La IGUALDAD–DESIGUALDAD entre mujeres y hombres en Ablitas

2026

Ayuntamiento de Ablitas

Gobierno de Navarra Nafarroako Gobernua

Ayuntamiento de Ablitas

Instituto Navarro para la Igualdad Nafarroako Berdintasunerako Institutua

amantara

Título: La igualdad – desigualdad entre mujeres y hombres en Ablitas. 2026.

Impulsa: Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Ablitas.

Financia: Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. INAI/NABI

Asistencia técnica: Amantara S.Coop.

Octubre 2026

ÍNDICE

1. Introducción _____ 4

2. Proceso de elaboración _____ 6

3. Contexto territorial y demográfico _____ 9

4. Contexto legislativo _____ 12

5. Resultados del Diagnóstico _____ 14

6. La igualdad en el modelo de gobernanza local _____ 15

7. Los cuidados y el empleo _____ 27

8. La violencia contra las mujeres _____ 43

9. La construcción colectiva de la igualdad _____ 52

10. Futuras líneas de acción _____ 64

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Ablitas ha impulsado la elaboración de este Diagnóstico de la igualdad-desigualdad en el municipio con el objetivo de reflexionar sobre el trabajo realizado hasta la fecha y analizar la situación actual. Este proceso constituye la base para definir un marco de referencia que oriente y organice el desarrollo de las políticas públicas de igualdad en los próximos años, a través del **III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Ablitas**.

Este Diagnóstico, por tanto, tendrá continuidad con la elaboración del **III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Ablitas** que deberá establecer metas, objetivos y responsabilidades; así como, organizar las actuaciones de todas las áreas municipales con una visión global y estratégica.

Desde el Gobierno de Navarra se ha realizado una importante labor dirigida a la elaboración de herramientas que permitan a las administraciones locales la implantación de procesos de trabajo de calidad con una visión estratégica y de globalidad, uno de ellos ha sido el manual: "Itinerario para la planificación de la política de igualdad de las entidades locales de Navarra" editado por el Gobierno de Navarra en 2025 y que está orientado a apoyar en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito local.

Este manual define cuatro ámbitos de intervención que han sido los ejes de análisis que se definen como guía para la realización de este estudio y que se han reformulado a partir de los propuestos es el "Itinerario":

1. La igualdad en el modelo de gobernanza local.
2. Los cuidados y el empleo [Organización socioeconómica igualitaria y sostenible].
3. La violencia contra las mujeres [Municipios libres de violencia contra las mujeres].
4. La construcción colectiva de la igualdad [Protagonismo e implicación de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad].

Este proyecto pretende aportar información suficiente y adecuada para poder diseñar las nuevas actuaciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres adaptadas a la legislación estatal y foral y a las necesidades detectadas y expresadas por el personal político, técnico y la ciudadanía del municipio de Ablitas. También se deben ajustar a los recursos disponibles y a la capacidad de intervenir desde los diferentes niveles: político y técnico.

Sus **OBJETIVOS** son:

- Identificar las necesidades y demandas de mujeres y hombres para avanzar hacia un municipio que garantice la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a los recursos y beneficios de la vida comunitaria.
- Elaborar propuestas de trabajo para el futuro III Plan de Igualdad del municipio de Ablitas.

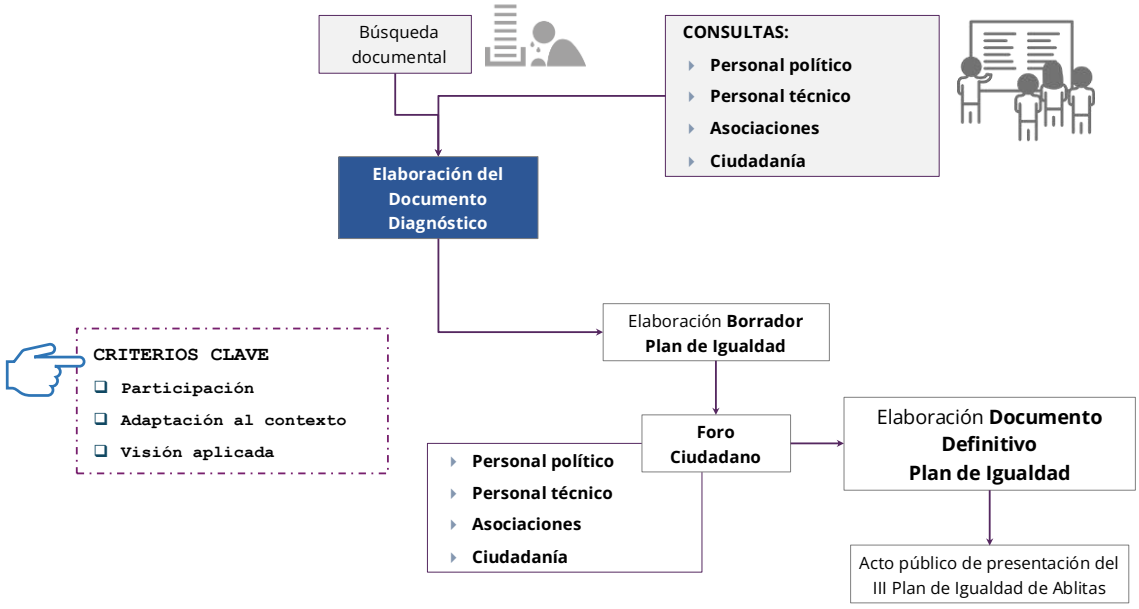
La **PARTICIPACIÓN** ha sido un eje fundamental para el diseño de este Diagnóstico. Únicamente con la implicación de las y los diferentes agentes y de la ciudadanía podremos garantizar una descripción y análisis de las situaciones de igualdad-desigualdad que se viven y perciben en el municipio y, que a su vez, sean un punto de partida realista para la emisión de recomendaciones de trabajo.

Este documento se organiza en los siguientes **apartados**:

1. Introducción.	Contextualización del proyecto,
2. Proceso de elaboración.	Descripción del proceso de trabajo para su elaboración.
3. Contexto territorial y demográfico.	Información sobre el ámbito territorial y demográfico.
4. Contexto legislativo.	Referencias normativas.
5. Resultados del diagnóstico.	Organizado en los siguientes bloques de contenido: **6. La igualdad en el modelo de gobernanza local.** **7. Los cuidados y el empleo.** **8. La violencia contra las mujeres en Ablitas.** **9. La construcción colectiva de la igualdad.**
10. Futuras líneas de acción.	Propuestas y recomendaciones.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN

Este apartado presenta de manera resumida cómo se ha planteado la elaboración de este Diagnóstico, las tareas realizadas y las y los agentes consultados. Este proceso se ha constituido en una fase previa para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Ablitas.



Para el diseño del proceso de trabajo se tuvieron en cuenta tres principios metodológicos básicos que orientaron toda la intervención:

PARTICIPACIÓN	ADAPTACIÓN AL CONTEXTO	VISIÓN APLICADA

Se pretendía el diseño de un **DIAGNÓSTICO PARTICIPADO** lo que ha supuesto articular un método de trabajo que ha permitido recoger información cuantitativa, basada fundamentalmente en fuentes secundarias, pero también cuestiones cualitativas a partir de las percepciones y opiniones de las y los diferentes agentes y la ciudadanía. Se ha contado con la participación de:

- Representantes políticas y políticos.
- Personal técnico: profesionales de las áreas municipales, los servicios sociales, el centro educativo y el centro de salud.
- Ciudadanía: asociaciones y población general.

Se buscaba un acercamiento al conocimiento de cómo se viven en Ablitas las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Se partía de la percepción de que éste es un asunto complejo y que debe ser abordado desde diferentes posiciones y miradas.

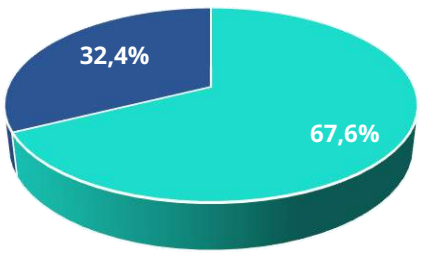
Este estudio integra en todas sus fases una **MIRADA HACIA "LO APLICADO"**, es decir, permite obtener un panorama, lo más amplio posible, de la situación de la igualdad-desigualdad, pero también orientaciones sobre las posibles líneas de trabajo y actuaciones que se estiman como prioritarias y posibles que se deberán concretar en la elaboración del III Plan de Igualdad.

Las técnicas de recogida de información que se han diseñado se han **ADAPTADO A LA DISPONIBILIDAD** de participación y han consistido fundamentalmente en sesiones de consulta planificadas en horarios adaptados a los tiempos de las personas participantes.

Se desarrollaron sesiones grupales de consulta con un amplio número de personas con diferentes responsabilidades y posiciones:

Participaron **34 personas**: 23 mujeres y 11 hombres, que han supuesto un 67,6 % de mujeres y un 32,4 % de hombres.

Personal político	3	4
Personal técnico	15	3
Asociaciones	3	4
Ciudadanía	2	0
Total	**23**	**11**



Fueron representantes de diferentes entidades y/o áreas:

REPRESENTANTES POLÍTICOS	PERSONAL TÉCNICO	CIUDADANÍA
Alcaldía	Ayuntamiento de Ablitas: Secretaría, Intervención, Área de Juventud, Área de Empleo y Personal administrativo	Asociaciones:
Educación, Igualdad, Comunicación y Participación Ciudadana		Apyma
Deporte, Juventud, Hacienda, Economía y Especial Cuentas	Programas de la MSS	CER Ablitas
Urbanismo y Bienestar Social	Colegio de Primaria	Club Ablitense
Grupo de la oposición [3]	Centro de Salud	Club Ciclista
	Centro de Día	Ciudadanía

La **valoración** que se hace de la participación y la implicación de las y los diferentes agentes en esta fase de Diagnóstico ha sido muy positiva, con un importante porcentaje de varones, que no suele ser la tónica habitual en este tipo de acciones. Treinta y cuatro personas han podido aportar sus visiones y preocupaciones sobre cómo viven la igualdad en Ablitas. Algunas personas asistieron por mandato de la Corporación Local, pero incluso en estos casos, las personas participantes realizaron aportaciones de valor que han facilitado la orientación del futuro Plan de Igualdad.

En suma, se pudieron compartir reflexiones y expresar aquellas cuestiones que más se visibilizan y/o más preocupan a las personas que trabajan y/o residen en Ablitas.

3. CONTEXTO TERRITORIAL Y DEMOGRÁFICO

En este apartado se incluye información sobre características del territorio y de las personas que residen en el mismo, que nos permitirán contextualizar los resultados del Diagnóstico que se incluyen en apartados sucesivos.

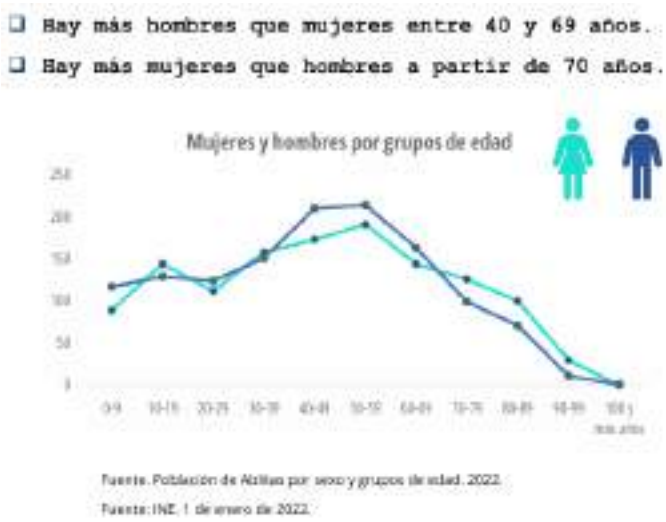
EL TERRITORIO Y LA POBLACIÓN



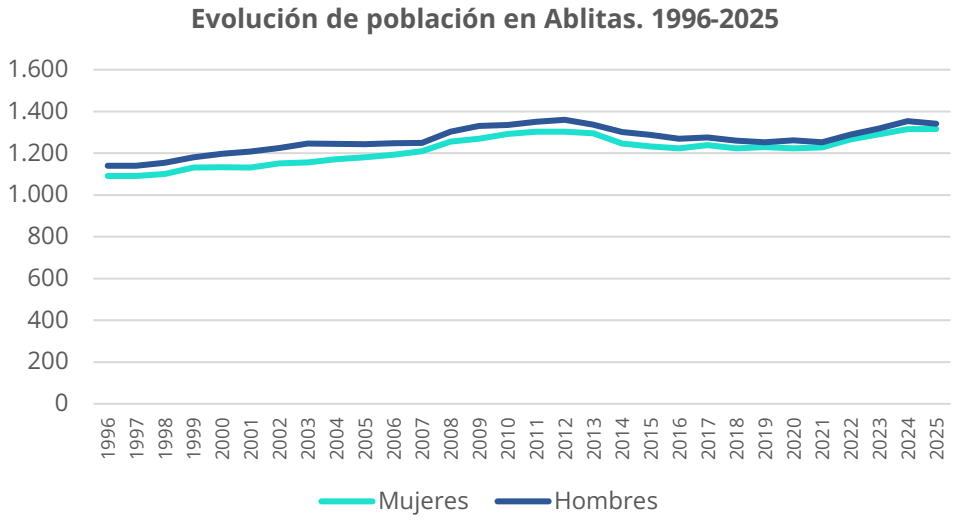
Ablitas es una villa y un municipio español de la Comunidad Foral de Navarra, situado en la merindad de Tudela, en la Ribera de Navarra y 104 km de la capital de la comunidad, Pamplona. En la actualidad residen en el municipio un total de **2.697 personas** de las que 1.338 son mujeres y 1.359 son hombres según datos aportados por el Ayuntamiento de Ablitas a 12 de marzo de 2026.

Se muestra un leve porcentaje superior de varones, característica semejante a los municipios del entorno y con cifras de población similares.

