

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE TUDELA 2018-2021



Ayuntamiento
de Tudela

Nafarroako  Gobierno
Gobernua de Navarra

SUBVENCIONA INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD
NAFARROAKO BERDINTASUN INSTITUTUAK LAGUNDUTA

Título: III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL
AYUNTAMIENTO DE TUDELA 2018-2021

Coordinado por: Concejalía de Bienestar Social, Mujer e Igualdad.

Fotografías cedidas por: Blanca Aldanondo.

ÍNDICE

1. UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL	5
2. PRESENTACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE TUDELA	7
3. LOS ANTECEDENTES QUE PROPICIAN EL CAMBIO	9
3.1 El punto de partida: La trayectoria municipal en materia de igualdad.	
3.2 Principios orientadores del nuevo plan.	
4. MARCO LEGISLATIVO:	13
4.1 Ámbito Internacional y Europeo.	
4.2 Ámbito Estatal.	
4.3 Ámbito de la Comunidad Foral.	
4.4 Ámbito Municipal	
5. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE TUDELA	17
6. ESTRUCTURA Y DISEÑO DEL III PLAN	19
7. EJES DE INTERVENCIÓN	21
EJE DE INTERVENCIÓN 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.	
EJE INTERVENCIÓN 2. TERRITORIO SEGURO Y LIBRE DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.	
EJE INTERVENCIÓN 3. NUEVO CONTRATO SOCIAL: Corresponsabilidad, Conciliación y Cuidados.	
EJE INTERVENCIÓN 4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES.	
8. MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN	35
8.1 Estructuras para la gestión del Plan.	
8.2 Desarrollo del Plan.	

1. UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL



Alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres sigue siendo uno de los grandes objetivos de nuestra sociedad. Lamentablemente, aunque hemos avanzado en la igualdad formal o legal, todavía hoy las personas siguen recibiendo un trato diferenciado en función del género.

La Gobernanza de Tudela, así como nuestro modelo de intervención democrática, incide directamente en el desarrollo del concepto de ciudadanía plena, lo que requiere voluntad política e implicación de todos los agentes y de la sociedad civil en la res pública (cosa pública), generando entre todas y todos, políticas públicas más democráticas, participativas y más acordes con la realidad, con las necesidades e intereses de la población tudelana.

Si efectivamente queremos ser procesos políticos de transformación, no hay más camino que el de la generación de mecanismos de cooperación entre los diferentes agentes del territorio, para que de forma conjunta, podamos avanzar en un objetivo de igualdad común y prioritario para este ayuntamiento, para la concejalía de igualdad y para la sociedad tudelana en general, que sirva para garantizar la aplicación de medidas concretas para la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres de nuestro territorio; que sirva para el reconocimiento y compromiso con los derechos de las personas con identidades y opciones sexuales diversas; que sirva para la visibilización y defensa de los derechos de las mujeres, así como la prevención, detección y acompañamiento en situaciones de violencia contra una mujer. En definitiva, el objetivo del Plan es diseñar la agenda política del Ayuntamiento de Tudela, para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en los próximos cuatro años, como constatación del compromiso político que requiere este proceso de transformación y expresión del Buen Gobierno.

Por ello, debemos y queremos aprovechar esta oportunidad para dar un nuevo impulso al objetivo de la igualdad real y efectiva de género en el territorio de Tudela.

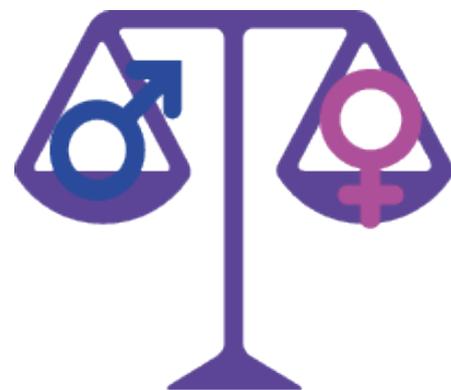
2. PRESENTACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO TUDELA



El actual contexto de avance de las políticas sociales en nuestro territorio, también se ha extendido a las políticas públicas de género, como proceso político de transformación que forma parte de la agenda política y pública de Tudela. El nuevo Plan de Igualdad es reflejo de la voluntad y compromiso de este ayuntamiento y de su gobernanza local por integrar los intereses, las inquietudes y las prioridades de la ciudadanía en las políticas de igualdad. Por ello, en la elaboración del nuevo Plan, se ha tenido en cuenta la diversidad de la realidad en que vivimos, así como la propia diversidad de las mujeres y los colectivos de la zona, que manifiestan la existencia de otros ejes de desigualdad y discriminación como pueden ser, el país de origen, la diversidad sexual y la identidad de género, la discapacidad, la etnia, la renta, etc. Porque la igualdad de género es una visión compartida de justicia social y derechos humanos. Toda la humanidad tiene la responsabilidad de actuar, y en especial los gobiernos somos los principales garantes de derechos.

3. LOS ANTECEDENTES QUE PROPICIAN EL CAMBIO

El efecto positivo del impulso de las políticas de género ya quedó plasmado con la consolidación de importantes estructuras de trabajo del ayuntamiento que operan desde hace décadas: la **Concejalía de Bienestar Social e Igualdad**, como principal organismo impulsor y de promotor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el municipio, o la incorporación en plantilla orgánica desde 2007 de la figura de **Técnica de igualdad**.



Sin olvidar a las organizaciones especialmente implicadas en el objetivo de la igualdad, se incluye el desarrollo y el fomento de la influencia de las mujeres en las políticas públicas y en la vida sociopolítica de nuestro territorio, a través de órganos de participación en las mismas como el actual **Consejo Municipal por la Igualdad** (que ha sustituido al Consejo de la Mujer, cuya trayectoria data desde 1984 hasta el 2016), al que se le otorga capacidad de intervención e incidencia en cuestiones de género. Se trata de un órgano consultivo, que nace con la vocación de garantizar la participación de mujeres y hombres de Tudela en el desarrollo e impulso del principio de Igualdad de Oportunidades en los diferentes ámbitos de la vida política, cultural, económica y social del municipio, a través de la consulta, asesoramiento, propuesta y seguimiento de todos los asuntos, objeto del mismo. Exponentes de todo ello son también la *Mesa Local de Coordinación contra la Violencia hacia las Mujeres* y la *Mesa de la Juventud*, como espacios de interlocución y de trabajo coordinado, para el tratamiento de cuestiones de género.

En 2006 se aprueba **el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Tudela**, así como la firma del primer **Pacto Local por la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, renovado en su segundo pacto. En 2013, se aprueba el **II Plan de Igualdad**, con una vigencia de dos años que, una vez finalizados, daría paso a su **evaluación**, efectuada en **2015**, que marcó un futuro de mejora en la Igualdad de oportunidades de nuestro territorio.

