AdobePS v8.7.3 (301)

Usuario:	mac1
Aplicación:	QuarkXPress
Documento:	guia final
Fecha:	jueves, 27 abril 2006
Hora:	14:48
Impresora:	Crear Adobe PDF1
Páginas:	47

guia final 27/4/06 14:47 Página 1









Guía
pactos locales por la conciliación











guia final 27/4/06 14:47 Página 2

Programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Gobierno de Navarra a través del INAM en el marco del Programa Afectivo objetivo 3.y de Federación Navarra de Municipios y Concejos.

Elabora: Travesías por la igualdad.
Edita y distribuye: INAM
Más información: INAM
C/ Estella, 7, entreplanta Izda. 31002
Pamplona - Tel. 948 20 66 04
inmujer@cfnavarra.es
Diseño: Nexo Diseño y Comunicación
Imprime:
Depósito Legal:

guia final 27/4/06 14:47 Página 1

Indice

1. Presentación.
2. Conciliación: una necesidad compartida.
3. Entidades locales, ciudadanía y pacto.
4. Una herramienta de trabajo.
5. Una experiencia reconocida como buena práctica.
6. Procedimiento de elaboración.
   6.1. Aprobación del programa.
   6.2. Convocatoria del Pacto por parte de los Ayuntamiento.
   6.3. Organización y Creación de Comisiones de trabajo.
   6.4. Formación inicial.
   6.5. Diagnóstico de la conciliación en la localidad.
   6.6. Contenidos y elaboración del Pacto.
   6.7. Desarrollo de las sesiones de trabajo.
   6.8. Áreas de intervención.
   6.9. Seguimiento y evaluación del proceso.
   6.10. Firma del Pacto y puesta en marcha.
7. Apoyo institucional.
8. Listado de entidades y personas que han participado en esta experiencia piloto.
9. Algunas reflexiones.
10. Legislación, Bibliografía y Documentos de Interés.

guia final 27/4/06 14:47 Página 2

1. Presentación



En diciembre de 2004, el Instituto Navarro de la Mujer convocó a personal de nivel político y técnico de las Concejalías de la Mujer o de Igualdad de los ayuntamientos de Navarra con el fin de presentar una propuesta de trabajo para la firma en sus municipios de *Pactos Locales por la Conciliación.* A lo largo del año 2005, el programa se ha venido desarrollando en quince municipios de la Comunidad Foral, conduciendo al término del año a la elaboración de catorce *Pactos Locales por la Conciliación:* en Ablitas, Alsasua, Azagra, Barañáin, Burlada, Cabanillas, Estella, Murchante, Peralta, Ribaforada, Sangüesa, Tafalla, Tudela y Villafranca de Navarra.

El programa de Pactos Locales por la Conciliación, actuación encaminada a facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se inscribe dentro del marco de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que promueve el Instituto Navarro de la Mujer en el marco del I Plan de Igualdad de la Comunidad Foral de Navarra. Está cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo y el Gobierno de Navarra. Consciente de la importancia de que en esta materia se experimenten fórmulas que fomenten la corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas de los distintos ámbitos, el INAM apostó en esta propuesta por el ámbito local, convocando a las entidades y agentes representantes del mismo para que participaran en una experiencia piloto e innovadora, cual ha sido la elaboración de *Pactos Locales por la Conciliación.* La nueva gobernanza como estrategia de actuación política nos remite a procesos de participación que facilitan el ejercicio de la ciudadanía activa y comprometida con las políticas públicas.

Al mismo tiempo se refuerza el liderazgo municipal en el impulso de proyectos que van a mejorar la calidad de vida de toda la ciudadanía.

La presente Guía es fruto de la experiencia adquirida en este proceso desarrollado a lo largo de un año de trabajo, en el que han participado más de un centenar de entidades, en el que han intervenido más de doscientas personas, al que se han dedicado un centenar de sesiones de trabajo y que ha permitido aunar experiencias y promover una sensibilización en materia de conciliación que sin duda tendrá continuidad a través de la ejecución de las actuaciones que proponen cada uno de los Pactos alcanzados.

Esperamos que la experiencia que aquí se recoge, con el fin no sólo de darla a conocer sino de promover su transferencia a otros municipios, a otros ámbitos, constituya un modelo de referencia para trabajar la conciliación a través del consenso de entidades de distinta naturaleza y finalidad.

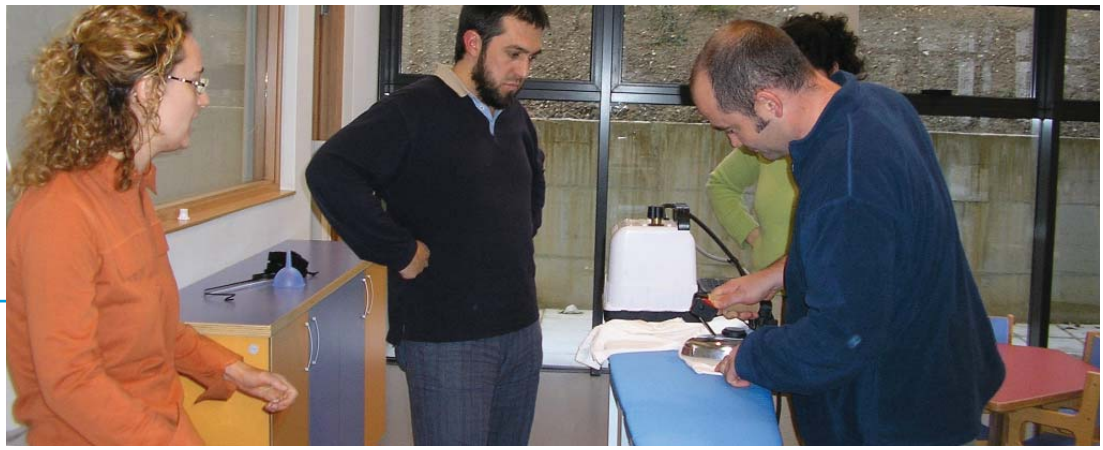
Agradecemos desde aquí el esfuerzo de todas las personas y entidades que han hecho posible que hoy contemos esta experiencia.

Pamplona, mayo de 2006.

Teresa Aranaz Jiménez,
directora-gerente del Instituto Navarro de la Mujer

guia final 27/4/06 14:47 Página 3

2. Conciliación: una necesidad compartida



La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un principio general – ético, filosófico, jurídico y político – fundamental en nuestras sociedades, que conduce a garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida (tanto pública como privada). Si bien la igualdad está formalmente reconocida, aún existen muchas formas de discriminación que requieren que se modifiquen aquellas prácticas sociales que impiden poder hablar de igualdad real de la ciudadanía. La consecución de la igualdad real es clave para el desarrollo y la cohesión social y beneficia tanto a las mujeres como a los hombres.

Las instituciones y los agentes económicos y sociales promueven acciones para tratar de resolver las situaciones de desigualdad existentes entre mujeres y hombres. Existen estrategias a largo plazo, que promueven cambios estructurales, y estrategias a medio y corto plazo, que tratan de responder a las necesidades cotidianas de las personas y de abordar las dificultades que surgen de unas relaciones de género no equitativas.

La vida económica y, en particular, el mundo laboral, es uno de los ámbitos fundamentales de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En nuestras sociedades, el desigual reparto entre los géneros de las responsabilidades familiares y domésticas constituye uno de los principales obstáculos a la participación plena de las mujeres en el mercado laboral, así como a su permanencia y promoción dentro del mismo, al tiempo que consagra la división sexual del trabajo y la segregación de mujeres y hombres en las esferas pública y privada. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye una problemática compleja y conflictiva para una parte de la ciudadanía, las mujeres, que viven en primera persona este conflicto, pero también para los varones, las familias, los municipios, las empresas, el mercado laboral y la sociedad en general.

Por ello, las políticas públicas tratan de facilitar a mujeres y hombres dicha conciliación de su vida personal, familiar y laboral a través de la promoción de más y mejores medidas y servicios que apoyen a las familias en la atención a las personas depen-

guia final 27/4/06 14:47 Página 4



dientes y el fomento de nuevas formas de organización del trabajo, de nuevas modalidades de gestión de los recursos humanos y de nuevas condiciones laborales en las administraciones y en las empresas.

Sin embargo, de momento las mujeres siguen siendo las principales usuarias de los servicios y recursos para la conciliación. Ello pone de manifiesto que es fundamental impulsar un cambio de mentalidad dirigido a equilibrar el reparto de responsabilidades y tareas en el ámbito doméstico y familiar y un uso más equitativo del tiempo. Es importante tratar de promover debates que permitan superar la idea de que la conciliación es fruto de un conflicto que afecta especial y específicamente a las mujeres.

En definitiva, la conciliación no ha de verse como un problema sino como una necesidad derivada de una nueva situación social que afecta a las familias y a todos sus miembros, que procede del deseo de éstos de hacer compatibles distintas actividades que aun hoy están asignadas a cada uno de los géneros y que requieren de una planificación y reparto negociado y consensuado por todos sus miembros.

Una propuesta para trabajar el cambio de mentalidades es impulsar el desarrollo de la ética del cuidado, dar valor al cuidado y la atención a las personas y a nosotras mismas y nosotros mismos, como una practica que nos hace autónomas u autónomos, personas que se valen por sí mismas y que no dependen de otras para los asuntos cotidianos y vitales Estos cambios son un elemento clave de la promoción de la igualdad de oportunidades y, en particular, una herramienta para facilitar la conciliación. El autocuidado y el cuidado en el ámbito doméstico, la atención a las personas dependientes en la familia y en la comunidad, han de ser asumidos por mujeres y hombres de forma equivalente; ello contribuirá a un mayor bienestar y a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

guia final 27/4/06 14:47 Página 5

3. Entidades locales, ciudadanía y pacto

El pacto local: un marco para la conciliación



El ámbito local, por su proximidad a la vida de la ciudadanía, es un marco idóneo para la promoción y gestión de recursos y servicios para la conciliación, así como para el fomento de la ética del cuidado. Facilitar la conciliación desde el ámbito local supone contar con la implicación y participación de la ciudadanía en todas las fases del proceso de establecimiento de recursos y servicios para la conciliación, desde su diseño y organización hasta su gestión y utilización. Supone implicar a las empresas y otras organizaciones locales en el desarrollo de nuevas formas de trabajar que promuevan la ética del cuidado. También significa promover un proceso ciudadano de debate y de cuestionamiento de actitudes y posicionamientos conducente a un mayor equilibrio en la asunción del reparto del cuidado para facilitar la conciliación.

