos.

Objetivo 1.4. Adaptar la normativa y actuación de las Administraciones Públicas al principio de igualdad.

Acción 1.4.1. Analizar progresivamente la diferente normativa reguladora de la actuación de la Administración y de sus relaciones con la ciudadanía a fin de adecuarla al principio de igualdad en materias como: contrataciones, convocatorias de becas, ayudas o subvenciones, convenios, acceso y uso de servicios públicos, ofertas de empleo público, jurados, tribunales, etc.

Acción 1.4.2. Facilitar la metodología y el apoyo necesario a los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para incorporar en el proceso de elaboración normativa los informes de impacto por razón de sexo, tal como recoge la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente.

Acción 1.4.3. Facilitar asesoramiento, materiales orientativos y otros recursos para incorporar un uso no sexista en el lenguaje administrativo.

SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Objetivo 1.5. Sensibilizar y capacitar al personal político y técnico para la incorporación del principio de igualdad.

Acción 1.5.1. Diseñar y desarrollar planes de sensibilización en materia de igualdad dirigidos al personal político de la Administración Foral y Local.

Acción 1.5.2. Establecer los mecanismos que garanticen una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de oportunidades dirigida al personal técnico que garantice su competencia para integrar adecuadamente la perspectiva de género en la actuación administrativa.

Acción 1.5.3. Formar a quienes ocupan puestos directivos para que en la toma de decisiones incorporen la perspectiva de género.

Acción 1.5.4. Facilitar materiales, guías y otras herramientas al personal de las Administraciones Públicas adecuando los contenidos a las necesidades derivadas del desarrollo de sus funciones y competencias.

Acción 1.5.5. Impulsar la creación de redes de trabajo y colaboración entre profesionales que faciliten la difusión de buenas prácticas, el aprendizaje y el intercambio de experiencias y metodologías.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

Objetivo 1.6. Analizar los presupuestos de Navarra desde una perspectiva de género con el fin de incorporar a medio y largo plazo esta perspectiva en su elaboración.

Acción 1.6.1. Identificar y facilitar información acerca de la contribución de los presupuestos de Navarra, tanto de la Administración Foral como Local, como una estrategia que proporciona a las políticas públicas equidad, eficacia, eficiencia y transparencia, considerando especialmente aquellos indicadores que afectan directamente a las personas para todos los programas.

Acción 1.6.2. Analizar las subvenciones concedidas y convenios establecidos con asociaciones navarras por parte de los distintos Departamentos con el fin de identificar y valorar el acceso a estos fondos públicos por parte de las mujeres.

Acción 1.6.3. Proyectar la perspectiva de género en aspectos puntuales del presupuesto, analizando progresivamente (a corto, medio y largo plazo), aspectos referidos al gasto público, a los ingresos y a los beneficios fiscales.

ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

Objetivo 1.7. Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información.

Acción 1.7.1. Realizar y difundir periódicamente investigaciones y estadísticas sobre la situación de mujeres y hombres y su evolución en relación con los objetivos de este Plan.

Acción 1.7.2. Incluir de manera sistemática la variable sexo en las estadísticas, en las bases de datos de seguimiento de programas y en la recogida de datos propios de cada ámbito de competencia de los Departamentos incluyendo en determinadas operaciones estadísticas la variable rural/urbana.

Acción 1.7.3. Establecer, en los pliegos de condiciones técnicas para la realización de estudios, proyectos de investigación, informes, publicaciones y publicidad por terceras entidades que por su naturaleza lo requieran, un requisito que garantice la consideración del análisis desde la perspectiva de género.

Acción 1.7.4. Considerar los datos de contribución fiscal desagregados como información relevante para el conocimiento de la situación de las mujeres en Navarra.

POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Objetivo 1.8. Impulsar el compromiso de las Entidades Locales de Navarra con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Acción 1.8.1. Difundir el Plan de Igualdad entre las Entidades Locales e informar y asesorar a la Administración Local en el desarrollo de sus competencias y responsabilidades en materia de igualdad.

Acción 1.8.2. Impulsar la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad Municipales que concreten las propuestas del Plan Foral, en función de las necesidades y realidad de las diferentes Entidades Locales, estableciendo mecanismos de apoyo y colaboración.

Acción 1.8.3. Considerar el desarrollo local como una prioridad a la que deberán responder todas las acciones del Plan.

Acción 1.8.4. Fomentar la coordinación interinstitucional con el objetivo de difundir e intercambiar buenas prácticas respecto a la introducción del enfoque de género en los diferentes ámbitos y programas desarrollados tanto en la Comunidad Foral Navarra como en otras Comunidades del Estado Español y Regiones Europeas.

Acción 1.8.5. Impulsar y apoyar la creación de Concejalías de la Mujer o de Igualdad, la contratación de Técnicas de Igualdad y la constitución de Consejos de Igualdad Municipales.

Acción 1.8.6. Impulsar la participación de las Entidades Locales en los programas europeos.

ÁREA TRANSVERSAL 2

INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA CIUDADANÍA

INTRODUCCIÓN

En el proceso de consecución de la Igualdad de Oportunidades la información y sensibilización de la ciudadanía se constituyen como herramientas fundamentales orientadas a la ruptura de creencias y estereotipos sexistas. Éstas, a su vez, van a favorecer el cambio de actitudes y la toma de conciencia de la sociedad sobre la necesidad de trabajar en torno a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, facilitando y reforzando el desarrollo de las políticas de igualdad.

Los medios de comunicación de masas cumplen una importante función social que solamente ellos son capaces de ofrecer a toda la ciudadanía: proporcionar la información y los puntos de vista que se requieren para ser libres.

En nuestra sociedad, y como consecuencia de la discriminación que han soportado las mujeres, su situación de desigualdad respecto a los hombres, también se manifiesta en el ámbito de la comunicación.

A la hora de diseñar y definir las distintas acciones de información, comunicación y sensibilización ciudadana, hay que tener en cuenta la importancia de dirigirlas a ambos sexos destacando la importancia de los hombres como agentes de cambio en la ruptura de los comportamientos y actitudes sexistas hacia las mujeres.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Cultura y Turismo-Institución Príncipe de Viana.
- Departamento de Administración Local.
- Dirección General de Comunicación.
- Instituto Navarro de la Mujer.
- Consejo Audiovisual de Navarra.

OBJETIVOS

Objetivo 2.1. Transmitir y difundir buenas prácticas y valores sobre la igualdad para mujeres para hombres.

Objetivo 2.2. Evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 2.1. Transmitir y difundir buenas prácticas y valores sobre la igualdad para mujeres y hombres.

Acción 2.1.1. Realizar trabajos de investigación, relacionados con los roles y estereotipos sexistas y difundir sus resultados.

Acción 2.1.2. Revisar y corregir la documentación administrativa más usual y elaborar instrumentos para la corrección del lenguaje sexista.

Acción 2.1.3. Realizar exposiciones itinerantes sobre las mujeres, con el fin de presentar una imagen más plural y diversa de éstas y hacer visible su contribución al desarrollo social.

Acción 2.1.4. Editar y apoyar la edición de publicaciones sobre las mujeres, especialmente las dirigidas a eliminar estereotipos sexistas.

Objetivo 2.2. Evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.

Acción 2.2.1. Difundir a través de los medios de comunicación los avances y logros de las mujeres.

Acción 2.2.2. Llevar a cabo campañas de información dirigidas a la ciudadanía acerca de las consecuencias derivadas, en todos los ámbitos sociales, de la perpetuación de los estereotipos y roles de género, con el fin de detectar y denunciar campañas publicitarias y anuncios sexistas.

Acción 2.2.3. Apoyar la formación de profesionales de los Servicios de Prensa y Publicidad de las Administraciones Públicas, así como de los medios de comunicación, para el correcto tratamiento de las noticias y de la imagen de las mujeres.

Acción 2.2.4. Establecer pautas y criterios para que los mensajes que se transmiten desde los medios de comunicación eliminen cualquier forma de violencia o discriminación.

Acción 2.2.5. Elaborar una Guía de Buenas Prácticas, dirigida a los Servicios de Prensa y Publicidad de las Administraciones Públicas, así como de medios de comunicación, para garantizar el tratamiento no sexista de la información y del lenguaje.

Acción 2.2.6. Valorar, en los pliegos de condiciones para la contratación de publicidad y campañas de las Administraciones Públicas y en medios de comunicación, indicadores que hagan referencia a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

ÁREA 1

PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO Y FORMACIÓN

INTRODUCCIÓN

Tal y como se recoge en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, en la versión consolidada del Tratado de Amsterdam, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación ha de ser un hecho; por lo tanto, la promoción económica, el empleo y la formación de las mujeres debe ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Uno de los más importantes pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha sido la incorporación de éstas al mercado laboral. Sin embargo, la consecución de la igualdad en este ámbito debe contar necesariamente con la participación activa de las empresas y otros agentes sociales relevantes que contribuyan a eliminar las situaciones de segregación, tanto vertical como horizontal, creando una cultura empresarial compatible con las responsabilidades de hombres y mujeres y facilitadora de su desarrollo profesional.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Industria, Comercio y Trabajo.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Administración Local.
- Departamento de Educación.
- Ayuntamientos y Mancomunidades.
- Instituto Navarro de la Mujer.

