



## ***PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2015-2019***

***30-03-2015***

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: LA ASOCIACIÓN CEDERNA GARALUR Y EL PLAN DE IGUALDAD	
1.1. Datos generales de la Asociación Cederna Garalur.	2
1.2. Inserción del Plan de Igualdad de Género en la estrategia de la entidad.	4
2. ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD	
2.1. El compromiso de la entidad y la toma de decisión para su elaboración.	8
2.2. El diagnóstico de la situación en materia de igualdad de género: su elaboración, y las conclusiones y áreas de mejora señaladas.	10
3. PLAN DE IGUALDAD	
3.1. Características generales	13
3.2. Áreas de mejora en la entidad	17
3.3. Medidas del Plan	
4. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	53
ANEXO 1: ÁREAS DE MEJORA	54
ANEXO 2: MEDIDAS DE ACTUACIÓN	56

*Una de las claves políticas es no postergar para después los cambios de género sino democratizar e impulsar el desarrollo con una perspectiva democratizadora de género.*

*Los cambios de género no son posteriores a nada, se realizan dentro de los procesos o no se hacen. Esa es una enseñanza extraordinaria en la práctica histórica<sup>1</sup>.*

*Marcela Lagarde y de los Ríos*

## **1. INTRODUCCIÓN: LA ASOCIACIÓN CEDERNA GARALUR Y EL PLAN DE IGUALDAD.**

### **1. 1. Datos generales de la Asociación Cederna Garalur.**

Con fecha 30 de noviembre de 2014 la Asociación Cederna Garalur modificó sus estatutos de constitución, y aprobó en Asamblea sus nuevos estatutos, en cuyos Títulos I, II, III y IV, se define como una asociación sin ánimo de lucro, cuyo ámbito de actuación podrá comprender a los municipios de las zonas rurales de la Montaña de Navarra, creada para impulsar su **desarrollo endógeno y sostenible** a través de la **cooperación** entre Entidades Locales y Agentes económicos y sociales del territorio. Para el desarrollo de esta función, Cederna Garalur presta servicios profesionales a las entidades asociadas con el propósito, entre otros, de contribuir a generar

---

LAGARDE Y DE LOS RÍOS, MARCELA: *Para mis socias de la vida*. Ed. Horas y Horas, Madrid 2005. Página 244

empleo de calidad en condiciones de **igualdad para mujeres y hombres**<sup>2</sup>.

Según la enumeración realizada en el Libro de Entidades Asociadas<sup>3</sup>, a fecha 1 de enero de 2014, la asociación cuenta con 105 entidades asociadas, de las cuales 96, es decir, el 91,43%, son entidades locales, mayoritariamente ayuntamientos y 9, el 8,57%, son asociaciones o entidades privadas. Entre las entidades privadas hay sindicatos, asociaciones empresariales, entidades públicas y 1 entidad financiera. Entre todos sus miembros únicamente aparece **1 asociación de mujeres**, Asociación de Mujeres Rurales de Navarra AMUR.

Cederna Garalur, de acuerdo con su Acta Constitucional<sup>4</sup> nació en 1991, coincidiendo con el primer periodo de programación LEADER (1991-1996), para gestionar esta iniciativa comunitaria en su ámbito territorial. Desde ese momento hasta la actualidad, durante 22 años, ha sido reconocida como **Grupo de Acción Local (GAL)**<sup>5</sup>.

Para finalizar esta breve descripción, se recoge la composición de los órganos de gobierno y administración de la entidad, tal como aparece en el Título V de los Estatutos de 2014, Administración y Gobierno de la Asociación:

**Asamblea General:** es el órgano soberano y supremo, formada por todas las entidades asociadas, cada una de ellas representada por una persona.

**Junta Directiva:** el órgano colegiado de gobierno, gestión, administración y representación. Las entidades asociadas participan en la

---

STATUTOS DE LA ASOCIACIÓN CEDERNA GARALUR. Junio de 2014

2 E  
CEDERNA GARALUR: *Libro entidades asociadas 2014. Anexo 11 del Diagnóstico de Igualdad*

3  
4 ACTA CONSTITUCIONAL DE CEDERNA GARALUR. 11 de diciembre de 1991. Anexo 10 del *Diagnóstico de Igualdad*

5 Este es el nombre con el que se asigna en la Iniciativa Comunitaria LEADER a la entidad asociativa sin ánimo de lucro encargada de establecer la estrategia común y de gestionar esta Iniciativa Comunitaria.

Junta Directiva según tipología de entidad, de acuerdo con la siguiente proporción:

- Entidades Locales: 17 representantes; una persona por cada subcomarca reconocida para la Montaña Navarra: Baztan, Bortziriak, Malerreka/Bertizarana, Arakil, Burunda, Aranatz, Larraun, Ultzama, Leizaran, Erro/Esteribar, Aezkoa, Sangüesa y Comarca de Sangüesa, Aoiz, Lumbier, Roncal y Salazar.
- Entidades privadas del sector económico: 13 representantes de acuerdo con los siguientes sectores: 4 del sector del turismo, comercio, artesanía, servicios y patrimonio; 4 del sector primario, agroalimentario y forestal; 3 de la industria; 2 del sector financiero y otros.
- Entidades privadas sociales: 4 representantes, una persona por cada uno de los siguientes ámbitos: entidades sociales y culturales; medios de comunicación; empleo y formación; medioambiental.

**Comisión Ejecutiva:** Es el órgano de impulso, análisis, dictamen, decisión y tramitación de los proyectos presentados al Eje 4 LEADER, del Programa de Desarrollo Rural, que gestiona la entidad. Esta está integrada por las mismas personas que conforman la Junta Directiva en la siguiente proporción: 9 por las Entidades Locales; 8 por las entidades sectoriales; 2 por las entidades privadas sociales. Todas las personas de la Junta Directiva pasarán rotatoriamente por la Comisión Ejecutiva a lo largo de la legislatura.

**Presidencia:** Es el órgano ejecutivo, ostenta la representación legal, convoca y preside los órganos colegiados de gobierno, administración y gestión y ejecuta los acuerdos de los mismos. La Presidencia la ostenta una persona que representa a las entidades locales. La elección de esta persona se realiza entre quienes representan a las entidades locales en la Junta Directiva.

## 1.2. INSERCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA DE LA ASOCIACIÓN.

Tal como se ha indicado en el apartado anterior Cederna Garalur se creó en 1991, momento en que la Comisión Europea aprueba el documento de trabajo *Evolución y futuro de la PAC*<sup>6</sup>, por el que la Política Agraria Comunitaria (PAC) pasa a tener como eje principal el desarrollo de los distintos territorios, afirmando la necesidad de una **política activa de desarrollo rural**; la multifuncionalidad de la actividad agraria, que además de producir alimentos, protege el medioambiental y ordena el territorio; y el reconocimiento de que el desarrollo rural no depende sólo del sector agrario, por lo que se deberán fomentar otras actividades económicas que contribuyan a mantener la población y el tejido productivo de las zonas rurales.<sup>7</sup>

En este contexto y dentro de los *Programas de Iniciativas Comunitarias*, se aprueba ese mismo año la **Iniciativa comunitaria de desarrollo rural Leader I – Liaisons Entre Actions de Développement de L'Economie Rural**– (1991-1994), que puede considerarse como la primera puesta en práctica de una política rural de carácter **territorial, integrada y participativa**.

Aunque la asociación Cederna Garalur **no ha sistematizado su estrategia** individual recogéndola en un documento específico de trabajo, desde su creación en 1991, tanto por haberse constituido como Grupo de Acción Local, como por desarrollar múltiples proyectos dentro de esta Iniciativa, ha asumido a lo largo de su trayectoria la **estrategia y metodología LEADER**, que asume los principios siguientes<sup>8</sup>:

---

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Evolución y futuro de la PAC*. Bruselas, 1991. [http://ec.europa.eu/agriculture/cap-history/1992-reform/com91-100\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/agriculture/cap-history/1992-reform/com91-100_es.pdf)

6

GARCÍA DELGADO, JOSÉ LUIS y GARCÍA GRANDE, M. JOSEFA (directores): *Política agraria común: balance y perspectivas*. Colección Estudios económicos, nº 34. Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "La Caixa", Barcelona, 2005

7

Edición electrónica: [http://www.lacaixaresearch.com/documents/10180/54279/ee34\\_esp.pdf/c798a933-4752-4f62-81a4-8df74c02530f](http://www.lacaixaresearch.com/documents/10180/54279/ee34_esp.pdf/c798a933-4752-4f62-81a4-8df74c02530f)

8 RED ESPAÑOLA DE DESARROLLO RURAL: *¿Qué es el método Leader?* <http://www.redr.es/es/portal.do?TR=C&IDR=25> . Consultado 9 de febrero de 2015

- **Enfoque territorial**, basado en los recursos de cada comarca con el fin de responder mejor a las necesidades locales.
- **Enfoque ascendente**, la búsqueda de soluciones y decisiones parte desde abajo hacia arriba, con el fin de fomentar la participación de la población.
- El **Grupo de Acción Local** (o partenariado local) como forma de cooperación horizontal de agentes e instituciones locales y comarcales representativos.
- **Innovación** en las acciones promovidas, de manera que aporten un valor añadido respecto a otras intervenciones en la comarca y, además, sean **transferibles**.
- **Enfoque integral y multisectorial**, teniendo en cuenta simultáneamente las potencialidades de los diferentes sectores de la economía, la sociedad, y los recursos locales.
- **Descentralización financiera** que permite flexibilidad del programa a lo largo de todo el período de realización y en el tipo de proyectos subvencionados.
- **Organización en Red y Cooperación Transnacional**, lo que influye en el intercambio de conocimientos e información.

Debido a que se constituyó como Grupo de Acción Local y gestiona Fondos Estructurales, asume también la estrategia europea en **materia de igualdad de género**. Así, en 1991 la Unión Europea aprobó el *Tercer Programa de Acción a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 1991-1995*, cuyo objetivo fue contribuir a fomentar la plena y total participación de las mujeres en el mercado de trabajo y a valorar su contribución a la vida económica y social, desarrollando fundamentalmente **medidas específicas a favor de la igualdad** de oportunidades entre hombres y mujeres, fomentar el empresariado femenino y las iniciativas locales de empleo.