El Pacto Local constituye un compromiso de las entidades firmantes de trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a las ciudadanas y ciudadanos del territorio, en este caso, la conciliación de su vida familiar, personal y profesional. Define y organiza el marco para ir avanzando en la consecución de dichos objetivos, y proyecta hacia la ciudadanía el contenido de los mismos dentro de un marco de estabilidad y compromiso activo y participativo.

El *Pacto Local* expresa la concertación local entre administraciones y agentes económicos y sociales del territorio, y constituye un valor añadido que favorece la adecuación y la eficacia de las medidas de conciliación adoptadas, directamente vinculadas a las características específicas de dicho territorio.

Al mismo tiempo, el *Pacto Local* contribuye al desarrollo de la ciudadanía activa y a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata, a través de este tipo de Pactos, de establecer nuevas relaciones entre los géneros, implicando a mujeres y a hombres en el compromiso de participar activamente tanto en la vida privada como pública.

guia final 27/4/06 14:47 Página 6

4. Una herramienta de trabajo



El principal objetivo de esta Guía es proponer unas orientaciones elaboradas a partir de la experiencia del Programa de *Pactos Locales por la Conciliación,* que puedan servir de referencia para el desarrollo de nuevos Pactos por la Conciliación.

En este sentido, la Guía es fruto del análisis de la validez de la propuesta y sugiere mejoras para futuros procesos.

Además, la Guía pretende:

- Orientar al desarrollo de nuevos *Pactos por la Conciliación;*
- Invitar a reflexionar sobre nuevas formas de abordar la conciliación;
- Promover procesos de participación local a través del modelo del Pacto;
- Visibilizar el proceso llevado a cabo por los diferentes municipios participantes;

Por ello, se plantea como una herramienta a la vez práctica y generadora de reflexión y de debate.

La Guía se dirige a todos los públicos interesados en conocer el proceso, y particularmente a aquellas personas o entidades que, desde su ámbito de actuación, deseen trabajar en materia de conciliación o se planteen el Pacto, en ésta o cualquier otra materia, como una herramienta para consensuar objetivos y actuaciones comunes con otras entidades o personas.

Finalmente, también proponemos la Guía como producto de un esfuerzo por dar un paso más en la consecución de la Igualdad de Oportunidades real entre mujeres y hombres y como inicio de una vía por la que muchas entidades y personas pueden transitar.



guia final 27/4/06 14:47 Página 7

5. Una experiencia reconocida como buena práctica



Reconocimiento a las Buenas Prácticas y el Liderazgo Local

El "Programa *Pactos Locales por la Conciliación*" concurre este año 2006 al SEXTO CONCURSO INTERNACIONAL DE DUBAI A LAS BUENAS PRACTICAS PARA MEJORAR LAS CONCICIONES DE VIDA convocado por la municipalidad de DUBAI y NACIONES UNIDAS.

En una primera fase del Concurso ha sido seleccionado como Buena Práctica por el Grupo de Expertos y expertas del COMITÉ HABITAT ESPAÑOL y será incluida en el VI Catálogo Español de Buenas Prácticas por lo que concurre al premio DUBAI con el apoyo y la nominación del Gobierno Español.

Este primer reconocimiento a las Buenas Prácticas y el Liderazgo Local supone un importante espaldarazo al esfuerzo y al trabajo compartido por tantas entidades y personas en la búsqueda de nuevas formas de organizar los tiempos, los servicios y los recursos de la comunidad a favor de la igualdad y la conciliación.



6. Procedimiento de elaboración

6.1. Aprobación del Programa

En el Marco del Programa Operativo del Objetivo 3 del Fondo Social Europeo (Acción 6.3.6 del Eje 6)el 14 de abril de 2005, la Directora Gerente del Instituto Navarro de la Mujer (INAM) aprueba (por Resolución 63/2005) el Programa de "*Programa de Pactos locales por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres*" dentro de su propia localidad o comarca abriéndose un plazo de solicitud de participación en el mismo para 2005, que concluye el 27 de mayo del mismo año.

La finalidad del programa es "*apoyar a las Entidades Locales y demás agentes del entorno local a suscribir un Pacto Local por la Conciliación de la vida familiar, profesional y personal en cada localidad participante dirigido a dar una respuesta efectiva a las dificultades existentes en materia de conciliación con la incorporación de las mujeres al mundo laboral así como favorecer el desarrollo de una conciencia de responsabilidad común frente a las tareas derivadas de la vida privada y familiar de todas las personas*" (Resolución 63/2005, Anexo-Segunda).

La convocatoria se abre a "*todas las Entidades Locales de Navarra reguladas por la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra*" (Res. 63/2005, Anexo-Tercera).

Para el desarrollo de las actuaciones previstas en el Programa, el INAM establece facilitar a las Entidades Locales el apoyo técnico necesario para la gestión del proceso de formulación de los pactos a través de una Asistencia técnica.

Además de diseñar la propuesta de programa y el proceso, de acompañarlo a lo largo de las sesiones de trabajo y de evaluarlo, la Asistencia técnica se encarga de elaborar los materiales necesarios



para el desarrollo del mismo, encomendándosele igualmente la tarea de redactar los contenidos que conforman esta Guía. Por ello, a lo largo de toda esta experiencia piloto, se han recogido, sistematizado y evaluado sus prácticas, con el fin de poder ofrecer una información útil que permita alcanzar los objetivos de esta publicación.

6.2. Convocatoria del Pacto por parte de los Ayuntamientos

En este modelo de *Pactos Locales por la Conciliación*, son los Ayuntamientos los que asumen la promoción, impulso y coordinación de su Pacto en el municipio. Por consiguiente, el procedimiento de elaboración de los Pactos propuesto comienza con una convocatoria por parte de cada Ayuntamiento, dirigida a los agentes económicos y sociales de su territorio, para la elaboración y firma del Pacto.

Dado que con los Pactos se trata de conseguir el mayor consenso social e institucional posible, con el objetivo de buscar conjuntamente soluciones para facilitar a la ciudadanía la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, es conveniente que los Ayuntamientos lideren la convocatoria y tengan en cuenta en el proceso

guia final 27/4/06 14:47 Página 9



al mayor número posible de entidades y organizaciones públicas y privadas del territorio, tales como:

- Asociaciones y otras entidades de mujeres, culturales, vecinales, etc.
- Partidos políticos.
- Sindicatos.
- Empresas y Organizaciones empresariales y comerciales.
- Centros educativos.
- Otras entidades e instituciones de diferentes ámbitos de competencia, con sede en el municipio o comarca.

A la vista de la experiencia desarrollada, entendemos que probablemente las convocatorias tendrían que hacer mayor incidencia en aquellas entidades que suelen mantenerse al margen (y que son muy importantes en estos procesos), como las empresas y sus organizaciones, ofreciendo más información y promoviendo una mayor sensibilización acerca de la importancia de su participación.

Lo más adecuado es hacer una convocatoria específica para cada tipo de entidad y no una convocatoria general dirigida al conjunto de entidades del municipio, con el fin de que éstas puedan percibir la importancia de la cuestión y de su participación en el programa.

6.3. Organización y creación de Comisiones

Para gestionar el proceso de elaboración del Pacto y su posterior ejecución se propone un modelo genérico que adopta distintas variables en función de las características y las necesidades de cada municipio.

El modelo genérico se basa en la constitución de dos Comisiones:

1. Comisión Institucional

Composición

Representantes con capacidad de decisión de:

- Cada grupo político en el Ayuntamiento o entidad local.
- Asociaciones de mujeres, culturales, vecinales, etc.
- Los partidos políticos con presencia en el municipio o comarca.
- Sindicatos.
- Organizaciones empresariales y comerciales.
- Centros educativos / Consejo escolar municipal.
- Instituciones u organismos de diferentes ámbitos de competencia con sede en el municipio o comarca.

Cometidos:

- Firmar y hacer ejecutar el pacto.
- Tomar las decisiones pertinentes para su ejecución.
- Hacer propuestas.
- Aprobar las propuestas de la Comisión Técnica.
- Velar por la ejecución del Plan.
- Hacer el seguimiento de su desarrollo.
- (Otros cometidos en función de cada realidad).

Responsabilidades:

- Está presidida por la alcaldesa o el alcalde de cada Ayuntamiento o, en su caso, la Presidenta o el presidente de la entidad local, o en quien éstas o éstos deleguen.
- La Presidencia convoca la Comisión, preside las

reuniones y traslada las decisiones a la Comisión técnica.

- Las personas representantes de cada entidad firman el pacto, tienen voz y voto en la Comisión Institucional y velan por la adecuada ejecución del Pacto.

2. Comisión Técnica

Composición

- Una persona representante del gobierno municipal o de la entidad local (preferentemente concejal, concejala o vocal de la mujer o de igualdad de oportunidades con capacidad de decisión).
- Una persona Técnica de Igualdad del Municipio.
- Una persona Técnica de los siguientes departamentos municipales o comarcales:
  - Servicios sociales.
  - Empleo.
  - Cultura-Ocio-Fiestas.
  - Educación/Deportes.
  - Urbanismo/Servicios públicos.
  - Los que el Ayuntamiento o la entidad local considere, sin que se el número de participantes entorpezca la operatividad de la Comisión (máximo 10 personas).

Cometidos:

- Proponer a la Comisión Institucional actuaciones para el desarrollo y la ejecución del Pacto.
- Desarrollar y ejecutar el Pacto.
- Informar del desarrollo del Pacto a la Comisión Institucional.
- Evaluar las actuaciones del Pacto.