El equilibrio entre el número de mujeres y hombres que residen en Ablitas experimenta diferencias si observamos la **variable edad**, como se puede comprobar en la gráfica. El nacimiento de varones parece ser superior, siguiendo la tendencia general[1]. Por otra parte, entre los 40 y los 69 años el número de hombres es superior al de las mujeres, etapa que coincide con el periodo productivo; y a partir de los 70, la proporción se invierte y es mayor el número de mujeres. Esta última situación se explica por la más alta esperanza de vida de las mujeres, que es de 87,1 años frente a 82,1 años en los varones según los datos oficiales más recientes provienen del Instituto de Estadística de Navarra (Nastat). Informe del Movimiento Natural de la Población.



Si atendemos a la **evolución de la población**, una cuestión que preocupa por el creciente vaciamiento de las zonas rurales, se puede comprobar cómo Ablitas ha mantenido una leve tendencia al aumento, y en los últimos años —tras un leve descenso— una recuperación de las cifras de población.



[1] Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la proporción de nacimientos naturales en el mundo es de 105 varones frente a 100 mujeres, aunque con el paso de los años la balanza se equilibra de forma natural, ya que los hombres tienen una esperanza de vida más corta que las mujeres.

LA MOVILIDAD DE LA POBLACIÓN

La migración es uno de los fenómenos demográficos que mayor repercusión puede tener sobre la evolución de la población. Puede hacerla crecer o decrecer y cambiar su composición y estructura. En Navarra el crecimiento poblacional se debe actualmente a un saldo migratorio positivo que además contribuye a rejuvenecer la población.

- En Navarra, hay un 17,10 % de mujeres y un 16,55 % de hombres extranjeros.
- En Ablitas, hay un 16,50 % de mujeres y un 14,26 % de hombres extranjeros.



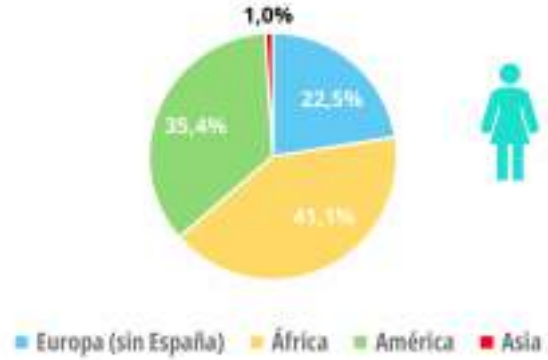
Fuente: Instituto de Estadística de Navarra | Idescat. Movimiento Natural de la Población (Fecha de publicación: 21-nov-2025. Referencia de datos: Año 2022).

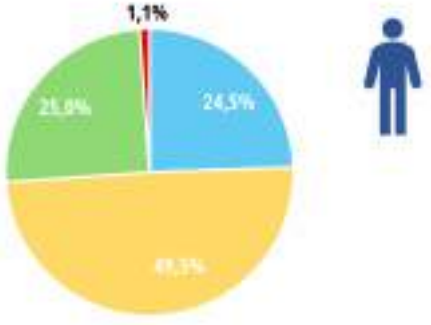
En Ablitas un 16,50 % de los hombres y un 14,26 % de las mujeres son nacidos en el extranjero, según datos del INE a 1 de enero de 2022. En ambos casos son porcentajes inferiores a los de la Comunidad Foral de Navarra, especialmente en el caso de las mujeres. Y también muy inferiores a municipios del entorno.

La zona de origen mayoritaria es África; y en el caso de las mujeres, también con altos porcentajes de población procedente de América.

Se puede comprobar cómo las características del mercado de trabajo modulan la población extranjera que llega a los municipios. Por una parte, los grupos consultados destacan que la creación de empleo en Ablitas es limitada y no hay grandes industrias vinculadas al sector agroalimentario o la construcción que atraen población fundamentalmente masculina; y por otra, se mantiene la presencia de mujeres de origen latinoamericano en los trabajos asociados al cuidado de personas y hogares.

- Procedencia mayoritaria de África.





4. CONTEXTO LEGISLATIVO

Esta intervención se enmarca en un contexto político y social que tiene entre sus mandatos la elaboración de políticas de igualdad en el ámbito local. Se presenta —en formato de listado— aquella producción legislativa y normativa que orienta el trabajo para la igualdad en el ámbito local sin ánimo de ser exhaustiva. Se señalan a continuación aquellos más relevantes y con vigencia en la actualidad:



ÁMBITO INTERNACIONAL

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos** por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París (1948).
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** de 1979 (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- **Convención Internacional de Derechos del Niño y la Niña** (1989).
- **Conferencias de la Mujer de Naciones Unidas**.
- **Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.**



ÁMBITO EUROPEO

En la actualidad los marcos que rigen las políticas de la Unión Europea y que afectan a los estados miembros son los siguientes:

- **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local** (2006).
- **Convenio de Estambul** sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica del año 2011 y ratificado por el Estado Español en 2014.



ÁMBITO ESTATAL

- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**.
- **Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.
- **Pacto de Estado contra la violencia de género. 2017**.

- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**



COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

- **Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista** derogada por la LF 14/2015.
- **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres**.
- **Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+**.
- **III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra de 24 de noviembre de 2017**.
- **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres** expresa de manera clara la obligación de las Entidades Locales de Navarra de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias.
- **Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres a 2022-2027**.



Por otra parte, la Comunidad Foral de Navarra a través del **Instituto Navarro para la Igualdad** mantiene de manera explícita el apoyo al desarrollo de las políticas locales de igualdad plasmado en la elaboración de diferentes instrumentos. En el último periodo se ha elaborado un nuevo **"Itinerario para la planificación de la política de igualdad de las entidades locales de Navarra",** que actualiza el documento de 2014 y supone un avance en la propuesta de nuevas estrategias para profundizar en trabajo para la igualdad en las Corporaciones Locales.

Se proponen áreas de trabajo y orientaciones claras fruto de la reflexión de diferentes agentes centrada en el territorio navarro; y supone un esfuerzo para unificar estrategias y poder crear sinergias entre las diferentes intervenciones en las diversas Entidades Locales.

Es el documento que ha orientado nuestro proceso de Diagnóstico y la posterior elaboración del III Plan de Igualdad del municipio de Ablitas.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados del **DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES** del municipio de Ablitas se han organizado en función de los ejes propuestos en el documento: **"Itinerario para la planificación de la política de igualdad de las entidades locales de Navarra"** editado por el Gobierno de Navarra en 2025 y estos se han reformulado como se detalla a continuación:

1. **La igualdad en el modelo de gobernanza local.**
2. **Los cuidados y el empleo.** Organización socioeconómica igualitaria y sostenible.
3. **La violencia contra las mujeres.** Municipios libres de violencia contra las mujeres.
4. **La construcción colectiva de la igualdad.** Protagonismo e implicación de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la igualdad.
5.





6. LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBERNANZA LOCAL

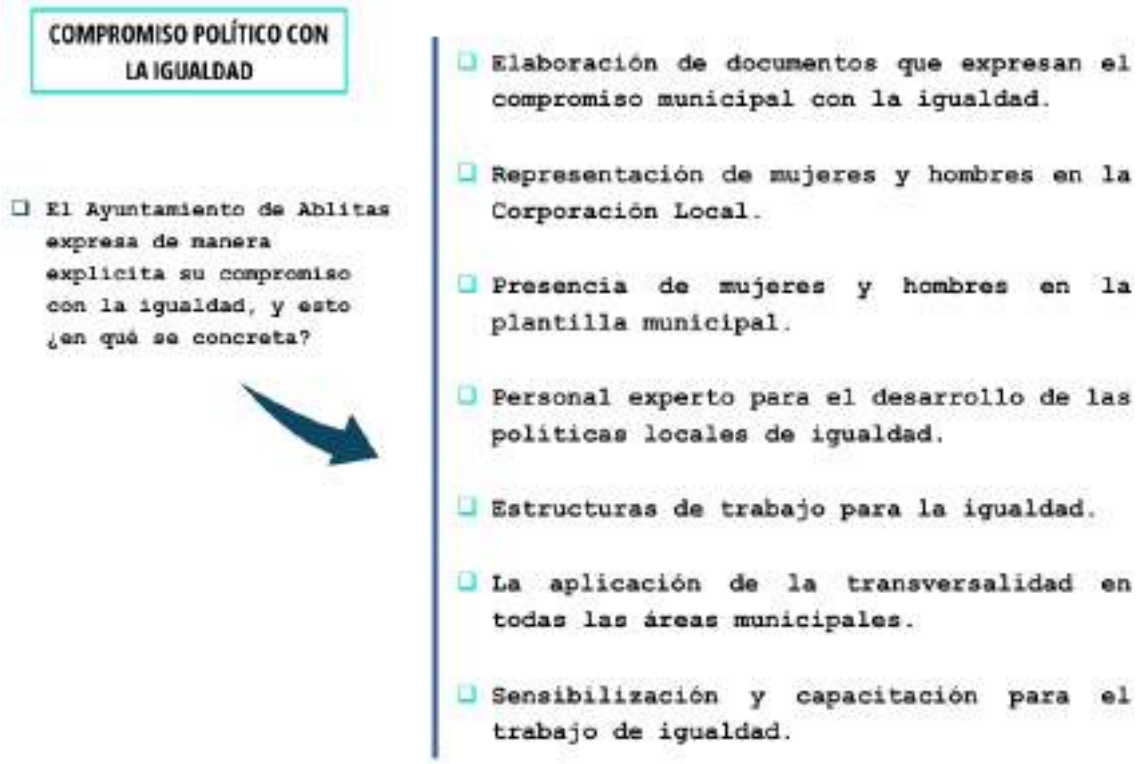
El trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres mantiene su centralidad en las políticas locales como una cuestión de derechos humanos y fortalecimiento democrático. A pesar de años de lucha y avances, impulsados fundamentalmente por el movimiento feminista, se mantiene la necesidad de seguir visibilizando las desigualdades y romper con el espejismo de la igualdad, así como elaborar propuestas de nuevas estrategias que den respuesta a una sociedad dinámica y con resistencias al cambio.

De forma paralela se constata que un tema tan complejo y poliédrico es necesario abordarlo desde la administración más cercana a la ciudadanía, como es la local. El Ayuntamiento de Ablitas ha incorporado el trabajo para la igualdad en su agenda de gobierno consciente de que es una cuestión que no se puede soslayar en una entidad que dirige sus actuaciones a una mejora de la vida de su población, mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Ablitas expresa su **compromiso con la igualdad**, en la actualidad, con la elaboración de este Diagnóstico participado de la situación de igualdad-desigualdad en el municipio previa al diseño del III Plan de Igualdad. Esta iniciativa se propone después de tres años en los que no se ha dispuesto de este marco de trabajo global aunque sí se han seguido organizando y desarrollando diferentes actuaciones, fundamentalmente en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre.

Es digno de reseñar el **interés manifestado por la Corporación** en este proceso de trabajo para la elaboración del Diagnóstico, tanto en lo referido a su participación activa en las sesiones grupales, como su implicación para convocar a personal técnico y ciudadanía a los grupos específicos, en cada caso.

El compromiso político con la igualdad no se evidencia únicamente con la emisión de declaraciones y/o manifiestos, sino que se debe concretar en acciones concretas en coherencia con lo expresado. A continuación se refieren aquellos aspectos que ilustran y dimensionan el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres por parte de la Corporación Local y sobre los que se informa en los apartados sucesivos.



ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS QUE EXPRESAN EL COMPROMISO MUNICIPAL CON LA IGUALDAD.



Desde la creación de la **Concejalía de Igualdad** en los primeros años de la década de 2000 se han elaborado diferentes documentos que organizan las intervenciones municipales orientadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

El II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres finalizó su vigencia en el año 2022. Y aunque —desde entonces— se ha mantenido el desarrollo de actuaciones para la igualdad no se ha hecho desde un marco estratégico y global que facilite un mayor impacto y seguimientos de las mismas en todos los ámbitos de la política local.

En el año 2025 se desarrolló la **acción formativa: La Igualdad en la Administración Local** dirigida a personal político. A pesar de la limitada participación sí se pudo constatar la necesidad de dar un impulso a las políticas

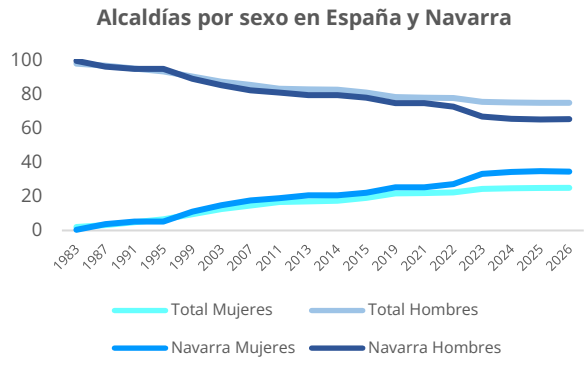
de igualdad por parte del Ayuntamiento y la pertinencia de elaborar un instrumento como un nuevo Plan de Igualdad, precedido de un Diagnóstico que aportara información del punto de partida y permitiera "dibujar" el escenario de futuro.

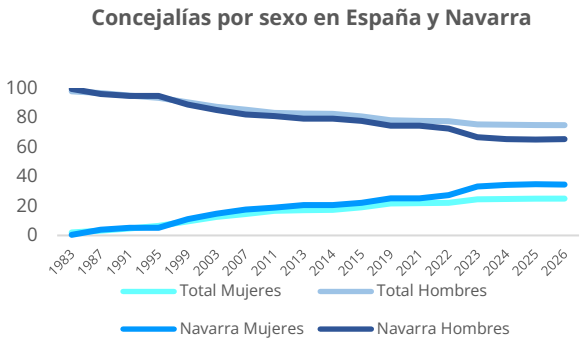
REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CORPORACIÓN LOCAL.

La presencia de las mujeres en los puestos de decisión política en las administraciones locales ha experimentado un constante crecimiento en los años de vida democrática.

Para ilustrar esta idea podemos centrarnos en la situación de la **COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA,** con información aportada por el Instituto de las Mujeres. Se puede comprobar cómo los porcentajes de mujeres en alcaldías y concejalías ha experimentado una **tendencia creciente** a nivel estatal con más fuerza en Navarra que en el resto de territorio español, según datos del Instituto Navarro para la Igualdad.