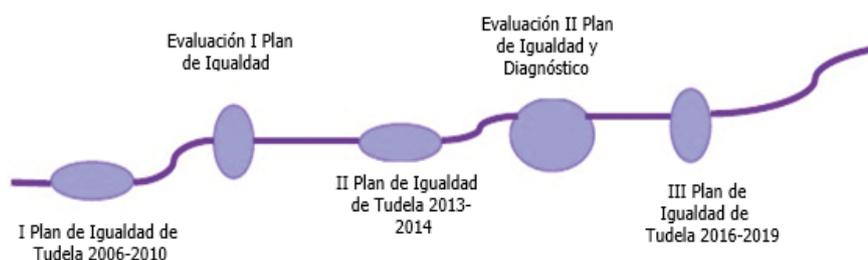
En la amplia cronología se destacan otros hitos relevantes y momentos memorables para los derechos de las mujeres y de la igualdad en nuestro territorio **"Estudio sobre la situación de las mujeres de Tudela"** realizado en 2004, o el estudio sobre **"La Historia de las mujeres de Tudela durante los últimos 60 años"**, llevado a cabo en 2010.

3.1 El punto de partida: La trayectoria municipal en materia de igualdad.

Con estos antecedentes y en este marco se puso en marcha el proceso de elaboración de este III Plan de Igualdad de Tudela, que además cuenta con los documentos que orientaban su elaboración:

- **Informe de Evaluación del II Plan de igualdad de Tudela 2013-2014**, que incluía recomendaciones de futuro y, sobre todo, permitía identificar demandas y necesidades en torno al trabajo para la igualdad.
- **El Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales**, de Gobierno de Navarra, que contiene orientaciones en líneas estratégicas para ser adaptadas a cada territorio; y con un espíritu de mejora continua y compromiso con la calidad.

El III Plan de Igualdad nace con la clara y firme intención de ser conocido y reconocido por la ciudadanía tudelana y ser una guía de trabajo para el personal municipal responsable de su desarrollo, por ello se erige como herramienta que orienta e influye en los aspectos y decisiones con mayor incidencia en la política pública local de igualdad. Contiene medidas concretas, innovadoras e inspiradoras que motivan un cambio en la forma de organizar e intervenir en las cuestiones de género, apoyándose, al mismo tiempo, en otros aspectos y documentos, más normativos y programáticos en materia de igualdad, así como de espacios, recursos y procesos de trabajo que generen relaciones estables de colaboración con los y las agentes intervinientes y con la sociedad en general. Por eso, el nuevo plan cuenta con el reconocimiento explícito del Gobierno local en el apoyo a las políticas de igualdad, al mismo tiempo que se asegura la participación de las y los agentes implicados y de sus intereses, garantizándose a lo largo de todo el proceso de elaboración del documento.



Finalmente y con el fin de ligar unos principios sólidos y flexibles con una realidad concreta, este III Plan de Igualdad trabajará sobre 4 ámbitos de intervención que afectan de pleno a

3.2 Principios orientadores del nuevo plan:

1. COMPROMISO POLÍTICO real de trabajo para la igualdad por parte de las corporaciones locales, y por tanto, entendido como de obligado cumplimiento.

2. TRANSVERSAL a toda la actividad municipal, implicando a las diferentes áreas de la administración local de Tudela y que incorpore la perspectiva de género en el desarrollo de todas las actuaciones.

3. PARTICIPACIÓN de la ciudadanía tudelana, en todas sus fases (abarcando el personal político, el técnico, la participación de las mujeres y sus movimientos, y ciudadanía, en general).

4. ORIENTACIÓN GLOBAL, ESTRATÉGICO, PRÁCTICO, ÚTIL Y REALISTA, con capacidad de crear nuevas formas de intervenir y crear una sociedad más justa e igualitaria. Respondiendo a las competencias y posibilidades de actuación, necesidades, demandas reales del territorio.

5. TRANSFORMADOR de las situaciones y estructuras que generan y perpetúan las desigualdades.

6. GARANTÍA PRESUPUESTARIA, destinando todos los medios necesarios para articular las actuaciones contenidas en el III Plan. Este principio permite hacer operativa la voluntad política para implementar la igualdad desde el Ayuntamiento de Tudela.

4. MARCO LEGISLATIVO

4.1 Ámbito Internacional y Europeo.

El contexto legal y los antecedentes en materia de igualdad de mujeres y hombres disponen actualmente de un amplio e intenso recorrido en los diferentes niveles: **internacional, estatal, foral y local**, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En el seno de la Organización de Naciones Unidas (ONU), se promueve la igualdad entre mujeres y hombres, impulsando entre los Estados que son partes, la toma de medidas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el desarrollo y avance de la mujer, con el objeto de garantizarle el goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con el hombre. Estas medidas deben abarcar todas las esferas, principalmente la política, social, económica y cultural. Como exponente de todo ello, se refleja en **la Declaración de 1975 "Año Internacional de la Mujer"** y la creación **Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1979 (CEDAW)**, ratificada por España en 1983.



Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y, especialmente, **la Conferencia Mundial de Beijing en 1995**, que marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, aprobadas para garantizar los derechos de la mujer, constituyen un programa en favor del empoderamiento de la mujer y se asumía explícitamente una nueva estrategia para el desarrollo de las políticas para la igualdad que es la transversalidad de género (*Mainstreaming*).

En el mismo sentido se pronuncia la **Unión Europea** que, recogiendo el testigo de Beijing 1995, apuesta por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones. Desde el **Tratado de Roma, en 1957**, entre los años 1982 y 2005 se elaboran los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

A lo largo del tiempo se va expresando la preocupación por mejorar la situación de las mujeres en los diversos ámbitos y ello se refleja en los distintos Tratados (como Masstrich 1992; Amsterdam 1997), Estrategias Marco y Planes de trabajo, entre ellas la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo.



La Unión Europea ha mantenido como un objetivo fundamental la igualdad de mujeres y hombres. De ahí la numerosa producción de directivas, resoluciones, documentos estratégicos... cuya finalidad ha sido la de visibilizar las desigualdades y proponer estrategias de acción

Actualmente el marco de las políticas de la Unión Europea, La **Carta de la Mujer 2010**, refuerza la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas y también el compromiso en favor de la igualdad en la Unión Europea y resto del mundo.

El **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, aprobado por la Comisión y que da continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, incidiendo en cuestiones fundamentales como la mejora económica y laboral, violencia de género, e iguales derechos de las mujeres

El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**, del Consejo de la Unión Europea, que recomienda a Estados miembros incorporar una perspectiva de género y promover políticas de igualdad entre los sexos. En el **Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020**, aprobado por la Comisión Europea, se pone el foco en la necesidad de conseguir el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades de las mujeres y las niñas, así como la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

4.2 Ámbito Estatal.

En el ámbito estatal, se ha desarrollado un marco legislativo que ha respondido a los requerimientos internacionales y apoya el proceso de tracción de la igualdad en nuestro país.