OBJETIVOS

Objetivo 1.1. Conocer y visibilizar la situación diferencial de las mujeres y los hombres navarros respecto a la economía y al empleo.

Objetivo 1.2. Adecuar las políticas y los servicios para el empleo al principio de igualdad de oportunidades.

Objetivo 1.3. Promover el acceso de las mujeres navarras al empleo estable en condiciones de igualdad.

Objetivo 1.4. Promover la permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

Objetivo 1.5. Incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 1.1. Conocer y visibilizar la situación diferencial de las mujeres y los hombres navarros respecto a la economía y al empleo.

Acción 1.1.1. Incorporar la perspectiva de género en todos los estudios y análisis que se lleven a cabo para el conocimiento de la situación económica en Navarra.

Acción 1.1.2. Introducir de manera sistemática la variable sexo en todas las estadísticas, bases de datos, recogidas de información, etc. relacionadas con el ámbito del empleo y la promoción económica.

Acción 1.1.3. Analizar desde la perspectiva de género la situación de las personas que realizan trabajos de forma no regulada o sumergida en la Comunidad Foral de Navarra.

Acción 1.1.4. Propiciar la reflexión y la investigación y establecer medidas correctoras para evitar los posibles efectos perversos que puedan tener las medidas o incentivos para la conciliación, la inserción o la promoción de las mujeres a medio o largo plazo.

Objetivo 1.2. Adecuar las políticas y los servicios para el empleo al principio de igualdad de oportunidades.

Acción 1.2.1. Incorporar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los planes y las políticas de empleo.

Acción 1.2.2. Garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los comités de seguimiento y otros órganos de dirección y gestión de los programas facilitando asesoramiento y formación continua en materia de igualdad.

Acción 1.2.3. Establecer mecanismos de información y coordinación estables desde el Gobierno de Navarra con las empresas, organizaciones empresariales y sindicales, en relación a los diferentes programas en marcha, así como respecto a sus responsabilidades en materia de igualdad.

Acción 1.2.4. Formar en igualdad de oportunidades al personal responsable de programas y servicios de asesoramiento para el autoempleo y la creación de empresas.

Acción 1.2.5. Adaptar la oferta formativa de los Centros, tanto a las necesidades del mercado laboral como de las mujeres que desean incorporarse a él.

Acción 1.2.6. Fomentar la profesionalización y revalorización del trabajo relacionado con el cuidado y la atención a personas.

Acción 1.2.7. Colaborar con el Gobierno del Estado para revisar y superar el marco que regula a las empleadas de hogar, con el fin de asimilarlo a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Acción 1.2.8. Valorar positivamente, en los baremos para la obtención de ayudas a la inversión, en sectores de actividad tradicionalmente masculinos la presencia de mujeres, la estabilidad de los empleos y la mejora en general de las condiciones de contratación.

Acción 1.2.9. Asesorar a las trabajadoras sobre sus derechos laborales y apoyar, en su caso, las denuncias ante situaciones de discriminación.

Objetivo 1.3. Promover el acceso de las mujeres navarras al empleo estable en condiciones de igualdad.

Acción 1.3.1. Incrementar a través de la formación y la orientación personalizada las posibilidades de acceso al mercado laboral de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones y necesidades específicas de cada colectivo, así como la zona donde residen.

Acción 1.3.2. Llevar a cabo programas como talleres de empleo, escuelas taller, etc. que permitan a las mujeres adquirir capacitación y práctica en aquellos sectores en los que se encuentran subrepresentadas y en los sectores emergentes de empleo.

Acción 1.3.3. Sensibilizar al empresariado y al personal responsable de la selección de personal para la eliminación de estereotipos que dificultan el acceso y promoción de las mujeres en el mundo laboral.

Acción 1.3.4. Informar al empresariado acerca de las medidas de apoyo a la contratación de mujeres o a la mejora de las condiciones laborales de éstas.

Acción 1.3.5. Sensibilizar al empresariado sobre la responsabilidad social de las empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y otros temas de especial relevancia en relación a las condiciones y mejora del empleo de las mujeres.

Acción 1.3.6. Impulsar la creación de figuras que, bien a nivel externo como interno en las empresas, realicen funciones de tutoría y seguimiento para las mujeres que se incorporan en puestos o trabajos tradicionalmente ocupados por hombres.

Acción 1.3.7. Diseñar sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo como instrumento para prevenir y detectar posibles discriminaciones retributivas u otras discriminaciones.

Acción 1.3.8. Fomentar, incentivar y apoyar la continuidad de las iniciativas empresariales promovidas por mujeres a través de la oferta de ayudas, asesoramiento, formación y acompañamiento en el proceso de definición y consolidación de la idea empresarial.

Objetivo 1.4. Promover la permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

Acción 1.4.1. Impulsar y apoyar el compromiso de las empresas navarras para la elaboración de Planes de Igualdad, visibilizando su participación a través del reconocimiento como "Entidad Colaboradora con la Igualdad de Oportunidades".

Acción 1.4.2. Establecer mecanismos de coordinación con las organizaciones responsables y reguladoras de los sistemas de certificación de la calidad y otros modelos de gestión (EFQM, Medio Ambiente, Responsabilidad social Corporativa, etc.) para sistematizar la inclusión de la perspectiva de género en las normas y los criterios de auditoría y certificación.

Acción 1.4.3. Promover la permanencia en el empleo y promoción de las mujeres de zonas rurales y de sectores y perfiles con especial riesgo de exclusión del mercado laboral.

Acción 1.4.4. Impulsar el desarrollo de planes de carrera con perspectiva de género dirigidos a las mujeres con diferentes niveles de responsabilidad en las empresas.

Objetivo 1.5. Incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva.

Acción 1.5.1. Impulsar el análisis de los convenios colectivos desde una perspectiva de género.

Acción 1.5.2. Impulsar y apoyar a las organizaciones sindicales para la elaboración de Planes de Igualdad, visibilizando su participación a través del reconocimiento como "Entidad Colaboradora con la Igualdad de Oportunidades".

Acción 1.5.3. Analizar y considerar las retribuciones, los despidos, condiciones laborales y de promoción interna de hombres y mujeres como aspectos relevantes en la negociación colectiva.

Acción 1.5.4. Facilitar mecanismos que garanticen la erradicación del acoso sexual en el trabajo.

Acción 1.5.5. Promover la presencia de mujeres en las secciones sindicales y en los comités de empresa.

ÁREA 2

ORGANIZACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

INTRODUCCIÓN

Tal y como se recoge en la Carta Europea de las Mujeres en la Ciudad *"hay que contribuir a una nueva filosofía de planificación urbana, para alimentar de forma constructiva un verdadero debate democrático que tenga en cuenta las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos y las ciudadanas [...] Se trata de reconstruir los centros urbanos y las relaciones de cohesión social para ofrecer las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres, en el campo y en la ciudad. El primer objetivo de esta Carta es el desarrollo de una sociedad más emancipada, libre de los estereotipos que impiden una evolución favorable a la participación de la mujer en el ordenamiento y los servicios urbanos, de entorno de vida, de seguridad y de movilidad. Es importante evaluar y remodelar la ciudad desde el punto de vista de la mujer, para aportar nuevos equilibrios y una nueva dimensión"*. La organización territorial y la vivienda deben ser tenidas en cuenta como pilares básicos en la construcción de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres.

Los pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad para mujeres y hombres han dado lugar a un aumento de la participación de las mujeres en ámbitos como la planificación urbanística o la organización territorial; sin embargo, esta participación no es suficiente y no tiene su reflejo en la organización territorial de ciudades y pueblos.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda.
- Departamento de Obras Públicas, Transporte y Comunicaciones.
- NASURSA: Navarra de Suelo Residencial, SA.
- Departamento de Economía y Hacienda.

- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de la Mujer.
- Mancomunidad de la Comarca de Pamplona.

OBJETIVOS

Objetivo 2.1. Conocer el impacto diferencial que tienen sobre la población las políticas de ordenación territorial, vivienda, transporte y medio ambiente.

Objetivo 2.2. Incorporar la perspectiva de género en la planificación, el diseño y la organización territorial de zonas rurales y urbanas de Navarra.

Objetivo 2.3. Incorporar la perspectiva de género a la planificación y organización de la oferta de transporte público.