¿Cuándo podemos hablar de presencia equilibrada de mujeres y hombres?
Esta supone un reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida del **40 % y el 60 % por sexo**, aspecto que se considera una condición relevante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L319). Se entiende que ninguno de los dos sexos debería tener una proporción inferior al 40 % ni superior al 60 %.
Comisión Europea. "100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres". 1998.





A pesar de esta tendencia positiva se mantienen porcentajes que favorecen a los varones con un estancamiento en los últimos años. En la actualidad según datos de 2026 —en Navarra— están en manos de varones un 65,41 % de las alcaldías y un 57,79 % de las concejalías.



❑ Distribución de mujeres y hombres en las presidencias:

- → Más hombres que mujeres.
- → Mujeres en áreas feminizadas (educación, igualdad, sanidad) pero también en áreas masculinizadas como deporte, hacienda y economía.
- → Hombres en áreas masculinizadas (industria, agricultura, ganadería o urbanismo) pero también en áreas feminizadas como bienestar social.

En la Corporación Local del Ayuntamiento de Ablitas un **62,5 % son varones y un 37,5 % mujeres**, próximo a la paridad, pero con porcentajes inferiores a la media de Navarra.

Además de los datos cuantitativos que nos aportan información sobre la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad política también es interesante conocer cómo es ese reparto **según las diferentes áreas de gobierno**.

Si bien es cierto que se mantiene la asignación tradicional de áreas feminizadas (Educación, Igualdad, Juventud) y áreas masculinizadas (Industria, Urbanismo, Agricultura, Ganadería) se observa, igualmente, cómo otras **áreas marcadas por el género "rompen" el estereotipo**.

Áreas como Bienestar Social, tradicionalmente ocupada por mujeres; o áreas como Deporte o Hacienda, en este caso por varones.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANTILLA MUNICIPAL.

La conformación de las plantillas municipales en la administración local muestra, de manera generalizada, una clara segregación por puestos. Es una realidad difícil de revertir por parte de las administraciones locales, debido a sus escasas posibilidades de incidir en los procesos de selección de sus plantillas. Estos son fundamentalmente convocatorias públicas a las que acceden personas en función del puesto, y esto en un contexto de formación para el empleo y opciones laborales en el que se mantienen de manera pertinaz puestos feminizados y puestos masculinizados.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA		
FUNCIONARIADO	0	4
PERSONAL CONTRATADO	11	13
PERSONAL EVENTUAL	1	6
	12	23

- La plantilla municipal está segregada por sexo: mujeres en administración, y hombres alguaciles y en la brigada.
- Las tareas (albañilería, limpieza, jardinería, etc.) se organizan según patrones tradicionales. No se concreta si son mandatos de quien organiza las tareas o las propias personas empleadas que eligen unas y no otras.

En el caso del Ayuntamiento de Ablitas la plantilla municipal se encuentra **claramente segregada** siguiendo la tónica habitual. Si atendemos a las cifras se observa cómo hay casi el doble de varones que de mujeres. Además hay una clara segregación por puestos ya que los puestos de administración están ocupados por mujeres y los de brigada por varones.

Las convocatorias públicas siguen métodos muy estandarizados que se rigen por procedimientos oficiales muy garantistas. Sí es cierto que el resultado son plantillas con distribuciones tradicionales que atienden fundamentalmente al sexo de las personas que optan a cada uno de los puestos y, estos, se mantienen claramente asignados por sexo.

Ha resultado llamativo en el desarrollo de este Diagnóstico la relevancia que se le ha asignado, por parte de la población consultada, a los desequilibrios por género que se observan en las "Brigadas" tanto en lo relativo al número de mujeres y hombres, como a las diferentes tareas que desarrollan unas y otros.

También se ha expresado cómo, en aquellas ocasiones en las que los puestos de brigada han estado ocupados por mujeres y hombres, se sigue manteniendo la asignación de tareas feminizadas o masculinizadas (mujeres en tareas de limpieza y hombres de albañilería y mantenimiento). No se dispone de evidencias suficientes para identificar la atribución de las causas. Se han barajado —en los grupos— diferentes razones, como que las personas que ocupan el puesto prefieren realizar tareas tradicionalmente asignadas a su sexo, o que la persona encargada determina las tareas en función del sexo o incluso, que no se plantea de manera explícita y se van asumiendo tareas en función de referentes que operan de manera no reflexiva.

Desde el Ayuntamiento se es consciente y se ha intentado, en los últimos años, revertir esta situación. De hecho en los últimos tres años se van incorporando mujeres y la oferta se lanza intentando interpelar de manera indistinta a mujeres y hombres.

Se han percibido, desde el Ayuntamiento, diferentes obstáculos: por una parte, es un trabajo masculinizado que las mujeres, en ocasiones, no lo viven como una opción laboral; y por otra, la edad, que puede suponer un freno para asumirlo.

Se argumenta que es un reflejo de "algo que en la sociedad existe" pero no se relaciona con una mala práctica por parte del Ayuntamiento. Y que viene condicionada en su mayor parte por el sexo de las personas candidatas, por una parte, y por las resistencia a asumir tareas diferentes a las asignadas al sexo, ya sea por la persona responsable o por las propias personas que las tienen que ejecutar.

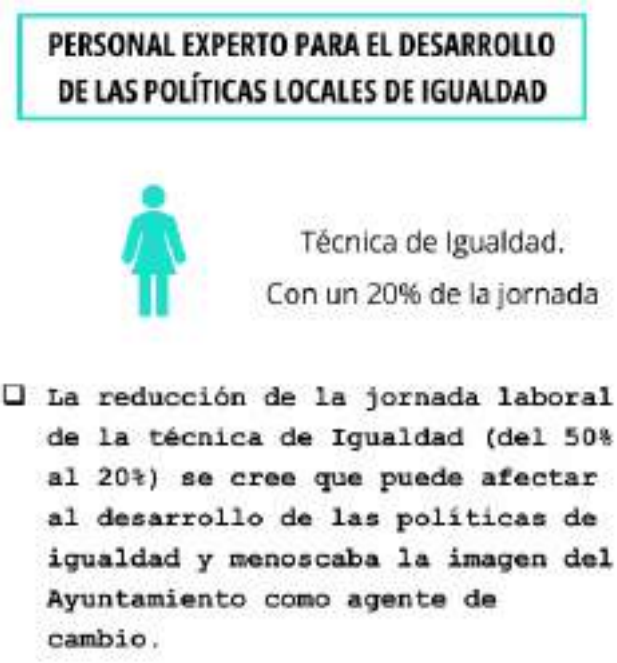
Pero, a pesar de centrarse los discursos en ese desequilibrio también se ha mencionado de manera puntual la clara segregación de toda la plantilla: las tareas de administración son asumidas mayoritariamente por mujeres y los alguaciles son hombres.

Se reconoce el componente educativo que tiene la acción municipal y que se expresa en el reparto de cargos públicos y en la composición de la plantilla.

PERSONAL EXPERTO PARA EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD.

También es destacable cómo el Ayuntamiento de Ablitas incluye en su plantilla a una **persona experta en el desarrollo de las políticas locales de igualdad**.

El puesto de Técnica/o de Igualdad cuenta con una dedicación del **20 % de la jornada laboral**, un porcentaje que la población consultada considera insuficiente.



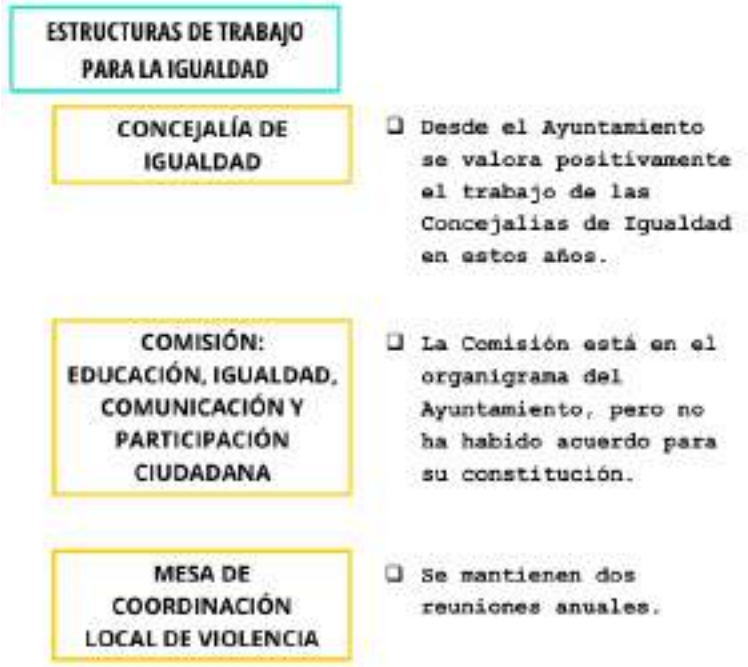
Esta percepción se traduce, por una parte, en la interpretación de que la dedicación asignada refleja un compromiso limitado de la Corporación Local con las políticas de igualdad. Por otra, se señala que este tiempo resulta insuficiente para desarrollar una planificación integral y dar continuidad al conjunto de actuaciones necesarias para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en Ablitas.

En este contexto es fundamental la **colaboración en tareas técnicas de la Concejala de Igualdad** y se ha podido constatar, cómo en la elaboración de este Diagnóstico, ha ofrecido un importante apoyo en la búsqueda documental consciente de la limitación de tiempo disponible por parte de la Técnica de Igualdad.

ESTRUCTURAS DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD.

El Ayuntamiento de Ablitas incluyó en su organigrama municipal una **Comisión Informativa de Educación, Igualdad, Comunicación y Participación Ciudadana** para el desarrollo del Servicio de Igualdad, como órgano responsable del diseño, planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas municipales de Igualdad de Ablitas.

La Comisión de Igualdad no se ha constituido en la última legislatura, debido a problemas internos que no facilitaron el acuerdo entre los diferentes grupos políticos. Se prevé su creación durante el año 2027, año de inicio del nuevo Plan de Igualdad. Sus funciones han sido desarrolladas por la Concejalía y el Área de Igualdad.



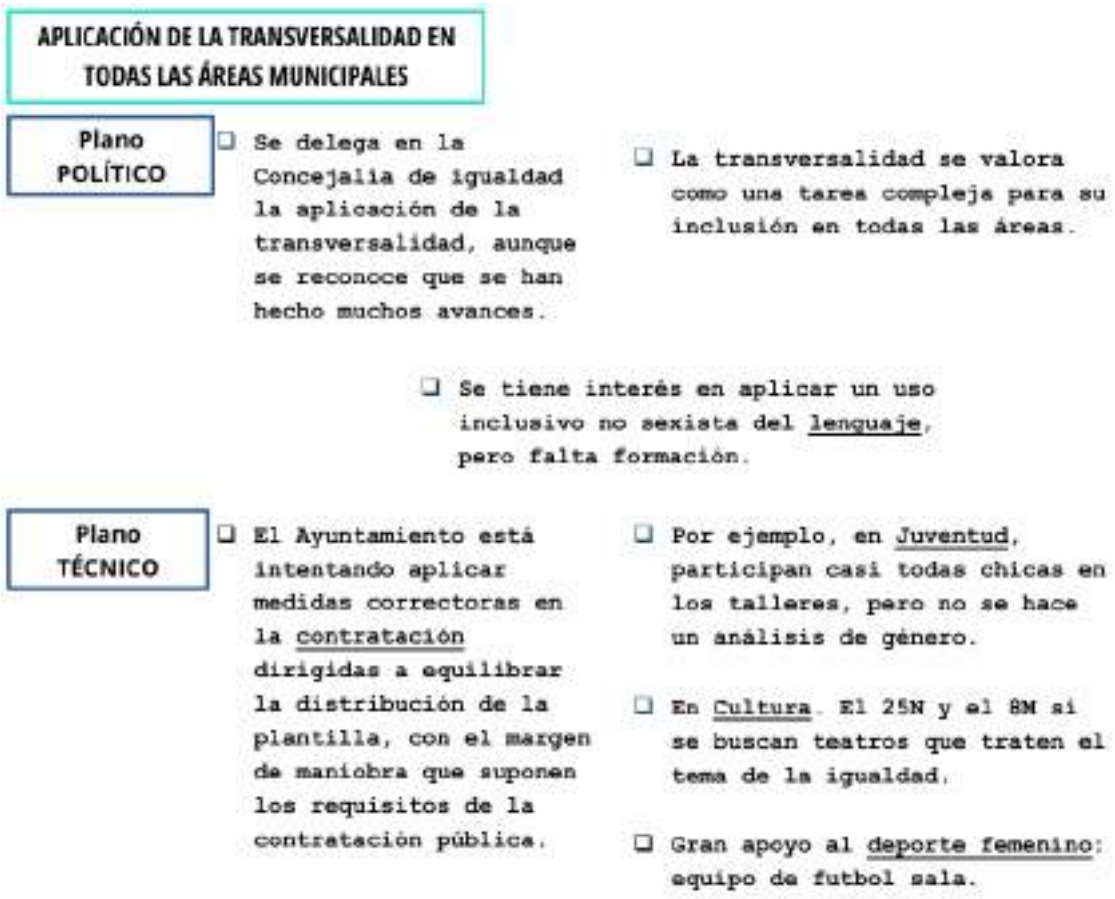
Además se mantiene coordinación a nivel político y técnico con otras estructuras como:

- **Mesa Local de Coordinación (MLC) del Protocolo para la coordinación de la actuación ante la VCM en Ablitas.** Se reúne con carácter semestral para dar respuesta a las funciones de coordinación entre las áreas de igualdad, sanitaria, policial y social implicadas en la actuación ante la violencia contra las mujeres en el municipio.
- **Instituto Navarro para la Igualdad-INAI.** Este organismo mantiene líneas de financiación.
- **Red de Técnicas de Igualdad de Navarra**, que agrupa a las técnicas de igualdad de municipios y mancomunidades de Navarra.
- **Federación de Municipios y Concejos de Navarra (FNMC)**. Desde esta entidad se oferta formación al personal político y técnico sobre igualdad en las políticas locales y —en la actualidad— se está trabajando en la creación de una red de técnicas dependiente de la FNMC.
- **Consejo Navarro de Igualdad**. Este órgano consultivo articula la participación del movimiento asociativo de mujeres de Navarra mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**. Desde 2017 se desarrolla como un gran acuerdo político y social con el objetivo principal de unificar a los partidos, comunidades autónomas y ayuntamientos en una estrategia común a largo plazo para prevenir, proteger y erradicar la violencia machista. Aporta financiación directamente a los municipios en función de diferentes criterios (población, municipios incorporados al Sistema VioGén y municipios en los que estén empadronadas víctimas usuarias del servicio telefónico ATENPRO).

LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD EN LAS ÁREAS MUNICIPALES.

La aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas precisa de la puesta en marcha de una serie de iniciativas que proporcionen al personal político y técnico herramientas que orienten y faciliten su tarea. Estas pueden ser, por ejemplo, legislación sobre las normas y criterios de contratación, manuales para la transversalidad, ordenanzas para un uso inclusivo del lenguaje e imágenes, instrucciones para la recogida de datos desagregados por sexo, diseño de indicadores de género para la evaluación de las políticas, etc.



En el Ayuntamiento de Ablitas se han redactado medidas orientadas a la **transversalización** de la igualdad incluyéndolas en el I y II Plan de Igualdad pero no se ha hecho un seguimiento de las mismas por lo que no se cuenta con evidencias para aportar información fundamentada

de posibles cambios. En general, se percibe como una tarea compleja que precisa capacitación y habilidades.


Sí se han desarrollado acciones formativas de carácter anual dirigidas al personal político, en las que se han abordado diferentes estrategias para transversalizar la perspectiva de género y promover su incorporación efectiva en las políticas, actuaciones y prácticas municipales.

Se reconoce que desde la creación de la Concejalía de Igualdad se han hecho importantes avances a lo que han contribuido los planes de igualdad. Pero la aplicación de la transversalidad de género se sigue manteniendo como un reto, y, en cierta medida, **se delega en la Concejalía de Igualdad.**

Las actividades municipales se planifican dirigiéndolas de manera indistinta a mujeres y hombres pero no se realiza un análisis de contenidos, horarios, formatos, espacios, difusión, etc. con una mirada de género. Sí se registra la participación desagregada por sexo pero sin un análisis de las diferencias que se observan.


Se pueden destacar algunos **avances**, que aportan evidencias de la voluntad política para la aplicación de las transversalidad aunque no se lleve a cabo con la profundidad necesaria:

- En lo que respecta al **lenguaje inclusivo** se comunica que sí hay interés en su aplicación, y se hacen intentos conscientes, pero aún no está incorporado en todas las áreas, y en todos los documentos. Sí que se aplica de manera exhaustiva en el Área de Igualdad.
- Respecto a la elaboración de **cláusulas de género** no se ha hecho ninguna modificación en este sentido. Únicamente se han podido incluir algunos criterios en contratos del Espacio Joven, pero con ciertas resistencias.
- Como ejemplo de buena práctica se menciona el **Taller de Empleo: Jardinería y Limpieza** dirigido a 10 personas de las que son mujeres y hombres al 50 %.
- Se destaca el apoyo al **deporte femenino** (equipo de futbol sala) por parte del Ayuntamiento.
- Desde el Ayuntamiento se ha venido colaborando de manera constante con las **asociaciones** en todas aquellas acciones relacionadas con la igualdad que se han propuesto.

SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE IGUALDAD.

La Concejalía de Igualdad organiza acciones formativas sobre igualdad con carácter anual dirigidas a personal político. La participación ha experimentado variaciones en los años registrados, pero siempre han contado con la participación de Alcaldía y Concejalía de Igualdad.

La formación se ha centrado en la adquisición de los conocimientos, actitudes y capacidades prácticas para incorporar el análisis de género a las políticas públicas con contenidos como transversalización de género, marco teórico y legislativo, sexismo en el lenguaje y las imágenes, rol del personal político., etc.



Esta práctica no se ha hecho extensiva al **personal municipal**, aunque sí se informa de que han sido invitadas a participar en acciones formativas sobre igualdad pero no se ha encontrado una respuesta positiva.

Las políticas de igualdad no se han integrado en la práctica cotidiana de las y los trabajadores municipales, incluso afirman no conocer la existencia de los planes de igualdad municipales, que deberían ser documentos que provocase cambios en el desempeño de sus puestos como personal municipal.

A MODO DE CONCLUSIÓN...

- El Ayuntamiento asume su papel **EJEMPLARIZANTE** con el desarrollo de las políticas de igualdad.
    - Tanto el personal técnico como las asociaciones perciben que el Ayuntamiento tiene interés en el desarrollo de las políticas de igualdad.

- Un **OBSTÁCULO** para el trabajo para la igualdad desde la administración local: en ocasiones se percibe que la igualdad ya está conseguida.

- **IMPULSO MUNICIPAL** a las políticas de igualdad, con la elaboración de un diagnóstico participado como base para el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Ablitas.

- Necesidad de recuperar un **MARCO ESTRATÉGICO GLOBAL**, tras la finalización del II Plan en 2022, que permita planificar, coordinar y evaluar las actuaciones municipales.

- Una Corporación Local comprometida con el diagnóstico, con participación activa en las sesiones y apoyo a la convocatoria de personal técnico y ciudadanía.

- Una **REPRESENTACIÓN POLÍTICA** de las mujeres todavía desigual: suponen el 37,5 % de la Corporación, frente al 62,5 % de hombres, pero se observan cambios interesantes en la asignación de las concejalías.

- La **PLANTILLA MUNICIPAL** está claramente segregada por sexo, siguiendo una estructura que se mantiene en la práctica totalidad de las corporaciones locales.

- La reducción de la jornada laboral de la **TÉCNICA DE IGUALDAD** (al 20%) se cree que puede afectar al desarrollo de las políticas de igualdad y menoscaba la imagen del Ayuntamiento como agente de cambio.

- Debilitamiento de las **ESTRUCTURAS POLÍTICAS DE IGUALDAD**, con una Comisión de Igualdad que no se ha constituido durante la última legislatura y cuya reactivación se prevé para 2027.

- La **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO** sigue siendo un reto pendiente: existen avances y voluntad política, pero faltan herramientas, seguimiento sistemático y aplicación efectiva en todas las áreas municipales.

- **AVANCES PUNTUALES** en la incorporación de la igualdad: formación anual al personal político, esfuerzos por utilizar lenguaje inclusivo, apoyo al deporte femenino y colaboración con asociaciones.

- La **SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO** son estrategias a profundizar para una aplicación real de la igualdad en la organización y prácticas del Ayuntamiento de Ablitas.



7. LOS CUIDADOS Y EL EMPLEO

El "asunto" de los cuidados se ha configurado como un elemento central cuando hablamos de igualdad. Desde el Gobierno Foral se han desplegado iniciativas para dar respuesta al claro desequilibrio que se identifica en este ámbito. En este Diagnóstico ha sido reconocido por parte de todos los grupos consultados como la fuente de desigualdad que más se evidencia y con más resistencias para su transformación. Se ha mostrado consenso en todos los grupos en focalizar la atención en el desigual reparto de las tareas de cuidado y de atención a lo doméstico y en la necesidad de reconocimiento de unas tareas imprescindibles y sostén de la vida que son desarrolladas fundamentalmente por mujeres.

También se ha expresado la estrecha relación entre las diferentes condiciones del mercado laboral para mujeres y hombres y la asunción de estas tareas por parte de unas u otros.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.

El Instituto Navarro para la Igualdad y en Instituto Nacional de Estadística nos aportan información relevante acerca de la situación laboral de mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra y que nos permiten identificar las diferencias de la posición de mujeres y hombres en el mundo laboral, como son las tasas de actividad, empleo y desempleo.

TASAS Y EMPLEO

- **Tasa de actividad**

  % de personas activas (con empleo o en búsqueda de empleo) respecto de la población de 16 y más años.

- **Tasa de empleo**

  % de personas ocupadas respecto de la población de 16 y más años.

- **Tasa de desempleo**

  % de personas que se encuentran en desempleo sobre el total de personas activas.

EL ÁMBITO LABORAL

❑ En Navarra hay mayor % de hombres empleados y mayor % de mujeres en situación de paro.

Tasas de actividad, paro y empleo por sexo en Navarra. INE. Último trimestre 2025

			Total
Tasa de actividad	55,33	64,10	**59,65**
Tasa de paro	9,71	6,66	**8,10**
Tasa de empleo	49,95	59,83	**54,82**

Los datos anteriores muestran una imagen del mercado laboral en el que persisten las desigualdades entre mujeres y hombres, o lo que es lo mismo, **más varones trabajando y más mujeres en situación de desempleo.** Una situación que se mantiene a los largo de los años, a pesar de las políticas activas de empleo, aunque sí es cierto que se van reduciendo las diferencias.

❑ En Ablitas hay más mujeres que hombres en situación de desempleo.

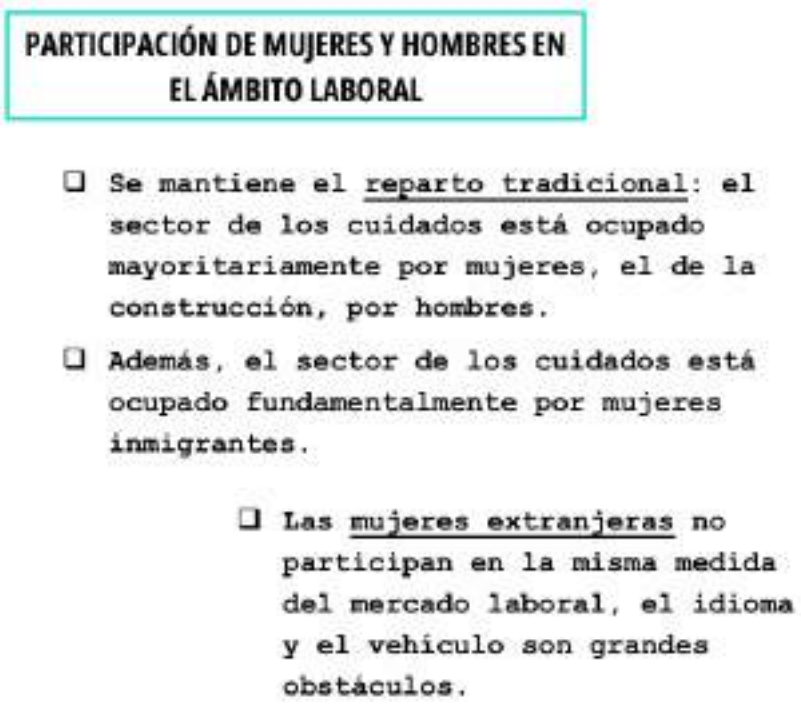
Paro registrado en Ablitas. NASTAT. 2026

Menor de 25 años	4	9
De 25 a 45 años	40	16
Mayor de 45 años	60	34
Total	**104**	**59**

Por otra parte, si prestamos atención a los salarios, se identifican claras desigualdades. Los **salarios brutos** percibidos por mujeres y hombres nos aportan una información clave para caracterizar las condiciones que ofrece el mercado laboral a mujeres y hombres.



Las mujeres de Ablitas han cobrado, en el año 2024, **508,81 € menos que los hombres cada mes**. La brecha salarial es de un 19,6 %, ligeramente superior a la brecha salarial de Navarra que es de un 17,6 %, según el Instituto Estadístico de Navarra.



La imagen que podemos describir del mercado laboral en Ablitas, tal como lo expresa la población consultada, no difiere de la caracterización que se hace desde muy diferentes ámbitos, tanto de personas expertas como personas trabajadoras. Estamos ante un mercado laboral que refleja una **clara segregación**, que mantiene a las mujeres en sectores más precarizados, que penaliza a las mujeres por la asunción generalizada de los trabajos de cuidados familiares y un largo etc. de condiciones que tienen como consecuencia dobles jornadas, menor promoción laboral, salarios y pensiones más bajos, etc.

- Menos promoción laboral en las mujeres por la centralidad que le asignan al sostenimiento de la familia. Los hombres centran más sus intereses en la vida profesional.
- Las mujeres solicitan los permisos para el cuidado, los hombres no se lo plantean.
  - Los menores salarios condicionan que sean las mujeres las que soliciten permisos para los cuidados, además de otras razones.
- Diferencias en las jornadas. Las mujeres con más jornada reducida.
- Los hombres negocian los contratos por encima de la mujer. Tienen una mayor inserción laboral.
- Más paro femenino, que se va equilibrando.
- Las mujeres trabajaban en conserveras 3-4 meses al año o sin contrato, lo que impacta negativamente en las pensiones actuales.
- Pero si el salario medio continúa siendo superior para los hombres esto seguirá afectando a las pensiones.

Se establece una clara relación entre cómo la asunción de las tareas de cuidado impacta en la vida laboral de las mujeres con menor promoción laboral, mayor solicitud de permisos para el cuidado, más proporción de jornadas reducidas, mayor desempleo, menores salarios, etc.

ALGUNOS OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y LA CONCILIACIÓN.

El tema de la **MOVILIDAD** se ha planteado en los grupos como un asunto transversal que afecta al desempeño de las tareas de cuidado y, de manera más acusada, a las opciones laborales.

MOVILIDAD Y TRANSPORTE

- ❑ Las mujeres, sobre todo las mayores, tienen menos carnets de conducir y /o vehiculo propio y eso crea dependencia.
- ❑ Los migrantes tienen menos carnet y menos vehiculo propio.
- ❑ Si no tienes coche en Ablitas, estás muy limitada/o.



Se ha puesto de manifiesto cómo las mujeres tienen en menor número carné de conducir y también, un menor acceso al vehículo privado.

La conciliación de los tiempos y espacios también se ve afectada por la organización del territorio y las alternativas de movilidad ya que el diseño de los municipios, los espacios públicos y la organización del transporte tienen incidencia directa en cómo se desarrolla la vida diaria de mujeres y hombres.