En el año 2007 se aprobó la **Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que daba respuesta a la exigencia constitucional de que *a los poderes públicos les corresponde promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan y dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*". Art. 9.2 de la **Constitución Española**.

Así, la Ley Orgánica 3/2007, explicita diferentes artículos que tienen implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas y el sector privado, destacando en su Exposición de motivos la alusión a la dimensión transversal de la igualdad que define estrategias de trabajo.

4.3 Ámbito de la Comunidad Foral.

La Comunidad Foral también recoge las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y las acciones positivas, y viene a impulsar la igualdad en su legislación foral:

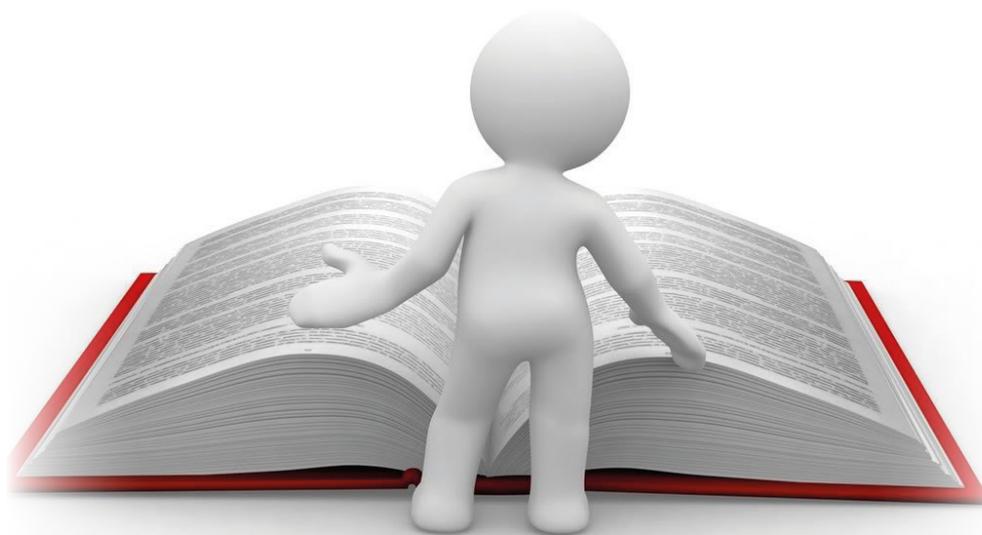
Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua	Creado en 1995, es el organismo autónomo que se incluye en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Instituciones.
La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Que propone la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración. Define objetivos y medidas en materia de sensibilización y de participación social y política, que afectan a todos los estamentos de la Administración, tanto políticos como funcionariado, y a la sociedad navarra en su conjunto.
La Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente	Propone en sus artículos 52.1 y 53.2, la inclusión los procedimientos de elaboración de los proyectos de Ley Foral de informes sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo.
El I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010,	Incorpora medidas que suma la transversalidad, por la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones; y las acciones positivas (temporales), que permiten corregir las discriminaciones sociales.
La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril	Para actuar contra la violencia hacia las mujeres en la Comunidad Foral de Navarra. Se trata de una norma integral, que incluye la investigación y recogida de información; la prevención y sensibilización; así como la detección, la atención integral, la protección, el acceso a la justicia y la reparación. La ley reconoce el feminicidio como forma de violencia contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.
El Documento de Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra 2011	Con el objetivo de responder a la demanda de hacer de la igualdad de oportunidades un elemento de excelencia y calidad de la gestión pública.
El ITINERARIO para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales de Gobierno de Navarra, que define las competencias, funciones y contenido de las distintas áreas de igualdad de forma sistemática, comprometidas a impulsar la igualdad a través de criterios de calidad.	

4.4 Ámbito Municipal

El artículo 28 de la **Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases Reguladora de Régimen Local**, autoriza a los municipios a realizar actividades complementarias propias de otras administraciones públicas en el campo de promoción de la mujer.

Reglamento regulador del **Consejo Municipal por la Igualdad** aprobado por el Pleno en sesión de 30 de enero de 2017.

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Tudela 2006-2010 y II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Tudela 2013-2014 que nace con vocación de dar continuidad a la política municipal en esta materia, y que pretende profundizar y avanzar en la propuesta y desarrollo de las actuaciones contempladas en el primero, implementado entre 2006 y 2010 y evaluado en 2011.



5. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE TUDELA

En el segundo semestre del 2016 se pone en marcha el proceso de elaboración del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Tudela. Un proceso participativo liderado por la Concejalía de Igualdad, donde han tomado parte tanto personal del Ayuntamiento (personal de los grupos políticos y personal técnico interdepartamental municipal), así como asociaciones de mujeres de la ciudad, y otros agentes sociales que han hecho aportaciones.

Durante el proceso se ha realizado un análisis por el personal técnico del Área de Igualdad, tras la evaluación del II Plan para la Igualdad y la experiencia atesorada en el uso de dicha herramienta para el impulso de políticas de igualdad.

Entre otras conclusiones, se constata la necesidad de un cambio en la propia estructura del documento, para hacer del nuevo Plan una herramienta de fácil uso y comprensión, más visual y abierto a posibles modificaciones durante su vigencia. Así se elabora un documento que contiene unas **líneas de intervención básicas, que recoge los ámbitos en los cuales resulta clave la intervención municipal en políticas de igualdad de Tudela.**

Otra parte, se ha contextualizado dentro el marco legal vigente, tomándose en consideración **los mandatos jurídicos recogidos en el ámbito internacional, estatal y foral en materia de Igualdad.**

A lo largo de todo el año, se han realizado diferentes **encuentros participativos**, así como **entrevistas individualizadas**, que se tradujeron en productivas sesiones de trabajo, para contrastar las líneas de intervención y proponer objetivos y medidas que han de abordarse para cada una de ellas, bajo la directa coordinación de la Agente de Igualdad del área.

En la elaboración de este III Plan han participado agentes del territorio de Tudela:

- * Responsables políticos de la entidad local de Tudela.
- * Técnica de Igualdad de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento Tudela.
- * Personal y responsables Técnicos de la entidad local (áreas municipales)
- * Miembros de asociaciones y colectivos que trabajan por la Igualdad.

6. ESTRUCTURA Y DISEÑO DEL III PLAN

En consonancia con el **Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales**, el III Plan de Igualdad, se ha organizado en cuatro ámbitos de intervención que se dirigen, fundamentalmente, a provocar cambios duraderos en el territorio de Tudela:

Se han definido los **objetivos** de cada uno de los ámbitos y las **líneas de trabajo** en las que se concreta. Además, para cada una de ellas, se determinan **estrategias** y **acciones concretas**, así como entidades **responsables** y previsión de **calendario** de ejecución.