Responsabilidades:

- La dirige el concejal o concejala o vocal designada para este cometido, con funciones de secrtaría de la Comisión Institucional y hace de puente entre ambas Comisiones y se encarga de convocar las reuniones de la Comisión Técnica.
- La persona Técnica de Igualdad:



  - Coordina los trabajos de la Comisión Técnica.
  - Promueve la incorporación del enfoque de género en el PLxC.
  - Orienta y asesora a las Comisiones Técnica e institucional sobre cuestiones de género, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y profesional.
  - Elabora los informes y las memorias.
  - Ejerce de Secretaria/o de la Comisión Técnica.
- El personal técnico municipal o de la entidad local:
  - Proponen actuaciones desde sus áreas.
  - Ejecutan las acciones del PLxC.
  - Participan en las reuniones de la Comisión Técnica.

En algunos municipios, por razón de su tamaño o por las características de las entidades participantes, no se llega a diferenciar la Comisión Institucional de la Técnica, por ser las mismas personas las que componen una y otra o, en otra. En estos casos se puede crear una Comisión mixta que asume las responsabilidades de una y otra.

Una vez elaborado el Pacto, para velar por su cumplimiento, se puede mantener la misma estructura (Comisión Institucional + Comisión Técnica ó

guia final 27/4/06 14:47 Página 11



Comisión Mixta del Pacto) o adaptarla aprovechando estructuras ya existentes en el ámbito municipal (Comisión de Gobierno, Comisión de Servicios Sociales, Comisión de la Mujer o de Igualdad de Oportunidades, Consejos Municipales de la Mujer o de Igualdad, etc.).

> La participación de personas con capaciad de decisión aumenta la eficacia del proyecto.

6.4. Formación inicial



La formación es un elemento clave para garantizar el éxito de la elaboración y el desarrollo del Pacto. En la experiencia a la que hace referencia esta Guía, pudimos comprobar a mitad de proceso que el conocimiento y el manejo de los conceptos básicos de la teoría y el análisis de género y de las políticas de Igualdad de Oportunidades y de Empleo, y en particular los referentes a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, eran una condición necesaria para el desarrollo del propio proceso. En dicha experiencia, se amplió el programa con una formación a las personas que participaban en la elaboración del Pacto de su municipio.

Una de las propuestas más contundentes que emana de la experiencia adquirida es que, para la

guia final 27/4/06 14:47 Página 12

elaboración de futuros *Pactos Locales por la Conciliación,* se comience por un proceso de evaluación de conocimientos de las personas implicadas en la misma y por una formación previa básica en las materias aludidas, adecuada a dicho nivel de conocimientos, con el fin de sentar unos cimientos sólidos a nivel individual y en el equipo de trabajo.

Sin duda una formación previa permite agilizar el proceso posterior y evitar demoras causadas por la necesidad de volver a explicar conceptos básicos relacionados con la conciliación en las sesiones de trabajo.

En el cuadro siguiente se recoge una propuesta de contenidos para dicha formación.

Programa de formación básica en materia de Conciliación, Igualdad de Oportunidades, Género y Empleo

Dirigido a las personas representantes de las entidades que participan en el PLxC

Contenidos de la formación

El principio de Igualdad de Oportunidades
Género, Igualdad de Oportunidades y empleo
Mecanismos correctores de las desigualdades discriminatorias ante el empleo
La ética del cuidado: atención a las personas dependientes, reparto de responsabilidades y tareas domésticas, organización y reparto de los tiempos.
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ámbitos de actuación, programas, servicios y actividades.

Duración

Mínimo 8 horas – se recomienda que la formación sea de alrededor de 20 horas.

Momento

Antes de iniciar el proceso de elaboración del Pacto



De manera complementaria, se puede prever una formación para la comunicación del Pacto una vez elaborados los contenidos de éste, de modo que quienes tengan que difundirlo entre la ciudadanía o explicarlo en distintos foros puedan ensayar las herramientas y argumentos de que disponen, para luego manejarlos con mayor seguridad y soltura.

guia final 27/4/06 14:47 Página 13

Es necesario facilitar una formación básica en igualdad de oportunidades y específica en materia de conciliación a todas aquellas personas que participan en el pacto



6.5. Diagnóstico de la conciliación en la localidad

Es importante conocer cuál es la situación de partida en el municipio en relación con la conciliación, y ello en varios aspectos:

- En relación con el Plan de Igualdad Municipal si lo hubiere
- En relación con los recursos y servicios existentes y los programas y actuaciones desarrollados en el territorio;
- En relación con las necesidades de conciliación de las trabajadoras y trabajadores, vinculada a las estructuras familiares y a la existencia en las familias de personas dependientes;
- En relación con las posibilidades, la experiencia, el compromiso y la disposición de las entidades participantes en el pacto.

El análisis de estas circunstancias dentro del diagnóstico permite orientar las acciones vinculadas a las necesidades y problemáticas concretas en cada municipio.

Se puede elaborar un diagnóstico específico para este programa o utilizar la información de otros diagnósticos realizados anteriormente, por ejemplo para la elaboración del Plan de Igualdad, o de otras fuentes disponibles. La elaboración del diagnóstico corre a cargo de los ayuntamientos, si bien el resto de entidades puede aportar la información de que dispone o referente a su ámbito de actuación.

guia final 27/4/06 14:47 Página 14

En el cuadro siguiente se propone un esquema de diagnóstico de partida

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

APROXIMACIÓN AL CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD EN MATERIA DE CONCILIACIÓN EN EL MUNICIPIO

1. Datos de población.

a. Datos totales de población por sexos y edades (pirámide de población) en el municipio (desglose por grupos de edad de interés en relación con la conciliación).
b. Datos sobre la evolución de la población en los últimos 15 años.
c. Datos de población desagregados por nacionalidad, procedencia y sexos.
d. Datos del padrón municipal:
- Composición de las unidades familiares.
  - Nº unidades familiares en función del nº de miembros.
  - Nº de hijas/os por unidad familiar.
  - Nº de unidades familiares con personas dependientes a su cargo.

2. Datos de empleo

a. Población activa segregada por sexo.
b. Población ocupada/desempleada desagregada por sexo, edad y nacionalidad/procedencia.
c. Demandantes de empleo por edad y sexo.

3. Estructura institucional

a. Estructura y composición desagregada por sexos de la corporación municipal.
b. Existencia de concejalía específica de mujer/igualdad de oportunidades.
c. Existencia específica de concejalía de empleo.
d. Estructura técnica municipal.

4. Mancomunidades

a. Pueblos que las componen.
b. Servicios que comparten.
c. Personal y organización.

5. Tejido económico

a. Nº y dimensión de las empresas del municipio (nº de trabajadoras y trabajadores si es posible) y sector al que pertenecen.
b. Nº de comercios y negocios, estructura.
c. Nº de empresarias autónomas y empresarios autónomos.
d. Organizaciones empresariales y comerciales.
e. Organizaciones sindicales.

6. Tejido social

a. Asociaciones del municipio y ámbito de actuación.
b. Estructuras de participación municipal.

7. Servicios, infraestructuras y programas

a. Equipamientos municipales y tipología (polideportivos, centros de cultura, centros cívicos, aulas, locales en general).
b. Servicios sociales, culturales, deportivos, educativos, de juventud, de igualdad de oportunidades, específicos para las mujeres, etc.
c. Programas sociales, culturales, deportivos, educativos, de juventud, de igualdad de oportunidades, específicos para las mujeres, etc.

8. Otros datos de interés

a. Participación ciudadana.
b. Usos del tiempo.

guia final 27/4/06 14:47 Página 15

Es importante vincular los pactos a las políticas de igualdad de los municipios

6.6. Contenidos y elaboración del Pacto

El Pacto Local por la Conciliación se materializa a través de un documento que han de firmar las entidades que se adhieran al mismo. Se propone la siguiente estructura para el documento:



Propuesta de estructura del Pacto Local por la Conciliación

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS E INTENCIONES

Introducción al pacto que alude a las siguientes cuestiones: Igualdad de oportunidades, conciliación y empleo, ética del cuidado, filosofía del pacto como herramienta, el ámbito local como espacio de intervención.

2. SÍNTESIS DE LOS ANTECEDENTES EN EL MUNICIPIO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

4. COMPONENTES DEL PACTO: ENTIDADES FIRMANTES Y BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS MISMAS

5. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS Y ESPECÍFICOS DEL PACTO

6. ACUERDOS

Recoge aspectos de la organización del Pacto (temporalización del Pacto y del Programa de trabajo, distribución de tareas, funciones y responsabilidades, estructura de gestión del pacto, periodicidad de las reuniones, adhesiones y bajas de entidades, revisión, etc.) así como el compromiso y la implicación de las entidades firmantes en la ejecución del Pacto y del Programa de trabajo.

7. PROGRAMA DE TRABAJO

8. HOJA DE FIRMAS Y SELLOS (LUGAR, DÍA, PERSONA REPRESENTANTE, CARGO, ENTIDAD...)

El Pacto va vinculado a un Programa de Trabajo en principio anual que permite materializar a través de acciones concretas los acuerdos alcanzados. Para su elaboración, puede seguirse el siguiente esquema de trabajo:

1. Selección de áreas temáticas de actuación en función de las necesidades identificadas y demandas conocidas (confirmar con el diagnóstico).

2. Propuesta de posibles actuaciones para cada una de las áreas seleccionadas.

3. Puesta en común de buenas prácticas relacionadas con las actuaciones elegidas para el municipio. Debate sobre ejemplos y su posible aplicación y adaptación.

4. Reflexión sobre / Selección de / aquellas actuaciones más adecuadas para el municipio, sobre las que se profundizará para perfilarlas en la siguiente sesión técnica.

Conviene que el Programa de Trabajo incluya en su estructura los siguientes apartados:

- Objetivos y duración (anual).
- Actuaciones por áreas y entidades implicadas en su ejecución.
- Cronograma de las actuaciones.
- Participantes/personas beneficiarias.
- Recursos humanos y materiales.
- Presupuesto y fuentes de financiación.

6.7.Desarrollo de las Sesiones de trabajo

La elaboración del pacto se lleva a cabo a través de una serie de sesiones de trabajo que cuentan con el apoyo de una Asistencia Técnica, que coordina los contenidos y el procedimiento. La convocatoria a las sesiones de trabajo corre a cargo del Ayuntamiento a través del servicio o las personas que lo representan y coordinan la elaboración del Pacto. Se recomienda un mínimo de seis sesiones de trabajo.