En 1996, como aplicación de la IV Conferencia de Naciones Unidas celebrada en Pekín, la Comisión Europea aprueba el comunicado *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*, en el que se

indica que se debe **fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas y acciones** ('mainstreaming' o transversalidad de género). *De lo que se trata es de no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas en favor de las mujeres, sino de movilizar explícitamente -con vistas a la igualdad- todas las acciones y políticas generales, teniendo en cuenta activa y visiblemente en el diseño de las mismas sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de los hombres y de las mujeres ("gender perspective", perspectiva de género, de las diferencias socioculturales entre los sexos con vistas a la igualdad)*<sup>9</sup>

Además del cumplimiento de los requisitos marcados por la Unión Europea en la aplicación de sus fondos, y de toda la normativa estatal y autonómica vigente referida a desarrollo local y a igualdad de género, el actual equipo directivo ha tomado la decisión de definir de forma explícita y aplicar la **estrategia de Cederna Garalur** en relación con la integración de la igualdad de género.

Esta estrategia, que se pretende recoger de forma íntegra en este Plan de Igualdad, comenzó con acciones puntuales que han impulsado algunas de las condiciones que van a permitir avanzar en el trabajo para lograr el objetivo marcado:

- **Compromiso explícito de la entidad:** En la *Memoria de trabajo, Año 2012*, en el apartado sobre las *Áreas de Trabajo* por primera vez se integra de forma explícita la 'Igualdad' como una de ellas.<sup>10</sup>
- Designación de **personal especializado** para garantizar la adecuada planificación y desarrollo de la política de igualdad: se nombró a la AEDL de Sakana como responsable técnica de igualdad en la asociación.
- **Normativa adecuada** al compromiso de la entidad, lo que se refleja en los siguientes artículos de los *Estatutos* aprobados en 2014

---

<sup>9</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*. COM(96) 67. Bruselas, 1996. Página 6.

<sup>10</sup> CEDERNA GARALUR: *Memoria de trabajo, Año 2012*. Pág 10 [http://www.cederna.eu/wp-content/uploads/2013/07/Memoria\\_2012.pdf](http://www.cederna.eu/wp-content/uploads/2013/07/Memoria_2012.pdf)



- Artículo 5, apartado 2 m): La entidad se compromete a implementar el Plan de Igualdad de oportunidades.
- Artículo 5, apartado 2 o): Promover servicios públicos que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, en especial de las personas más vulnerables.
- Artículo 11: Se crea la Comisión Sectorial NTIC, igualdad de oportunidades.

## 2. ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD

### 2.1. El compromiso de la entidad y la toma de decisión para su elaboración.

Dado que el proceso de la toma de decisión para elaborar el Plan de Igualdad, así como del diagnóstico previo, se ha recogido en el Documento del Diagnóstico de Igualdad ya presentado a la entidad, únicamente se van a recoger los momentos más señalados del mismo, que se ajustan al Procedimiento para la Integración de la Igualdad de Género en Empresas IGE<sup>11</sup>, aprobado por el Gobierno de Navarra:

- La gerente de la entidad presenta al Presidente el **Documento Argumentario**<sup>12</sup> para la elaboración del Plan, elaborado por la técnica responsable de igualdad. Este lo incluye en el orden del día de la Junta Directiva celebrada el 26 de noviembre de 2012<sup>13</sup>.

---

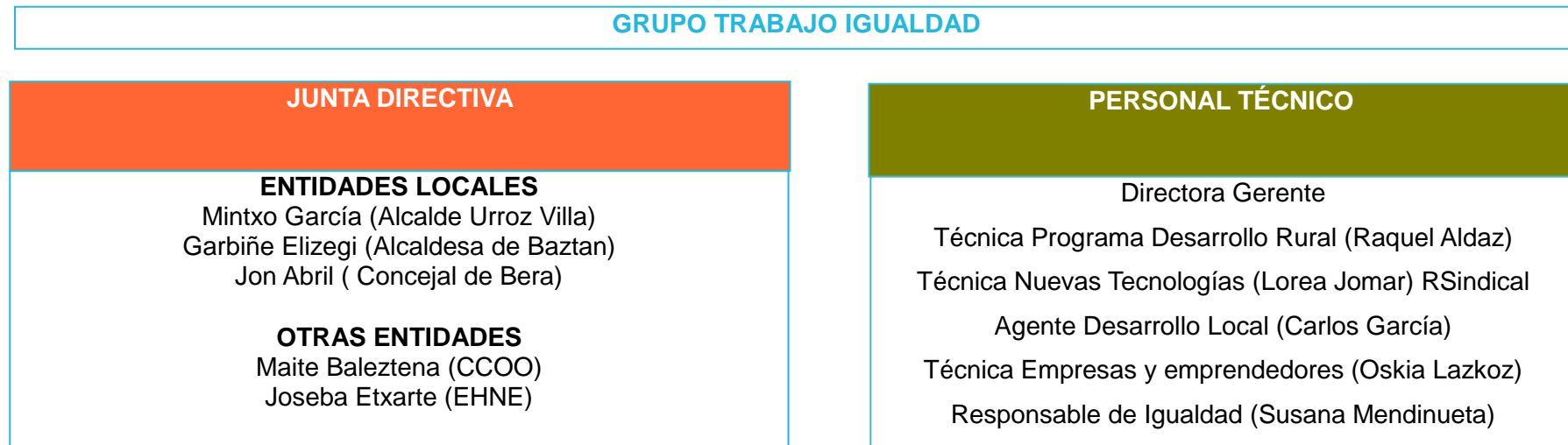
<sup>11</sup> INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD: *Manual de Procedimiento para la Integración de la Igualdad de Género en las Empresas de Navarra*. LIKADI FORMACIÓN Y EMPLEO, S.L (Elab.). GOBIERNO DE NAVARRA (Ed. electrónica), 2010  
<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5811B2E4-A627-4F31-BCD3-12AE157230CB/197404/MANUALIGE2.pdf>

<sup>12</sup> CEDERNA GARALUR: *Argumentario para la elaboración del Plan*. 2014. Anexo 7. del *Diagnóstico de Igualdad*

<sup>13</sup> CEDERNA GARALUR: *Orden del Día de la Junta Directiva del 26-11-2012*. Anexo 8 del *Diagnóstico de Igualdad*

- **Acuerdo<sup>14</sup> sobre la elaboración** del Plan de Igualdad, y por tanto del diagnóstico previo, tomado en Junta Directiva celebrada el 20 de diciembre de 2012<sup>15</sup>.
- Creación del **Grupo de Trabajo de Igualdad**, siguiendo criterios de representatividad de la plantilla (categorías, sexo...) y presencia de la representación sindical.

El Grupo de Trabajo de Igualdad ha variado después de la reestructuración de la plantilla, siendo el siguiente:



- **Formación del Grupo de Trabajo:** -

14

CEDERNA GARALUR: *Compromiso de Junta Directiva. Anexo 9 del Diagnóstico de Igualdad*

15

CEDERNA GARALUR: *Acta Junta Directiva 20-12-2012. Anexo 10 del Diagnóstico de Igualdad*

- Primera sesión formativa de 3 horas de duración, sobre conocimientos básicos de género,<sup>16</sup> realizada el 14 de mayo de 2013.
- Segunda sesión formativa de 3 horas en la que se presentó y analizó la Propuesta de Diagnóstico<sup>17</sup>, realizada el 3 de junio de 2013.
- **Elaboración del Diagnóstico.** A lo largo del 2014, prolongado este plazo por la reestructuración que se ha producido en Cederna Garalur, se ha recogido y analizado información sobre la integración de la igualdad de género en la entidad.
- **Presentación del Diagnóstico al Grupo de Trabajo de Igualdad,** realizada el día 29 de enero del 2015, en la que se dio el visto bueno al documento.

## 2.2. El diagnóstico de igualdad en la Asociación Cederna Garalur.

El **objetivo general** del Diagnóstico de Igualdad es determinar el punto de partida de la Asociación Cederna Garalur con respecto a la integración de la igualdad de género, lo que se pretende alcanzar con los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el grado de incorporación de la igualdad de género en la entidad.
- Identificar y analizar desde la perspectiva de género la situación de hombres y mujeres en la estructura y actividad de la entidad.
- Identificar las áreas de mejora que sirvan de base para la elaboración del Plan de Igualdad.

---

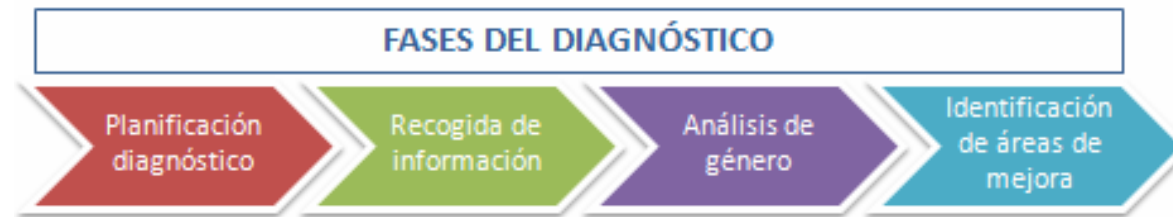
16

CEDERNA GARALUR. *Sesión Formativa 14-05-2013. Anexo 11 del Diagnóstico de Igualdad* .

17

CEDERNA GARALUR. *Propuesta diagnóstico. Anexo 12 del Diagnóstico de Igualdad* .