El estudio realizado por el Gobierno de Navarra sobre la situación de las mujeres y los hombres de la Comunidad Foral Navarra como un diagnóstico previo al Anteproyecto de Ley de Igualdad dedica uno de sus apartados al uso del transporte conscientes de que la relación y el uso que mujeres y hombres hacen del transporte y sus pautas de movilidad se encuentran determinados por las condiciones de vida y la distribución de los tiempos cotidianos. La manera en la que las mujeres distribuyen su tiempo está, con frecuencia, condicionada por el peso que las tareas reproductivas tienen en su actividad diaria.

Llaman la atención sobre la invisibilización de un gran número de los desplazamientos cotidianos que las personas que se ocupan de la reproducción, mayoritariamente mujeres, realizan tales como acompañar al colegio a hijos o hijas, la atención y acompañamiento a otras personas dependientes, la realización de compras, la atención a la salud o la realización de gestiones administrativas.

Así pues, el transporte, como elemento vertebrador de estos desplazamientos, se convierte en una dimensión fundamental para contribuir a facilitar el trabajo reproductivo, así como la realización del resto de actividades (ocio, formación, empleo, etc.) necesarias para el desarrollo de las personas y para su desenvolvimiento igualitario en sociedad.

Según la **información** que aportan en este diagnóstico previo:

- El 80 % de las viajeras emplea el transporte público a diario, tomándolo una o dos veces.
- El motivo del viaje (ya sea de origen o destino) es el trabajo para el 42 % de las usuarias, para el 10 % es estudios y para el 12 % compras además de para usos relacionados con las tareas de cuidado y reproductivas (acompañar personas, centro de salud, hospital). La distribución de los motivos del viaje entre los usuarios hombres difiere, siendo el trabajo el motivo sólo en el 31 % de los viajeros, los estudios para el 21 % y el resto se reparte entre otros motivos.
- Esto explica que las mujeres empleen el transporte público en mayor medida por la mañana (el 39 % lo cogen en el horario de 7 a 13 horas).

El estudio no presta una atención específica a las zonas rurales ya que no se incluyen las peculiaridades que esto supone para la movilidad de las personas, por lo que la información hay que interpretarla como una tendencia que posiblemente arrojaría diferencias en el municipio de Ablitas.

Aunque, según se ha comentado en los grupos, en el municipio se sigue la misma tendencia: presencia mayoritaria de las mujeres en el uso del transporte público y presencia minoritaria en el uso del transporte privado.

El **transporte público** en Ablitas es gestionado por la compañía de autobuses Nbus del Gobierno de Navarra con 6 líneas con destino y origen en Pamplona, Zaragoza y Tudela: Tudela es la localidad que centraliza los diferentes itinerarios.

Se destaca el obstáculo para las personas que no tienen acceso al vehículo privado —que son mayoritariamente mujeres— y que necesitan acceder a centros de formación o de empleo que habitualmente no están en su mismo municipio y que, habitualmente, inician su actividad en un horario temprano para la que no hay medio de transporte público.

La disponibilidad de carnet de conducir y vehículo se siente como una necesidad en el medio rural como llave para realizar actividades de autonomía e independencia económica.

Asimismo, se destaca el **MANEJO DEL CASTELLANO** como una herramienta fundamental para favorecer la participación en el ámbito laboral, así como para facilitar el conocimiento de los recursos disponibles y el acceso a los mismos.



Las mujeres de origen extranjero que no tienen el castellano como lengua principal disponen de menos espacios de intercambio con personas hispanohablantes lo que reduce sus posibilidades de aprendizaje de la lengua.

Por el contrario, en el caso de los hombres su mayor participación en el mercado laboral facilita el aprendizaje del idioma y la creación de redes de relación, cuestiones que se retroalimentan.

En Ablitas se dispone de un servicio de clases de Castellano para personas extranjeras gestionadas a través de la oferta pública de educación de adultos del Gobierno de Navarra, y coordinadas con el Centro Público de Educación Básica de Personas Adultas de Tudela en el que participan **19 mujeres y 8 hombres**, en la actualidad.

MUJERES Y HOMBRES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Muy vinculadas a la organización el mundo laboral podemos señalar las situaciones de exclusión social. Desde el **Gobierno de Navarra**, que elabora "Informes de pobreza extrema" a partir de la Estadística de Renta de la Población Navarra se concluye cómo *"La feminización de la pobreza es un asunto necesariamente a afrontar, ya que las mujeres tienen más probabilidades de vivencia de situaciones de pobreza extrema".*

Se señala la **feminización de la pobreza** como uno de los puntos críticos a los que se suman *"la discordancia intrarregional, con notables diferencias de norte a sur; la nacionalidad como un elemento de peso a la hora de padecer pobreza económica".*

También el **Instituto de las Mujeres** elabora indicadores de pobreza (2023): tasa de riesgo de pobreza o exclusión social y carencia de material, en los que las conclusiones coinciden.

En casi todos los indicadores de carencia material correspondientes a 2021 las mujeres tienen una mayor tasa que los hombres. Destacan la incapacidad para afrontar gastos imprevistos y la imposibilidad de permitirse una semana de vacaciones, que son alrededor de dos puntos porcentuales mayores en las mujeres.

EXCLUSIÓN SOCIAL

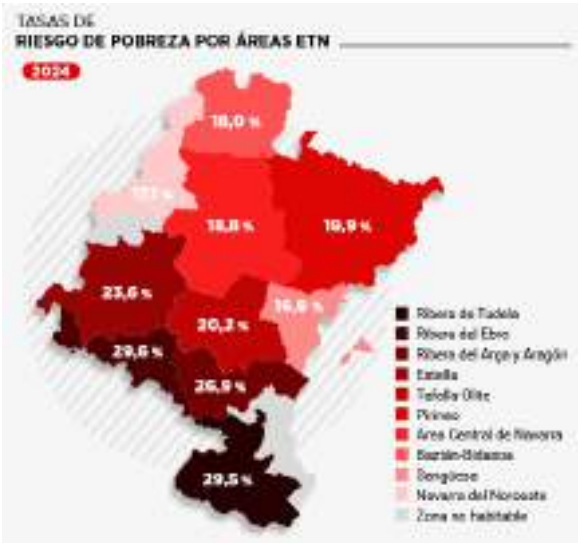
❑ **Tasa de riesgo de pobreza.**

Tasa de riesgo de pobreza según municipio y sexo. NASTAT. 2024.

	Navarra		Ablitas	
Tasa de riesgo de pobreza	22,88	20,70	30,76	27,82
Tasa de riesgo de pobreza severa	12,22	11,54	13,97	14,29

La **tasa de riesgo de pobreza** en la Comunidad Foral de navarra presenta porcentajes inferiores a los del total nacional. Pero si observamos las tasas en Ablitas respecto a Navarra se comprueba que son claramente superiores a estas.

La infografía del Instituto de Estadística de Navarra de Renta de la Población Navarra. Año 2024 destaca, además, dos condiciones que afectan directamente al municipio de Ablitas y que pueden explicar estas notables diferencias. Por una parte, la brecha histórica entre el norte y sur de Navarra vinculada directamente con la diferencial implantación de sectores económicos con menor valor añadido, como el sector primario y a la industria agroalimentaria frente a la industria manufacturera pesada, el sector tecnológico y la automoción con mayor implantación en la Comarca de Pamplona. Y por otra, con la presencia de población de origen extranjero aunque con porcentajes inferiores a los de la Comunidad Foral de Navarra, que son grupos de población que suele incorporarse inicialmente a los puestos de trabajo más precarizados y con menores salarios, lo que estadísticamente eleva los índices de vulnerabilidad económica y riesgo de exclusión de la zona.





Igualmente, las condiciones laborales de mujeres y hombres tienen un impacto muy claro en su vida diaria, pero también tienen efectos a largo plazo relacionados con la percepción de las **pensiones de jubilación**. Una vida laboral más corta y con menor posibilidades de promoción laboral debida fundamentalmente a su dedicación a las tareas de cuidado; así como una menor presencia en el empleo y la brecha salarial condicionan la percepción de pensiones más reducidas.



En la Comunidad Foral de Navarra y en Ablitas se mantienen los desequilibrios entre las pensiones que perciben mujeres y hombres. Podemos comprobar cómo, por ejemplo, las mujeres de Ablitas perciben **549,00 € menos de media al mes** y en Navarra, 659,26 €.

DIFERENCIAS EN EL USO DE LOS TIEMPOS.

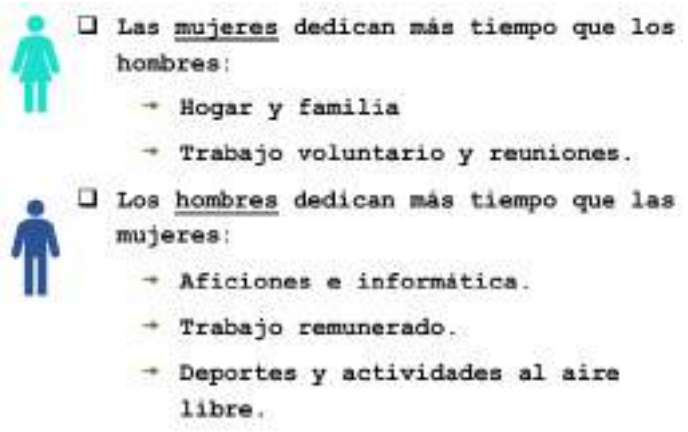
El Instituto de Estadística de Navarra realizó en el año 2010 la **Encuesta de Empleo del Tiempo** que estudia la utilización que hacen las personas de su tiempo y que da respuesta a esta **pregunta** fundamental: **¿Qué hacemos y durante cuánto tiempo?**



Su finalidad era conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar o la participación en actividades culturales y de ocio.

No se ha realizado desde esa fecha un nuevo estudio que permita conocer si hay tendencias de cambio por lo que tomamos como referencia esta última información disponible.

Si prestamos atención a las **actividades principales** que realizan en el transcurso del día mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra la lectura que podemos hacer es la siguiente:



Las **mayores diferencias** se observan en el reparto de los tiempos dedicados a "**Hogar y familia**" con una diferencia de 15,4 puntos en el que destacan las mujeres. Y en sentido contrario, "**Trabajo remunerado**" y "**Deportes y actividades al aire libre**" con una diferencia, en ambos casos, de 6,5 puntos en los que los varones obtienen valores más altos.

En esta última actividad —"Deportes y actividades al aire libre" — las mujeres dedican una media de una hora y 35 minutos frente a los varones que dedican 2 horas y 4 minutos, siendo superior el número de hombres que practican alguna actividad deportiva o al aire libre a lo largo del día.

> Un 91,3 % de mujeres desarrollan tareas relacionadas con el cuidado del hogar y la familia como actividad principal frente a un 75,9 % de varones. Además, ellas dedican 4 horas y 10 minutos diarios, frente a las 2 horas y 36 minutos que destinan los hombres.

Bajo la etiqueta de **"Hogar y familia"** se incluye un amplio listado de tareas necesarias para el adecuado funcionamiento del espacio doméstico. En este caso también se pueden observar diferencias. Las mayores diferencias se dan en (por este orden):

- Confección y cuidado de ropa.
- Actividades culinarias.
- Mantenimiento del hogar.
- Compras y servicios.

Hay actividades que son realizadas en mayor medida por los varones, pero con menores diferencias que las anteriores tareas citadas:

- Jardinería y cuidado de animales.
- Construcción y reparaciones.

La **Encuesta Social y de Condiciones de vida** de la Comunidad Foral de Navarra elaborada por el Instituto Navarro de Estadística en 2022 aporta también información de una variable que ha sido habitualmente ignorada y es la **disposición de tiempo libre**, y que ha sido objeto de interés en los grupos consultados.



Se concluyen en la citada encuesta que las mujeres disponen de 43 minutos menos al día durante los días laborables y de 65 minutos menos al día durante los fines de semana, respecto a los hombres lo que supone una significativa diferencia.

Esta información que se ha presentado se refiere a toda la Comunidad Foral de Navarra, pero se entiende que son datos trasladables a Ablitas y son coherentes con las percepciones de la población consultada que se refieren en los diferentes apartados.

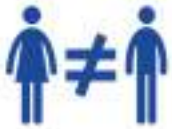
Como ya se ha comentado anteriormente en este informe, el tema de los cuidados y las desigualdades que persisten en el mismo ha sido la idea de consenso que se ha expresado en todos los grupos. Han sido numerosos los comentarios, opiniones, ejemplos, etc. que se han compartido para dimensionar la magnitud de estas situaciones de desigualdad.

Un detalle que ha llamado la atención en que las mujeres que han participado han reconocido de manera generalizada que en su situación particular se siguen expresando situaciones de desigualdad; por el contrario, los hombres que han participado han comunicado que en su caso, las tareas y responsabilidades se reparten de manera equilibrada. La información recogida en las sesiones grupales refleja no solo un desequilibrio persistente en el reparto de los cuidados, sino también diferencias entre mujeres y hombres en la forma de percibirlo, asumirlo y valorarlo.