EJES INTERVENCIÓN	LÍNEAS DE TRABAJO
<p>A1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</p> <p>Se trata de crear estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad así como procedimientos de trabajo para la transversalidad de género y de capacitar al personal de la administración local.</p>	<p>L1. Creación de estructuras municipales que consoliden las políticas de igualdad.</p> <p>L2. Capacitación técnica y política para la incorporación del enfoque integrado de género en el municipio.</p> <p>L3. Procedimientos de trabajo y administrativos municipales desde el principio de Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.</p>
<p>A2. TERRITORIO SEGURO Y LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.</p> <p>Concienciación sobre la violencia ejercida contra las mujeres, formación en esta materia y asegurar recursos de calidad para las mujeres.</p>	<p>L1. Tudela, un territorio seguro para las mujeres.</p> <p>L2. Capacitación del personal municipal en materia de violencia contra las mujeres.</p> <p>L3. Vida libre de violencia contra las mujeres.</p>
<p>A3. NUEVO CONTRATO SOCIAL Corresponsabilidad, Conciliación y Cuidados.</p> <p>Construir un nuevo contrato en el reparto de tareas, dando el valor a los cuidados de sostenimiento de la vida.</p>	<p>L1. Calidad de vida de la ciudadanía a través del desarrollo de la ética del cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.</p> <p>L2. Nuevos modelos de gestión del tiempo, de los espacios y nueva ética de los cuidados.</p>
<p>A4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIO POLITICA Y CAMBIO DE VALORES.</p> <p>Participación de las mujeres como agentes de cambio, destacando sus contribuciones y los hábitos saludables para la calidad de vida.</p>	<p>L1. Empoderamiento de las mujeres para su autonomía.</p> <p>L2. Autocuidado, hábitos saludables y deportes.</p> <p>L3. Participación sociopolítica y económica de las mujeres.</p> <p>L4. Transformación de valores hacia la Igualdad.</p>

7. Ejes de intervención

EJE DE INTERVENCIÓN 1. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.

Línea 1. Creación de estructuras municipales que consoliden el desarrollo de las políticas de igualdad.

Objetivo: Que la administración local disponga de estructuras que garanticen la participación de diversos agentes en el desarrollo de este Plan.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
Consolidar la Unidad Administrativa de Mujer e Igualdad y otros mecanismos de interlocución y seguimiento, con suficientes recursos presupuestarios.	<ul style="list-style-type: none"> - % de comisiones realizadas, según las previstas. - % de unidades administrativas que participan en las sesiones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Creación de una Comisión política-técnica de coordinación inter-áreas municipal desde la que se realice el seguimiento del III PIOMH CRONOGRAMA: 2018 ➤ Diseño e implementación de un plan de comunicación de las políticas municipales de igualdad. CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Unidades Administrativas participantes en las Comisiones.
Creación de mecanismos de participación y coordinación entre la Unidad Administrativa de Mujer e Igualdad y otros agentes del territorio.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de líneas de colaboración identificadas. - % de incremento de participación, desagregados por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Protocolos de coordinación con las áreas municipales del Ayuntamiento. ➤ Dinamización, control y seguimiento del Consejo Municipal por la Igualdad. ➤ Incorporación del enfoque interseccional en la participación (colectivos LGBTI, juventud, discapacidad, inmigración, etc). CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Agentes Implicados: <ul style="list-style-type: none"> • Educativos • Salud • Asociaciones-Colectivos
Favorecer las relaciones interinstitucionales en materia de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones en red en las que se participa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Participar en la Red de Entidades Locales con Servicio de Igualdad. CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Municipios integrantes de la red.

Línea 2. Capacitación técnica y política para la incorporación del enfoque integrado de género (mainstreaming) en el municipio.

Objetivo: Que el personal político y técnico de la administración local incorpore la mirada de género en sus prácticas.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
<p>Elaboración de Planes Formativos dirigidos al personal técnico y político municipal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones y horas formativas anuales. - Porcentajes y Nº de personas que reciben formación, desagregados por sexo, área municipal y otras variables de interés. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño y ejecución de un Plan formativo anual dirigido a personal técnico en materia de igualdad de oportunidades. ➤ Diseño y ejecución de un Plan formativo anual dirigido a personal municipal en materia de igualdad de oportunidades y para integrar el enfoque de género en: <ul style="list-style-type: none"> - Las cláusulas de subvenciones, convenios y contrataciones de la EELL. - En la recogida de datos, información y estadísticas de municipio. - En la elaboración del presupuesto municipal. - Uso no sexista del lenguaje. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas Municipales.



Línea 3. Procedimientos de trabajo y administrativos municipales desde el principio de Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres.

Objetivo: Que todos los procedimientos de la administración local incorporen la perspectiva de género.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
Inclusión de la perspectiva de género cláusulas de subvenciones, convenios y contrataciones de la EELL.	<ul style="list-style-type: none"> - % convocatorias en las que se ha incluido el temario de igualdad. - Nº de personas del Ayuntamiento formadas en igualdad de género, por sexo, nivel (político o técnico) y área municipal/Total. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impulso de un grupo técnico municipal con responsabilidad en la elaboración y gestión con perspectiva de género de las contrataciones, subvenciones y convenios que se ejecutan en el Ayuntamiento de Tudela. ➤ Análisis/estudios del clausulado, lenguaje, impacto, etc con enfoque de género, para su incorporación y aprobación. ➤ Mantenimiento en las convocatorias de empleo del Ayuntamiento de Tudela del temario de Igualdad de Género. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Áreas Municipales participantes. - Igualdad. - Recursos Humanos.
Inclusión de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto municipal.	<ul style="list-style-type: none"> - % de presupuestos departamentales que incorporan la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis y estudio de las partidas presupuestarias de ingresos y gastos en los que se incorpore el enfoque de género. <p>CRONOGRAMA: 2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Áreas municipales del Ayuntamiento. - Área de Igualdad
Integración de la perspectiva de género en la recogida de datos, información y estadísticas de municipio.	<ul style="list-style-type: none"> - % cumplimiento perspectiva de género en los indicadores municipales. - Nº de entradas a la página de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sesiones de coordinación para detallar indicadores, tratamiento de datos, programas, etc. que permita arrojar datos desagregados, combinados con otras variables de utilidad informativa. ➤ Página web municipal para la difusión externa del Plan de Igualdad. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Áreas municipales del Ayuntamiento. - Igualdad. - Organización y Calidad.

<p>Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes, en todos los elementos comunicativos.</p>	<p>- % de documentos que incorporan el uso no sexista del lenguaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proponer la aprobación de una resolución del ayuntamiento sobre el uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones internas y externas. ➤ Difundir materiales a través de las herramientas existentes. ➤ Adecuación de documentos administrativos al uso no sexista del lenguaje (plantillas, impresos...) <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<p>- Áreas municipales del Ayuntamiento.</p> <p>- Igualdad.</p>
<p>Planes y programas municipales en los que se incluya el enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de consultas atendidas por departamento o área. - Nº y tipo de planes y programas que incorporan la perspectiva de género. - Nº y tipo de campañas realizadas. - Nº de cambios incorporados en los espacios públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asesoramiento a proyectos sectoriales estratégicos del Ayto. para que incorporen el enfoque de género en su diseño e implementación. ➤ Incorporar el enfoque de género programación cultural del municipio (Exposiciones, teatro, espectáculos, cine, libros. Jurados, concursos y premios...) ➤ En relación con el diseño de la ciudad de Tudela: <ul style="list-style-type: none"> - Encuentros para reflexionar sobre los principales elementos que ponen en relación la organización social y familiar con el espacio y la ciudad. - Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, utilizando recursos municipales. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<p>- Áreas municipales del Ayuntamiento.</p> <p>- Igualdad.</p>

EJE INTERVENCIÓN 2. TERRITORIO SEGURO Y LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Línea 1. Tudela, un territorio seguro para las mujeres.