Objetivo 2.4. Promover una política de vivienda adecuada a las situaciones y necesidades de mujeres y hombres y en los diferentes momentos de la vida.

Objetivo 2.5. Considerar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de las políticas medioambientales.

Objetivo 2.6. Garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres a nivel técnico y ciudadano en todas las cuestiones relativas al urbanismo, transporte, vivienda, ordenación territorial y medio ambiente tanto en las zonas rurales como urbanas de Navarra.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 2.1. Conocer el impacto diferencial que tienen sobre la población las políticas de ordenación territorial, vivienda, transporte y medio ambiente.

Acción 2.1.1. Analizar el impacto diferencial que tiene, sobre mujeres y hombres, el diseño y la organización de los pueblos y ciudades en cuanto a funcionamiento de los servicios públicos, transporte, equipamientos de proximidad, seguridad, etc.

Acción 2.1.2. Analizar las necesidades de las mujeres y los hombres navarros, en cuanto al uso del tiempo y los espacios, tanto en zonas urbanas como rurales.

Acción 2.1.3. Analizar las diferentes necesidades de las personas hombres y mujeres que componen la unidad convivencial respecto al uso de la vivienda.

Acción 2.1.4. Analizar la incidencia diferencial de la degradación del medio ambiente y de los recursos naturales en la calidad de vida de las mujeres y los hombres, tanto en entornos rurales como urbanos.

Objetivo 2.2. Incorporar la perspectiva de género en la planificación, el diseño y la organización territorial de zonas rurales y urbanas de Navarra.

Acción 2.2.1. Promover una planificación urbanística que favorezca la calidad de vida de mujeres y hombres, priorizando la movilidad peatonal, el uso de la bicicleta, los equipamientos colectivos accesibles, cercanos y no dispersos, las zonas verdes protegidas, etc.

Acción 2.2.2. Adaptar los espacios públicos a personas con movilidad reducida y/o aquellas que transportan coches de bebé, carros de compra, sillas de ruedas.

Acción 2.2.3. Dotar a las zonas residenciales de los servicios y equipamientos necesarios para la realización de las tareas derivadas de las necesidades cotidianas.

Acción 2.2.4. Incorporar elementos de seguridad en las infraestructuras urbanas: aumentar la visibilidad y la perspectiva visual, mejorar el alumbrado, suprimir los pasos subterráneos, mejorar la pavimentación, etc.

Acción 2.2.5. Reconocer y visibilizar la presencia y aportación de las mujeres a la vida y a la historia de los pueblos y ciudades a través de la denominación de espacios singulares, calles, edificios, centros culturales, estatuas, itinerarios turísticos, etc.

Objetivo 2.3. Incorporar la perspectiva de género a la planificación y organización de la oferta de transporte público.

Acción 2.3.1. Analizar y adaptar los diversos reglamentos de uso del transporte público a las necesidades de mujeres y hombres.

Acción 2.3.2. Analizar las necesidades de transporte más frecuentes de las personas usuarias, mujeres y hombres para adecuar destinos, frecuencias, horarios, recorridos y paradas.

Acción 2.3.3. Adaptar horarios, frecuencia, recorridos y paradas a las necesidades del trabajo productivo desarrollado fuera de los horarios regulares y mayoritariamente realizado por mujeres.

Acción 2.3.4. Adecuar los vehículos públicos a las necesidades de las personas con movilidad reducida y a las necesidades derivadas de la realización de trabajos domésticos o del cuidado de personas dependientes (transportes de carros de compra, coches de bebé, sillas de ruedas...).

Acción 2.3.5. Incorporar medidas que incrementen la seguridad especialmente en horarios nocturnos como paradas "a demanda", iluminación, etc.

Acción 2.3.6. Adecuar la oferta de transporte público a las necesidades de las mujeres que residen en zonas rurales y en zonas periféricas de las ciudades con el objetivo de facilitar la participación y el acceso de éstas al conjunto de servicios y actividades.

Acción 2.3.7. Coordinar y regular el conjunto de servicios de transporte público que se ofertan de forma dispersa y, en ocasiones, no regulada en las zonas rurales, favoreciendo la intermodalidad del transporte público.

Objetivo 2.4. Promover una política de vivienda adecuada a las situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes momentos de la vida.

Acción 2.4.1. Analizar, identificar e incorporar cambios en la normativa navarra que regula el diseño y la construcción de viviendas encaminados a la adaptación de éstas a los nuevos modelos convivenciales, a la inclusión de la perspectiva de género y el desarrollo sostenible.

Acción 2.4.2. Incorporar en el diseño y construcción de edificios de viviendas elementos que garanticen una mayor calidad de vida y seguridad en su interior: espacios comunitarios diáfanos que eviten los huecos, aumento de la perspectiva visual en las escaleras, los garajes, los accesos a los ascensores, etc.

Acción 2.4.3. Favorecer la creación de espacios y servicios comunes en las comunidades vecinales en el interior y exterior de las viviendas.

Acción 2.4.4. Diversificar la oferta pública de vivienda adaptándola a mujeres y hombres según edades, ocupación o modelos familiares y de convivencia.

Acción 2.4.5. Facilitar el acceso a la vivienda pública a las mujeres; especialmente, a aquellas con personas dependientes a su cargo, en riesgo de exclusión social y a las mujeres víctimas de violencia.

Objetivo 2.5. Considerar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de las políticas medioambientales.

Acción 2.5.1. Sensibilizar sobre los riesgos derivados de la utilización en el ámbito doméstico de determina-

das tecnologías y productos perjudiciales para la salud y el medio ambiente.

Acción 2.5.2. Considerar la sensibilización y educación medioambiental de mujeres y hombres teniendo en cuenta sus diferentes necesidades, edades, ocupación o riesgos que deben prevenir.

Acción 2.5.3. Desarrollar actividades formativas sobre género y medio ambiente dirigidas a profesionales de los Centros de Educación, Centro de Recursos Medioambientales y otros profesionales o colectivos que trabajan en este ámbito.

Objetivo 2.6. Garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres a nivel técnico y ciudadano en todas las cuestiones relativas al urbanismo, transporte, vivienda, ordenación territorial y medio ambiente, tanto en las zonas rurales como urbanas de Navarra.

Acción 2.6.1. Facilitar el acceso a la información de la ciudadanía en general y de mujeres en particular, sobre políticas y proyectos urbanísticos, con el fin de posibilitar su participación en el diseño y organización territorial.

Acción 2.6.2. Impulsar expresamente la participación de los colectivos de mujeres y especialistas en género en la planificación urbana, en la organización territorial, el transporte, el medio ambiente y la vivienda a través de las mesas y órganos de coordinación existentes o creando nuevos cauces de participación con el fin de que se tengan en cuenta la opinión y necesidades específicas de las mujeres.

ÁREA 3

EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN

INTRODUCCIÓN

En la actualidad uno de los ámbitos en los que las mujeres han conseguido mayor presencia es el educativo, de manera que apenas se perciben diferencias en el nivel de formación al que optan mujeres y hombres. Tanto unas como otros tienen derecho a acceder a los estudios o a la educación.

Las diferencias por sexo residen principalmente en las opciones formativas de unas y otros, que van a determinar en gran medida el acceso al empleo y su posición en el mercado laboral. Estas elecciones formativas y laborales están condicionadas por la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas,

por los modelos interiorizados a lo largo de la educación y por la propia autolimitación aprendida por mujeres y hombres.

Esta desigualdad se refleja en las estructuras educativas donde, siendo mayoría la presencia de las mujeres, los puestos de responsabilidad se encuentran ocupados de forma mayoritaria por hombres.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Educación.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo.
- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de La Mujer.
- Consejo Escolar de Navarra.

OBJETIVOS

Objetivo 3.1. Adecuación del sistema educativo al principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Objetivo 3.2. Sensibilizar a la Comunidad Escolar sobre la necesidad de trabajar en torno a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los momentos de la vida y sobre la prevención de la violencia.

Objetivo 3.3. Adecuar los materiales educativos a una perspectiva coeducativa.

Objetivo 3.4. Incluir el enfoque de género y la perspectiva coeducativa en los procesos de orientación educativa y/o profesional.

Objetivo 3.5. Fomentar la adecuación de la educación de personas adultas al principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Objetivo 3.6. Incorporar el principio de igualdad en el ámbito universitario.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 3.1. Adecuación del sistema educativo al principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Acción 3.1.1. Formar al personal técnico y político del Departamento de Educación en materia de igualdad de oportunidades y coeducación.

Acción 3.1.2. Establecer procedimientos para que los Equipos Directivos, el Servicio de Inspección y los Servicios de apoyo escolar se impliquen en la elaboración de proyectos de centro coeducativos.