Se ha realizado **conforme al Procedimiento IGE** porque esta metodología responde al objetivo de incorporar la igualdad de género en la organización y procedimientos de trabajo de una empresa o entidad. Además parte de la premisa de que todas las actuaciones y procesos encaminados a integrar la igualdad deben realizarse de forma sistemática en un proceso de mejora continua, lo que redundará en la búsqueda de la calidad en la propia organización y actividad de la entidad

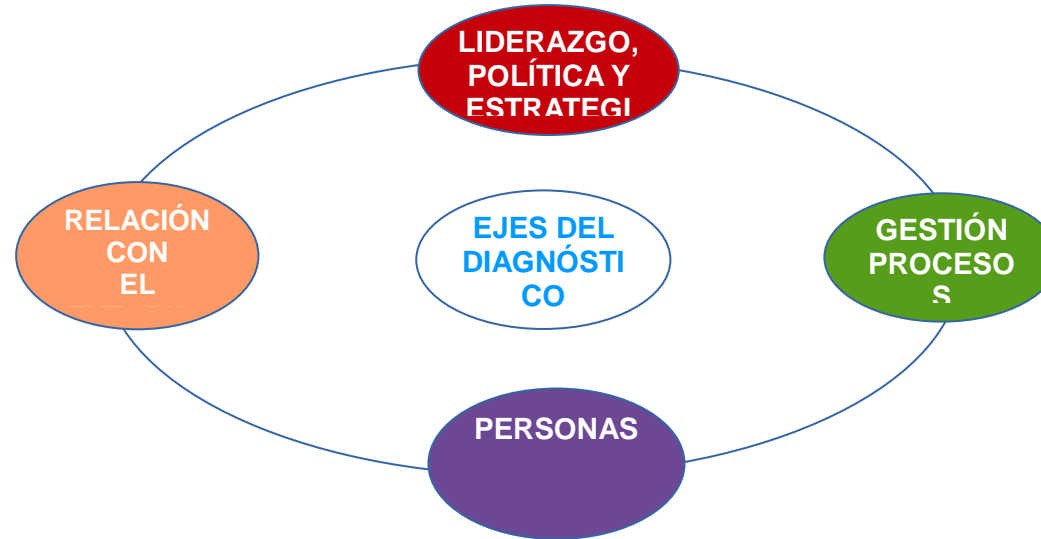


Tal como se indica en el texto del propio Diagnóstico, se ha elaborado teniendo en consideración la **dimensión interna** de la entidad: su cultura y sistema organizativo, los modelos y procesos de gestión, y los servicios que ofrece; pero además, se ha considerado también su **dimensión externa**: la relación con empresas o entidades proveedoras, con la clientela y con el entorno.

Una actuación es **pertinente al género** si, de forma directa o indirecta, afecta a personas y/o si tiene efectos sobre el aumento o disminución de la situación de desequilibrio entre mujeres y hombres<sup>18</sup>. Aplicando esta definición a Cederna Garalur, podemos decir que tanto su actuación interna, como la externa, es pertinente al género porque su objeto principal tiene impacto inmediato sobre las personas del territorio, por lo que la entidad puede y debe analizar ese **impacto desde el punto de vista de género** y conocer su **contribución al logro de la igualdad** entre las mujeres y hombres de su territorio.

18 INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD: *Guía para identificar la pertinencia de género*. LIKADI s.l. (Aut.). GOBIERNO DE NAVARRA (Publ.), 2007.

Los Ejes sobre los que se ha elaborado el Diagnóstico son los siguientes:



Dentro de estos 4 Ejes, se han analizado las siguientes Áreas:

EJES DEL DIAGNÓSTICO	ÁREAS DE ANÁLISIS
<b>1. Liderazgo, Política y Estrategia</b>	1. Política empresarial y cultura organizacional
<b>2. Personas</b>	2. Comunicación interna y Participación
	3. Gestión de recursos humanos
	4. Salud laboral
	5. Conciliación y corresponsabilidad
<b>3. Gestión de Procesos</b>	6. Representación y negociación colectiva
<b>4. Relación con el entorno</b>	7. Gestión prestación de servicios
	8. Imagen y comunicación externa
	9. Contratación asistencias técnicas.

Las áreas previstas en el Procedimiento IGE que han quedado excluidas del diagnóstico, tal como se indica en el mismo, son las siguientes:

- Área Gestión de I+D+i: En la entidad la innovación es un elemento de gestión transversal en la elaboración de proyectos, por lo tanto está incluida en la Gestión de Servicios. No existiendo un departamento o personal específico para esta área.
- Área de Contratación externa en lo que se refiere a las asistencias técnicas que no están motivadas por el desarrollo de proyectos, es decir, subcontratas de servicios auxiliares, como la asesoría laboral, servicios financieros, servicio de limpieza, asistencia en telecomunicación, suministro de energía, suministro de telefonía y suministro de material de oficina.

### 3. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

#### 3.1. Características generales

La elaboración de este Plan se realiza en un momento estratégico para la entidad, al comienzo del **nuevo Periodo de Programación 2014-2020** de la Unión Europea con cuyo fondos se cofinancia una buena parte de los proyectos que gestiona. En este Periodo, para la financiación de los proyectos se solicita la integración de la igualdad de género en el diagnóstico y planificación de los mismos, así como en su seguimiento y evaluación. Este Plan de Igualdad contribuirá a consolidar a Cederna Garalur como Grupo de Acción Local.

El Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que a continuación se desarrolla, como no podía ser de otra manera, **se deriva del Diagnóstico de situación** realizado que recoge la información y el análisis de donde parten las áreas de mejora y las medidas aquí planteadas.

## **Objeto**

El Plan de Igualdad se elabora con objeto de ser un elemento estratégico que introduce una forma innovadora de organización y gestión, además de aportar una imagen positiva de la entidad, tanto en la propia organización como en el entorno. De esta modo se conseguirá que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura de Cederna Garalur de tal manera que contribuya así al objetivo de la entidad: el desarrollo de la Zona Norte de Navarra.

Los objetivos de su elaboración son:

- Definir las áreas de mejora en la entidad.
- Establecer los objetivos y diseñar las medidas de actuación.
- Determinar la estrategia de desarrollo.

## **Criterios de elaboración**

- Cumplimiento de la normativa vigente.
- Integración de la igualdad de género en los procesos de la entidad: en los de su organización interna y en los de su dimensión externa, como entidad integrada en la sociedad y en el territorio.
- Sistematización, que permite la priorización de áreas y de medidas, así como el seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan.
- Factibilidad: se ha elaborado teniendo en consideración las posibilidades reales de abordar las áreas de mejora (Existencia de personal con competencia técnica para abordar esa área de mejora, su coste aproximado o la existencia de presupuesto suficiente, la posibilidad de abordarla en un tiempo razonable, etc.)

### **Criterios de actuación**

- Responsabilidad de la entidad como agente de la mejora del territorio y de la calidad de vida de quienes viven en él, adoptando una actitud proactiva en cambios que mejorarán el desarrollo del mismo.
- Eficiencia y eficacia en su actuación, extendiendo la sensibilización, formación e información a todas las entidades asociadas, con objeto de conseguir un efecto tractor de las mismas y multiplicador en el territorio.
- Participación en su desarrollo, tanto de las entidades asociadas como de la ciudadanía, favoreciendo la participación de las mujeres del territorio.
- Aplicación de la 'estrategia dual' de impulso de la igualdad: Acciones positivas o específicas contra las desigualdades y medidas de carácter transversal, que tomen en consideración las diferentes necesidades y situaciones de hombres y mujeres.

LEY 45/2007, DE DESARROLLO RURAL, en su Artículo 8 *Igualdad de trato y oportunidades* recoge de forma expresa lo siguiente: *Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.*

### **Vigencia:**

Se ha planteado para que tenga una vigencia de 4 años, **2015-2019**, coincidente con una legislatura de gobierno de la entidad.



### Normativa que sustenta el Plan de Igualdad:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista
- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra
- Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente (artículos 52.1 y 53.2. Informes del impacto por razón de sexo).
- Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración de informes de impacto de género.
- Reglamento (UE) No 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) no 1083/2006 del Consejo
- Comunicación de la Comisión Europea 2020 *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas, 3.3.2010 COM(2010)

## Estructura del Plan de actuación:

Este Plan se estructura en dos grandes apartados:

1. El primero, denominado 'Áreas de Mejora', reúne los aspectos a mejorar en cada uno de los Ejes y Áreas de análisis anteriormente definidos, a partir de los cuales se formulan las **23 áreas de mejora**. Dado que Cederna Garalur es una entidad que ya ha iniciado el camino de la integración de la igualdad de género en su organización y en la gestión de sus proyectos, se ha considerado adecuado recoger también en esta parte las medidas ya en vigor y las circunstancias que favorecen el trabajo planteado.

Se adjunta como Anexo 1 un cuadro con la enumeración de las Áreas de mejora definidas.

2. La segunda parte, 'Desarrollo del Plan de actuación', recoge todas las **medidas planteadas, 21**, ordenadas por Ejes y Áreas de análisis. Se han formulado por medio de fichas que recogen el objetivo planteado, la medida, las personas destinatarias y las responsables, el presupuesto, la temporalización y el seguimiento de su realización. Además se ha considerado adecuado señalar, cuando procede, la normativa en que se apoya y añadir documentación de apoyo para su desarrollo.

Se adjunta como Anexo 2 un cuadro con la enumeración de las medidas.