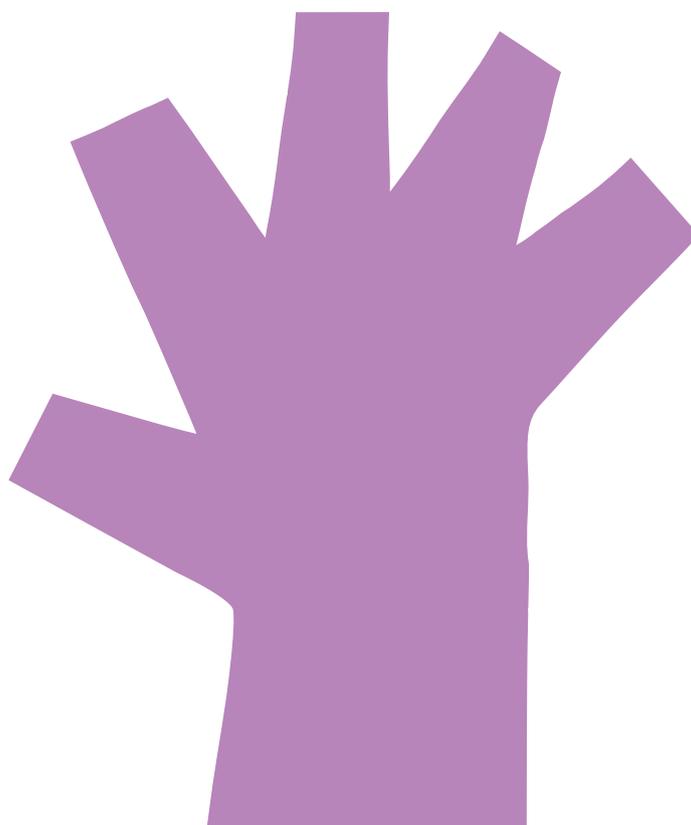
Objetivo: Que Tudela sea un entorno seguro para las mujeres, en el que se tenga conocimiento y conciencia sobre la violencia contra las mujeres, como expresión extrema de la desigualdad y sus diversas formas, así como la actuación coordinada de los servicios públicos necesarios.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
Elaborar procedimientos para la prevención y actuación adecuada de gobiernos locales y ciudadanía ante las agresiones sexistas.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de protocolos elaborados. - Nº de agentes que colaboran. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño y puesta en marcha de Protocolos específicos de prevención y detección. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinación permanente con quienes intervienen en Tudela en materia de violencia contra las mujeres, a través del seguimiento y liderazgo de la Mesa Técnica de Coordinación contra violencia hacia las mujeres. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales. - Mesa técnica local de coordinación contra la violencia hacia las mujeres.
Eliminar los lugares y espacios de mayor inseguridad y riesgo para las mujeres existentes en la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de nuevos puntos identificados. - Nº de medidas aplicadas sobre los puntos de riesgo. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar los Puntos Críticos y sistematizarlos en un Mapa de "Puntos de Riesgo", favoreciendo, especialmente, la participación de las mujeres. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Áreas municipales (especialmente Urbanismo). - Igualdad. - Asociaciones y colectivos.
Coordinar la atención entre Área de Igualdad y el Servicio Especializado de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género(EAIV).	<ul style="list-style-type: none"> - % de casos gestionados de forma conjunta servicio EAIV y concejalía de igualdad. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Canalizar las demandas en materia de prevención, formación, investigación y coordinación que se realicen desde los diferentes recursos en materia de violencia contra las mujeres, con presencia en el municipio. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - EAIV. - Igualdad.
Gestionar el Servicio ATENPRO.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de usuarias del Servicio ATENPRO. - % de gestiones realizadas con el Servicio ATENPRO. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mantenimiento del servicio telefónico para víctimas de violencia de género con ATENPRO. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad.
Información y acceso a los servicios y recursos públicos del gobierno local.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº Medios y tipo de difusión realizada. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar y divulgar un mapa de recursos existentes en materia de violencia contra las mujeres, adaptándolo a la diversidad funcional y lingüística de las personas que viven en Tudela. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Asociaciones y colectivos

Línea 2. Capacitación del personal municipal, en materia de violencia contra las mujeres.

Objetivo: Capacitación del personal municipal en materia de violencia contra las mujeres, con herramientas que les permita identificar la diversidad de violencias existentes.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
Capacitación municipal, vía formación, para identificar y abordar situaciones de violencia contra las mujeres.	- % de acciones formativas anuales respecto a las previstas.	<ul style="list-style-type: none">➤ Plan de Formación municipal sobre las diversas violencias contra las mujeres.➤ Asistencia a Jornadas más específicas en materia de violencia contra las mujeres (INAI, FNMC...)➤ Sesiones formativas dirigidas a profesionales, en materia de recursos y servicios existentes. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	- Áreas municipales. - Igualdad.



Línea 3. Vida libre de violencias contra las mujeres.

Objetivo: Promover la concienciación ciudadana y el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos y roles de género, así como la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
<p>Sensibilización y concienciación de la desigualdad, violencia y vindicación de los derechos de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de acciones realizadas por campaña respecto a las previstas. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Campañas de sensibilización y prevención en Fiestas de la ciudad y en la Conmemoración del 25 de Noviembre. ➤ Talleres de autodefensa de mujeres. ➤ Reforzar mecanismos para que las asociaciones y grupos que organizan fiestas en Tudela, realicen acciones de prevención de la violencia contra las mujeres en fiestas. ➤ Talleres sobre relaciones con Buenos Tratos dirigidos especialmente a jóvenes. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales. - Asociaciones y colectivos.
<p>Integrar la prevención de la violencia hacia las mujeres entre la gente joven, así como la promoción de relaciones saludables y libres de violencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de talleres realizados sobre los previstos. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres para aprender a detectar actitudes y comportamientos de maltrato y desigualdad. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales. - Asociaciones y colectivos de jóvenes.

EJE INTERVENCIÓN 3. NUEVO CONTRATO SOCIAL: Corresponsabilidad, Conciliación y Cuidados.

Línea 1. Calidad de vida de la ciudadanía, a través del desarrollo de la ética del cuidado y la conciliación corresponsable de la vida laboral familiar y personal de mujeres y hombres.