Acción 3.1.3. Crear la figura de asesor o asesora de Coeducación en el Servicio de Ordenación e Innovación escolar.

Acción 3.1.4. Incorporar la perspectiva coeducativa y el enfoque de género en los planes de formación y reciclaje profesional del profesorado de todas las etapas educativas.

Acción 3.1.5. Crear en los centros educativos fondos de materiales coeducativos y materiales de apoyo a la introducción de la perspectiva coeducativa en las distintas materias.

Acción 3.1.6. Impulsar la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes en los centros educativos.

Acción 3.1.7. Crear un grupo de trabajo con representantes de los distintos ciclos formativos, el empresariado y personal de orientación educativa, con el fin de analizar e identificar los perfiles y competencias profesionales que requiere el ámbito sociolaboral como base para el diseño de los perfiles profesionales y la construcción de los contenidos curriculares, para detectar y eliminar los obstáculos de acceso a los mismos de chicas y chicos.

Objetivo 3.2. Sensibilizar a la Comunidad Escolar sobre la necesidad de trabajar en torno a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Acción 3.2.1. Llevar a cabo acciones de sensibilización dirigidas al profesorado, personal no docente, alumnado y familias sobre igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Acción 3.2.2. Realizar campañas de orientación para incrementar el acceso de las chicas a estudios técnicos y científicos.

Objetivo 3.3. Adecuar los materiales educativos a una perspectiva coeducativa.

Acción 3.3.1. Promover la revisión y el análisis de los materiales escolares utilizados en todos los niveles educativos desde una perspectiva coeducativa.

Acción 3.3.2. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de diseños curriculares.

Acción 3.3.3. Elaborar y difundir criterios para la incorporación de la perspectiva coeducativa en los materiales educativos para el profesorado, editoriales, padres y madres, autores y autoras.

Objetivo 3.4. Incluir el enfoque de género y la perspectiva coeducativa en los procesos de orientación educativa y/o profesional.

Acción 3.4.1. Formar en coeducación e igualdad de oportunidades al conjunto de personas implicadas en orientación con el objetivo de promover la diversificación de opciones académicas y profesionales del alumnado en función de sus capacidades, intereses, motivaciones y expectativas desde una perspectiva coeducativa.

Acción 3.4.2. Divulgar en los centros educativos buenas prácticas y orientaciones para diseñar y desarrollar los proyectos de orientación desde una perspectiva coeducativa.

Acción 3.4.3. Diseñar y facilitar herramientas que permitan evaluar los resultados de los programas de orientación desde el enfoque de género.

Acción 3.4.4. Analizar los factores que determinan las opciones académicas y profesionales de chicas y chicos.

Objetivo 3.5. Fomentar la adecuación de la educación de personas adultas al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acción 3.5.1. Considerar la necesidad de realizar planteamientos coeducativos en el diseño de cursos e iniciativas dirigidas a la formación de personas adultas, así como en la evaluación de los mismos.

Acción 3.5.2. Diseñar y desarrollar programas formativos dirigidos a mujeres pertenecientes a colectivos más susceptibles de sufrir exclusión social (minorías étnicas, inmigrantes, mujeres con discapacidad...).

Acción 3.5.3. Planificar la formación de personas adultas teniendo en cuenta la necesidad de adecuar el acceso y los horarios de los cursos a las responsabilidades familiares.

Acción 3.5.4. Establecer mecanismos que faciliten a las mujeres la posibilidad de realizar la formación que actualmente se oferta desde el sistema educativo y promoverla a través de las nuevas tecnologías.

Acción 3.5.5. Incluir, en la educación de personas adultas, actividades dirigidas a potenciar la corresponsabilidad de los hombres en las actividades domésticas.

Objetivo 3.6. Incorporar el principio de igualdad en el ámbito universitario.

Acción 3.6.1. Revisar los planes de estudio integrando el análisis de género en todas las disciplinas académicas, haciendo un esfuerzo especial en las relacionadas con la formación del profesorado y en los cursos de postgrado.

Acción 3.6.2. Impulsar estudios e investigaciones que incorporen el análisis de género como herramienta que aporte un nuevo punto de vista en la construcción de las ciencias y disciplinas científicas.

Acción 3.6.3. Desarrollar una base de datos de estudios de mujeres, con el fin de facilitar la consulta y el conocimiento.

Acción 3.6.4. Impulsar las investigaciones que recojan las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos del conocimiento.

ÁREA 4

SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud define el concepto de Salud como *"El estado de bienestar físico, mental y social, estado que abarca todos los ámbitos de la vida y que se haya relacionado con el tipo de sociedad en la que se vive y se trabaja [...]".* El tratamiento de la salud de las mujeres, de forma diferente a la de los hombres debido a su diferente situación social, características y especificidad, es un pilar básico en la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Los pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad para mujeres y hombres han dado lugar a una importante mejora de las condiciones de las mujeres en todos ámbitos y con ello de su salud y bienestar, sin embargo aún es necesario seguir avanzando hacia la consecución de una mayor calidad de vida de las mujeres.

El tratamiento de la salud de las mujeres ha de ser diferente al de los hombres ya que sus condiciones, enfermedades, hábitos, características... son distintas.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Salud.
- Departamento de Educación.
- Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de la Mujer.

OBJETIVOS

Objetivo 4.1. Analizar y visibilizar el nivel de salud y bienestar social de las mujeres navarras, teniendo en cuenta todos los factores que la determinan: sociales, económicos, laborales, políticos y culturales.

Objetivo 4.2. Adecuar los servicios y programas socio-sanitarios a las demandas y necesidades específicas de las mujeres.

Objetivo 4.3. Promocionar la salud integral y el bienestar de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.

Objetivo 4.4. Mejorar el abordaje de la salud laboral de las mujeres, tanto de las que forman parte del mercado laboral como de las que trabajan en el hogar.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 4.1. Analizar y visibilizar el nivel de salud y bienestar social de las mujeres navarras, teniendo en cuenta todos los factores que la determinan: sociales, económicos, laborales, políticos y culturales.

Acción 4.1.1. Sistematizar la incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas, bases de datos, recolectadas de información, etc., relacionadas con la salud y el bienestar de la población navarra.

Acción 4.1.2. Introducir el enfoque de género más allá de la obtención de datos desagregados en el conjunto de estudios, análisis e investigaciones relacionados con la salud y el bienestar social financiados y/o impulsados por las Administraciones Públicas navarras.

Acción 4.1.3. Desarrollar la investigación de los estilos de vida de mujeres y hombres como determinantes de la salud, de las patologías físicas y psíquicas, así como de las diferentes etapas de la vida que puedan tener una repercusión en el abordaje médico diferencial para cada uno de los sexos.

Acción 4.1.4. Identificar y analizar los aspectos diferenciales en función del sexo que intervienen en los procesos y situaciones de pobreza y exclusión social.

Acción 4.1.5. Analizar la incidencia de embarazos en adolescentes, teniendo en cuenta su repercusión y efectos en su salud.

Acción 4.1.6. Analizar las condiciones socio-sanitarias y los programas de atención a las mujeres que ejercen la prostitución en la Comunidad Foral de Navarra.

Objetivo 4.2. Adecuar los servicios y programas socio-sanitarios a las demandas y necesidades de las mujeres.

Acción 4.2.1. Incorporar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención y promoción de la salud y el bienestar social, así como en el desarrollo de la práctica profesional.

Acción 4.2.2. Fomentar la creación de un grupo de trabajo de profesionales del ámbito sanitario y del ámbito social orientados a trabajar en torno a la identificación de buenas prácticas y experiencias y la modelización de metodologías para la introducción del enfoque de género en el ámbito de la salud y el bienestar social.

Acción 4.2.3. Fomentar el consejo educativo y la educación para la salud individual y grupal, en relación con las distintas etapas de la vida y con enfoque de género.

Acción 4.2.4. Acercar y mejorar el acceso de todas las mujeres, especialmente de zonas rurales, a la cobertura socio-sanitaria, recursos asistenciales, servicios de intermediación cultural...

Acción 4.2.5. Elaborar programas de información, educación y atención afectivo-sexual, desde una perspectiva de género, dirigidos a las diferentes edades y grupos de población.

Acción 4.2.6. Incorporar el enfoque de género en los programas de prevención y reducción del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

Acción 4.2.7. Establecer acciones positivas en el acceso a los diferentes sistemas de protección social de las familias monomarentales en situación o riesgo de exclusión social y/o que sufren violencia de género.

Objetivo 4.3. Promocionar la salud integral y el bienestar de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.

Acción 4.3.1. Realizar campañas de sensibilización entre las mujeres sobre la importancia del autocuidado, la prevención y la detección precoz de las enfermedades.