A continuación se recoge una propuesta de contenidos para las sesiones de trabajo. Se recomienda que la formación se imparta después de la primera sesión, de carácter institucional, informativa y general, y antes proceder al trabajo técnico de las sesiones sucesivas anteriores a la última sesión, nuevamente institucional y más protocolaria (firma del Pacto).



ESQUEMA DE LA PRIMERA SESIÓN

- Presentación del programa general.
- Presentación de las y los participantes.
- Conciliación / cuidado e igualdad de oportunidades: introducción al marco teórico.
- El ámbito local como nivel de intervención en materia de conciliación.
- Naturaleza y contenido de los pactos.
- Procedimiento:
  - Quiénes participan.
  - Qué se va a hacer.
  - En qué tiempos: cronograma y calendario.
- Turno de palabras: comentarios al pacto.
- Adhesiones al pacto.

guia final 27/4/06 14:47 Página 17

ESQUEMA DE LA SEGUNDA SESIÓN

- Presentación de la propuesta de esquema de diagnóstico y debate.
- Presentación de la propuesta de contenido del pacto. Organización.
- Puesta en común de las posibles áreas de trabajo y acciones que integrarán el programa de trabajo. Identificación inicial de necesidades y demandas.

ESQUEMA DE LA TERCERA SESIÓN

DIAGNÓSTICO

- Puesta en común de la información para el diagnóstico.
  - Necesidades de conciliación.
  - Recursos existentes.
  - Propuestas para un programa de trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS E INTENCIONES

- Presentación del borrador de introducción de la declaración.
  - Lectura de la propuesta.
  - Aportaciones y aprobación.
- Revisión conjunta o preparación de contenidos:
  - Antecedentes del municipio (síntesis).
  - Conclusiones del diagnóstico (necesidades, recursos existentes, propuestas de actuación).
  - Descripción de las entidades firmantes.
- Acuerdos sobre:
  - La temporalización del pacto.
  - Las posibles funciones y responsabilidades de cada entidad: organización (comisión de trabajo), coordinación, seguimiento, evaluación, etc.

PROGRAMA DE TRABAJO

- Organización de las propuestas de actuación en el programa de trabajo según el esquema:
  - Objetivos.
  - Áreas.
  - Acciones.
  - Calendario.
  - Participantes y personas beneficiarias.
  - Recursos humanos y materiales.
  - Recursos económicos y presupuesto.

MATERIAL DE DIFUSIÓN

- Decisión sobre los contenidos del material de difusión que se quiera elaborar.

guia final 27/4/06 14:47 Página 18



ESQUEMA DE LA CUARTA SESIÓN

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS E INTENCIONES

- Revisión y aprobación de la introducción.
- Revisión y aprobación del resto de capítulos:
  - Antecedentes del municipio.
  - Conclusiones del diagnóstico (necesidades, recursos existentes, propuestas de actuación).
  - Descripción de las entidades firmantes.
  - Funciones y responsabilidades de cada entidad: organización (comisión de trabajo), coordinación, seguimiento, evaluación, etc.
  - Temporalización del pacto.
  - Organización del pacto.

PROGRAMA DE TRABAJO

- Cierre de propuesta y redacción según el esquema.
  - Objetivos.
  - Áreas.
  - Acciones.
  - Calendario.
  - Participantes y personas beneficiarias.
  - Recursos humanos y materiales.
  - Recursos económicos y presupuesto.
- Coordinación en su caso con el Plan de Igualdad.

MATERIAL DE DIFUSIÓN

- Puesta en común de contenidos de texto y gráficos para el material de difusión. Diseño y Presupuestos.

INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN

guia final 27/4/06 14:47 Página 19

ESQUEMA DE LA QUINTA SESIÓN

REVISIÓN DEL TEXTO DEL PACTO

- Lectura.
- Aprobación por la Comisión Técnica (o Mixta).

SESIÓN DE FORMACIÓN PARA LA COMUNICACIÓN DEL PACTO (COMISIÓN TÉCNICA O MIXTA)

MATERIAL DE DIFUSIÓN

Revisión del diseño del material de difusión. Propuesta de estrategia de comunicación

EVALUACIÓN

- Reparto y recogida de cuestionarios
- Grupo de discusión: conclusiones y propuestas.

ESQUEMA DE LA SEXTA SESIÓN

REVISIÓN DEL TEXTO DEL PACTO

- Aprobación por la Comisión Institucional y/o Firma del Pacto

SESIÓN DE FORMACIÓN PARA LA COMUNICACIÓN DEL PACTO (COMISIÓN INSTITUCIONAL)

MATERIAL DE DIFUSIÓN

- Presentación de los materiales de difusión y estrategia de comunicación

EVALUACIÓN

- Reparto y recogida de cuestionarios
- Grupo de discusión: conclusiones y propuestas.

ORGANIZACIÓN DE LA CONVOCATORIA PARA LA FIRMA DEL PACTO (si no se firma en la misma sesión)

ESQUEMA DE LA SEXTA SESIÓN

REVISIÓN DEL TEXTO DEL PACTO

- Aprobación por la Comisión Institucional y/o Firma del Pacto

SESIÓN DE FORMACIÓN PARA LA COMUNICACIÓN DEL PACTO (COMISIÓN INSTITUCIONAL)

MATERIAL DE DIFUSIÓN

- Presentación de los materiales de difusión y estrategia de comunicación

EVALUACIÓN

- Reparto y recogida de cuestionarios
- Grupo de discusión: conclusiones y propuestas.

ORGANIZACIÓN DE LA CONVOCATORIA PARA LA FIRMA DEL PACTO (si no se firma en la misma sesión)



6.8.Áreas de intervención

A partir de las múltiples experiencias llevadas a cabo en distintos ámbitos y programas, se estructuran cinco áreas de intervención con posibles actuaciones dentro de cada una. Los programas de trabajo de los Pactos elaborados a través de la experiencia del Programa de *Pactos Locales por la Conciliación* proponen actuaciones siguiendo este esquema, como se recoge más adelante.

1. Acciones de sensibilización para le cambio de valores hacia la corresponsabilidad.

Dentro de las acciones para promover el cambio de valores cabe citar la realización de campañas de sensibilización para:

- Sensibilizar a la población en general sobre la necesidad de conciliar la vida familiar y la vida profesional.
- Sensibilizar al tejido empresarial, a los/as trabajadores/as y a las familias sobre la importancia del reparto de las cargas familiares desde la perspectiva de género.
- Coeducar a la población escolar sobre responsabilidades en el hogar y la asunción de tareas de forma igualitaria. Promover la diversificación profesional entre la comunidad educativa.
- Sensibilizar a los agentes sociales relevantes en los procesos de educación, formación e inserción, sobre la no discriminación por motivos de género, así como sobre la necesidad de promocionar la plena integración de la mujer en todos los planos de la vida social y económica.

Para alcanzar estos objetivos, se pueden llevar a cabo actuaciones tales como:

1. Organización de eventos y elaboración de materiales en diferentes soportes destinados a la ciudadanía en general.
2. Campañas con el objetivo de mejorar la adaptabilidad de las organizaciones empresariales a las situaciones y responsabilidades familiares, y ello fundamentalmente a través de la promoción de la introducción de nuevas formas de organización en el trabajo.
3. Campañas de sensibilización en el ámbito escolar.

guia final 27/4/06 14:47 Página 21

La familia y la escuela son los principales agentes de socialización durante los primeros años de vida de las niñas y los niños; a través de ellos se transmiten los modelos sexistas implantados en nuestra cultura, pero también pueden contribuir eficazmente a su erradicación. Por ello, es especialmente relevante la intervención en este ámbito, por ejemplo a través de:

- Talleres de Conciliación dirigidos a APYMAS.
- Diseño y elaboración de materiales para la intervención en centros escolares, con familias y personal educativo.
- Elaboración de guías de coeducación.
- Convocatoria de concursos de fotografía, pintura, relato, etc., en temas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Puesta en escena en los centros escolares de actuaciones de teatro cuya temática verse sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Implantación de nuevos modelos pedagógicos para el reparto de tareas domésticas en los IES y CEIPs

2. Acciones de formación.

En el ámbito de la formación, se combinan los temas de Género e Igualdad de Oportunidades, con carácter general, con los temas específicos de Conciliación de la vida familiar y profesional y con la adquisición de conocimientos y habilidades para mediación de conflictos en la conciliación.

La formación puede ser presencial, a distancia (incluso on-line) o combinada, y puede dirigirse por ejemplo a técnicas/os municipales o de otras entidades, a personal municipal de nivel político, a responsables de RRHH y/o a delegadas/os sindicales.

Entre las propuestas, cabe citar:

- Cursos de formación para la mejora y/o generación de nuevos servicios de conciliación.
- Cursos de formación para la capacitación en atención y gestión de servicios locales para la conciliación, dirigido a personas familiarizadas con perfiles profesionales en el sector de los servicios de atención a las personas, con el objetivo de capacitarles para atender los nuevos servicios locales para la conciliación compartida.
- Talleres experimentales para formar a agentes sociales diversos en recursos de conciliación.



guia final 27/4/06 14:47 Página 22

Dirigido a grupos de personas heterogéneas provenientes del entorno de la empresa, las asociaciones, la administración y la ciudadanía en general, con el fin de analizar la percepción de los servicios de atención a las personas que se ofrecen en el ámbito local, identificando oportunidades y amenazas ante la conciliación y aportar propuestas diversas.

- Curso para personas gestoras de proyectos de atención a la familia y la infancia. Dirigido a personas con perfiles profesionales del sector servicios de atención a las personas, con el objetivo de detectar yacimientos e implementar servicios de apoyo y atención a las personas dependientes.

3. Pactos entre mujeres y hombres para la corresponsabilidad.

Dentro de este apartado, se han experimentado actuaciones del siguiente tipo:

- Encuentros de sensibilización, dirigidos a mujeres, complementados con grupos de discusión sobre corresponsabilidad (mujeres).
- Talleres de formación en tareas domesticas dirigidos a hombres con responsabilidades familiares y/o domésticas, complementados con grupos de discusión sobre corresponsabilidad (hombres).
- Talleres mixtos de intercambio de experiencias, en los que participan mujeres y hombres: se trata de espacios de reflexión y/o de práctica para abordar aspectos relacionados con la corresponsabilidad, particularmente en lo referente a la atención a personas dependientes.