Objetivo: Dar la relevancia que se merecen los cuidados para mantener las estructuras sociales y dignificar las condiciones de quienes los asumen.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
Generar las condiciones para impulsar desde el municipio políticas eficaces de conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> - % de actuaciones realizadas sobre las propuestas. - % de entidades que participan. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nuevas actuaciones impulsadas a través del desarrollo del Pacto Local por la Conciliación de Tudela (PLxC). ➤ Consolidación de los servicios creados. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales. - Entidades y asociaciones integrantes del Pacto por la Conciliación de Tudela.
Visibilización de la importancia de las tareas de cuidado para mantener las estructuras sociales.	<ul style="list-style-type: none"> - % de actuaciones realizadas sobre las previstas. - % de hombres participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Campañas sobre paternidades responsables, buenas prácticas en los cuidados, participación masculina en cuidados y educación, etc.,. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales.
Generar reflexión y análisis para un nuevo modelo de reparto de tareas.	<ul style="list-style-type: none"> - % de actuaciones realizadas sobre las previstas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres o foros sobre el nuevo modelo de cuidados. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales.

Línea 2. Nuevos modelos de gestión del tiempo, de los espacios y nueva ética de los cuidados.

Objetivo: Impulsar redes y servicios de apoyo y cuidado que puedan dar respuestas innovadoras y de calidad a la ciudadanía.

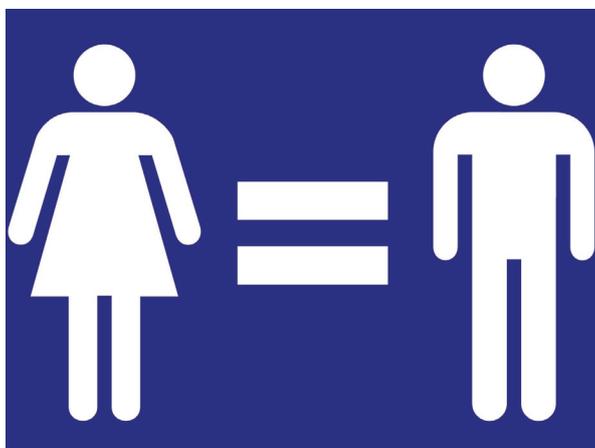
ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
<p>Apoyo, garantía y difusión de los servicios de cuidado de personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de actuaciones que incluyen el apoyo al cuidado. - Nº usuarios-as de servicios de cuidado y acompañamiento. - % de actividades que han hecho uso del servicio de ludoteca. - Nº y tipo difusiones realizadas y canales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Servicio de cuidado y acompañamiento 3-12 años, para las actividades programadas por la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad. ➤ Difusión de recursos existentes para el cuidado en todos los soportes y canales posibles. ➤ Servicio de cuidado para menores de 3 a 12 años, durante el desarrollo de actividades deportivas, organizadas por el Ayuntamiento. ➤ Servicio de cuidado para las actividades de participación ciudadana. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales.
<p>Visibilizar nuevos modelos de convivencia/familia, así como los tiempos de dedicación a los cuidados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de actuaciones realizadas respecto a las programadas. - % de mujeres y hombres participantes. - Nº de cuestionarios / recomendaciones elaboradas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres, Sesiones/Foros, de corresponsabilidad y uso del tiempo. ➤ Elaboración de cuestionarios, o decálogo de recomendaciones. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales.
<p>Implantación de medidas de apoyo a las personas cuidadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % talleres respecto a los programados. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres para favorecer el bienestar y el autocuidado de personas cuidadoras. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales.

EJE INTERVENCIÓN 4. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES.

Línea 1. Empoderamiento de las mujeres para su autonomía.

Objetivo: Lograr el reconocimiento del papel de las mujeres y de la igualdad en el logro de una sociedad más justa y promover su completo desarrollo como ciudadanas de pleno derecho.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
<p>Impulsar el trabajo conjunto entre asociaciones que trabajen por la igualdad, de cara a favorecer el empoderamiento de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres participantes en encuentros - Nº de proyectos de igualdad impulsados por las asociaciones. - Nº de buenas prácticas intercambiadas. - % de actividades ejecutadas respecto a las programadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuentros y reuniones periódicas entre asociaciones de mujeres migradas y autóctonas, minorías étnicas y mujeres en riesgo de exclusión, etc, ➤ Apoyo a proyectos y actividades asociativas, así como al asociacionismo de mujeres (asistencia técnica, información y asesoramiento de ayudas públicas, introducción de enfoque de género, constitución asociaciones por la igualdad, feminismo, etc). ➤ Favorecer el acceso a subvenciones y ayudas económicas y financieras a colectivos que trabajan por la igualdad. ➤ Encuentros entre mujeres para fomentar la diversidad y el trabajo en red. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales.



<p>Revalorización del papel fundamental de las mujeres y de sus contribuciones en ámbitos rurales y urbanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de menciones anuales otorgadas en el Festival Opera Prima. - Nº y tipo de recomendaciones enviadas a la biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Envío de recomendaciones a la biblioteca municipal sobre fondos bibliográficos, documentales y audiovisuales que versen sobre la igualdad entre géneros, y que permitan dar visibilidad y reconocimiento a mujeres del ámbito de la creación literaria y artística, especialmente de Tudela. ➤ Mantenimiento de la "Mención Especial" en el Festival Opera Prima Ciudad de Tudela, a la película que promueva de forma más adecuada la igualdad entre mujeres y hombres. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Áreas municipales.
<p>Consolidación de la Escuela de Empoderamiento de Tudela.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % y Nº de mujeres por tipo de formación. - % de actuaciones realizadas sobre las programadas. - % de personas usuarias que superan la puntuación de 7 en una escala sobre 10. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programación y coordinación de la Escuela de Empoderamiento. ➤ Cursos de capacitación y aprendizaje específicos para mujeres (Tecnologías de la Información y la Comunicación; Habilidades sociales, Liderazgo...). ➤ Encuentros-Sesiones-Foros que resalten las contribuciones de mujeres de Tudela. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad.

Línea 2. Autocuidado, hábitos saludables y deportes.

Objetivo: Favorecer el conocimiento y cuidado del cuerpo, con hábitos saludables para las mujeres.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
<p>Mejorar el conocimiento, el cuidado y prevenir los riesgos de salud de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de cursos/sesiones realizados. - % y Nº de mujeres participantes en los talleres. - Nº de Proyectos y medidas incluidas en la planificación anual. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño e implementación de un programa de trabajo para abordar la salud emocional, física y relacional de las mujeres de Tudela. ➤ Foros y encuentros de mujeres para el tratamiento de cuestiones de salud de las mujeres, fases vitales, temas preventivos, etc. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad.
<p>Impulsar y visibilizar la actividad física y deportiva en las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de iniciativas impulsadas. - % y Nº de mujeres y hombres participantes en los cursos, jornadas y charlas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomento de la práctica femenina del deporte a través de actividades como: <ul style="list-style-type: none"> • Organización de exposiciones y mesas redondas sobre la temática "Mujeres y deportes", "Igualdad entre sexos en el deporte". • Organización de sesiones deportivas gratuitas para fomentar la práctica femenina del deporte. • Charlas de sensibilización dirigidas a Centros Educativos, con el fin de mostrar nuevos modelos entre mujeres y hombres deportistas. • Organización de jornadas deportivas mixtas en diferentes modalidades deportivas, con la colaboración de los clubs de Tudela. ➤ Difusión a través de la web municipal de las trayectorias deportivas de las mujeres de la localidad. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Deportes.