Acción 4.3.2. Establecer redes de trabajo y colaboraciones entre las administraciones sociales y sanitarias orientadas a promocionar la salud de las mujeres y a facilitar a las personas cuidadoras el acceso a los servicios y la gestión de trámites administrativos.

Acción 4.3.3. Impulsar y apoyar la educación para la salud en la escuela, las escuelas promotoras de salud y los proyectos de universidades saludables con enfoque de género.

Acción 4.3.4. Llevar a cabo campañas de prevención de embarazos no deseados entre la población adolescente.

Acción 4.3.5. Impulsar la presencia y participación activa de los padres en los cursos, y programas prenatales de preparación al parto y cuidados posteriores a las criaturas con el fin de implicarles en una paternidad más activa y corresponsable.

Acción 4.3.6. Impulsar la realización de cursos y seminarios orientados a informar a jóvenes, familias, profesorado... sobre pautas para la detección precoz de trastornos alimenticios, sus riesgos y consecuencias.

Acción 4.3.7. Promover la realización de campañas y programas orientados a mejorar el afrontamiento físico y emocional de la menopausia y garantizar el tratamiento de la misma desde una perspectiva de salud integral.

Acción 4.3.8. Definir líneas de trabajo específicas con aquellos colectivos de mujeres susceptibles de tener, por razones sociales o culturales, mayores dificultades de acceso a la salud y a los servicios sociosanitarios (presas, gitanas, inmigrantes, prostitutas...).

Acción 4.3.9. Identificar las necesidades de las personas cuidadoras en el entorno familiar, a partir de las cuales se puedan diseñar programas y servicios orientados al asesoramiento, la rehabilitación y fisioterapia, el apoyo al cuidador, el respiro en fines de semana y periodos vacacionales, etc. y a la necesaria corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Acción 4.3.10. Definir acciones encaminadas a fomentar y reforzar el asociacionismo y la ayuda mutua entre las mujeres que comparten problemáticas similares.

Objetivo 4.4. Mejorar el abordaje de la salud laboral de las mujeres, tanto de las que forman parte del mercado laboral como de las que trabajan en el hogar.

Acción 4.4.1. Promover el análisis de la afección de factores como la intoxicación por productos químicos, estrés, acoso sexual y psicológico, lesiones por esfuerzo repetitivo, etc., al bienestar y a la salud de las mujeres.

Acción 4.4.2. Realizar un seguimiento a través de la inspección de las medidas contempladas en la legislación vigente en torno a la salud de las mujeres embarazadas en los puestos de trabajo.

Acción 4.4.3. Exigir, como requisito, a quienes presten los servicios de prevención de riesgos laborales, una formación que les permita tener en cuenta las incidencias diferenciales de los riesgos de cada puesto de trabajo en mujeres y hombres.

Acción 4.4.4. Analizar los riesgos para la salud derivados de la sobrecarga en la realización de trabajos domésticos y del cuidado de otras personas mayores, enfermas, con discapacidad, y realizar campañas de divulgación y sensibilización sobre ellos.

ÁREA 5

CULTURA, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA, OCIO Y TIEMPO LIBRE

INTRODUCCIÓN

La distribución diferencial del empleo del tiempo por parte de mujeres y de hombres es una consecuencia representativa de las diferencias establecidas según los roles.

La distinción de roles según sexo implica también que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre sean diferentes.

El acceso a la cultura, el deporte y el ocio y tiempo libre de las mujeres navarras aún sigue siendo diferente al de los hombres. Éste es un indicador de que, a pesar del camino recorrido, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aún se encuentra pendiente de consecución.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Cultura y Turismo-Institución Príncipe de Viana.
- Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de Deporte y Juventud.
- Departamento de Educación.
- Instituto Navarro de la Mujer.

OBJETIVOS

Objetivo 5.1. Adecuar la Administración Pública para introducir el enfoque de género en el ámbito de la cultura, las artes, la actividad física y deportiva, el ocio y el tiempo libre.

Objetivo 5.2. Garantizar la introducción de la perspectiva de género en los programas y proyectos desarrollados por los agentes y entidades sociales e institucionales implicados en el ámbito de la cultura, actividad física y deportiva, ocio y tiempo libre.

Objetivo 5.3. Potenciar y divulgar la producción y organización de iniciativas culturales, artísticas y deportivas que tengan a las mujeres como protagonistas.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 5.1. Adecuar la Administración Pública para introducir el enfoque de género en el ámbito de la cultura, las artes, la actividad física y deportiva, el ocio y el tiempo libre.

Acción 5.1.1. Incluir de manera sistemática la variable sexo en las estadísticas, en las bases de datos de seguimiento de programas de ocio y tiempo libre, actividades deportivas y estudios e informes realizados e impulsados desde el Departamento de Cultura y Turismo-Institución Príncipe de Viana, desde el Instituto

Navarro de Deporte y Juventud y de otros organismos e instituciones responsables de organizar e impulsar actividades de cultura, actividad física y deportiva, ocio y tiempo libre, datos que permitan diagnosticar y visibilizar las diferencias existentes entre mujeres y hombres.

Acción 5.1.2. Llevar a cabo estudios que permitan conocer la participación diferencial de hombres y mujeres en los programas y actividades enmarcados en el ámbito de la cultura, la actividad física y deportiva y el ocio y el tiempo libre promovidos, gestionados o subvencionados por las Administraciones Públicas de Navarra.

Acción 5.1.3. Incluir en la programación de los servicios culturales y/o deportivos de los municipios y comarcas actividades para mujeres, atendiendo a las necesidades e intereses de las mismas. En los criterios de programación se prestará especial atención a aspectos relacionados con el cuidado de las personas dependientes, horarios y accesibilidad.

Objetivo 5.2. Garantizar la introducción de la perspectiva de género en los programas y proyectos desarrollados por los agentes y entidades sociales e institucionales implicados en el ámbito de la cultura, actividad física y deportiva y ocio y tiempo libre.

Acción 5.2.1. Formar en enfoque de género al personal directivo y técnico competente, responsable del diseño, planificación, programación, puesta en marcha y evaluación de actividades y programas culturales, actividad física y deportiva, y ocio y tiempo libre.

Acción 5.2.2. Incorporar la perspectiva de género como criterio de valoración en las contrataciones y subvenciones públicas del ámbito cultural, artístico, actividad física y deportiva y de ocio y tiempo libre.

Acción 5.2.3. Incorporar en los distintos medios y canales utilizados por la Administración Pública para la divulgación de la actividad cultural, artística y deportiva el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el enfoque de género.

Acción 5.2.4. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en todos los órganos de dirección y gestión, así como en los tribunales y jurados que se constituyan en actos culturales, deportivos y artísticos promovidos o subvencionados por las Administraciones Públicas navarras.

Acción 5.2.5. Desarrollar acciones positivas en los procedimientos de admisión y subvención para la participación en actividades como campamentos, colonias urbanas, talleres y todo tipo de actividades de ocio con el fin de facilitar la participación a las familias monoparentales con escasos recursos.

Objetivo 5.3. Potenciar y divulgar la producción y organización de iniciativas culturales, artísticas y deportivas que tengan a las mujeres como protagonistas.

Acción 5.3.1. Recuperar y transmitir la aportación histórica de las mujeres navarras al ámbito cultural, artístico y deportivo.

Acción 5.3.2. Apoyar los trabajos e iniciativas culturales, artísticas y deportivas impulsadas y/o protagonizadas por mujeres.

Acción 5.3.3. Reconocer los logros culturales, artísticos y deportivos alcanzados por mujeres navarras.

Acción 5.3.4. Solicitar a las entidades que reciben subvenciones públicas para la realización de actividades culturales y deportivas que en las memorias de actividades recojan los datos desagregados por sexo con el fin de conocer la participación y la aportación de las mujeres en dichas actividades.

ÁREA 6

MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL

INTRODUCCIÓN

La situación de las mujeres en el medio rural debe ser tenida en cuenta como uno de los factores básicos en la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. La evolución transcurrida a lo largo de los últimos años en esta área ha hecho que la situación de estas mujeres mejore considerablemente pero, aún hoy en día, y sobre todo entre un grupo muy concreto de mujeres del mundo rural (mujeres de más de 45 años, casadas, con hijos, con estudios básicos o primarios, dedicadas a las labores del hogar y, en medios agrarios, dedicadas también a trabajos en el campo, sirviendo de apoyo a sus maridos, ya que no son titulares de las tierras ni tienen un salario), este avance hacia la igualdad y el reconocimiento de sus derechos no se ha dado o se está haciendo de forma muy lenta.

Las mujeres navarras del mundo rural se encuentran en situación de desventaja respecto a las mujeres que residen en zonas urbanas en el acceso a la educación, la juventud tiene que desplazarse para poder estudiar, a la sanidad, a la cultura, al trabajo remunerado, entre otros y respecto a los hombres, en aspectos como la falta de reconocimiento de su trabajo, la participación en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana y en los procesos de toma de decisiones.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.
- Departamento de Cultura y Turismo-Institución Príncipe de Viana.
- Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
- Departamento de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda.
- Departamento de Educación.
- Departamento de Salud.
- Departamento de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones.
- Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de la Mujer.