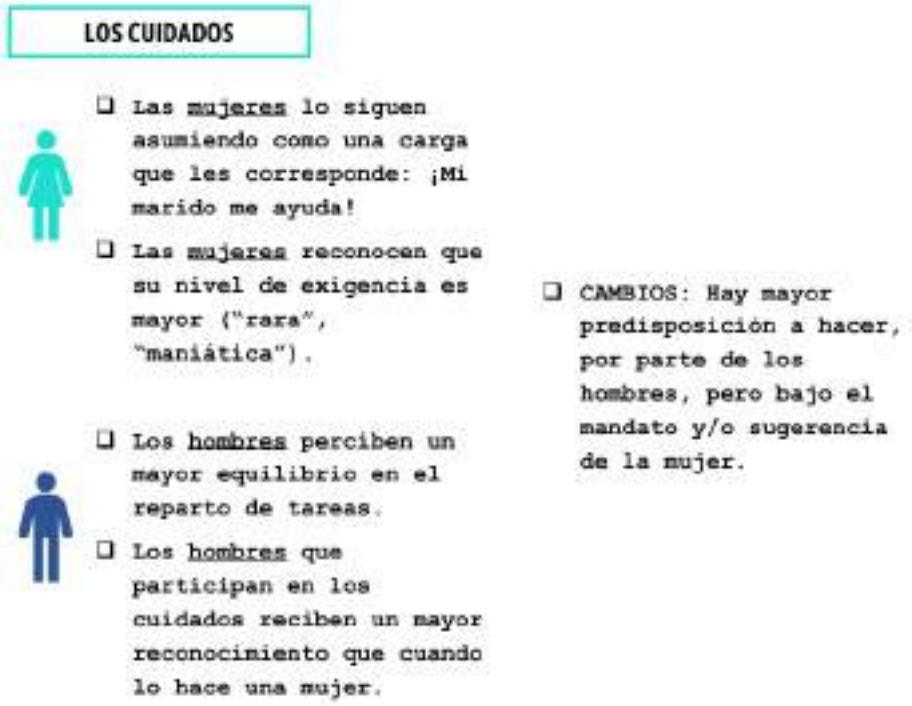
No se dispone de suficientes evidencias para hacer interpretaciones claras de esta diferencias de percepciones. Por una parte podemos suponer que los varones que han participado en los grupos de diagnóstico de igualdad introducen un sesgo ya que muestran un interés específico por esta temática que puede conllevar diferente asunción de los roles tradicionales. Pero también podemos barajar la posibilidad de que su percepción de las tareas que asumen no se corresponda con la que mantienen las parejas femeninas.

LOS CUIDADOS

- Se mantiene el desequilibrio en el reparto de lo doméstico y los cuidados.
  - Cuando llega la época de crianza se agudizan los desequilibrios en los tiempos y responsabilidades.
  - Las mujeres también asumen más carga en el cuidado de las personas mayores.
  - El papel de cuidadora se mantiene a lo largo de la vida: a la hora de cuidar a las personas mayores, las madres no dan problemas, sino que colaboran, algo que no sucede con los padres; o no van al Centro de Día, sino que permanecen "en casa" al cuidado de los demás.



Las aportaciones recogidas ponen de manifiesto la **persistencia de un reparto desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidados**, que continúa recayendo principalmente sobre las mujeres. Esta desigualdad se intensifica en determinadas etapas del ciclo vital, especialmente durante la crianza y ante las necesidades de cuidado de las personas mayores, y evidencia que el papel de cuidadora sigue acompañando a las mujeres a lo largo de sus vidas.



Resulta significativo que algunas **mujeres** se refieran a la participación de sus parejas en las tareas domésticas y de cuidados en términos de ayuda, lo que refleja la pervivencia de una concepción según la cual la responsabilidad principal continúa correspondiéndoles a ellas. A ello se suma una mayor exigencia respecto a cómo deben realizarse estas tareas, que puede estar vinculada tanto a la carga mental que asumen como a la interiorización de los mandatos tradicionales de género.

Por su parte, los **hombres** manifiestan una percepción de mayor equilibrio en el reparto de las tareas, lo que apunta a una posible diferencia entre la corresponsabilidad percibida y la experimentada. Asimismo, el mayor reconocimiento social que reciben los hombres cuando participan en los cuidados contrasta con la menor visibilidad que se otorga a una dedicación femenina que todavía se considera, en gran medida, una responsabilidad esperada.

La desigualdad en los cuidados no se limita a quién realiza las tareas, sino que también afecta a quién asume la responsabilidad principal y a cómo se interpreta y valora socialmente ese trabajo.

RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN.

La administración local asume entre sus competencias la puesta en marcha de servicios y recursos que faciliten la corresponsabilidad en el desarrollo de las tareas de cuidados. Se reconoce su papel complementario con otros agentes sociales como son otras administraciones, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc. y con la población general, mujeres y hombres.

Se relacionan a continuación aquellos recursos que están a disposición de la ciudadanía y que —entre otros objetivos— se orientan a la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados.

Recursos para el cuidado de menores de 0 a 12 años.

En Ablitas se han puesto en marcha diferentes recursos para la atención de niñas y niños menores de 12 años. Los recursos desempeñan una doble función, por una parte, dan respuesta a las necesidades de conciliación de padres y madres y, por otra, son espacios educativos que contribuyen al desarrollo cognitivo, afectivo y social de las y los menores.

Se mencionan la escuela infantil que integra servicio de comedor, el comedor del colegio y el deporte escolar.

También se organizan ludotecas en periodos de vacaciones escolares, así como en alguna actividad de ocio esporádica como el teatro, pero este servicio no ha sido utilizado por la familias.

En el año 2025, se desarrolló una acción formativa sobre el concepto y la responsabilidad de los cuidados dirigido al grupo que participaba en el Pacto por la Conciliación.



Recursos para la atención de personas mayores dependientes.

Los recursos de atención a personas mayores dependientes están delegados en la Mancomunidad de Servicios Sociales que incluye en su cartera de servicios recursos dirigidos a un envejecimiento activo y a la atención de las necesidades de las personas mayores dependientes. Se incluyen en este apartado aquellos que, entre otras finalidades, pueden facilitar las tareas de conciliación familiar.



El **Servicio Atención a Domicilio (SAD) de la Mancomunidad de Servicios Sociales "Valle del Queiles"** se dirige al conjunto de la población que cuenta con limitaciones para la cobertura de las necesidades básicas en su medio habitual. Ofrece la prestación de una serie de servicios de carácter individual, pudiendo ser temporales o permanentes en función de cada situación, procurando la mejor integración de la persona en su entorno, el incremento de su autonomía funcional y la mejora de su calidad de vida. El SAD contempla la prestación de las siguientes actuaciones:

- Apoyo y atención personal, son las dirigidas directamente a la persona usuaria para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
- Apoyo doméstico.
- Apoyo psicosocial.
- Apoyo técnico: Incluye actuaciones de apoyo técnico en la vivienda orientadas a apoyar la adecuación del domicilio a las necesidades de las personas usuarias.

A estos recursos se suma la disposición del **Centro de Día "El Pórtico"** que es obra de la Fundación Carmen Uguet de Resayre. Este recurso ofrece atención personalizada e individual a cada persona usuaria, siguiendo el modelo ACP (atención centrada en la persona). Se orienta a ofrecer apoyo y actividades que fomenten el bienestar físico, mental y social de las personas usuarias a través de programas de ocio saludable, talleres de habilidades y apoyo emocional.

Su horario es de mañana y tiene capacidad para 30 plazas, con el fin de acoger a las personas de Ablitas y su entorno, que necesiten un apoyo, se sientan solas o quieran pasar tiempo en compañía. Actualmente en el centro hay 15 personas usuarias: 12 mujeres y 3 varones.

El Ayuntamiento de Ablitas mantiene flexibilidad para la creación de recursos de conciliación ante nuevas necesidades, por ello se ha ofertado el servicio de conciliación de personas mayores en un programa destinado a personas cuidadoras.

Pacto por los Cuidados.

El Ayuntamiento de Ablitas elaboró en el año 2006 el I Pacto Local por la Conciliación de Ablitas. 2006-2008, al que se le dio continuidad con el II Pacto Local por la Conciliación de Ablitas. 2009-2011. Prorrogado en 2012 hasta 2015.

Esta acción se vinculaba con el Programa Pactos por la Conciliación (ahora llamado por los Cuidados) del Gobierno de Navarra, impulsado por el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI/NABI). Su objetivo principal es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a través de la visibilización, reconocimiento, reparto y redistribución social de las tareas de cuidado.

Se ha manifestado —desde la Concejalía de Igualdad— la intención de renovar el Pacto por los Cuidados, como una de las primeras acciones del III Plan de Igualdad y como estrategia para colocar los cuidados en el centro de las políticas y fortalecer el compromiso de las administraciones, la ciudadanía y las entidades públicas, privadas y sociales para corresponsabilizarse de los cuidados.

A MODO DE CONCLUSIÓN...

UN MERCADO LABORAL:

- Mayor **PARO FEMENINO**, aunque reduciendo distancias. Persisten las **DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL**, con mayor desempleo femenino, segregación ocupacional y una brecha salarial del 19,6 % en Ablitas.
- Se mantienen trabajos feminizados (cuidados) y trabajos masculinizados (construcción, mantenimiento, etc.)
- El **SECTOR DE LOS CUIDADOS** está ocupado fundamentalmente por mujeres inmigrantes → es un sector precarizado.
- **OBSTÁCULOS** para el acceso al mercado laboral: el manejo del castellano y la disposición de carnet de conducir y de vehículo propio.
- Las mujeres solicitan mayoritariamente **PERMISOS PARA LOS CUIDADOS** en su puesto de trabajo "los hombres ni se lo plantean".
- La vida laboral de las mujeres (menores salarios, jornadas reducidas, más permisos para el cuidado, menor promoción laboral) condiciona **PENSIONES** más bajas.
- La carga de los cuidados condiciona la **AUTONOMÍA ECONÓMICA** de las mujeres, limitando sus oportunidades laborales, su promoción profesional y sus ingresos presentes y futuros.
- La **MOVILIDAD**, una barrera para el empleo y la conciliación, especialmente para las mujeres con menor acceso al vehículo privado y a alternativas de transporte público adecuadas.
- Mayor **VULNERABILIDAD ECONÓMICA** de las mujeres, en un contexto en el que Ablitas presenta tasas de riesgo de pobreza superiores a la media navarra.

LOS CUIDADOS INFINITOS:

- Se mantiene el desequilibrio en el **REPARTO** de lo doméstico y los cuidados.
- Cuando llega la **ÉPOCA DE CRIANZA** se agudizan los desequilibrios en los tiempos y responsabilidades. Las mujeres también asumen más carga en el **CUIDADO DE LAS PERSONAS MAYORES.**
- El papel de cuidadora se mantiene a lo largo de la vida: a la hora de cuidar a las personas mayores, las madres no dan problemas, sino que colaboran algo que no sucede con los padres; o no van al Centro de Día, sino que permanecen "en casa" al cuidado de los demás.
- Menor disponibilidad de **TIEMPO LIBRE** por parte de las mujeres.
- Mayor **CARGA FÍSICA Y PSICOLÓGICA** para las mujeres.
- Más mujeres con **PROBLEMÁTICAS DE SALUD MENTAL**, no tienen tiempo para ellas, ya que se priorizan los cuidados.



8. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La finalidad de este apartado es presentar el diagnóstico de situación de la violencia contra las mujeres en el municipio de Ablitas. Con la intención de acotar el objeto de análisis nos remitimos a la **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres** que define el concepto de **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES** en los términos más amplios:

> *"se entiende por **violencia contra las mujeres** la que se ejerce contra estas por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada".*

Se incluyen como manifestaciones de la misma la violencia en la pareja o de la expareja, las diferentes manifestaciones de la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, el matrimonio a edad temprana, concertado o forzado o la mutilación genital femenina.

Las que han sido abordadas en este informe han sido las siguientes:

- La **violencia en la pareja o expareja**: la violencia física, psicológica, económica o sexual ejercida contra una mujer por el hombre que es o ha sido su cónyuge o con el que mantiene o ha mantenido relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia, incluida su repercusión en los niños y las niñas que conviven en el entorno violento.
- El **feminicidio**: los homicidios cometidos en el ámbito de la pareja o expareja. No se incluye información sobre otros crímenes que revelan que la base de la violencia es la discriminación por motivos de género, entendiendo por tales, el asesinato vinculado a la violencia sexual, el asesinato en el ámbito de la prostitución y la trata de mujeres, los asesinatos por motivos de honor, el infanticidio de niñas y las muertes por motivos de dote.

Antes de abordar este apartado, es preciso realizar algunas **consideraciones previas** sobre la complejidad para la obtención de información y dimensionar la violencia contra las mujeres. En este sentido, es necesario tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- **La dificultad en su identificación y la falta de denuncia**. Muchas manifestaciones de la violencia contra las mujeres no se denuncian ni llegan a conocimiento de los recursos de atención, lo que dificulta su identificación y cuantificación.
- **Los datos de denuncias no reflejan por sí solos la incidencia real de la violencia.** Un aumento de las denuncias no implica necesariamente un incremento de la violencia, ya que también puede responder a una mayor capacidad para identificarla, una mayor sensibilización o disposición de las mujeres a denunciar.
- **Las dificultades para identificar y reconocer la violencia**. No siempre resulta fácil identificar qué comportamientos constituyen violencia contra las mujeres, ni para las propias mujeres ni para profesionales de los distintos servicios. La falta de reconocimiento y de una delimitación clara de determinadas manifestaciones dificulta que puedan ser nombradas como violencia y, por tanto, detectadas y atendidas.
- **La influencia de la deseabilidad social en los discursos**. Las opiniones expresadas por la población sobre la violencia contra las mujeres pueden estar condicionadas por las respuestas que se consideran socialmente aceptables. Esto puede dificultar la identificación de percepciones, actitudes y posicionamientos reales, así como la detección de discursos que cuestionan o minimizan esta violencia.

INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Este apartado presenta información de la incidencia de la violencia contra las mujeres referida a la violencia y feminicidios dentro de la pareja o expareja.

La preocupación por la incidencia y persistencia de la violencia contra las mujeres, incluso en mujeres jóvenes, ha provocado la generación de sistemas de seguimiento que nos aportan información actualizada de su alcance. Se han consultado **fuentes de información** de carácter estatal (Consejo General del Poder Judicial y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género), de carácter foral (Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del III Acuerdo Interinstitucional para la Coordinación ante la Violencia contra las Mujeres en Navarra) y se incluyen, así mismo, los datos aportados por el INAI.

Para ilustrar la gravedad del impacto de la violencia contra las mujeres se muestran algunos datos que es necesario no apreciarlos como simples números sino que informan de vidas de mujeres que se ven fuertemente afectada por estas situaciones.

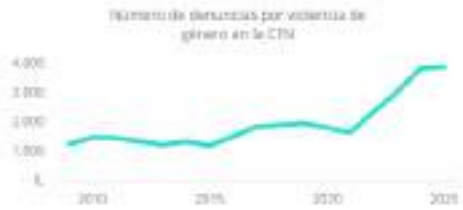
Las mujeres de Ablitas disponen de un recurso de atención especializada dependiente del Gobierno de Navarra: el EAIV (Equipo de Atención Integral a Víctimas) de Tudela que aporta información sobre el número de mujeres que reclaman sus servicios.