## 3.2. Áreas de Mejora en la entidad

ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
<b>EJE 1. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA</b>			
<b>Política empresarial y Cultura organizacional</b>	<p>Cederna Garalur <b>ha iniciado el proceso de integración</b> del principio de igualdad entre mujeres y hombres:</p> <p>Estatutos 2014:</p> <p>Título III: en objetivos, se recoge el principio de igualdad de género.</p> <p>Título V: Paridad en órganos de gobierno de la entidad.</p> <p>Entre las asociaciones privadas está la Asociación de Mujeres Rurales (AMUR), lo que mejora la representación de mujeres.</p> <p>La entidad ha nombrado una persona</p>	<p>Falta sistematización en el proceso de integración de la igualdad, ni las entidades socias han interiorizado de forma generalizada el valor de la igualdad.</p> <p>No existe paridad en la composición de los órganos de gobierno de la entidad.</p> <p>No se ha planteado la continuidad del Grupo de Trabajo de Igualdad, creado para la elaboración del Plan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistematizar el proceso de integración del principio de igualdad en la gestión de la entidad</li> <li>2. Crear condiciones para que las entidades asociadas asuman el principio de igualdad como criterio de calidad para su propia gestión y la de sus iniciativas de desarrollo local.</li> </ol>

ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
<b>Comunicación interna y Participación</b>	responsable de igualdad de género		
	<p>La entidad cuenta con un puesto de responsable de comunicación.</p> <p>Existe un Manual de Estilo</p> <p>Se muestra cierto esfuerzo por utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista: Web, Reglamento de Régimen Interior aprobado en el 2014.</p> <p>Se realizan, de forma estable, reuniones de coordinación de toda la plantilla.</p> <p>Existe 1 asociación de mujeres (AMUR) entre las integrantes de la entidad.</p> <p>Según el INAFI en el territorio Cederna</p>	<p>No se dispone de Plan de Comunicación</p> <p>No se ha consolidado el uso del lenguaje igualitario, libre de estereotipos sexistas, incluyente y no discriminatorio.</p> <p>Falta sistematización en la comunicación a las entidades socias sobre la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad.</p> <p>No se ha planteado impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en la entidad, como organizaciones sociales de uno de los grupos de personas con los que trabaja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistematizar el proceso de comunicación interna, integrando el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, así como incorporando pautas que garanticen la información e implicación de la plantilla con el compromiso de igualdad de la entidad.</li> <li>2. Formar a la plantilla en el uso igualitario del lenguaje y las imágenes.</li> <li>3. Impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en la organización y gestión de la entidad.</li> </ol>

ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
	Garalur existen registradas 23 asociaciones de mujeres: 16 en la Zona Noroeste y 7 en la Zona Pirineos.	de forma específica la entidad	
<b>EJE 2. PERSONAS</b>			
<b>Gestión de Recursos Humanos</b>	<p>La Gerencia, nombrada por la Junta Directiva, ha estado ocupada por una mujer, en 3 ocasiones de 5.</p> <p>Es una entidad muy feminizada en la que no se percibe segregación horizontal ni vertical.</p> <p>El 94,51% de los contratos de la plantilla son a tiempo completo</p> <p>La entidad dispone del profesiograma del puesto de Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL).</p>	<p>La entidad no ha realizado una definición profesional de los puestos de trabajo de la entidad</p> <p>La mayoría de trabajadoras (Grupos profesionales 2, 3, 4 y 6) ocupan puestos de menor cualificación.</p> <p>Faltan criterios a la hora de poner salarios e incluso el horario</p> <p>El 56% de las trabajadoras tienen contratos indefinidos. El 44% tienen contrato por obra o servicio.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir los puestos de trabajo mediante profesiogramas, con objeto de determinar la formación, competencias y capacidades adecuadas, así como las condiciones del empleo.</li> <li>2. Desarrollar un sistema de gestión de datos sobre la plantilla.</li> </ol>

ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
Salud laboral	<p>La entidad tiene un Plan de Prevención de Riesgos Laborales del 2013<sup>19</sup></p> <p>El absentismo laboral en la entidad es bajo, probablemente por las medidas de conciliación existentes.</p> <p>La entidad se ha manifestado de forma expresa y pública en contra de la violencia de género, al insertar en su web la imagen que el Instituto para la Familia e Igualdad ha promovido.</p>	<p>La entidad no dispone de un protocolo de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y no se tiene formación en esta materia.</p> <p>No se ha planteado la extensión de esta condena a otros espacios, ni de la asunción de acciones para su eliminación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un Protocolo de prevención, intervención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o bien incorporarlo al Plan de Prevención y Salud Laboral.</li> <li>2. Informar y formar a la plantilla y entidades asociadas en materia de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</li> <li>3. Revisar el Plan de prevención y Salud Laboral integrando la perspectiva de género.</li> </ol>

CEDERNA GARALUR. Plan de prevención de Riesgos Laborales. Anexo 21 del Diagnóstico de Igualdad.

ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
<b>Conciliación y Corresponsabilidad</b>	<p>Existen prácticas que la posibilitan como son la flexibilidad horaria, mejorada respecto a la que recoge el convenio laboral vigente, y el teletrabajo.</p> <p>En la actualidad, en la entidad no hay ninguna trabajadora en excedencia por cuidado de descendientes y sólo una tiene reducción de jornada. Esto puede deberse a las medidas existentes.</p>	<p>La entidad no dispone de un acuerdo de empresa en el que se regulen y recojan de forma explícita medidas para la conciliación de vida laboral, familiar y personal.</p> <p>No existe información sistematizada sobre el uso de las medidas vigentes.</p> <p>Desconocimiento de las medidas actualmente en vigencia por parte del 76,9% de la plantilla, posiblemente porque se negocian de forma individualizada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recoger y regular en el acuerdo de empresa las medidas de conciliación que están en vigor, así como integrar las que se pudieran aprobar.</li> <li>2. Informar a la plantilla sobre dichas medidas para que sean de conocimiento general.</li> <li>3. Realizar un registro sobre el uso de las medidas de conciliación en aras a la mejora de la gestión.</li> </ol>
<b>Representación y Negociación colectiva</b>	<p>Desde 2013 existe una delegada sindical en la entidad.</p> <p>En la representación sindical existe sensibilización hacia la integración de</p>	<p>No se dispone de acuerdo de empresa propio donde se recojan las medidas de mejora respecto al Convenio vigente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Redactar un acuerdo de empresa que recoja y regule todas las medidas en vigor que superan el Convenio, así como el Protocolo de acoso</li> </ol>

ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
	la igualdad.	La representación sindical no tiene formación en igualdad de género, lo que constituye una limitación a la hora de promover o negociar medidas de igualdad y de acción positiva.	sexual y acoso por razón de sexo.  2. Posibilitar la formación sobre igualdad de género en las empresas a la plantilla y especialmente a quienes sean responsables de la representación sindical.
<b>EJE 3: GESTIÓN DE PROCESOS</b>			
<b>Gestión prestación de servicios</b>	Cederna Garalur tiene conocimiento de los recursos que las diferentes administraciones (Autonómica, Estatal y Comunitaria UE), ponen a	No se dispone de datos del territorio estructurados ni desagregados por sexo.  No se analizan los datos desagregados	1. Incorporar la perspectiva de género tanto en el análisis de situación, como en la planificación, gestión,

Se entiende por 'proyecto demostrativo' aquel cuyo objetivo es promover la implementación de buenas prácticas.



ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
	<p>disposición para la promoción e implantación de proyectos que favorezcan la perspectiva de género.</p> <p>Se recogen algunos datos desagregados por sexo (emprendizaje)</p> <p>La Administración Foral de Navarra en su baremo de valoración de los planes del <i>Programa de desarrollo rural de la Comunidad Foral Navarra 2007-2013</i> (Gobierno de Navarra, 2007), tiene en cuenta la incorporación del principio de género.</p>	<p>para su uso en nuevos proyectos</p> <p>El personal técnico, interno y externo, que diseña y desarrolla proyectos no está formado en igualdad</p> <p>No se observan proyectos demostrativos<sup>20</sup> en los que se incorpore la perspectiva de género como factor de rentabilidad de la empresa.</p> <p>No incorporación de criterios de género para definir acciones prioritarias</p> <p>No partidas específicas para igualdad</p>	<p>seguimiento y evaluación de los proyectos y actuaciones de la entidad.</p> <p>2. Promover la formación en igualdad de género para el desarrollo sostenible del medio rural dirigida al personal técnico y político implicado.</p>
	<b>EJE 4. RELACIÓN CON EL ENTORNO</b>		

ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
Imagen y Comunicación externa	<p>CEDERNA GARALUR cuenta con página Web, Facebook portal de la Red Navarra Emprende es punto de información y centro de documentación “Europe Direct” que tiene como misión ayudar a entender y difundir la información relativa a la Unión Europea (1 boletín al mes), además muchas notas de prensa.</p> <p>La entidad cuenta con un <i>Manual de Estilo</i>, elaborado el 9 de febrero de 2012<sup>21</sup></p> <p>La entidad está realizando un esfuerzo notable por incorporar un lenguaje inclusivo y porque las imágenes reflejen la contribución de las mujeres al desarrollo de su territorio,</p>	<p>La entidad no dispone de un Plan de Comunicación. En el <i>Manual de Estilo</i>, no se hace referencia o recomendación sobre incorporar el uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones de la entidad.</p> <p>Ni en la página web, ni en la Red Navarra Emprende, cuando Cederna Garalur expone sus objetivos y principios, recoge su compromiso con el principio de igualdad.</p> <p>Aunque el personal técnico realiza esfuerzos individuales, necesita formación para que la comunicación externa se realice sistemáticamente en lenguaje inclusivo y dando un tratamiento adecuado a las imágenes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un Plan de Comunicación, que recoja el Manual de Estilo, e incorpore la perspectiva de género.</li> <li>2. Incorporar en toda la comunicación externa (página web, facebook...) un lenguaje, escrito y de imágenes, inclusivo de las mujeres, adoptando medidas de acción positiva en situaciones donde la desigualdad es mayor.</li> <li>3. Visibilizar en la comunicación externa el compromiso de Cederna Garalur con la igualdad entre mujeres y hombres, como parte de su</li> </ol>

CEDERNA GARALUR. *Manual de estilo*. Anexo 23 del *Diagnóstico de Igualdad*

ÁREAS de análisis.	ASPECTOS FAVORECEDORES y LOGROS realizados en la entidad	ASPECTOS A MEJORAR	ÁREAS DE MEJORA señaladas en diagnóstico
			<p>visión y misión.</p> <p>4. Promover la formación y el uso de guías o manuales que faciliten la incorporación del uso inclusivo lenguaje por parte de toda la plantilla.</p>
<p><b>Contratación externa de asistencias técnicas</b></p>	<p>La Asociación Cederna Garalur es gestora y beneficiaria de dinero público, por lo que actúa conforme a lo establecido por la Ley 6/2006, de contratos públicos, y la Ley 11/2005, de subvenciones de Navarra</p>	<p>En los pliegos de contratación no se introducen cláusulas de género</p>	<p>1. Incorporar la perspectiva de género en los pliegos de condiciones y contratos de asistencias técnicas.</p>

Se adjunta como **Anexo I** un cuadro resumen de la totalidad de las Áreas de Mejora de todos los Ejes y Áreas analizadas

### 3.3. Desarrollo del Plan de actuación

En este apartado se presenta una batería de medidas que se corresponden con las Áreas de mejora. Estas medidas están descritas por medio de fichas, algunas de las cuales no están totalmente cumplimentadas, dado que su desarrollo depende de la decisión y priorización de la propia entidad.