OBJETIVOS

Objetivo 6.1. Difundir y sensibilizar al conjunto de la sociedad navarra sobre la situación de las mujeres navarras en el medio rural.

Objetivo 6.2. Promover la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones políticas, sindicales, profesionales y sociales del medio rural de la Comunidad Foral de Navarra.

Objetivo 6.3. Favorecer la inserción laboral y el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres en el desarrollo económico del medio rural.

Objetivo 6.4. Mejorar los servicios del medio rural.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 6.1. Difundir y sensibilizar al conjunto de la sociedad navarra sobre la situación de las mujeres navarras en el medio rural.

Acción 6.1.1. Realizar un diagnóstico diferencial sobre la situación de mujeres y hombres en el medio rural como evaluación previa a la futura planificación de programas de desarrollo rural cofinanciados por la Unión Europea o exclusivos del Gobierno de Navarra.

Acción 6.1.2. Informar y difundir los principales resultados de las investigaciones y diagnósticos realizados en cada una de las comarcas de la Comunidad Foral Navarra.

Acción 6.1.3. Revisar el formulario del censo agrario y los datos de población a fin de obtener estadísticas fiables de la participación de las mujeres en la actividad agraria, que reconozcan social y económicamente su trabajo.

Objetivo 6.2. Promover la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones políticas, sindicales, profesionales y sociales del medio rural de la Comunidad Foral de Navarra.

Acción 6.2.1. Realizar actividades de divulgación sobre la necesidad de medidas de acción positiva que favorezcan la participación de las mujeres en las organizaciones políticas, sindicales, profesionales y sociales del medio rural.

Acción 6.2.2. Incentivar y asesorar en el diseño y puesta en marcha de actividades orientadas a favorecer la igualdad de oportunidades y/o crear áreas específicas de mujer en las organizaciones políticas, sindicales, profesionales y sociales del medio rural.

Acción 6.2.3. Prestar asesoría y apoyo técnico a aquellas organizaciones políticas, sindicales, profesionales y sociales del medio rural que deseen diseñar y poner en marcha Planes de Acción Positiva.

Acción 6.2.4. Incluir como criterio de valoración, para la concesión de subvenciones o el establecimiento de convenios con organizaciones políticas, sindicales, profesionales y sociales del medio rural, la existencia de áreas de la mujer o de Planes de Acción Positiva, así como la presencia de mujeres en órganos de decisión.

Objetivo 6.3. Favorecer la inserción laboral y el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres en el desarrollo económico del medio rural.

Acción 6.3.1. Otorgar una mayor valoración a los proyectos o planes de negocio presentados por mujeres o que prevean la creación de puestos de trabajo para mujeres en las medidas contempladas en el Plan de Desarrollo Rural 2007-2013 o en cualquier otro programa de Gobierno de Navarra.

Acción 6.3.2. Otorgar una mayor valoración a las empresas del sector primario que presenten un plan de inversiones en las medidas contempladas en el Plan de Desarrollo Rural 2007-2013 o en cualquier otro programa de Gobierno de Navarra, donde se genere empleo de mujeres con carácter indefinido.

Acción 6.3.3. Incorporar acciones positivas favoreciendo el acceso de las mujeres a los recursos y a la obtención de ayudas establecidas en los programas del Gobierno de Navarra.

Acción 6.3.4. Crear vías para regularizar y visibilizar las diferentes situaciones profesionales de las mujeres del ámbito rural.

Acción 6.3.5. Crear un registro de mujeres del ámbito rural dedicadas a la actividad agraria y ganadera.

Acción 6.3.6. Mejorar la formación de las mujeres del medio rural en las nuevas tecnologías de la información.

Acción 6.3.7. Formación de socias de cooperativas en el medio rural para promocionar la participación de las mujeres en sus órganos de dirección.

Objetivo 6.4. Mejorar los servicios del medio rural.

Acción 6.4.1. Estudiar las necesidades y demanda de servicios de atención a las personas en el medio rural.

Acción 6.4.2. Fomentar los equipamientos sociales en el medio rural para facilitar el acceso de las mujeres a la formación, al empleo, al ocio, a la cultura y al deporte y que faciliten el trabajo de las asociaciones.

Acción 6.4.3. Realizar programas que faciliten el acceso a la informática y a otros campos innovadores de las nuevas tecnologías que ayuden a las mujeres del medio rural a superar su aislamiento.

ÁREA 7

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL, PROFESIONAL Y CORRESPONSABILIDAD

INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida familiar, personal, profesional y corresponsabilidad debe ser tenida en cuenta como un eje básico en la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Debe

abordarse considerándola como una necesidad, tanto de las mujeres como de los hombres, que requiere del compromiso y la implicación de toda la sociedad para hacerla factible.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y su participación en el ámbito público no se ha producido paralelamente a la participación de los hombres en el ámbito privado ni a la creación de los servicios de cuidado necesarios.

Esto conlleva que las mujeres continúan asumiendo el rol que les asignaba la responsabilidad exclusiva de las tareas asociadas al ámbito doméstico. Los cambios en las costumbres y responsabilidades de hombres y mujeres deben ser resultado de procesos a medio y largo plazo. Se debe construir una nueva ética del cuidado, en la que se valore que hombres y mujeres asuman las responsabilidades derivadas del ámbito privado impidiendo que la actividad laboral eclipse la vida familiar y personal de hombres y mujeres. Además es imprescindible la creación de servicios de cuidado y de proximidad que garanticen una efectiva conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo.
- Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
- Departamento de Educación.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de la Mujer.

OBJETIVOS

Objetivo 7.1. Sensibilizar al conjunto de la población navarra sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes.

Objetivo 7.2. Adaptar las estructuras del empleo y la organización de tiempos y actividades laborales y de participación sociopolítica a las necesidades de las personas.

Objetivo 7.3. Garantizar una red de servicios sociocomunitarios diversos y flexibles.

Objetivo 7.4. Investigar y difundir la realidad, los efectos económicos sobre la salud, el acceso al empleo o la promoción profesional, que supone para hombres y mujeres el desigual reparto de responsabilidades derivadas del cuidado y la gestión de la vida privada y familiar.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 7.1. Sensibilizar al conjunto de la población navarra sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes.

Acción 7.1.1. Realizar campañas y otras actividades dirigidas al conjunto de la población navarra, orientadas a difundir la necesidad de que hombres y mujeres se corresponsabilicen de la realización de labores domésticas y de cuidado de personas dependientes.

Acción 7.1.2. Fomentar la consideración de la vida familiar como una responsabilidad ineludible de hombres y mujeres y por tanto considerarlo y valorarlo en la organización de tareas y tiempos de la vida laboral.

Acción 7.1.3. Promover la introducción en los currículos formativos de todos los niveles de la educación reglada formación relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad entre sexos.

Objetivo 7.2. Adaptar las estructuras del empleo y la organización de tiempos y actividades laborales y de participación sociopolítica a las necesidades de las personas.

Acción 7.2.1. Definir medidas encaminadas a adaptar la jornada laboral a las necesidades y responsabilidades familiares y personales de hombres y mujeres.

Acción 7.2.2. Analizar y valorar el uso diferencial de los derechos y medidas contemplados en las disposiciones legislativas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de otras medidas aprobadas por las Administraciones Públicas.

Acción 7.2.3. Incentivar la utilización, por parte de los hombres, de permisos y licencias para el cuidado de personas dependientes.

Acción 7.2.4. Difundir en la Comunidad Foral, y especialmente entre el empresariado y sindicatos, experiencias y buenas prácticas en materia de corresponsabilidad y conciliación llevadas a cabo en el ámbito laboral.

Acción 7.2.5. Fomentar el desarrollo de programas de formación, mantenimiento y reciclaje orientado a aquellas personas que hayan abandonado temporalmente el mercado laboral por cuestiones derivadas del cuidado familiar.

Acción 7.2.6. Adecuar y hacer compatibles los tiempos laborales y escolares.

Objetivo 7.3. Garantizar una red de servicios sociocomunitarios diversos y flexibles.

Acción 7.3.1. Incorporar criterios de flexibilidad en cuanto a distribución zonal, horarios, vacaciones, ratios, renta, adecuando progresivamente la oferta educativa de 0 a 3 años a la demanda existente.

Acción 7.3.2. Adecuar la oferta de Servicios de Ayuda a Domicilio, las residencias públicas para personas mayores y los centros de día y otros servicios de proximidad a la demanda existente, considerando especialmente las necesidades de las zonas rurales.