Pero, como se comentaba anteriormente, no toda la violencia contra las mujeres es registrada. Nos movemos en un contexto en el que, en frecuentes ocasiones, la violencia no es reconocida como tal por múltiples razones. Por una parte puede que se identifique con comportamientos que se han normalizado por que han sido la norma en las relaciones entre los géneros; o que no se quiera compartir por miedo, presiones, vergüenza o por una supuesta protección a las y los menores, entre otras razones.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Algunos datos:

- **Feminicidios pareja o expareja:**
  - Desde el año 2013 hasta 09/10/2026 han sido asesinadas:
    - 18 mujeres en Navarra (2 en 2026).
    - 1983 en el Estado Español (42 en 2026).
- **Denuncias por violencia de género:**
  - En Navarra en 2009 se hicieron 1.236 denuncias, en el año 2025: 3.863 denuncias.



VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Incidencia de la violencia contra las mujeres en Ablitas. Año 2025:

- 3 denuncias de mujeres entre 30 y 49 años.
- Mujeres atendidas en recursos especializados (EAIV)
  - 3 mujeres de entre 30 y 49 años.
  - 2 mujeres de entre 50 y 64 años.
- Y la violencia invisible.



SERVICIOS Y RECURSOS PARA LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



Los recursos dirigidos a la atención y reparación integral de la violencia contra las mujeres dependen fundamentalmente del Gobierno de Navarra.

Destaca el Equipo de Atención Integral a Víctimas-EAIV que está constituido por equipos de profesionales interdisciplinares y que depende del Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) y del Gobierno de Navarra.

Este recurso ofrece atención gratuita y especializada (social, psicológica, educativa y de acompañamiento) a mujeres mayores de 16 años víctimas de violencia de género (o en riesgo de estarlo), así como a sus hijas e hijos.

Además de este recurso específico la población consultada menciona otros como:

- el **112** (Policía Foral);
- el **016** (servicio telefónico oficial en España de información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial ante todas las formas de violencia contra las mujeres, gestionado por el Ministerio de Igualdad;
- el **Centro de Atención Integral a las Violencias Sexuales CAIVS** que atiende mujeres mayores de 16 años (víctimas y supervivientes de violencia sexual, actual o pasada), así como a sus familiares y entorno cercano sin que sea necesaria una denuncia previa ni una situación administrativa concreta para recibir asistencia. Ofrece atención psicológica, asesoramiento jurídico, información, prevención, sensibilización y acompañamiento. Es un servicio gratuito.

Así como recursos locales más próximos a la ciudadanía, como la Oficina de **Igualdad del Ayuntamiento de Ablitas** o la **Mancomunidad de Servicios Sociales de Base** "Valle del Queiles".

Es preciso recordar en este apartado la Mesa Local de Coordinación que se convoca en el marco del **I Protocolo para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en Ablitas.**

Este documento fue aprobado el 11 de febrero de 2022 y organiza y coordina las actuaciones de diversos agentes que intervienen en las situaciones de violencia contra las mujeres: área de igualdad, centro de Salud, Servicio Social de Base, EAIV Tudela, Guardia Civil y Policía Foral. Se concreta en dos reuniones anuales para dar respuesta a su objetivo de *"Generar las condiciones para una adecuada coordinación y colaboración entre las instituciones y agentes firmantes de este protocolo, estableciendo pautas de actuación y herramientas de intervención homogéneas y de calidad, desde el respeto a sus respectivas competencias".*

CONOCIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN DE LA POBLACIÓN HACIA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

La violencia contra las mujeres precisa de una respuesta colectiva de toda la sociedad. Se delega la atención en las profesionales de Servicios Sociales y el EAIV; pero es preciso asumir que es competencia de todas las administraciones públicas, ayuntamientos, centros escolares, centros de salud y ciudadanía en general.

La violencia contra las mujeres está teñida de muchos elementos que complejizan su comprensión, además es un tema incómodo sobre el que se evita pensar ya que supone reflexionar sobre condiciones que pueden interpelar personalmente y resultar dolorosas ya que afecta muy directamente a lo emocional.

Desde el Ayuntamiento de Ablitas se ponen en marcha diversas **actuaciones** dirigidas, fundamentalmente, a la **prevención y sensibilización** de la violencia contra las mujeres. Se destacan:

- Prevención y sensibilización en fiestas patronales, de la juventud y el 25N, en colaboración con el INAI del Gobierno de Navarra y la Red de Técnicas de Igualdad.
- Instalación de Puntos Violeta para sensibilizar, los días de fiestas patronales, el día del cohete y el sábado de fiestas, en diferentes lugares. Se reparte información (folleto) y pautas de respuesta ciudadana inmediata ante una agresión sexista.



- Información en redes sociales de pautas y teléfonos de apoyo con la mano roja y reparto de material de sensibilización en bares.
- Inclusión en el programa de fiestas de un texto con información de la sensibilización y la campaña.

El Ayuntamiento asume de manera explícita y, así lo expresan sus programaciones anuales, su papel activo y protagonista como agente de cambio de las estructuras que perpetúan las violencias.

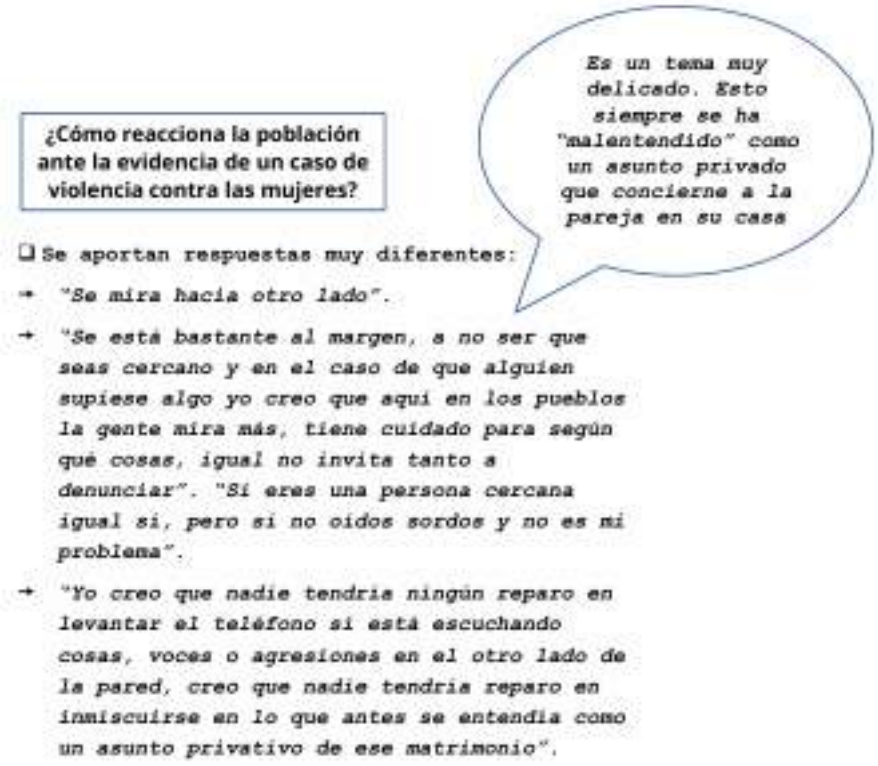
Las aportaciones recogidas en torno a la violencia contra las mujeres muestran una realidad compleja. Aunque esta cuestión no surge espontáneamente como una de las principales preocupaciones al abordar la igualdad entre mujeres y hombres, al profundizar en ella aparecen diferentes manifestaciones de inquietud relacionadas con su persistencia, las dificultades para reconocerla y las respuestas sociales que genera.

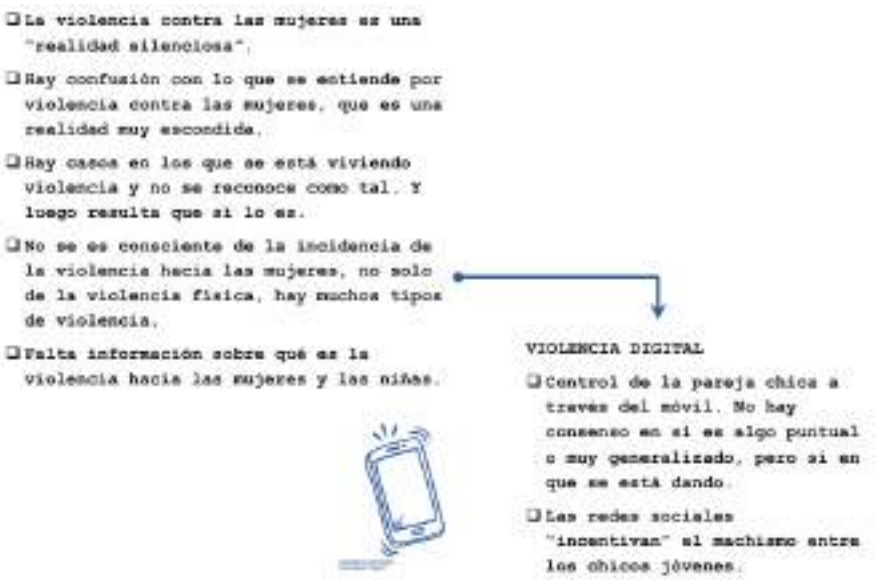
Por una parte, se señala la percepción de que una parte de la población considera que la igualdad ya se ha alcanzado, lo que puede contribuir a minimizar las desigualdades que persisten y las distintas formas de violencia contra las mujeres. También se identifican resistencias ante las iniciativas de igualdad y una implicación desigual en las actividades de sensibilización, especialmente en aquellas que requieren un compromiso activo de los hombres y de las familias.



Por otra parte, las opiniones recogidas reflejan que la violencia contra las mujeres continúa siendo, en buena medida, una realidad poco visible y reconocida, cuya consideración como un asunto privado puede dificultar la implicación del entorno.

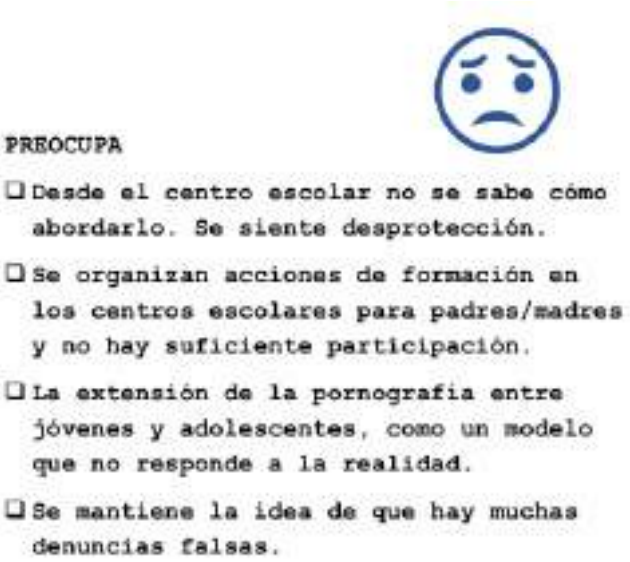
Las respuestas ante posibles situaciones de violencia son diversas: junto a quienes consideran necesario intervenir, aparecen percepciones de indiferencia o de tendencia a no involucrarse, especialmente cuando no existe una relación cercana con las personas afectadas.





Asimismo, se señala la falta de información para identificar las distintas manifestaciones de la violencia. La atención tiende a centrarse en las agresiones físicas, mientras que otras formas de violencia pueden resultar menos reconocibles y llegar a normalizarse. Esta cuestión adquiere especial relevancia ante las preocupaciones expresadas sobre el control de la pareja a través del móvil, la influencia de determinados contenidos difundidos en redes sociales y los modelos de relación y sexualidad que pueden estar transmitiéndose a adolescentes y jóvenes.

Hay una contradicción interesante en las aportaciones: por un lado, la violencia contra las mujeres no aparece inicialmente como una preocupación prioritaria; por otro, cuando se pregunta de manera específica, surgen inquietudes sobre la violencia digital, la pornografía, las dificultades para intervenir y el desconocimiento de sus manifestaciones; e incluso, aflora la idea de la existencia de denuncias falsas, aunque los datos las desmienten de manera clara.



La violencia contra las mujeres se presenta, así, como un tema, que no está en el discurso habitual, pero que se reconoce su existencia y la necesidad de reflexionar sobre los mecanismos de reproducción y, también sobre las estrategias para eliminarla.

A MODO DE CONCLUSIÓN

- La violencia contra las mujeres es una "**REALIDAD SILENCIOSA**" a la que no se presta atención y/o no se quiere ver.
- Una realidad persistente y difícil de **CUANTIFICAR**, debido a la infra-detección, la falta de denuncias y las dificultades para reconocer determinadas manifestaciones de violencia.
- La población no dispone de **INFORMACIÓN** clara sobre el impacto de la violencia en la vida de las mujeres.
- No se conocen las **MÚLTIPLES FORMAS** en las que se puede manifestar la violencia contra las mujeres, no sólo es violencia física.
- La población dice estar **SENSIBILIZADA** pero no se muestra interés en conocer más sobre los procesos de violencia y en comprender a las mujeres sobrevivientes.
- Preocupación por la **PREVENCIÓN ENTRE ADOLESCENTES Y JÓVENES**, particularmente por la influencia de la pornografía, las redes sociales y las conductas de control digital en los modelos de relación.
- Se conocen **RECURSOS** a los que acudir en caso de requerir atención, propia o para otras mujeres.
- La **LLAMADA A UN RECURSO DE ATENCIÓN** está condicionada por la cercanía y/o conocimiento de la persona agredida o del agresor. No siempre se está dispuesta a dar el paso.
- El ser un municipio pequeño presenta una doble dimensión: puede facilitar la detección y el apoyo, pero también generar dificultades para intervenir por temor a la exposición social o a las consecuencias en las relaciones personales.
- Ablitas dispone de recursos especializados y mecanismos de coordinación, entre ellos el EAIV de Tudela, la Oficina de Igualdad, los Servicios Sociales de Base y la Mesa Local de Coordinación prevista en el protocolo municipal.
- El **AYUNTAMIENTO** asume de manera explícita y, así lo expresan sus programaciones anuales, su papel activo y protagonista como agente de cambio de las estructuras que perpetúan las violencias.