4. Desarrollo e implantación de nuevas formas de gestión del tiempo.

Se abordan tres tipos de actuaciones:

- Dirigidas a o promovidas desde la Administración pública local u otros agentes sociales (asociaciones);
- Dirigidas al o promovidas por el tejido empresarial y sindical;



- Relativas específicamente a los cambios necesarios en la negociación colectiva.

Como ejemplos de las mismas, cabe citar:

1. Bancos del tiempo / Laboratorio del tiempo.

Se trata de experiencias a través de las cuales una entidad, ya sea un Ayuntamiento o cualquier otro agente con fuerte implantación en el tejido social local, organiza, gestiona y promueve el intercambio entre la ciudadanía y sin contraprestación dineraria entre ésta de tiempo dedicado a actividades basadas en las competencias personales. Las personas ofrecen servicios cuya realización computa "tiempo" en una cuenta. A cambio de este tiempo, pueden recurrir a los servicios de otra persona que participe en el sistema. Los servicios para la conciliación están muy presentes en este tipo de experiencias, al ser ofertados y solicitados asiduamente por la ciudadanía. Al tiempo que centralizan el intercambio de servicios, la mayoría de entidades tratan de promover a través de este sistema el principio de igualdad de oportunidades y de equidad de género, así como una forma distinta de generación de valores y comunicación entre la ciudadanía.

2. Promoción de fórmulas flexibles de trabajo.

El objetivo es desarrollar nuevas prácticas organizativas del trabajo que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional a través de la flexibilidad horaria y organizativa, la puesta a disposición de

guia final 27/4/06 14:47 Página 23



servicios para la conciliación que permitan el desarrollo profesional y personal de las trabajadoras y trabajadores en igualdad de condiciones y la negociación colectiva.

En algunas experiencias, se ha trabajado en la implantación de nuevos modelos para la organización de las empresas, que permitan integrar las realidades personales y familiares en las políticas de gestión de los recursos humanos y de la negociación colectiva.

Los contenidos que pueden trasladarse a la negociación colectiva abarcan los siguientes campos:

- Políticas de organización de los tiempos de trabajo y flexibilidad.
- Políticas de movilidad personal y profesional.
- Políticas de maternidad, paternidad y cuidado de las personas.
- Políticas de promoción profesional y de servicios.

5. Creación de recursos y servicios municipales que faciliten la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de las ciudadanas y los ciudadanos.

Los Ayuntamientos pueden desempeñar un papel fundamental en la promoción de actuaciones y prestación de servicios a la ciudadanía en materia de conciliación, por ejemplo a través de:

1. Mapa / Banco de recursos para la conciliación.
Se trata de un soporte de referencia informativa abierto a toda la ciudadanía, que aporta una estructura de consulta adaptada a las necesidades de las ciudadanas y los ciudadanos en cada territorio, en lo referente a recursos, programas y acciones que se ofrecen, destinadas a facilitar la conciliación del ámbito laboral y el de la vida personal y familiar. Dicho soporte se ofrece y gestiona a través de Internet y también puede publicarse en soporte de papel para mayor alcance de su difusión.

guia final 27/4/06 14:47 Página 24



2. Centros de gestión de recursos para la conciliación.

Se trata de centros de servicios para la conciliación que se ofrecen desde el Ayuntamiento o desde alguna otra entidad, y que ha de implicar a los diversos agentes en la generación de estrategias y servicios de apoyo a la conciliación. Los centros recogen, sistematizan, publican y ofrecen, es decir centralizan la gestión, de todos los recursos existentes en el municipio (tanto públicos como privados) para la atención de personas dependientes: guarderías, servicios atención a domicilio, residencias de acianos, empresas de actividades extraescolares, etc. Las personas que requieran estos servicios pueden acudir al centro, donde se les informa sobre las opciones que mejor se adapten a sus necesidades de conciliación; el centro puede ofrecer también la tramitación de la contratación del servicio. Dependiendo del marco de actuación, el centro puede igualmente tramitar ayudas económicas para la conciliación, cuando tenga capacidad para ello.

3. Ampliación de los servicios de atención a la infancia.

Se trata de fórmulas para prestar servicios de atención a la infancia en horarios ampliados, para resolver las dificultades de conciliación de padres y madres en relación con sus opciones personales y profesionales, en particular en:

- Polígonos industriales y parques empresariales,
- Centros Escolares Infantiles: servicios de ampliación horaria,
- Centros Educación Secundaria: servicios de ampliación horaria,
- Ludotecas y centros de ocio infantil
- Atención de proximidad y domiciliaria
- Guarderías Laborales...

4. Creación de servicios de apoyo y respiro familiar.

Se trata de servicios específicos para familias que tengan a su cargo personas con algún tipo de discapacidad intelectual; este servicio puede ofrecer, entre otros, los siguientes servicios directos:

- Servicio de mañanas.
- Servicio de tardes.
- Escuelas de vacaciones.
- Actividades de sábados.
- Atención en domingos.
- Atención de noche.
- Atención en días festivos.
- Servicios extraordinarios.
- Transportes.

5. Modelo de articulación de transportes urbanos e interurbanos

Se trata de intervenciones para promover un modelo de articulación de transportes urbanos e interurbanos que facilite la movilidad de las personas con cargas familiares, optimizando la relación espacio tiempo.

guia final 27/4/06 14:47 Página 25

En el cuadro siguiente aparecen los tipos de actuaciones propuestas por los municipios que han participado en la experiencia piloto, clasificadas por áreas de intervención.

1. Acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad

- Visibilizar y conocer los usos del tiempo de la ciudadanía en vinculación con su participación en las tareas y responsabilidades relacionadas con el cuidado y la conciliación (Ablitas).
- Campañas de sensibilización, jornadas, elaboración de materiales informativos y divulgativos en distintos ámbitos: educativo, social, empresarial (Azagra, Alsasua, Barañáin, Burlada, Estella, Murchante, Peralta, Ribaforada, Sangüesa, Tafalla, Tudela, Villafranca).
- Adecuación de ordenanzas para valorar medidas de conciliación en propuestas externas (Alsasua).

2. Acciones de formación en igualdad y en conciliación

- Formación para el personal del Ayuntamiento u otras entidades firmantes (Ablitas, Alsasua, Peralta, Tafalla, Villafranca).
- Formación para la ciudadanía (Cabanillas: talleres "socialización de género y conciliación", Estella: talleres de empleo, Murchante: talleres de habilidades y de coeducación, Peralta: cursos, talleres, Tafalla: cursos, talleres).
- Incorporación de módulos de formación en igualdad en otros cursos (Alsasua).
- Valoración de la formación en igualdad para el acceso a puestos de trabajo (Alsasua).

4. Desarrollo e implantación de nuevas formas de gestión del tiempo

- Estudio y revisión del convenio colectivo de trabajadoras y trabajadores municipales para la flexibilización e incorporación de medidas y acciones de conciliación (Alsasua, Barañáin, Estella).
- Revisión de los horarios de las reuniones y actos internos y externos municipales (Alsasua).

5. Creación de recursos y servicios municipales que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

- Información a la ciudadanía sobre los recursos existentes (Peralta)
- Creación de servicios (Azagra: mejora de las condiciones de autonomía de las personas mayores, Burlada: urbanismo, circuitos urbanos seguros, ludoteca de mañanas, aula para personas mayores, guardería actividades casa cultura).
- Ampliación o mejora de servicios (Azagra: ludoteca, Burlada: ludoteca, Villafranca: comedor en residencia).
- Revisión de los horarios de atención al público y de los servicios municipales para su posible ampliación, adaptación o mejora (Burlada, Estella, Murchante, Tudela).
- Instar al Gobierno de Navarra, a crear, poner en marcha o ampliar Servicios y Recursos de y para la conciliación (Barañáin, Alsasua).
- Estudios para conocer mejor las necesidades de conciliación y adaptar los servicios existentes (Ablitas: usos del tiempo, Alsasua, Estella, Murchante, Ribaforada, Tafalla).

guia final 27/4/06 14:47 Página 26



6.9. Seguimiento y evaluación del proceso

Recomendamos realizar una evaluación con enfoque de género, centrándola en las personas participantes en el proceso y en el registro de los cambios que éstas experimentan a lo largo del mismo, así como plantear la evaluación como una herramienta de aprendizaje y para la mejora del proceso, procurando que sea participativa.

Cabe plantear la realización de un diagnóstico inicial que refleje el nivel de sensibilización e implicación de las personas participantes y de las entidades a las que representan en materia de conciliación, corresponsabilidad e igualdad de oportunidades. El diagnóstico de partida que se elabora para la redacción del propio Pacto permite conocer la situación del territorio en materia de conciliación.

Para el seguimiento pueden utilizarse cuestionarios que se completan al término de cada sesión de trabajo, y que permiten reorientar determinados aspectos del proceso en caso necesario.

Finalmente, se propone la utilización de un cuestionario de evaluación final más extenso, que recoja las impresiones y opiniones sobre el contenido, desarrollo y calidad del proceso de trabajo en el que han participado. En caso de que se funcione con el modelo de dos comisiones, habrá que pasar un cuestionario a las personas pertenecientes a la Comisión Institucional y otro más amplio a quienes hayan trabajado en la Comisión Técnica y que han participado en todas las sesiones conducentes a la elaboración del Pacto. En los casos en los que se trabaje con una Comisión mixta, se completará la versión más larga del cuestionario.

La evaluación, no entendida como mero trámite sino como parte de la planificación, es una herramienta valiosísima para la mejora continua de cualquier proceso, pero requiere esfuerzo, implicación y buena voluntad de las personas encuestadas. Es preciso transmitir que, a partir de la información que faciliten las personas que completen los cuestionarios, será posible analizar su valoración que, sumada a la de otras personas, permitirá evaluar el pro-

guia final 27/4/06 14:47 Página 27

ceso, confirmar la validez de ciertos procedimientos, señalar la escasa adecuación de otros y proponer mejoras para el futuro, mejorar la calidad del mismo y adecuarlo para su transferencia a otros ámbitos. También puede ser útil para que las personas participantes reflexionen sobre cómo y en qué medida les ha afectado su participación en el proceso.