Línea 3. Participación sociopolítica y económica de las mujeres.

Objetivo: Participación de mujeres en los procesos de influencia y toma de decisiones, garantizando su participación en igualdad en todos los espacios sociopolíticos y económicos.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
Participación activa de mujeres en otros procesos participativos impulsados por el Ayuntamiento y empresas.	- Nº de mujeres y hombres participantes. - Porcentaje de mujeres en los procesos participativos.	➤ Incorporar en los procesos de participación, criterios que velen por la igualdad de mujeres y hombres en los mismos. CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021	- Igualdad. - Organización y calidad.
Apoyo a la formación con enfoque de género en iniciativas de Empleo y Emprendizaje.	- % y Nº de talleres realizados. - % y Nº de mujeres participantes en los talleres.	➤ Formación en igualdad de género, en Talleres de Empleo o Escuela Taller que se realicen. CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021	- Igualdad.



Línea 4. Transformación de valores hacia la Igualdad.

Objetivo: Sensibilizar a la ciudadanía sobre la igualdad como valor social y actuar sobre las desigualdades existentes y los estigmas que recaen sobre las mujeres basado en roles y estereotipos tradicionales patriarcales.

ESTRATEGIAS	INDICADORES	ACTUACIONES	AGENTES IMPLICADOS
<p>Impulsar programas específicos de coeducación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % y Nº de centros en los que se impulsan programas coeducativos. - Nº y tipo de actuaciones anuales. - Nº de acciones de difusión de la Guía - Nº de chicos y chicas participantes en los talleres y sesiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cursos de capacitación sobre modelos educativos, dirigidos a profesorado, madres/padres y alumnado. ➤ Acciones de orientación profesional sin sesgo de género dirigidos a profesorado, madres/padres y alumnado. ➤ Organización de una "Semana de la corresponsabilidad" en todos los centros escolares de Tudela. ➤ Celebración de charlas de sensibilización por parte de la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad, dirigidas al alumnado. ➤ Actualización y difusión de la Guía "Orientando desde la Igualdad". ➤ Asesoramiento y envío de información y pautas, desde la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad, en materia de prevención de violencia a los centros educativos del municipio. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<p>- Igualdad.</p>
<p>Desmontar roles y estereotipos basados en el género.</p>	<p>- Nº y tipo de acciones realizadas anualmente y datos de participación desagregados por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres o sesiones específicas para hombres sobre "Nuevas Masculinidades". ➤ Foros, charlas, encuentros y acciones similares para desmontar la división sexual del trabajo, modelos sexistas en torno a juguetes, vestido, imagen... ➤ Talleres, teatro, Foros, conferencias, charlas sobre nuevos modelos de convivencia, relaciones entre sexos, identidades de género, etc. Dirigidos a menores, gente joven y familias. <p>CRONOGRAMA: 2018-2019-2020-2021</p>	<p>- Igualdad.</p>

8. MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN.

La puesta en marcha del III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Tudela y la consecución de los objetivos que en él se enumeran, requiere del esfuerzo de colaboración y coordinación entre las diferentes estructuras organizativas implicadas del Ayuntamiento de Tudela, así como la cooperación con otras instituciones, agentes sociales, asociaciones, y con la ciudadanía en general. A su vez, la interdepartamentalidad y la cooperación requieren de procesos de trabajo basados en el diálogo y en la participación, que han de darse en todas las fases del Plan: Por un lado, garantizar la participación de la ciudadanía y de las asociaciones, haciendo un especial hincapié en aquellos colectivos que agrupan a personas en riesgo o situación de vulnerabilidad y/o discriminación múltiple; por otro lado, gestionar sus aportaciones en la implantación y desarrollo del III Plan para la Igualdad.

1. En el presente modelo de gestión se describen las estructuras de trabajo de las que se va a dotar el III Plan para la Igualdad para su implementación, seguimiento y evaluación; así como sus diferentes fases de gestión:

- **Implementación y puesta en marcha del Plan.** Se crea la **Comisión Política y Técnica de Seguimiento del III Plan**, formada por representantes de todos los grupos políticos municipales y personal técnico de unidades administrativas, siendo la responsable de la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad. La Comisión se reunirá cada tres meses con el objetivo de realizar el seguimiento del Plan. Se elaborará un acta de cada sesión de trabajo. A finales de cada año se realizará la programación anual y el seguimiento-evaluación anual del Plan de Igualdad. Los indicadores son los que van a permitir extraer la información necesaria para saber cómo se van ejecutando las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Sus objetivos son:

1. Medir, analizar y comprobar el cumplimiento y el valor de las actuaciones de la programación anual de los diferentes ejes, los procesos de trabajo y la gestión de los mismos.
2. Mejorar y, en su caso, tomar decisiones sobre potenciales modificaciones respecto al documento inicial de la programación anual.
3. Informar a las estructuras de trabajo implicadas, de la implementación de los diferentes ejes del III Plan para la Igualdad.

- **Seguimiento:** Se trata de conocer la implantación de la programación y analizar los éxitos y/o las dificultades existentes para, en su caso, realizar las posibles modificaciones. Cada **seis meses** se realizará un informe de seguimiento por la **Comisión Técnica de Seguimiento del Plan**, que recogerá las principales conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de ejecución. La información requerida de las diferentes Áreas Municipales se plasmará en una ficha modelo elaborada por la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad.
- **Evaluación de cumplimiento y resultados.** La evaluación sirve para conocer si se ha cumplido con lo planificado y si se ha avanzado hacia los objetivos del Plan. El informe de evaluación se llevará a cabo al término de la vigencia del III Plan (2021). La fuente principal de información será la contenida en los informes periódicos de seguimiento, pero también se realizarán encuestas y entrevistas individuales que puedan ser de interés para futuras propuestas.

El Modelo, en su conjunto, implica un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de los diferentes programas anuales de cada uno de los ejes que comprende el Plan, y de sus acciones. Es, por tanto, un proceso fundamental que informa de los resultados de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, así como de aquellas que precisan de aspectos de mejora y de las posibles acciones que pueden ponerse en marcha para ello.