Las medidas planteadas no se corresponden siempre con una única área de mejora, ya que hay acciones que recogen más de una de ellas.

<b>FICHA DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS PLANTEADAS</b>	
<b>EJE</b>	Eje del Diagnóstico
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	Área de análisis del Eje correspondiente
Área de mejora	Área de mejora planteada de acuerdo con el apartado 3.2. del Plan
Objetivo	Objetivo definido para el área de mejora correspondiente.
<b>Medida 1</b>	Acción a realizar para la consecución del objetivo determinado.
Normativa que la sustenta y Documentación de apoyo	Normativa en que se apoya y/o documentación de apoyo a su aprobación o a su desarrollo.
Personas destinatarias	
Responsables	Estructuras orgánicas responsables: aprobación / propuesta técnica / ejecución
Temporalización	
Presupuesto	
<b>Seguimiento</b>	Modo en que se va a realizar el seguimiento de la realización de la medida.
Indicadores	
Responsables	Estructuras orgánicas responsables del seguimiento de la medida.

<b>EJE</b>	<b>1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>1.- Sistematizar el proceso de integración del principio de igualdad en la gestión de la entidad</b>
Objetivo	Lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio rector de la entidad en su gestión actual y en futuros Planes de Calidad y/o RSE.
<b>MEDIDA</b>	<b>1.- Redactar la estrategia de la entidad, integrando la igualdad de género e incluyéndola en todos los documentos y planes que reflejen dicha estrategia.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	FUNDACIÓN NAVARRA PARA LA EXCELENCIA. “La Cultura define las actitudes y el comportamiento de las personas al mismo tiempo que influencia de manera decisiva la forma como la organización interactúa con el ambiente externo” (N. Silva). <a href="http://sugestion.quned.es/conocimiento/ficha/def/Cultura">http://sugestion.quned.es/conocimiento/ficha/def/Cultura</a> ; <a href="http://www.qnavarra.com/">http://www.qnavarra.com/</a>  ESTATUTOS 2014 de CEDERNA GARALUR. Título v, administración y gobierno de la asociación: Los órganos de gobierno de la entidad estarán conformados tomando en consideración una cuota del 40% como mínimo y del 60% como máximo para cualquiera de los dos sexos.
Personas destinatarias	Plantilla / Entidades asociadas / Organismos receptores de documentación / Población Montaña Navarra
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Personal técnico
Temporalización	v2016 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Horas dedicadas por la plantilla dentro de los gastos de funcionamiento. / Asistencia técnica externa.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Redacción de la <b>Estrategia de Cederna Garalur</b> Nº de documentos, escritos y telemáticos, en los que se presenta la entidad y se cita su compromiso con la igualdad
Responsables	Grupo de trabajo de igualdad / Gerencia /Junta Directiva
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	<b>1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>1.- Sistematizar el proceso de integración del principio de igualdad en la gestión de la entidad</b>
Objetivo	Lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio rector de la entidad en su gestión actual y en futuros Planes de Calidad y/o RSE.
<b>MEDIDA</b>	<b>2.- Designación de una estructura técnica responsable de igualdad:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupo de Trabajo de Igualdad. Su composición y funciones: implementación, seguimiento del Plan, además de comunicación a la plantilla e información y propuestas a la Junta Directiva.</b></li> <li>• <b>Responsable técnica de igualdad: nombramiento y funciones.</b></li> <li>• <b>Equipo apoyo responsable técnica.</b></li> </ul>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	Tal como se indica en la página 10 de este documento, se ha nombrado ya un Grupo de Trabajo de Igualdad para la elaboración de este Diagnóstico y Plan, que ha recibido 2 sesiones de formación y que ha dado el visto bueno al Diagnóstico y a este Plan de actuación.  ESTATUTOS 2014 DE CEDERNA GARALUR: Artículo 26, sobre las competencias de la Junta Directiva, indica en su apartado n) <i>Crear las comisiones de trabajo que considere oportunas así como, su normativa de actuación.</i>
Personas destinatarias	Plantilla / Entidades asociadas
Responsables	Junta Directiva / Grupo de Trabajo / Gerencia
Temporalización	2015 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Estructura responsable de igualdad nombrada Estructura de igualdad regulada
Responsables	Grupo de trabajo de igualdad / Gerencia / Junta Directiva
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	<b>1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>1.- Sistematizar el proceso de integración del principio de igualdad en la gestión de la entidad</b>
Objetivo	Lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio rector de la entidad en su gestión actual y en futuros Planes de Calidad y/o RSE.
<b>MEDIDA</b>	<b>3.- Búsqueda de financiación externa o habilitación de partida presupuestaria para la ejecución del Plan de Actuación Anual.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	Cederna Garalur: <i>Estatutos 2014</i> , Artículo 32º.- <i>La Comisión Ejecutiva podrá elaborar y aprobar proyectos propios de la finalidad social, comprometiendo los gastos necesarios para su ejecución dentro de los límites presupuestarios.</i>
Personas destinatarias	Plantilla / Entidades asociadas / Población Montaña Navarra
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Técnica Económica
Temporalización	2016 - 2019 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Asistencia técnica externa contratada para impartición de formación.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Partida presupuestaria dedicada a la ejecución del Plan de Actuación Anual Recursos externos obtenidos para la ejecución del Plan de Actuación Anual
Responsables	Grupo de trabajo de igualdad / Gerencia
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	<b>1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>2.- Crear condiciones para que las entidades asociadas asuman el principio de igualdad como criterio de calidad para su propia gestión y la de sus iniciativas de desarrollo local.</b>
Objetivo	Convertir a Cederna Garalur en organización tractora de las entidades asociadas en la integración del principio de igualdad.
<b>MEDIDA</b>	<b>4.- Abrir una línea permanente de información dentro de las herramientas de comunicación que tiene la entidad dirigida a las entidades asociadas sobre:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el desarrollo del Plan de Igualdad y en particular de medidas y acciones de su interés</li> <li>• políticas de igualdad</li> </ul>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<i>Excelencia es ejercer un liderazgo con capacidad de visión que sirva de inspiración a los demás y que, además, sea coherente en toda la organización.</i> FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD. 'EFQM, Introducción a la excelencia'. Cap. 3 Conceptos fundamentales de la excelencia 'Liderazgo y coherencia'.
Personas destinatarias	Entidades asociadas
Responsables	Gerencia / Técnica Responsable Europa Direct
Temporalización	2015 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de informaciones enviadas desagregada por contenido y entidades receptoras. % de entidades receptoras que considera útil la información enviada.
Responsables	Grupo de trabajo de igualdad / Gerencia
Temporalización	Anual



<b>EJE</b>	<b>1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN</b>
Área de mejora	<p><b>3.- Sistematizar el proceso de comunicación interna, integrando el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, así como incorporando pautas que garanticen la información e implicación de la plantilla con el compromiso de igualdad de la entidad.</b></p> <p><b>4.- Formar a la plantilla en el uso igualitario del lenguaje y las imágenes.</b></p>
Objetivo	Determinar el proceso de comunicación interna, adoptando un uso del lenguaje oral, escrito y visual no sexistas e integrador de las mujeres.
<b>MEDIDA</b>	<b>5.- Formación y capacitación de la plantilla en el uso no sexista e integrador del lenguaje.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, en su artículo 14, Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, apartado 11: <i>La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.</i></p> <p>INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD: <i>Guía sobre estrategias de comunicación incluyente: el género como prioridad.</i> ENRED Consultoría S.L. (Elab.) Gobierno de Navarra (Ed.).2008.  <a href="http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/118955/GUIADECOMUNICACION1213.pdf">http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/118955/GUIADECOMUNICACION1213.pdf</a></p>
Personas destinatarias	Plantilla / Junta Directiva
Responsables	Junta Directiva / Gerencia
Temporalización	2015 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	<p>Nº de horas de formación y capacitación</p> <p>Nº de personas plantilla capacitadas</p> <p>Documento guía de comunicación interna elaborado en el curso</p>
Responsables	Grupo de trabajo de igualdad / Gerencia
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	<b>1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>5.- Impulsar la integración y participación de asociaciones de mujeres del territorio en la entidad.</b>
Objetivo	Lograr la participación de las mujeres en la política y cultura de la entidad y en la estrategia de desarrollo del territorio.
<b>MEDIDA</b>	<b>6.- Generar las condiciones para lograr la participación de mujeres y asociaciones de mujeres del territorio con objeto de promover la participación activa de estas en la estrategia territorial de la entidad.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>Cederna Garalur: <i>Estatutos 2014</i>, Art. 13: <i>Además de las entidades asociadas, podrán asistir a sus sesiones aquellas personas y entidades que por sus condiciones o circunstancias su presencia fuere requerida por la Presidencia o por una petición formal de una quinta parte de las entidades asociadas. En tales casos su intervención será con voz pero sin voto.</i></p> <p>COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE AGRICULTURA: <i>Participación de las mujeres en el desarrollo rural</i>. Luxemburgo, 2000. Pág. 11  <i>Esta sección se dirige a las organizaciones de desarrollo y las asociaciones profesionales, así como a las autoridades locales y regionales, solicitándoles que fomenten activamente y apoyen la presencia de mujeres en los procesos de planificación y decisión, tanto como miembros de las juntas y comités directivos como en los puestos de alta dirección. Entre los aspectos que convendría revisar para conseguir una orientación de género destacan los siguientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cultura y estructura organizativas;</li> <li>• procedimiento de contratación y ascenso del personal;</li> <li>• condiciones de trabajo (horarios);</li> <li>• selección y designación de los miembros de las juntas y los comités;</li> <li>• procedimientos de adopción de decisiones;</li> <li>• determinación del momento y el lugar de celebración de reuniones y otros eventos.</li> </ul>
Personas destinatarias	Asociaciones de Mujeres de la Montaña de Navarra
Responsables	Junta Directiva / Gerencia
Temporalización	2016 – 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de