El cuestionario final utilizado en la experiencia que aquí se comenta iba precedido de unos párrafos explicativos sobre la propia evaluación e incluía preguntas sobre:

- El interés del programa
- El Pacto como herramienta y el contenido del pacto alcanzado
- La calidad del proceso en cuanto a participación, contenido de las sesiones de trabajo y asistencia técnica
- La propia herramienta de evaluación

6.10. Firma del pacto y puesta en marcha

La firma del Pacto marca la finalización del proceso de diseño del mismo y el inicio del procedimiento que el propio texto prevé para que se alcancen los objetivos planteados. La firma puede coincidir con la presentación del Pacto a la prensa e incluso a la ciudadanía. También cabe plantear cada actuación en momentos independientes, particularmente si la firma se hace coincidir con algún proceso administrativo del propio Ayuntamiento (Pleno, Comisión, etc.).

Cualquiera que sea el momento elegido para el lanzamiento del Pacto, es fundamental que la ciudadanía conozca sus contenidos y comprenda sus objetivos, limitaciones y posibilidades. También ha de explicarse con claridad la vinculación, en su caso, con el Plan de Igualdad existente o futuro.



La puesta en marcha de las actuaciones ha de realizarse según el calendario previsto o, en su defecto, la estructura encargada de la gestión del Pacto deberá reunirse para acordar el inicio de la ejecución del Programa de trabajo.

Por otra parte, en caso de que el Pacto se haya dejado abierto a la adhesión de nuevas entidades, deberá realizarse una labor de difusión del mismo entre entidades y agentes clave del ámbito municipal que no lo hayan firmado para tratar de conseguir el mayor apoyo posible al mismo.

Es de utilidad realizar una formación de refuerzo para la comunicación del pacto.

guia final 27/4/06 14:47 Página 28

7. Apoyo institucional



La experiencia piloto del Programa de *Pactos Locales por la Conciliación* ha sido posible gracias al apoyo del Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro de la Mujer, con la financiación del Fondo Social Europeo. El Inam ha prestado ayuda a los municipios participantes a lo largo de todo el proceso, materializándose en:

- La celebración de jornadas informativas previas al inicio del programa, con el fin de presentarlo y explicar el marco y el contenido de las actividades que posteriormente se desarrollen en las sesiones locales. La convocatoria se hace a personas representantes de aquellos Ayuntamientos interesados en promover en su municipio el programa y en desarrollar un Pacto Local por la Conciliación.

- Una asistencia técnica gratuita a lo largo de todo el proceso de elaboración del Pacto en cada municipio, encargada de coordinar y elaborar los contenidos de las sesiones de trabajo antes descritas, de facilitar los materiales y la formación de apoyo necesaria, de explicar y orientar el proceso y su desarrollo, así como de realizar el seguimiento y la evaluación del programa.

- Formación en materia de igualdad y conciliación en colaboración con la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

- El apoyo y seguimiento continuos a lo largo del proceso por parte de personal del Instituto, tanto a la asistencia técnica como a las propias entidades participantes en la elaboración de los Pactos.

- La edición y distribución de materiales de apoyo, elaborados por la asistencia técnica, normativa, libreta de trabajo y guía.

- La edición y publicación de materiales de información a la ciudadanía: además de un folleto de difusión de carácter general, folleto de difusión para cada municipio con el contenido de su Pacto y su programa de trabajo anual.

- La financiación de algunas medidas del Pacto a entidades y asociaciones firmantes.

- La organización de jornadas y conferencias de intercambio de experiencias que faciliten la difusión de Buenas Prácticas y el aprendizaje compartido.

- El apoyo a la contratación de empresas de mujeres que ofrezcan los servicios incluidos en los Pactos.



guia final 27/4/06 14:47 Página 29

8. Listado de entidades / personas que han participado en la experiencia piloto

Entidades participantes Pactos por la Conciliación 2005



Nuestro agradecimiento a las Entidades Participantes y a las personas políticas y técnicas que han dedicado su tiempo y sus capacidades a la elaboración de estos pactos.

Ablitas

Ayuntamiento de Ablitas
Colegio Público San Babil
Asociación de Mujeres Hierbabuena
Sociedad de Jubilados y Pensionistas Monterrey
A.P.Y.M.A del Colegio
Asociación de Juventud

Alsasua / Altsasu

Ayuntamiento de Altsasu - Alsasua
CCOO
ELA-STV
LAB
UGT
Asociación de Mujeres: Altsasuko feministak

Azagra

Ayuntamiento de Azagra
Club de jubilados, viudas y pensionistas de Azagra
Federación Agroalimentaria de CCOO de Navarra

Barañáin

Ayuntamiento de Barañáin. Comisiones Municipales
Consejo municipal de la Mujer
Comité de empresa del Ayuntamiento
Junta de personal funcionario del Ayuntamiento
Centro integral de empleo de UGT

IES Barañáin, de Modelo G con APYMA

Burlada / Burlata

Ayuntamiento de Burlada
CCOO

guia final 27/4/06 14:47 Página 30



UGT
C.P. Ermitaberri
APYMA Ermitaberri
C.P. Hilarión Eslava
IES Askatasuna
Colegio Alaiz
Asociación Haizea
Asociación Gure Herriarena
Amedna
Confederación empresarios/as de Navarra

Guardería Egunsenti

Cabanillas

Ayuntamiento de Cabanillas
Sociedad “La Amistad”
APYMA del Colegio Público
Asociación cultural “Amanecer”
Asociaión Clua juvenil de Cabanillas
Mancomunidad de Servicios Sociales de la zona básica de Buñuel

Estella / Lizarra

Ayuntamiento de Estella/Lizarra
Asamblea de mujeres de Tierra Estella-Lizarra
Tierra Estella Asociación de Encajeras
Centro de Desarrollo Rural de Tierra Estella “Asociación Teder”
Equipo de incorporación sociolaboral de tierra Estella (EISOL ESTELLA)
LASEME (Asociación de empresas de la Merindad de Estella)
Asociación Navarra para la salud mental- ANASAPS-
Nexo Diseño y Comunicación
Escuela infantil Areta
Kerkali. Asociación de personas gitanas
ELA
LAB
C.C.O.O.
U.G.T.
Lizarrako Alternatiba
CAP de Estella
Escuela Infantil Lizarra

AMEDNA

Murchante

Ayuntamiento de Murchante
Servicio Social de Base "Valle del Queiles"
Club de Jubilados "Paz y Tolerancia"
Asociación de Mujeres "Albahaca"
M&M Servicios Educativos
Peña Taurina San Roque
Asociación Cultural Arco Iris- Asociación Juvenil 7 colores

Peralta

Ayuntamiento de Peralta
ANAFE-CITE-CCOO
Asociación ecuatoriana AMAZONAS
Asociación LEOGNAN
Asociación de mujeres PIEDRA ALTA
Caritas parroquial

Unión general de trabajadores y trabajadoras UGT inmigración

Ribaforada

Ayuntamiento de Ribaforada

guia final 27/4/06 14:47 Página 31

Sergedin S.L.
Asociación de Jubilados Tolerancia y Alegría
Asociación de Donantes -ADONA-
Asociación de Mujeres El Encuentro
Asociación de Padres y Madres - APYMA-
Control de Porciones S.A.
Asociación de comerciantes -AECHO-
Colegio Público San Bartolomé
Pedriñal.com
Cáritas
U.G.T. Agroalimentaria
Cooperativa Santa Teresa
Mancomunidad de Servicios Sociales de la Zona Básica de Buñuel.

Sangüesa / Zangoza

Ayuntamiento de Sangüesa/ Zangoza
CEDERNA-GARALUR
Asociación de Amas de Casa de Sangüesa
Mancomunidad de Servicios de Sangüesa
APYMA del Colegio Público Luis Gil
APYMA de la Ikastola de Sangüesa

Tafalla

Ayuntamiento de Tafalla
AEZMNA
ASCOTA
Centro de Salud de Tafalla
Consorcio de Desarrollo de la Zona Media
Escuela Infantil de Tafalla
L.A.B. (Langile Abertzaleen Batzordeak)
U.G.T. (Unión general de Trabajadoras y Trabajadores)

Tudela

Ayuntamiento de Tudela
Asociación de Comerciantes del Casco Antiguo
Asociación de Comercio, Hostelería y Servicios de Tudela
Asociación de Empresarios de la Ribera (AER)
Consorcio EDER
Comisiones Obreras CCOO
Unión General de Trabajadores UGT
ESK y ELA
Asociación de Cultura Popular El Tazón- Santa Ana
Asociación de Mujeres Lourdes (ACMUL)
Asociación de Mujeres Griseras
Asociación de Mujeres La Mejana
UPN (Unión del Pueblo Navarro)
PSOE
IU
BATZARRE

APYMA del colegio Público Elvira España

Villafranca

Ayuntamiento de Villafranca
APYMA Virgen del Portal de Villafranca
Asociación de Mujeres de Villafranca (ASMUVI)
Club de Jubilados “Santa Eufemia”
Colegio público El Castellar
Grupo alimentario IAN
Gutarra
Servicios Sociales de Base



Asistencia técnica



Nuestra colaboración como Asistencia Técnica del "Programa de *Pactos Locales por la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar* de mujeres y hombres dentro de su propia localidad o comarca" promovido por el Instituto Navarro de la Mujer (INAM) ha sido para nosotras una experiencia sumamente enriquecedora, tanto en el plano profesional como en el personal, y ello por al menos tres tipos razones:

Primero, porque trabajar con el INAM como institución, y con las mujeres que dirigen y gestionan sus actividades, es un lujo y un placer. En la sede del INAM nos han recibido siempre como en nuestra casa, y ésa es la que pensamos ha de ser la vocación de una institución de sus características: la casa de muchas mujeres de distintos ámbitos, ciudadanas de Navarra y de otros lugares. Como es sabido, en las casas se trabaja mucho; en ésta, además, se trabaja bien y muy a gusto. Gracias por contar con nosotras para esta travesía.