Acción 7.3.3. Fomentar la creación de empresas que presten servicios de apoyo al cuidado de personas dependientes y otros servicios de proximidad.

Acción 7.3.4. Definir e implantar mecanismos de acción positiva en el acceso a servicios de proximidad a favor de aquellas personas que tengan a su cargo de forma individual responsabilidades de cuidado de personas.

Acción 7.3.5. Impulsar e incentivar la puesta en marcha servicios y actividades culturales, educativas, deportivas y de ocio y tiempo libre destinados a niños y niñas fuera de horario escolar y en periodos vacacionales, realizando una difusión coordinada de todos los recursos disponibles.

Acción 7.3.6. Apoyar e impulsar el compromiso municipal para el desarrollo de medidas consensuadas con los agentes sociales relevantes a favor de la conciliación.

Objetivo 7.4. Investigar y difundir la realidad, los efectos económicos, sobre la salud, el acceso al empleo o la promoción profesional que supone para hombres y mujeres el desigual reparto de responsabilidades derivadas del cuidado y la gestión de la vida privada y familiar.

Acción 7.4.1. Realizar investigaciones que incluyan, además de los efectos económicos, análisis cualitativos de los efectos que, sobre la población, tiene el actual reparto desigual de tareas y responsabilidades.

ÁREA 8

EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES

INTRODUCCIÓN

Tal y como se recoge en el Epígrafe 13 de la Declaración de Pekín de 1995, *"El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad [...]";* por lo tanto, la participación política y social de las mujeres debe ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres.

Los pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad para mujeres y hombres han dado lugar a un importante aumento de la participación de las mujeres en ámbitos como el educativo y el del trabajo remunerado, sin embargo no se ha producido un aumento paralelo de su participación en las estructuras de poder y de toma de decisiones. La participación política, sindical y asociativa de las mujeres navarras aún sigue siendo minoritaria. Éste es un indicador de que, a pesar del camino recorrido, la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres aún se encuentra pendiente de consecución.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo.
- Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación.
- Departamento de Cultura y Turismo-Institución Príncipe de Viana.
- Departamento de Educación.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de la Mujer.

OBJETIVOS

Objetivo 8.1. Difundir y sensibilizar a la sociedad navarra sobre la importancia de la participación social, política y sindical de las mujeres para la consecución de la igualdad real.

Objetivo 8.2. Promover la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones políticas y sindicales de la Comunidad Foral de Navarra.

Objetivo 8.3. Revisar la estructura y organización del Consejo Navarro de la Mujer.

Objetivo 8.4. Apoyar y promover la presencia y participación de las mujeres en el tejido asociativo navarro.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 8.1. Difundir y sensibilizar a la sociedad navarra sobre la importancia de la participación social, política y sindical de las mujeres para la consecución de la igualdad real.

Acción 8.1.1. Realizar y difundir estudios periódicos, recogiendo información cuantitativa y cualitativa, de la presencia y participación de las mujeres en las asociaciones, partidos políticos y sindicatos.

Acción 8.1.2. Realizar y difundir estudios sobre la evolución y necesidades actuales de las asociaciones de mujeres haciendo partícipes a éstas, tanto en el medio rural como urbano.

Acción 8.1.3. Facilitar a niñas y mujeres jóvenes el aprendizaje de habilidades y actitudes no siempre garantizadas en los procesos de socialización sobre liderazgo, empoderamiento personal, autoafirmación, asertividad, trabajo en equipo, etc.

Objetivo 8.2. Promover la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones políticas y sindicales de la Comunidad Foral de Navarra.

Acción 8.2.1. Impulsar la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la participación equilibrada y/o paritaria de las mujeres, especialmente en los niveles de responsabilidad.

Acción 8.2.2. Proponer que la organización de la actividad política y sindical tenga en cuenta las necesidades y horarios de la vida familiar, dando valor a la cultura del cuidado y la responsabilidad familiar.

Acción 8.2.3. Favorecer el intercambio y difundir entre las niñas y jóvenes modelos de mujeres con responsabilidad empresarial, política y sindical.

Objetivo 8.3. Revisar la estructura y organización del Consejo Navarro de la Mujer.

Acción 8.3.1. Revisar la organización y funciones del Consejo Navarro de la Mujer incorporando mejoras que faciliten la representatividad, la autonomía y el óptimo desempeño de sus funciones.

Acción 8.3.2. Impulsar y facilitar la representación del Consejo Navarro de la Mujer en el Consejo Estatal, como órgano representativo de los Consejos Autonómicos.

Objetivo 8.4. Apoyar y promover la presencia y participación de las mujeres en el tejido asociativo navarro.

Acción 8.4.1. Incentivar en la concesión de subvenciones la presencia de mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones.

Acción 8.4.2. Apoyar acciones orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades, tanto dentro de las asociaciones como entre su público de referencia.

Acción 8.4.3. Prestar apoyo técnico y asesoría a aquellas asociaciones que quieran impulsar cambios en sus organizaciones para facilitar la participación de las mujeres.

Acción 8.4.4. Elaborar materiales que orienten sobre la creación y gestión asociativa orientando a grupos de mujeres que quieran constituirse en asociación.

Acción 8.4.5. Diseñar acciones formativas y de intercambio cultural orientadas a conocer e integrar a mujeres pertenecientes a otras culturas.

Acción 8.4.6. Recoger y difundir periódicamente el trabajo y las actividades de las asociaciones de mujeres.

Acción 8.4.7. Difundir los recursos y servicios para asociaciones existentes en los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, Entidades Locales y otras Instituciones.

Acción 8.4.8. Apoyar la organización y gestión de las redes de asociaciones de mujeres, potenciando encuentros entre asociaciones de mujeres fuera y dentro del territorio navarro.

ÁREA 9

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

INTRODUCCIÓN

Tal y como se recoge en el artículo 3 de la Declaración de 20 de diciembre de 1993, sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, *"las mujeres tienen derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, civil y de cualquier otra índole"* (Res AG 48/104 de Naciones Unidas).

La violencia de género constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas por lo que los Estados deben intervenir para promover las condiciones que hagan posible su pleno disfrute para toda la ciudadanía.

La Comunidad Internacional, la Unión Europea, el Estado Español y Navarra han promovido una importante y abundante normativa que evidencia el compromiso de los Poderes Públicos para hacer frente a esta lacra social, también presente en nuestra Comunidad.

La violencia de género en el ámbito familiar, también llamada violencia doméstica, es una forma particularmente perversa de violencia, donde el terror del abuso físico, psicológico, sexual y económico son frecuentes. Es por ello que es precisa una atención integral, con la finalidad de erradicar definitivamente esta forma de violencia, lo que significa combatirla y también prevenirla. Es un fenómeno estructural, complejo y multicausal. No es un problema privado; es un problema social y su erradicación, por tanto, requiere una consideración y tratamiento multidisciplinar y coordinado desde diferentes ámbitos, así como una intervención protocolizada.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
- Departamento de Educación.
- Departamento de Salud.
- Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de la Mujer.
- La Delegación del Gobierno.
- El Tribunal Superior de Justicia.
- La Fiscalía.

OBJETIVOS

Objetivo 9.1. Establecer medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres.

Objetivo 9.2. Mejorar la detección, asistencia e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres.

Objetivo 9.3. Adecuar los recursos y servicios de atención navarros existentes para atender y acoger a las mujeres víctimas de violencia.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 9.1. Establecer medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres.

Acción 9.1.1. Formar al conjunto del funcionariado perteneciente a las instituciones implicadas, cuerpos de seguridad, ámbito judicial, ámbito de salud, de servicios sociales y de vivienda y empleo, en materia de prevención de violencia contra las mujeres, así como en el trato con las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.

Acción 9.1.2. Poner en marcha acciones de sensibilización contra la violencia de género dirigidas a la ciudadanía en general, prestando especial atención a las situaciones de las mujeres en las diferentes edades.

Acción 9.1.3. Sensibilizar y colaborar en la formación de las y los profesionales de los medios de comunicación sobre cómo dar un tratamiento adecuado a los casos de violencia contra las mujeres y difundir valores de igualdad para hombres y mujeres.

Acción 9.1.4. Realizar acciones de sensibilización especialmente dirigidas a prevenir todo tipo de violencia entre los colectivos de mujeres más vulnerables (inmigrantes, prostitutas, reclusas, mujeres con discapacidad, personas dependientes).

Acción 9.1.5. Establecer los mecanismos y las herramientas necesarias para trabajar en torno a la prevención de la violencia con aquellas instituciones que tienen la responsabilidad de la educación y formación de las generaciones jóvenes.

Acción 9.1.6. Elaboración de aplicaciones informáticas de acceso restringido, que permita a los y las profesionales conocer la situación por la que atraviesa la víctima en diferentes áreas (empleo, vivienda, formación) para una intervención más ajustada.