	funcionamiento general. / Asistencia Técnica externa especializada en desarrollo igualitario.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de mujeres participantes Nº asociaciones participantes
Responsables	Grupo de trabajo de igualdad / Gerencia
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	
<b>2.- PERSONAS</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>
Área de mejora	<b>6.- Definir los puestos de trabajo mediante profesiogramas, con objeto de determinar la formación, competencias y capacidades adecuadas, así como las condiciones del empleo.</b>
Objetivo	Garantizar que la inserción, formación, promoción y salario de todas las personas trabajadoras se realice en igualdad.
<b>MEDIDA</b>	
<b>7.- Aprobar la plantilla de la entidad definiendo los puestos de trabajo considerados en ella.</b>	
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	
Personas destinatarias	Plantilla de la entidad
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Representación sindical
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general. / Contratación Asistencia Técnica Externa.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de reuniones de trabajo sobre esta materia mantenidas con la plantilla. Nº y % de puestos de trabajo definidos
Responsables	Gerencia / Junta Directiva
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	<b>2.- PERSONAS</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>7.- Desarrollar un sistema de gestión de datos sobre la plantilla.</b>
Objetivo	Conocer la situación de la plantilla en relación con su trabajo, para conseguir la mejor adecuación de ambas. (Formación y experiencia; tipo de contrato; situación laboral; absentismo; medidas conciliación...).
<b>MEDIDA</b>	<b>8.- Elaboración de un registro desagregado por sexo de la situación de las personas trabajadoras como herramienta de gestión.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	
Personas destinatarias	Gerencia / Junta Directiva
Responsables	Gerencia / Personal administrativo
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Registro elaborado Designación de persona responsable Informe anual de situación de la plantilla
Responsables	Gerencia / Junta Directiva
Temporalización	Anual

EJE		2.- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	4.- SALUD LABORAL	
Área de mejora	<p>8.- Elaborar un Protocolo de prevención, intervención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, o bien incorporarlo al Plan de Prevención y Salud Laboral.</p> <p>9.- Informar y formar a la plantilla y entidades asociadas en materia de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</p>	
Objetivo	Garantizar una actuación adecuada de la entidad en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
MEDIDA	9.- Elaboración y aprobación de un Protocolo de prevención, intervención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, indica en su Art. 48, Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, apartado 1 que <i>Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</i></p> <p>Gobierno Navarra, <i>Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</i>. Pamplona, 2009  <a href="http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/190919/Puntodepartidaparalaaccionprevencion.pdf">http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/190919/Puntodepartidaparalaaccionprevencion.pdf</a></p>	
Personas destinatarias	Plantilla / Entidades asociadas / Personas beneficiarias de servicios y/o proyectos	
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Representante Sindical / Personal Administrativo	
Temporalización	2016 - 2019	
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general. / Asistencia técnica que dirija el proceso de capacitación de las personas responsables mientras se elabora el protocolo.	
SEGUIMIENTO		

Indicadores	Nº de reuniones de negociación del Protocolo Nº de comunicados a la plantilla y las entidades asociadas Nº de reuniones informativas Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla
Responsables	Gerencia / Representante sindical
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	<b>2.- PERSONAS</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>4.- SALUD LABORAL</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>10.- Adaptar el Plan de prevención y Salud Laboral integrando la perspectiva de género.</b>
Objetivo	Identificar las diferencias de mujeres y hombres, y dar respuesta a los riesgos y condiciones de los distintos trabajos.
<b>MEDIDA</b>	<b>10.- Aprobación de un nuevo Plan de Prevención y Salud Laboral que integre la perspectiva de género</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  <a href="https://osha.europa.eu/es/priority_groups/gender">https://osha.europa.eu/es/priority_groups/gender</a></p> <p>INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA  <a href="http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/Publicaciones/Salud+y+sociedad/MujeresySalud+Laboral.htm">http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/Publicaciones/Salud+y+sociedad/MujeresySalud+Laboral.htm</a></p> <p>Uno de los apartados del Plan de prevención y Salud Laboral, lo constituye el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>
Personas destinatarias	Plantilla
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Representación sindical
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general. / Asistencia técnica externa.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de reuniones de negociación del Plan Nº de reuniones informativas
Responsables	Gerencia / Representante sindical / Grupo de Trabajo Igualdad
Temporalización	Anual



<b>EJE</b>	
<b>2.- PERSONAS</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>5.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>
Área de mejora	<p><b>11.- Recoger y regular un acuerdo de empresa las medidas de conciliación existentes.</b></p> <p><b>12.- Informar a la plantilla sobre dichas medidas para que sean de conocimiento general.</b></p>
Objetivo	Favorecer, desde el impulso de la corresponsabilidad, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de toda la plantilla.
<b>MEDIDA</b>	<b>11.- Redacción y aprobación de un acuerdo de empresa con las medidas de conciliación en vigor y darlo a conocer a toda la plantilla.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>GOBIERNO DE NAVARRA. II Programa General de Incentivación, Promoción e Impulso de la Responsabilidad Social en Navarra Horizonte 2020. Dentro de la Línea 2.3 Desarrollo y promoción del capital humano, se introduce la Medida 3. Conciliación e Igualdad, y dentro de esta los siguientes: Proyecto 1. Mejora de la comunicación de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal del funcionariado; Proyecto 2. Ampliación de la flexibilización horaria; Proyecto 3. Ampliación de permisos y excedencia; Proyecto 4. Fomento del teletrabajo.</p> <p>DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD de la entidad: <i>las trabajadoras consideran un valor de la entidad las posibilidades que ofrece para la conciliación</i>, lo que supone un factor de fidelización de la plantilla.</p>
Personas destinatarias	Plantilla
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Representante sindical / Grupo Trabajo Igualdad
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Acuerdo de empresa con las medidas de conciliación Grado de conocimiento de la plantilla de las medidas de conciliación
Responsables	Gerencia / Representante sindical / Grupo de Trabajo Igualdad
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	
<b>2.- PERSONAS</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>5.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>13.- Registrar las medidas de conciliación utilizadas y solicitadas.</b>
Objetivo	Contar con medidas de conciliación eficaces, es decir, adecuadas a las necesidades detectadas y a la gestión de la entidad.
<b>MEDIDA</b>	<b>12.- Recogida de información interna sobre el uso de las medidas de conciliación y conocer el grado de satisfacción de la plantilla.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Artículo 4, Derechos laborales, apartado 1: <i>Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: g) Información, consulta y participación en la empresa</i>
Personas destinatarias	Plantilla
Responsables	Gerencia / Personal administrativo
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Sistematización información sobre el uso de las medidas de conciliación Grado de satisfacción de la plantilla sobre las medidas existentes
Responsables	Gerencia / Representante sindical / Grupo de Trabajo Igualdad
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	
<b>2.- PERSONAS</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>6.- REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>
Área de mejora	<p><b>14.- Redactar un acuerdo de empresa que recoja y regule todas las medidas en vigor que superan el Convenio, así como el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b></p> <p><b>11.- Recoger en el acuerdo de empresa y regular, impulsando la corresponsabilidad, las medidas de conciliación que están en vigor, así como integrar las que se pudieran aprobar.</b></p>
Objetivo	Acordar y aprobar derechos y deberes de la plantilla con objeto de universalizarlos y fomenta expectativas razonables en la misma.
<b>MEDIDA</b>	<b>13.- Elaboración, consenso y aprobación de un acuerdo de empresa que recoja, al menos, las medidas en vigor.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Artículo 4, Derechos laborales, apartado 1: <i>Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: g) Información, consulta y participación en la empresa</i>
Personas destinatarias	Plantilla
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Representante sindical
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Acuerdo de empresa con las mediadas de conciliación
Responsables	Gerencia / Representante sindical / Grupo de Trabajo Igualdad
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	
<b>2.- PERSONAS</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>6.- REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>
Área de mejora	<b>15.- Posibilitar la formación sobre igualdad de género en las empresas a la plantilla y especialmente a quienes sean responsables de la representación sindical. .</b>
Objetivo	Garantizar que la negociación laboral se realice con criterios de género.
<b>MEDIDA</b>	<b>14.- Facilitar la formación sobre igualdad de género en la negociación colectiva.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p><b>Ley Orgánica 3/2007</b> para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, indica en su Art. 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, que <i>de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.</i></p> <p>INSTITUTO DE LA MUJER del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ofrece cursos on-line sobre igualdad en empresas. <a href="http://www.escuelavirtualigualdad.es/">http://www.escuelavirtualigualdad.es/</a></p>
Personas destinatarias	Representante sindical / Plantilla / Junta Directa
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Representación sindical
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general. / Asistencia Técnica Externa.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de personas formadas Nº de horas de formación
Responsables	Gerencia / Representante sindical / Grupo de Trabajo Igualdad
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	
<b>3.- GESTIÓN DE PROCESOS</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>7.- GESTIÓN PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>
Área de mejora	<b>16.- Incorporar la perspectiva de género tanto en el análisis de situación, como en la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de los proyectos y actuaciones de la entidad.</b>
Objetivo	Diseñar y desarrollar los proyectos integrando realmente el principio de igualdad de género.
<b>MEDIDA</b>	<b>15.- Desagregación por sexo de todas las bases de datos generadas por la entidad y demanda a otros organismos de información desagregada.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, en su Artículo 20, Adecuación de las estadísticas y estudios, indica que <i>al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.</i>
Personas destinatarias	Personal técnico de la plantilla / Entidades asociadas
Responsables	Gerencia / Personal técnico de la plantilla
Temporalización	2015 – 2019 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de bases de datos desagregadas por sexo % de bases desagregadas con respecto a las existentes Nº de bases de datos creadas Grado de utilidad de las bases desagregadas
Responsables	Gerencia / Grupo de trabajo de igualdad
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	<b>3.- GESTIÓN DE PROCESOS</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>7.- GESTIÓN PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>
Área de mejora	<b>16.- Incorporar la perspectiva de género tanto en el análisis de situación, como en la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de los proyectos y actuaciones de la entidad.</b>
Objetivo	Diseñar y desarrollar los proyectos integrando realmente el principio de igualdad de género.
<b>MEDIDA</b>	<b>16.- Elaboración de una ficha de evaluación del impacto de género en los proyectos de titularidad de la Asociación Cederna Garalur e implantar su aplicación.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, en su <i>Artículo 19, Informes de impacto de género</i>, indica que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.</p> <p>LEY FORAL 14/2004, DE 3 DE DICIEMBRE, DEL GOBIERNO DE NAVARRA Y DE SU PRESIDENTE, en su <i>Artículo 62. Informes y dictámenes</i>, apartado 1, se dice que <i>los proyectos de disposiciones reglamentarias deberán acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establecen en el mismo.</i></p> <p>ACUERDO DEL GOBIERNO DE NAVARRA, DE 16 DE MAYO DE 2011, <i>por el que se aprueban las instrucciones para la elaboración del informe de impacto por razón de sexo en los anteproyectos de leyes forales, los proyectos de decretos forales legislativos, los proyectos de disposiciones reglamentarias, y en los planes y programas cuya aprobación sea competencia del Gobierno de Navarra.</i></p> <p><b>MODELO</b> DE DICTAMEN DE LAS AUTORIDADES NACIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES SOBRE LOS PROGRAMAS COFINANCIADOS CON LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y DE INVERSIÓN EUROPEOS (EIE) EN EL PERÍODO 2014-2020.  <a href="http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/2014/DictamenOOII.pdf">http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/2014/DictamenOOII.pdf</a></p>
Personas destinatarias	Gerencia / Personal técnico de la plantilla
Responsables	Gerencia / Personal técnico de la plantilla