2. La metodología.

Para la realización del seguimiento será, por un lado, el análisis y reflexión por parte de las estructuras de trabajo implicadas, así como la recogida de información, por parte de áreas implicadas y de la Técnica de Igualdad. Finalmente, como se ha indicado, el informe anual dará a conocer su puesta en marcha el III Plan para la Igualdad y los resultados que ha generado (ejecución, proceso y de resultados).

Los indicadores utilizados son los que van a permitir extraer la información necesaria para saber cómo se van ejecutando las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

3. La comunicación.

Es también un elemento clave para la implantación del III Plan para la Igualdad de Tudela, ya que es fundamental para la dinamización e implicación de las personas impulsoras y beneficiarias. Por ello, es de gran importancia asegurar su accesibilidad.

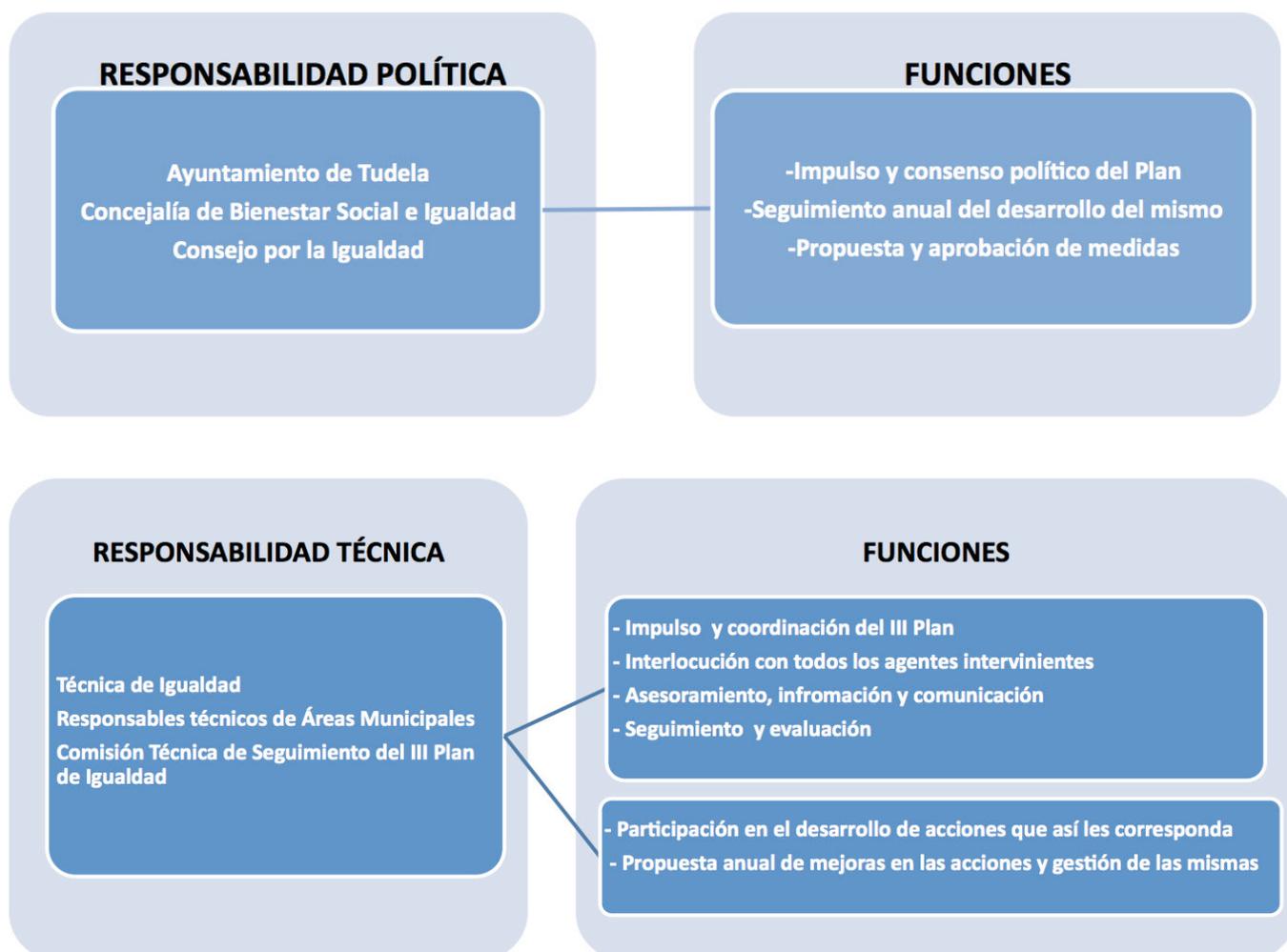
- **La comunicación interna** se realizará, primeramente, durante la fase de implementación, de forma que todas las estructuras de trabajo que están implicadas en el Plan, personas con responsabilidad política y técnica lo están también en la implementación del mismo, pero también es preciso establecer canales de

información y comunicación con toda la plantilla del Ayuntamiento y todos los agentes con representación municipal.

- Por su parte, **la comunicación externa**, debe informar y sensibilizar a la población qué medidas se están implantando y qué resultados se están obteniendo, de forma que se garantice el derecho a la información y se promueva el seguimiento y la reflexión sobre la materia de igualdad.

8.1 Estructuras para la gestión del Plan.

Por un lado, se identifican los agentes responsables —de las diferentes áreas— de cara a la ejecución del Plan. Por otro lado, se detallan las funciones de cada uno de ellos:



8.2 Desarrollo del Plan.

El Plan de Igualdad precisa de las estructuras de trabajo indicadas en el apartado anterior para el desarrollo del impulso y consenso político necesario para llevarlo a cabo, pero además requiere de la colaboración y coordinación interna, así como la participación y colaboración con las asociaciones y la ciudadanía.

La planificación del III Plan para la Igualdad abarca el periodo de ejecución de *cuatro años, 2018-2021*, por lo que se precisa que el mismo sea gestionado a través de **Programas Anuales**. Esta planificación se recoge en la herramienta de planificación estratégica integral municipal de legislatura denominada Plan de Acción Municipal (PAM) 2015-2019, que se despliega en planes de gestión anuales con la definición de metas para cada indicador y actuaciones a realizar para conseguir los objetivos marcados. Esta sistemática de trabajo es realizada por todas las unidades administrativas municipales y es trabajada por el Equipo de Gobierno y dado cuentas como ejercicio de transparencia en el Pleno Municipal a la oposición y a la ciudadanía a través de los medios de comunicación (WEB municipal, ruedas de prensa...).

En el caso del Plan de gestión anual de Igualdad, la Técnica de Igualdad es la responsable del impulso y coordinación técnica de realizar todas las actuaciones específicas con todas las áreas municipales, mesas y comisiones.

Además, se ha tenido en cuenta la inclusión de aquellos agentes cuya implicación es necesaria para garantizar un buen desarrollo de las mismas (Centros educativos, de salud, asociaciones y colectivos, redes empresariales, etc). Como es lógico, la gestión del Plan de Igualdad deberá adaptarse a las condiciones anuales, ya que es posible que sean cambiantes.