Acción 9.1.7. Elaborar y difundir de manera periódica y actualizada información donde se recoja el conjunto de servicios y recursos existentes en la Comunidad Foral de Navarra para la atención a mujeres víctimas

de violencia, adecuando la información a los colectivos de mujeres en especial situación de vulnerabilidad y facilitando su acceso a través de ventanilla única.

Acción 9.1.8. Promover la elaboración de un Plan Específico de atención a las mujeres prostituidas que incluya medidas integrales y de coordinación entre las Instituciones Forales para prevenir la explotación sexual y ofrecer alternativas de inserción a las mujeres que deseen abandonar la prostitución.

Acción 9.1.9. Analizar la existencia de espacios y tiempos como fiestas locales, ocio nocturno, espacios públicos inseguros por su diseño, iluminación, accesibilidad o protección y su relación con la incidencia de situaciones de violencia con el fin de poner en marcha acciones preventivas.

Objetivo 9.2. Mejorar la detección, asistencia e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres.

Acción 9.2.1. Dotar de las herramientas y mecanismos necesarios para el cumplimiento y desarrollo de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, sobre la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista y su posterior modificación en la Ley Foral 1 2/2003, de 7 de marzo, y de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, teniendo en cuenta que incluyen medidas de sensibilización y prevención, así como medidas de atención y restitución de proyectos de vida.

Acción 9.2.2. Actualizar, de acuerdo con las innovaciones legislativas y tecnológicas, el Protocolo de Actuación, fruto del Acuerdo Interinstitucional para la atención Integral a mujeres víctimas de maltrato doméstico y/o agresiones sexuales. Y seguimiento individualizado.

Acción 9.2.3. Regular el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la Atención Integral de las Víctimas de Maltrato Doméstico y/o Agresiones Sexuales, dotándola de mayor eficacia y operatividad.

Acción 9.2.4. Unificar criterios de recogida de datos relacionados con las denuncias de agresiones con el fin de unificar las bases de datos y crear una base común para la recogida de los mismos con el fin de que sea utilizada y explotada por los diferentes servicios que intervienen.

Acción 9.2.5. Elaborar y difundir un manual-guía de actuaciones de las diferentes instituciones que intervienen en el Protocolo de Actuación para la Atención Integral a las mujeres víctimas de violencia.

Acción 9.2.6. Dotar de los mecanismos necesarios para garantizar la atención integral a personas víctimas de violencia a través del seguimiento individualizado, acompañamiento familiar y la inserción social y laboral tras el maltrato.

Acción 9.2.7. Facilitar la presencia de personal mediador intercultural en los procesos de prevención de la violencia y de atención, tratamiento y restitución del proyecto de vida de mujeres víctimas de violencia pertenecientes a otras culturas.

Acción 9.2.8. Impulsar la formación de mujeres como expertas mediadoras interculturales.

Acción 9.2.9. Promover programas de salud mental para la atención de mujeres víctimas de violencia y para los agresores e hijas e hijos.

Acción 9.2.10. Evaluar el programa de tratamiento con agresores.

Acción 9.2.11. La condición de víctima de violencia de género, con el fin de acceder a recursos y servicios, se podrá acreditar, al menos, mediante sentencia u orden de protección.

Objetivo 9.3. Adecuar los recursos y servicios de atención navarros existentes para atender y acoger a las mujeres víctimas de violencia.

Acción 9.3.1. Contemplar la creación de Equipos Integrales de atención a mujeres víctimas de violencia en la planificación de los recursos de Servicios Sociales.

Acción 9.3.2. Considerar la necesidad de dotar y redistribuir los Equipos Integrales de atención, asistencia y acogida a mujeres víctimas de violencia en función de la zonificación de los Servicios Sociales.

Acción 9.3.3. Adecuar la oferta de recursos de atención, asistencia y acogida a las mujeres víctimas de violencia a las necesidades detectadas.

Acción 9.3.4. Poner en marcha nuevos Puntos de Encuentro posibilitando la mayor accesibilidad y proximidad a los mismos.

Acción 9.3.5. Implantar un servicio de teleasistencia con carácter general para las víctimas de violencia de género en toda la Comunidad.

ÁREA 10

COOPERACIÓN AL DESARROLLO

INTRODUCCIÓN

Tal y como se recoge en el Informe de Desarrollo Humano de 1995 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo "*La continua exclusión de las mujeres respecto de muchas oportunidades económicas y políticas entraña un continuo auto de acusación contra el progreso [...]*".

Por otro lado, el Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la Cooperación al Desarrollo señala la exigencia de cumplir esta prioridad horizontal en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Europeos en el periodo 2004-2006.

A la hora de diseñar, desarrollar y evaluar las políticas, proyectos y programas de Cooperación al Desarrollo es necesario tener en cuenta las distintas situaciones, condiciones y necesidades que se dan en función del sexo, considerando las diferencias existentes en relación a aspectos fundamentales referidos al acceso de servicios básicos, a la participación en la toma de decisiones y al control de los recursos económicos.

Organismos responsables en el desarrollo de las acciones:

- Departamento de Presidencia, Justicia e Interior.
- Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
- Departamento de Educación.
- Departamento de Economía y Hacienda.
- Departamento de Administración Local.
- Federación Navarra de Municipios y Concejos.
- Instituto Navarro de la Mujer.

OBJETIVOS

Objetivo 10.1. Adecuar la Administración Pública para la introducción del enfoque de género en la Cooperación al Desarrollo.

Objetivo 10.2. Garantizar que las ayudas públicas a la Cooperación al Desarrollo incorporen el enfoque de género dentro de los requisitos de valoración.

Objetivo 10.3. Fomentar que las ONGD y otras organizaciones que trabajan en materia de Cooperación al Desarrollo tengan en cuenta la perspectiva de género en sus proyectos y programas.

Objetivo 10.4. Garantizar la introducción de la perspectiva de género en los proyectos y programas de Educación para el Desarrollo y Sensibilización.

ACCIONES PROPUESTAS

Objetivo 10.1. Adecuar la Administración Pública para la introducción del enfoque de género en la Cooperación al Desarrollo.

Acción 10.1.1. Capacitar al personal técnico y político implicado en Cooperación al Desarrollo de las Administraciones Públicas navarras en materia de igualdad de oportunidades y políticas de género.

Acción 10.1.2. Incluir de manera sistemática la variable sexo en las estadísticas, en las bases de datos de seguimiento de programas y en la recogida de datos que se lleven a cabo en esta área.

Acción 10.1.3. Adecuar la normativa de la Comunidad Foral de Navarra en materia de Cooperación al Desarrollo al principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Objetivo 10.2. Garantizar que las ayudas públicas a la Cooperación al Desarrollo incorporen el enfoque de género dentro de los requisitos de valoración.

Acción 10.2.1. Introducir como requisito de valoración, en las bases de subvenciones a proyectos y programas de Cooperación al Desarrollo, la incorporación de la perspectiva de género (situación, intereses y necesidades de las mujeres en la elaboración, ejecución y evaluación de proyectos y programas).

Objetivo 10.3. Fomentar que las ONGD y otras organizaciones que trabajan en materia de Cooperación al Desarrollo tengan en cuenta la perspectiva de género en sus proyectos y programas.

Acción 10.3.1. Organizar campañas y jornadas de sensibilización dirigidas a visibilizar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la Cooperación, mostrando la situación que viven las mujeres en los países en vías de desarrollo.

Acción 10.3.2. Llevar a cabo acciones formativas sobre la perspectiva de género en la Cooperación al Desarrollo dirigidas a personal de las ONGD y otras organizaciones que trabajan en esta materia.

Acción 10.3.3. Diseñar metodologías y herramientas que permitan introducir el enfoque de género en el diseño, la puesta en marcha y la evaluación de programas y proyectos de Cooperación al Desarrollo.

Acción 10.3.4. Crear redes de trabajo y colaboración entre la Administración Pública y las Entidades que trabajan en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo para el conocimiento e intercambio de experiencias, metodologías, buenas prácticas y la edición de materiales sobre género y Cooperación al Desarrollo.

Acción 10.3.5. Impulsar la realización de estudios e investigaciones que contribuyan al conocimiento de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que se producen en los países con los que se coopera.

Acción 10.3.6. Impulsar y apoyar entre los agentes sociales implicados en Cooperación al Desarrollo cambios orientados a introducir el enfoque de género en sus propias organizaciones.

Objetivo 10.4. Garantizar la introducción de la perspectiva de género en los proyectos y programas de Educación para el Desarrollo y Sensibilización.

Acción 10.4.1. Garantizar que, quienes intervienen en la educación, tengan acceso a formación que les capacite para abordar la Educación para el Desarrollo desde la perspectiva de género.