Temporalización	2016 – 2019 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Diseño ficha de impacto de género Nº de proyectos analizados con ficha de impacto de género % proyectos analizados con ficha de impacto de género con respecto al total
Responsables	Gerencia / Grupo de trabajo de igualdad
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	
<b>3.- GESTIÓN DE PROCESOS</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>7.- GESTIÓN PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>17.- Promover la formación en igualdad de género para el desarrollo sostenible del medio rural dirigida al personal técnico y político implicado.</b>
Objetivo	Garantizar la integración del principio de igualdad y la aplicación de la perspectiva de género en la elaboración y desarrollo de los proyectos propios y asesorados por la entidad.
<b>MEDIDA</b>	<b>17.- Curso de formación y capacitación del personal técnico de la plantilla y Órgano de Decisión de la Entidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	LEY 45/2007, PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL, en su Artículo 8. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, indica que las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo. <a href="http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21493">http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21493</a>
Personas destinatarias	Personal técnico de la plantilla / Junta Directiva / Entidades asociadas
Responsables	Gerencia / Junta Directiva
Temporalización	2016 – 2019 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general. / Asistencia Técnica Externa.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de horas de formación Nº de personas formadas Grado de utilidad de la formación para la elaboración y desarrollo de los proyectos
Responsables	Gerencia / Grupo de trabajo de igualdad
Temporalización	Anual



<b>EJE</b>	<b>3.- GESTIÓN DE PROCESOS</b>
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>7.- GESTIÓN PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>
Área de mejora	<b>18.- Constituirse y actuar como entidad asesora en la integración de la igualdad de género en la gestión interna de las entidades asociadas.</b>
Objetivo	Trabajar en el territorio como entidad asesora y consultora en el ámbito de la igualdad de género y beneficiarse de los incentivos a la promoción empresarial de la igualdad.
<b>MEDIDA</b>	<b>18.- Obtención de los reconocimientos e incentivos a la promoción empresarial de la igualdad.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>ESTATUTOS 2014 DE CEDERNA GARALUR: Artículo 33º. <i>La Comisión Ejecutiva es competente para realizar todas las actuaciones técnicas y de gestión necesarias ante los organismos competentes para alcanzar su finalidad prevista en el artículo anterior.</i></p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS de GOBIERNO DE NAVARRA Sólo tienen obligación de registrarse aquellos planes de igualdad de empresas con convenio o acuerdos sectoriales y con más de 250 trabajadores. El resto de casos es voluntario y no sería registro sino depósito.</p> <p>Se realiza a través de la ficha de servicio “Registro de Convenios Colectivos” (<a href="http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2904/Registro-de-Convenios-Colectivos#documentacion">http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2904/Registro-de-Convenios-Colectivos#documentacion</a> . Se puede ir hasta ella también a través de <a href="http://www.navarra.es">www.navarra.es</a> y de ahí en el buscador poner “convenios colectivos”, pestaña “Normativa” y luego en el RD 713/2010, de 28 de mayo, (<a href="http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-9274">http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-9274</a>) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En la disposición adicional segunda, Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa dice Asimismo, se podrá solicitar <b>el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa</b> que carezcan de convenio colectivo propio que y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.</p> <p>Para hacer el depósito del Plan, hay que ir a la pestaña de “Documentación y tramitación” y pinchar en el cuadro negro con letras blancas que pone “Tramitar”, que directamente lleva a la aplicación REGCON (Registro de Convenios). Es una aplicación estatal.</p>

	<p>Sale un cuadro con diferentes casuísticas a la hora de definir la situación de la entidad, pero la situación de Cederna Garalur es la que literalmente pone: “Acuerdos de empresa para su depósito (D.A. 2ª).</p> <p>MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Obtención del distintivo 'Igualdad en la empresa' <a href="http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm">http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm</a>.</p> <p>INSTITUTO NAVARRO PARA LA FAMILIA E IGUALDAD. Solicitud de consideración como Consultoría especializada en el Procedimiento IGE.</p>
Personas destinatarias	Entidades asociadas / Población Montaña de Navarra
Responsables	Gerencia / Junta Directiva / Personal técnico plantilla
Temporalización	2016 – 2019 (Continuidad permanente)
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de reconocimientos y registros realizados
Responsables	Gerencia / Grupo de trabajo de igualdad
Temporalización	Anual

<b>EJE</b>	
<b>4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>8.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA</b>
Área de mejora	<p><b>19.- Elaborar un Plan de Comunicación, que recoja el <i>Manual de Estilo</i>, e incorpore la perspectiva de género.</b></p> <p><b>20.- Incorporar en toda la comunicación externa (página web, facebook...) un lenguaje, escrito y de imágenes, inclusivo de las mujeres, adoptando medidas de acción positiva en situaciones donde la desigualdad es mayor y utilizando canales de comunicación que lleguen por igual a mujeres y hombres.</b></p> <p><b>21.- Visibilizar en la comunicación externa el compromiso de Cederna Garalur con la igualdad entre mujeres y hombres, como parte de su visión y misión.</b></p>
Objetivo	Comunicar la entidad visibilizando su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y comunicar su trabajo incorporando la perspectiva de género.
<b>MEDIDA</b>	<b>19.- Redactar un Plan de Comunicación de la entidad, elaborado desde la perspectiva de género, que muestre a Cederna Garalur como entidad proactiva en la integración del principio de igualdad.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	
Personas destinatarias	Plantilla / Entidades asociadas / Ciudadanía del territorio
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Personal técnico de comunicación
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general. / Asistencia Técnica Externa.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Elaboración de Plan de comunicación elaborado con perspectiva de género Nº de actos comunicativos realizados con la nueva regulación
Responsables	Gerencia / Grupo de trabajo de Igualdad
Temporalización	Anual

EJE	
<b>4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>8.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA</b>
Área de mejora	<b>22.- Promover la formación y el uso de guías o manuales para incorporar el uso inclusivo lenguaje en toda la comunicación externa.</b>
Objetivo	Garantizar que el proceso de comunicación en toda la entidad integre a las mujeres y visibilice la igualdad de género.
<b>MEDIDA</b>	<b>20.- Acción de información y sensibilización dirigida a las entidades asociadas sobre el uso integrador del lenguaje.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>ORDEN de 22 de marzo de 1995 por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.  <a href="http://www.boe.es/boe/dias/1995/03/28/pdfs/A09477-09478.pdf">http://www.boe.es/boe/dias/1995/03/28/pdfs/A09477-09478.pdf</a></p> <p>INSTITUTO DE LA MUJER, MSSSI: En femenino y en masculino. Las profesiones de la A a la Z. Madrid 2006. <a href="http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf">http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf</a></p> <p>AYUNTAMIENTO y UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: <i>Manual de lenguaje administrativo no sexista</i>, Málaga 2002. <a href="http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf">http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf</a></p>
Personas destinatarias	Entidades asociadas
Responsables	Junta Directiva / Gerencia
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general. / Asistencia Técnica Externa.
<b>SEGUIMIENTO</b>	
Indicadores	Nº de mensajes informativos enviados. Nº de recomendaciones realizadas por la entidad
Responsables	Gerencia / Grupo de trabajo de Igualdad
Temporalización	Anual