Segundo, porque la naturaleza del programa nos ha permitido conocer a más de un centenar de personas de distintos ámbitos, representantes del amplio abanico de entidades que se han sumado a este esfuerzo, con las que hemos trabajado en estrecha interacción. Todas ellas comparten un rasgo común: la generosidad, que las empuja a implicarse profesional y personalmente en los retos por mejorar la calidad de vida de las personas. De todas hemos aprendido y con ello enriquecido nuestro bagaje: por un lado, de muchas profesionales compañeras en la promoción de la igualdad de oportunidades y, por otro, de personas del ámbito político, social, sindical, empresarial, educativo, sanitario, etc., que encabezan o comparten este empeño. Sería demasiado largo citar aquí sus nombres, pero nos los aprendimos todos y no se nos olvida ninguno. Gracias por compartir vuestras vivencias y vuestro conocimiento con nosotras.

Tercero, porque a través de los varios miles de kilómetros recorridos literalmente a lo ancho y a lo largo de la espléndida e incomparable geografía navarra durante estos meses de trabajo, hemos tenido ocasión de conocer las tierras y a las gentes de la Comunidad Foral, y de aprender su sorprendente diversidad y al mismo tiempo su invariable amistad, generosidad y amor de lo suyo. Para ese aprendizaje no hay palabras.

El resultado de nuestro trabajo común ha quedado recogido en esta Guía que esperamos sirva para que otras personas emprendan este camino y puedan enriquecerse y enriquecerlo en su recorrido.

Neus Albertos MeriÍ y Magali Martínez Solimán
Travesías por la Igualdad (, SL)

guia final 27/4/06 14:47 Página 33

Personas participantes

Ablitas

ABLITAS: Maite Melero, Rosa Mª - Andrés, Mª Carmen Chueca, Mª Pilar Arriazu, Mª Teresa Martínez, Angel León, Mamen Soto, Ana Tambo, Juan Carlos Reinaldos, Nicanor Arriazu, Fernando Arriazu, Mª Jesús Arriazu, Mª Julia Chasco, Ataulfo Calvo.

Alsasua / Altsasu

Idoia Goikoetxea, Gurutze Arregui, Cristóbal Lanz, Mª Jesús Cano, Susana Mendinueta, Arantza Ibargoien, Jokin Zelaia, Asun Fernandez de Garayalde, Mª Antonia Román , Juan Manuel Malato, Julia Cid, Mª Carmen López, M. García, Maite Baleztena.

Azagra

Isabel Martínez, Mª Angeles Andrés, Esther Aramendia, Jose Javier Paz, Mª Almudena Delgado, Angel Iñigo, Gregoria Ramos, Cesáreo García.

Barañáin

Ana Díez de Ure, Montse Baztán, Luisa Blanco, Mª Angeles Arista, Uxua Gil , Maite Armillas, Mª Angeles Ochoa, Carmen Moral, Jesús Mª Borda, Marta Olcoz, Lola Salvo, Iosu Senosíain, Javier Ramírez, Mª Jesús Osinaga,

Marta Torres, Mª del Valle Ballano.

Burlada / Burlata

Silvia Rosa Velásquez, Ricardo Luque, Josean Villanueva, José Muñoz, A.Carlos Goñi,Roncesvalles del Río, Elena Aguilera, Mercedes Bermúdez,Susana Labiano,Mª Victoria Vidaurre, Mª Jesús Turrillas, Mª Angeles Angulo, Mª Teresa Villanueva, Mª Luisa Orduña, Marisol Burguete, Susana Casimiro, Pello García, Anacar Senosiáin, Loly del Arbol, María Blanco, Txema Mauleón, Esther Calleja, Gloria Aguinaga, Sonia Ezquerrena, Oihana Goiogana, Arantxa Hernández, Isidro Ricarte, Estibalitz Navarro, Uxue Ibarrola, Paqui Duque, Elisa Gurrea, Jesús A. Román, Mari Paz Goñi, Edurne Villafranca, Teresa Mina, Iosune Méndez, Pilar Sarriés, Estrella Delgado, Itxaso Etxaide.

Cabanillas

Mª Pilar Aguado, Ana Luisa Galarreta, Ilde Rodríguez, Carmina Urzaiz, Ana Carmen Almingol, Ana Mª Rodríguez, Cristina Romero, Alberto Zardoya, Raquel Paz, Mª Dolores Garijo.

Estella / Lizarra

Maite López, Gloria Dueñas, Teotima Beltran, Mayte Viguria, Mª Puy Berasain, Jerusalén Lacalle, Edurne Ciriza, Mila Andres, Patricia García, Puy Monterrubio, Toña Roa, Mª José Yoldi, Fco. Javier Yoldi, Txusma Azkona, Lourdes Iraizoz, Jesús Mª Gainza, Marta Estébanez, Sara Jiménez, Mª Jesús Uriarte, Mª Teresa Saez, Sandra Goldáraz, Alicia Carbajosa, Larraitz Trinkado, Emma Ruiz, Jesús Sádaba, Lourdes Laceras, Ana Martínez, Javier Legarda, Jose

Javier Nicuesa, José Javier Erdozáin, Rubén Usía.



guia final 27/4/06 14:47 Página 34



Murchante

Julian Mediavilla, Mª Carmen Orta, Charo Alava, Soraya Jarauta, Mª Antonia Ullate, Francisco Martiartu, Mª Antonia Simón, Carlos Villafranca, Montse Gurrea, Obdulia Simón, Idoia Arteta.

Peralta

Mª José Busto, Viviana Ruiz, Juan Carlos Castillo, Juan I. Pérez de Ciriza, Rosario Arroyo, Esperanza Cabeza, Jose Angel García, Lourdes Aramburu, Jose Manuel García, Berta Resano, Sagrario Guinduláin, Anderson Moreno, Susana Gutierrez, Jorge Guinduláin, Luis Carlos Martínez , Juantxo (ELA), Alicia González, Hildelina Losa, Carmen García , Chantal Nelly Avenet, Javier Igal, Eduardo Jiménez, Jose Luis Ochoa.

Ribaforada

Ana Carmen Almingol, Javier Carcavilla, Mª Jesús Huguet, Mª Luisa Aranaz, Raquel Vitas, Esmeralda Sangüesa, Mª Elena Zardoya, Miren Morentin, Ana Mª Alonso , Pilar Hernandez, Jose Luis Sevilla, Josefina , Pilar del Val, Mª Nieves Murillo, Mª Jesús Rodríguez, Jose A. Villafranca, Ana I. Sanchez, Mª José Aguado , Rosario García, Sergio Lafuente, Mª Luisa Huguet, Inmaculada Morentin, Mª José Pérez, Mª Carmen Nuño, Ana Mª Ullate, Isabel Huete, Francisco Uriz, Marina Hualde, Raquel Fernandez.

Sangüesa / Zangoza

Gabriela Orduna, Jose Luis Lorenzo, Jose Daniel Plano, Jose Manuel Quintiá, Ana Elarre, Mª Eugenia Pérez, Elena Iriarte, Nora Reta, Idoia Fernandez, Ana Garro.

Tafalla

Blanca Martinena, Odioa Markina, Montse Doiz, Jose Luis Ibáñez, Petra Lacunza, Inmaculada Abínzano, Charo Zabal, Sara Ibarrola, Aurora Beroiz, Oscar Garayoa, Berta Sanz, Ana Elcano, Koldo Arriaga, Eva Chorraut, Julia Castillo, Elena Algarra , Sonia Cabrero.

Tudela

Mª Carmen Montoya, Concha Bustillo, Montse García, Mª Teresa Tomé, Rosario Gastelacuto, Fermina Rodríguez, Teresa Martín, Maite Ochoa, Edurne Juanarena, Jose Javier Monzón, Carmen Ferrer, Mercedes San Pedro, Susana Amigot, Silvia Bea, Teresa Rodríguez, Nieves Escalada, Eva Mª Ruiz, Sagrario Jiménez, Paulino Calvo, Cristina Elcano, Cari Cerdán , Jose Mª Giganto, Pablo Fernández.

Villafranca

Elena Alonso, José Miguel Sola, Virginia Cerdán , Mª Cruz Alonso, Olga Ventura, Valentina Antona , Ignacio Peralta, Jose Agustín Lanz, Alberto Aríz, Jose Ignacio Pardo, Itziar Ezpeleta , Manuel Martínez.

9. Algunas reflexiones



Algunas frases mortales para la creatividad

Una constante reflexión sobre la acción puede ayudar a reconocer estos riesgos. A continuación se señalan algunas frases cotidianas, que son indicadoras de la aparición de barreras y que pueden utilizarse como "faros". Indican los riesgos que pueden convertirse en frenos para seguir adelante.

"Esto no está hecho para nuestro ayuntamiento".
"Es dinamita política".
"Es demasiado tarde.....".
"No vayamos demasiado deprisa".
"¡Esto es una tontería!".
"Hasta ahora nunca lo habíamos hecho".
"No tenemos tiempo".
"Esto implica demasiado trabajo".
"No funcionará".
"Somos demasiado pequeños para esto".
"Somos demasiado importantes para esto".
"Ya se ha intentado antes..."
"No estamos preparados/as".
"No tenemos las personas adecuadas...".
"No tenemos suficiente presupuesto".
"¿Qué pensará la gente?".
"Demasiado novedoso".
"Demasiado teórico....".
"De acuerdo en la teoría, pero ¿y en la práctica?".
"No va a ser alguien de fuera quien nos va a enseñar".
"Volveremos sobre esto más adelante".
"Tenemos ya demasiados proyectos en marcha".
"No es asunto nuestro".
"Siempre se ha hecho así.....".
"No se podrá llevar a cabo".
"¡¡¡Y ¿qué seguridad tenemos....?!!!.
"¿Para qué cambiar?".
"Esto no convencerá a.....".
"Parece bueno, pero estoy seguro/a de que no funcionará".
"Más vale lo malo conocido.....".
"Sí, pero...".. (SIMÓN, 1979).

Algunos riesgos cuando planificamos

En un Pacto por la Conciliación están involucradas gran número de personas, grupos y estructuras. existen muchos riesgos que usualmente dificultan la puesta en marcha y desarrollo de estas iniciativas de trabajo.

Anticipar los riesgos puede ayudar. el primenr caso para afrontarlos con éxito es conocerlos para poderlos identificar en el caso de que aparezcan. esta podría ser un amuestra de algunos de los riesgos más frecuentes.



Evadir las decisiones

Evitar tomar decisiones cuya responsabilidad nos atañe, provocando con ello que no se realicen.