EJE	
<b>4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO</b>	
<b>ÁREA DE ANÁLISIS</b>	<b>9.- CONTRATACIÓN ASISTENCIAS TÉCNICAS</b>
<b>Área de mejora</b>	<b>22.- Incorporar la perspectiva de género en los pliegos de condiciones y contratos de asistencias técnicas.</b>
Objetivo	Asegurar que las contrataciones externas, en su gestión y trabajo, integren el principio de igualdad.
<b>MEDIDA</b>	<b>21.- Introducción de cláusulas de género en contratos, tanto de servicios auxiliares como de asistencias técnicas para el desarrollo de proyectos, y subvenciones.</b>
Normativa que la sustenta y documentación de apoyo	<p>Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva, Art. 33, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, <i>podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres.</i></p> <p>Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva, Art. 35, referido a subvenciones, indica que <i>por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.</i></p> <p>Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, Art. 51, Criterios de adjudicación del contrato, indica en su apartado 2,c <i>Previa definición en los pliegos de cláusulas administrativas, (...) se incorporarán criterios que respondan a dichas necesidades,(...) tales como las dirigidas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres...</i></p> <p>GOBIERNO DE NAVARRA, <i>Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y contratos públicos.</i> Autor LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO. Pamplona, 2009</p> <p><a href="http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/141464/GuiaGeneroWEB.pdf">http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/141464/GuiaGeneroWEB.pdf</a></p>
Personas destinatarias	Entidad / Asistencias técnicas externas / Población Montaña de Navarra
Responsables	Junta Directiva / Gerencia / Personal Técnico
Temporalización	2016 - 2019
Presupuesto	Gastos de desplazamiento y horas de trabajo dedicadas por plantilla dentro de los gastos de funcionamiento general. / Asistencia Técnica Externa.
<b>SEGUIMIENTO</b>	

Indicadores	Nº de cláusulas definidas y aprobadas Nº de contratos en los que se han introducido las cláusulas aprobadas Nº de subvenciones en los que se han introducido las cláusulas aprobadas
Responsables	Gerencia / Grupo de trabajo de Igualdad
Temporalización	Anual

#### 4. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Como se ha dicho con anterioridad, este Plan de Igualdad de Género se ha planteado como un documento base de actuación para la legislatura 2015-2019. Para su adecuada implementación, se propone la siguiente estrategia:

1. Presentación del Plan y aprobación del mismo por la Asamblea de Cederna Garalur en esta Legislatura.

ESTATUTOS DE CEDERNA GARALUR 2014. Artículo 20º.- Deberá convocarse Asamblea General extraordinaria para adoptar acuerdos sobre los siguientes asuntos:

- a) Aprobación y modificación de Estatutos, del Reglamento de Régimen Interior y de otros documentos orgánicos sociales de relevancia.
- b) Gravar y enajenar bienes inmuebles que puedan pertenecer a la Asociación.
- c) Adquirir bienes inmuebles cuyo importe exceda del cincuenta por ciento del importe del presupuesto anual.
- d) Disolución de la Asociación.
- e) Elección de las personas que integran la Junta Directiva.
- f) **Cuantas cuestiones de interés general se sometan al criterio y aprobación de las entidades asociadas.**

2. Aprobación por parte de la Junta Directiva del Programa de Igualdad 2015.

- Priorización de Áreas de Mejora

- Priorización de las Medidas

3. Elaboración de una Ficha de seguimiento completa, de acuerdo con las decisiones de la entidad y el momento de su desarrollo, de cada medida.

4. Aprobación de programa de Igualdad 2016-2017 y posteriormente, tras la evaluación de este

5. Aprobación del Programa de Igualdad 2018-2019 y evaluación del I Plan de Igualdad.

**ANEXO 1: CUADRO RESUMEN ÁREAS DE MEJORA**

EJES	ÁREAS DE ANÁLISIS	ÁREAS DE MEJORA
	1. Política empresarial y Cultura organizacional	1. Sistematizar el proceso de integración del principio de igualdad en la gestión de la entidad 2. Crear condiciones para que las entidades asociadas asuman el principio de igualdad como criterio de calidad para su propia gestión y la de sus iniciativas de desarrollo local.
	2. Comunicación interna y participación	3. Sistematizar el proceso de comunicación interna, integrando el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, así como incorporando pautas que garanticen la información e implicación de la plantilla con el compromiso de igualdad de la entidad. 4. Formar a la plantilla en el uso igualitario del lenguaje y las imágenes. 5. Impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en la organización y gestión de la entidad.
	3. Gestión de recursos humanos	6. Definir los puestos de trabajo mediante profesiogramas, con objeto de determinar la formación, competencias y capacidades adecuadas, así como las condiciones del empleo. 7. Desarrollar un sistema de gestión de datos sobre la plantilla.
	4. Salud laboral	8. Elaborar un Protocolo de prevención, intervención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o bien incorporarlo al Plan de Prevención y Salud Laboral. 9. Informar y formar a la plantilla y entidades asociadas en materia de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 10. Adaptar el Plan de prevención y Salud Laboral integrando la perspectiva de género.
	5. Conciliación y corresponsabilidad	11. Recoger y regular en el acuerdo de empresa las medidas de conciliación que están en vigor, así como integrar las que se pudieran aprobar.



	<p>12. Informar a la plantilla sobre dichas medidas para que sean de conocimiento general.</p> <p>13. Registrar las medidas de conciliación utilizadas y solicitadas.</p>
6. Representación y negociación colectiva	<p>14. Redactar un acuerdo de empresa que recoja y regule todas las medidas en vigor que superan el Convenio, así como el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>15. Posibilitar la formación sobre igualdad de género en las empresas a la plantilla y especialmente a quienes sean responsables de la representación sindical.</p>
7. Gestión prestación de servicios	<p>16. Incorporar la perspectiva de género tanto en el análisis de situación, como en la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de los proyectos y actuaciones de la entidad.</p> <p>17. Promover la formación en igualdad de género para el desarrollo sostenible del medio rural dirigida al personal técnico y político implicado.</p> <p>18. Constituirse y Actuar como entidad asesora en la integración de la igualdad de género en la gestión interna de las entidades asociadas, así como de sus propios proyectos.</p>
8. Imagen y comunicación externa	<p>19. Elaborar un Plan de Comunicación, que recoja el Manual de Estilo, e incorpore la perspectiva de género.</p> <p>20. Incorporar en toda la comunicación externa (página web, facebook...) un lenguaje, escrito y de imágenes, inclusivo de las mujeres, adoptando medidas de acción positiva en situaciones donde la desigualdad es mayor.</p> <p>21. Visibilizar en la comunicación externa el compromiso de Cederna Garalur con la igualdad entre mujeres y hombres, como parte de su visión y misión.</p> <p>22. Promover la formación y el uso de guías o manuales que faciliten la incorporación del uso inclusivo lenguaje por parte de toda la plantilla,</p>
9. Contratación asistencias técnicas.	<p>23. Incorporar la perspectiva de género en los pliegos de condiciones y contratos de asistencias técnicas.</p>

## ANEXO 2: CUADRO RESUMEN DE MEDIDAS DE ACCIÓN PLANTEADAS

EJES	ÁREAS DE ANÁLISIS	MEDIDAS
	1. Política empresarial y Cultura organizacional	1. Redactar la estrategia de la entidad, integrando la igualdad de género e Incluyéndola en todos los documentos y planes que reflejen dicha estrategia. 2. Designación de una estructura técnica responsable de igualdad: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Grupo de Trabajo de Igualdad. Su composición y funciones: implementación, seguimiento del Plan, además de comunicación a la plantilla e información y propuestas a la Junta Directiva.</li> <li>◦ Responsable Técnica de igualdad: nombramiento y funciones.</li> <li>◦ Equipo apoyo Responsable Técnica.</li> </ul> 3. Búsqueda de financiación externa o habilitación de partida presupuestaria para la ejecución del Plan de Actuación Anual.
	na y Participación	4. Abrir una línea permanente de información dentro de las herramientas de comunicación que tiene la entidad dirigida a las entidades asociadas sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ el desarrollo del Plan de Igualdad y en particular de medidas y acciones de su interés</li> <li>◦ políticas de igualdad</li> </ul> 5. Formación y capacitación a la plantilla en el uso no sexista e integrador del lenguaje. 6. Generar las condiciones para lograr la participación de mujeres y asociaciones de mujeres del territorio con objeto de promover la participación activa de estas en las estrategia territorial de la entidad. .
	3. Gestión de recursos humanos	7. Aprobar la plantilla de la entidad definiendo los puestos de trabajo considerados en ella.
		8. Elaboración de un registro desagregado por sexo de la situación de las personas trabajadoras

	como herramienta de gestión.
4. Salud laboral	<p>9. Elaboración y aprobación de un Protocolo de prevención, intervención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo</p> <p>10. Aprobación de un nuevo Plan de Prevención y Salud Laboral que integre la perspectiva de género</p>
5. Conciliación y corresponsabilidad	<p>11. Redacción y aprobación de un acuerdo de empresa con las medidas de conciliación en vigor y darlo a conocer a toda la plantilla.</p> <p>12. Recogida de información interna sobre el uso de las medidas de conciliación y conocer el grado de satisfacción de la plantilla.</p>
6. Representación y negociación colectiva	<p>13. Elaboración, consenso y aprobación de un acuerdo de empresa que recoja, al menos, las medidas en vigor.</p> <p>14. Facilitar la formación sobre igualdad de género en la negociación colectiva.</p>
7. Gestión prestación de servicios	<p>15. Desagregación por sexo de todas las bases de datos propias y demanda a otros organismos de información desagregada.</p> <p>16. Elaboración de una ficha de evaluación de impacto de género en los proyectos de titularidad de la Asociación Cederna Garalur e implementar su aplicación.</p> <p>17. Curso de formación y capacitación del personal técnico de la plantilla y Órgano de Decisión de la Entidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos.</p> <p>18. Obtención de los reconocimientos e incentivos a la promoción empresarial de la igualdad.</p>
8. Imagen y comunicación externa	<p>19. Redactar un Plan de Comunicación de la entidad, elaborado desde la perspectiva de género y muestre a Cederna Garalur como entidad proactiva en la integración del principio de igualdad.</p> <p>20. Acción de información y sensibilización dirigida a las entidades asociadas sobre el uso</p>

	integrador del lenguaje.
9. Contratación asistencias técnicas.	21. Introducción de cláusulas de género en contratos, tanto de servicios auxiliares como de asistencias técnicas para el desarrollo de proyectos, y subvenciones.