La Desinformación

No hacer partícipes a las personas de un equipo del contenido y desarrollo de las ideas sobre las que trabajan o van a trabajar.

Lo ideal

Desvalorar cualquier intervención o idea que no es considerada "ideal".

La inflexibilidad

Pretender que el compromiso y participación sean iguales en todas las entidades.

La Adaptabilidad

Sobreadaptarse siempre a las circunstancias y rechazar la búsqueda de nuevas alternativas.

La Falta de medios

Frenarse sin buscar nuevos recursos y/o apoyos, regalando las ideas o limitándolas en exceso.

La Rutina

Desarrollar el trabajo sin cambiar ni mejorar los procesos actuales.

La Prisa

Actuar y pretender resultados inmediatos.

La Dispersión

Simultanear numerosas actividades, incluso con diferentes enfoques que desvíen de las metas.

La Autosuficiencia

Pensar que es posible desarrollar el trabajo sin intercambio ni ayuda externa.

Fuente: Emakunde (1994)

guia final 27/4/06 14:47 Página 37

10. Legislación, bibliografía y documentos de interés



España

Los principales hitos relacionados con el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres u hombres en España se pueden resumir en los siguientes puntos:

Desarrollo normativo

Constitución española (1978): A partir de los artículos 9 y 14 de esta Constitución se procede a la eliminación de todas las formas de discriminación que existen en las legislación vigente, adecuándola también a los compromisos internacionales contraídos.

Ley 39/1999 para promover las conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Proposición de Ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en todas las disposiciones formativas que elabore el Gobierno.

Planes específicos de lualdad

En el estado español ha habido 3 planes de igualdad de oportunidades para la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades, mas una cuarto actualmente en vigencia. Los planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tienen como objetivo impulsar las políticas de igualdad de oportunidades para mejorar la situación de las mujeres.

I Plan de igualdad (1988-1990). Se centra en el establecimiento de reformas legislativas.

II Plan de igualdad (1993-1995). Se centra en actuaciones específicas que favorezcan la participación de las mujeres en las vida económica y social.

III Plan de igualdad (1997-2000). Aunque se basa en actuaciones específicas por primera vez se introduce la estrategia del mainstreaming.

IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006

Los gobiernos autonómicos y locales también han puesto en marcha Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos de actuación.



guia final 27/4/06 14:47 Página 38



IV Plan para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006

Este plan se basa en el compromiso de las Plataforma para la acción de la IV Conferencia mundial de las mujeres 1995 y en la Estrategia marco comunitarias sobre la igualdad entre hombres u mujeres 2001-2005 así como en las conclusiones de la evaluación del III Plan de igualdad de oportunidades.

El objetivo principal del plan es eliminar la discriminación todavía existente y aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos en los que está ausente o infrarepresentada a través de políticas específicas y la aplicación del principio del mainstreaming.

Establece 8 áreas estratégicas, desarrolladas en 168 líneas de acción:

- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica.
- Participación en la toma de decisiones.
- Promoción de las calidad de vida en las mujeres.
- Fomento de la igualdad en la vida civil.
- Transmisión de valores y actitudes igualitarias.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Cooperación.



guia final 27/4/06 14:47 Página 39

Navarra

Decreto Foral 177/1995, de 3 de agosto por el que se crea el Instituto Navarro de la Mujer.

Programas y planes

Programa Operativo para la Comunidad Autónoma de Navarra que se integra en el Marco Comunitario de Apoyo para las intervenciones estructurales comunitarias en virtud del objetivo nº 3 en España para el periodo 2000 - 2006.

Plan de Apoyo a la Familia en Navarra 2001 - 2006.

Plan de Empleo de Navarra 2002 - 2004.

Plan de Empleo de Navarra 2005 - 2007.

Desarrollo normativo

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.

Ley 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ley 22/1998, de 30 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Ley Foral 16/2003, de 17 de marzo, de modificación parcial de diversos impuestos y otras medidas tributarias. Decreto Foral 126/2003 de 20 de mayo, por el que se regulan ayudas económicas por maternidad.

Decreto Foral 113/1997, de 28 de abril, por el que se regula la reducción de jornada de los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

Decreto Foral 241/1997, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".

Decreto Foral 130/1999 de 26 de abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación socio-laboral destinados a personas en situación de exclusión social.

Decreto Foral 241/2000, de 27 de enero, por el que se regulan ayudas económicas a familias por el nacimiento de dos o más hijos/as en el mismo parto.

Decreto Foral 242/2000, de 27 de junio, por el que se regulan ayudas económicas directas, como medida complementaria para conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y fomentar la natalidad.

Decreto Foral 144/2002, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto Foral 348/2000 de 30 de octubre, por el que se regula el régimen de vacaciones,



guia final 27/4/06 14:47 Página 40

licencia y permisos aplicable al funcionamiento de la Administración y sus Organismos Autónomos.

Orden Foral 7/2002, de 10 de enero, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se regula el procedimiento de concesión de las ayudas para acciones de formación continua previstas en el Objetivo 3 del FSE y en el Plan de Empleo.

Orden Foral 8/2002, de 10 de enero, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se regula el procedimiento de concesión de las ayudas para acciones de formación en ocupaciones previstas en el Objetivo 3 del FSE y en el Plan de Empleo.

Orden Foral 36/2002, de 14 de marzo, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se regula el régimen de concesión de las ayudas para la inserción laboral de mujeres demandantes de empleo en servicios de proximidad.



Orden Foral 105/2002, de 3 de octubre, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se regulan las ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Orden Foral 12/2004, de 5 de febrero, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se regula la convocatoria de subvenciones para la realización de inversiones que fomenten la igualdad de oportunidades en el trabajo (acciones positivas).

Orden Foral 88/2004, de 15 de julio, del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud por la que se aprueban las bases de la convocatoria de subvenciones a Entidades Locales de Navarra para la realización de proyectos o actividades relacionadas con los fines y objetivos comunes del Instituto Navarro de la Mujer y de las Entidades Locales de Navarra en el 2004.

Bibliografía y documentos de interés

Estudios e investigaciones

"Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas." Informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en mainstreaming. Serie documentos número 28, Instituto de la Mujer. 1999.

III Seminario Europeo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales. Santander, 14 y 15 de junio de 2002. http://www.mtas,es/mujer/santa.doc.

Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001 – 2005. Comisión Europea. Serie Documentos



número 33. Instituto de la Mujer. 2001

Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico OCDE. Serie Documentos número 13. Instituto de la Mujer 1998.

Folleto **"Participación de las mujeres en el desarrollo rural. Un futuro cierto para la Europa rural".** D.G.Agricultura.2000. http://www.europa.eu.int/comm/agriculture/publi/women/broch_es.pdf

Las mujeres en cifras. 20 años (1983 – 2003). Instituto de la Mujer.

Guías y manuales

Guía Metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales. Instituto de la Mujer. 2002. http://mtas.es/mujer/guigual.doc

El nuevo periodo de programación 2000 – 2006. Documento de trabajo metodológico nº 3. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas. Comisión Europea. http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/indic_es.pdf

Líneas directrices para la integración y la evaluación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las propuestas de los programas del FSE,. Mary Braithwaite, Nathalie Wuiame, Asbi Engender. DG V. Comisión Europea.

Guía para la evaluación del impacto de género. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.



guia final 27/4/06 14:47 Página 42



Comisión Europea. 1997.
http://www.europa.eu.int/comm/employement_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf

Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género. Fundación Mujeres 2001.

Guía para la aplicación práctica del mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres, 1999.

Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi, 2002. Instituto Asturiano de la Mujer.

Guía metodológica para la introducción de la perspectiva de género en los análisis y las actuaciones de las agencias de empleo y desarrollo local. Patricia García Ojeda, 2000. Mancomunidad del Norte de Tenerife.

Perspectiva de género en el desarrollo local y regional. Emakunde.
http://www.emakunde.es/indice_c.htm

Guía para un enfoque de género en el desarrollo rural. Proyecto mujeres Líder@s del desarrollo rural (Leader II), 2001.

La perspectiva de género: guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos e investigación de acciones públicas y civiles. D. Cazés, M. Lagarde y B.Lagarde. Méjico 1999.

Guía **"Igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea".** Diálogo con los ciudadanos y las empresas.
http://citizens.eu.int/es/es/gf/eq/be/giindex.htm



guia final 27/4/06 14:47 Página 43



igualdad de género en Internet

www.mtas.es/mujer

www.cfnavarra.es/inam

www.emakunde.es

www.ccoo.es

www.ugt.es

Unión Europea

http://www.europa.eu.int/comm/employement_social/equ_opp/index_en.htm Unidad de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la D.G. de Empleo y Asuntos Sociales.

http://www.europa.eu.int/comm/employement_social/equ_opp/statistics_en Estadísticas de género en la Unión Europea

http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02205.htm Resúmenes de legislación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo.

http://www.europa.eu.int/factsheets/4_8_7_en.htm Fichas técnicas sobre igualdad entre hombres y mujeres del Parlamento Europeo.

http://www.humanrights.coe.int/equality/ Página del Consejo de Europa sobre igualdad entre mujeres y hombres.

http://www.europa.eu.int/comm/employement_social/equ_opp/strategy/advcom.htm Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

guia final 27/4/06 14:47 Página 44

Organizaciones Internacionales

http://www.a-i.es/temas/mujeres/default.shtm
Espacio de género en Amnistía Internacional

http://www1.oecd.org/dac/Gender/index.htm
Grupo de trabajo sobre género de la OCDE

http://www.iom.int/en/who/main_policies_gender.shtml Grupo de trabajo sobre género de la Organización Internacional de Migración

http://www.sdnp.undp.org/gender/ Página de género y desarrollo del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas

http://www.unifem.org/ Página del UNIFEM. Fondo de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas.

http://www.un.org/womenwacht/daw/cedaw/
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres

http://www.inmujer@cfnavarra.es Instituto Navarro de la Mujer.

http://www.worldbank.org/gender Página sobre género en el Banco Mundial.

http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home
Página sobre género de la OIT.

http://www.iadb.org/exr/topics/qwomen.htm
Espacio para el tema mujer del BID, Banco Interamericano de Desarrollo.