9. LA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DE LA IGUALDAD

Este cuarto y último eje podemos considerar que tiene un carácter diferente. En los tres primeros es más claro el objeto al que se dirigen: el ayuntamiento, los cuidados o la violencia. En este caso, el objeto es más difuso. Estamos partiendo de que la igualdad es un producto cultural y social y, por tanto, todas y todos tenemos un papel en su reproducción y también, en su transformación.

No se puede delegar en los poderes públicos la responsabilidad completa de los procesos de avance que rompan las desigualdades. Si bien es cierto, que deben asumir un papel protagónico, también cada grupo de personas y cada individuo tenemos capacidad de generar cambios en nuestro entorno más cercano. No es despreciable el valor de los cambios individuales.

En ese eje nos fijamos en el uso diferenciado que hacen —mujeres y hombres— de los recursos públicos, incluyendo aquellos relacionados con la participación ciudadana; así como en el movimiento asociativo de Ablitas por su papel en la construcción de valores de igualdad. También se incluyen en este eje aquellas ideas expresada en los grupos sobre los valores, roles y estereotipos de género.

USO DE RECURSOS PÚBLICOS

El acceso y uso de los servicios municipales están condicionados por numerosas variables entre la que destaca la diferenciación por género en cuanto a la asignación de roles.

Conocer qué servicios utilizan las mujeres y los hombres en las distintas etapas de la vida puede aportar información de valor para una organización de los mismos orientada a una mayor y mejor cobertura y atención.

Se presenta un breve listado de recursos y los datos de participación disponibles.

RECURSOS EDUCATIVOS		
	Centro de Educación Infantil Mi Cole	13 niñas y 17 niños
	Clases de Castellano para personas extranjeras (Gobierno de Navarra)	19 mujeres y 8 hombres: 27 personas
	Colegio Público San Babil	91 niñas y 116 niños: 207 personas

El **Centro Educativo San Babil** es de competencia Foral pero es importante reflejarlo en este informe diagnóstico por el impacto que su tarea educadora tiene en el contexto al que se dirige. Este centro educativo está adherido al programa SKOLAE del Gobierno de Navarra.



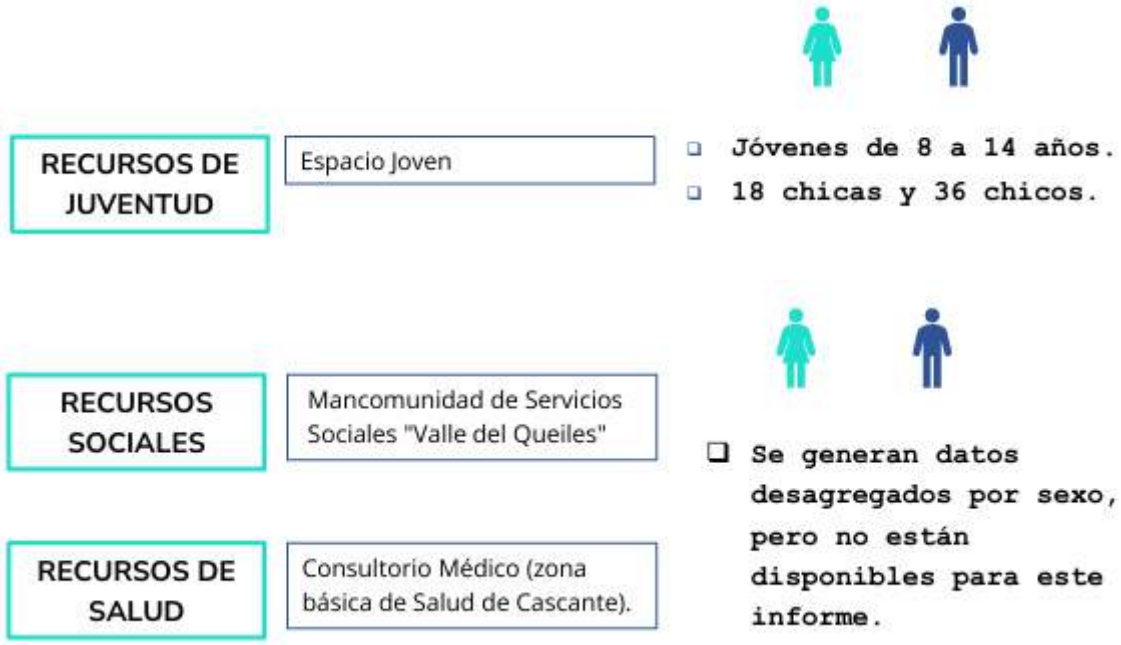
SKOLAE[2] define un **itinerario coeducativo** dirigido a alumnado y profesorado que detalla una progresión pautada de contenidos y experiencias de aprendizaje personales y grupales a lo largo de todo el proceso educativo. Incide no solo en la formación del profesorado, sino también, en todos los aspectos que configuran la cultura coeducativa del centro.

Esta intervención pretende garantizar que en las etapas fundamentales del desarrollo y construcción personal se pongan a disposición del alumnado herramientas para el análisis de la realidad sin sesgos de género y la exposición a nuevos modelos de referencia que rompan estereotipos sexistas.

RECURSOS CULTURALES		
	Centro Cultural Pedro Arellano	No se dispone de datos desagregados por sexo.
	Biblioteca Pública (Gobierno de Navarra)	
	Escuela de Música Municipal	43 mujeres y 57 hombres (de 4 a 80 años).

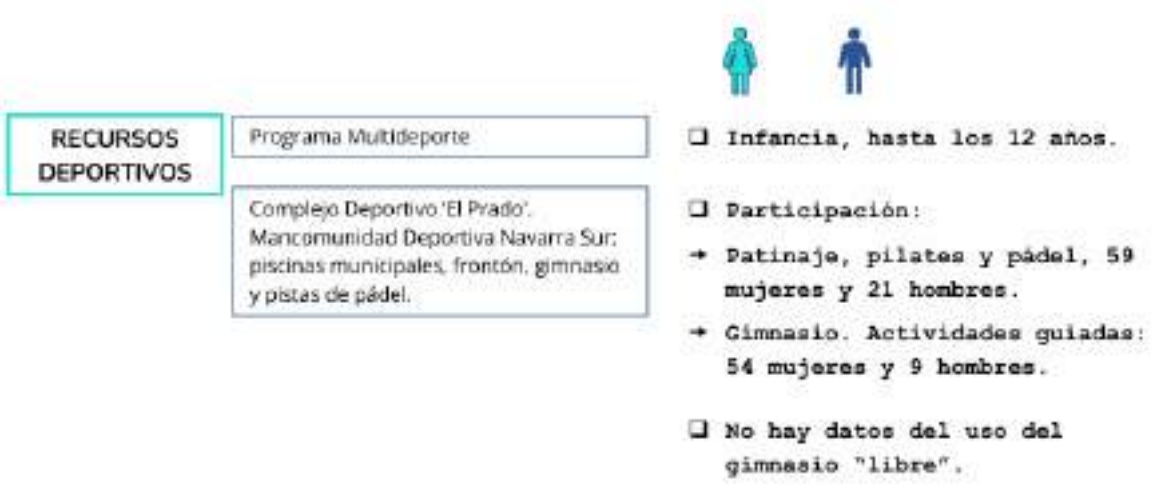
En el ámbito cultural la recogida de datos, en algunas actividades, tiene alguna complejidad, ya que suelen ser actividades abiertas en las que no hay registro individualizado de participantes.

[2] Información tomada de: https://coeducacion.educacion.navarra.es/



La Mancomunidad de Servicios Sociales "Valle del Queiles" está integrada por los municipios de Ablitas, Barillas. Cascante, Monteagudo, Murchante y Tulebras. Desarrolla sus funciones a través de diferentes programas: Acogida y orientación social; Programa de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia; Incorporación Social; e Infancia y Familia.

En estos dos últimos recursos sí se realiza una recogida exhaustiva de datos pero no han estado disponibles para este informe.



Los grupos consultados han llamado la atención sobre algunos desequilibrios que se muestran de manera clara. Fundamentalmente aquellos relacionados con el uso de espacios deportivos, en los que se muestra una clara segregación según el tipo de actividad.

USO DE SERVICIOS Y RECURSOS PÚBLICOS



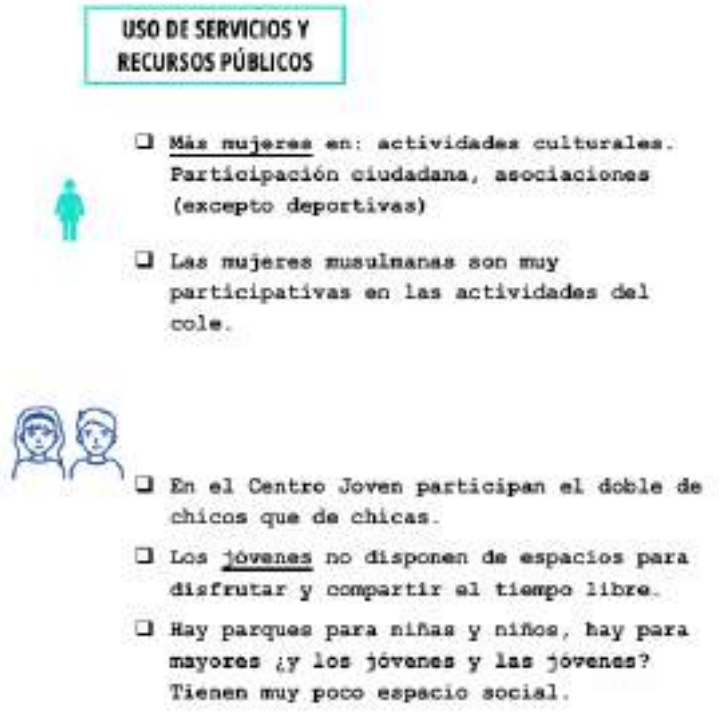
- En las ACTIVIDADES DEPORTIVAS:
  - → Los hombres en el deporte (fútbol, bicicleta, gimnasio) son mayoritarios, aunque ya hay un equipo de fútbol sala femenino.
  - → En el gimnasio se ve una clara segregación: en el gimnasio, hombres y en actividades dirigidas, mujeres.
  - → Se habla de incomodidad por parte de las mujeres en las actividades de gimnasio.
  - → Se percibe que posiblemente cueste más que los chicos se adapten a las actividades feminizadas a que las chicas se adapten a las actividades masculinizadas. (Hay varias chicas que se apuntan a futbol, pero con el patinete no hay ningún chico).



- ¿Por qué las chicas no van al gimnasio "libre"? sensación de no saber cómo hacer, de no ser habitual su participación.
- ¿Por qué los chicos no van a clases dirigidas? Se habla de vergüenza.

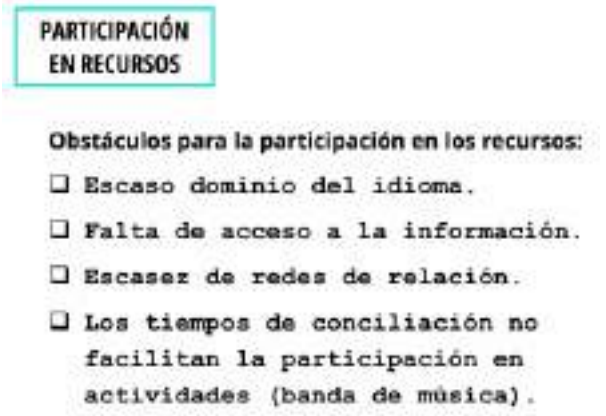


La participación de las mujeres en **actividades culturales** mantiene un patrón generalizado en la que su presencia es mayoritaria. Esta circunstancia es común con otros municipios. También es destacable la percepción que se comunica desde el ámbito escolar sobre la participación, en el mismo, de las de **mujeres de origen extranjero**. Aunque son habituales los comentarios sobre su poca participación en el espacio público se informa de su disponibilidad para ser parte de las actividades que se organizan en el centro escolar.



Por otra parte, se identifica una carencia de espacios públicos de encuentro y ocio dirigidos a la **población adolescente**. Se destaca especialmente la situación de chicas y chicos en la etapa de transición entre la infancia y la juventud, que encuentran dificultades para disponer de lugares adecuados donde reunirse y desarrollar actividades de ocio y socialización. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de generar espacios que respondan a las necesidades específicas de esta etapa y favorezcan su autonomía, participación y vinculación con el entorno comunitario.

La participación en los recursos públicos necesita de determinadas condiciones para las que se han identificado algunos **obstáculos**, que están estrechamente relacionados.



PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El Ayuntamiento de Ablitas ha puesto a disposición de la ciudadanía diferentes herramientas para convocarles a formar parte de la toma de decisiones de las políticas locales. Destacan los presupuestos participativos que se convocan anualmente y constituyen un mecanismo de participación ciudadana mediante el cual las vecinas y los vecinos pueden proponer y votar proyectos para que el Ayuntamiento destine una parte de su presupuesto a realizarlos. La ciudadanía decide, con este procedimiento, qué actuaciones se consideran prioritarias para el municipio.



En el año 2025 la participación de las mujeres ha sido superior a la de los varones. Las mayores diferencias se observan en el grupo de mayores de 70 años y entre 36 y 40 años.

Las propuestas más votadas en los últimos años han sido:

- Toldos para sombra en el Colegio de Primaria. Propuesto por la APYMA (2025) y
- Climatización de la escuela infantil de 0 a 3 años (2026).

Las propuestas aprobadas en los presupuestos participativos reflejan el interés de la ciudadanía por mejorar los espacios públicos, atender las necesidades de la infancia y favorecer la convivencia y la participación comunitaria. Aunque no se ha informado de una incorporación explícita de la perspectiva de género sí se puede comprobar cómo los cuidados y el bienestar se han colocado en el centro de las decisiones.

PROPUESTAS MÁS VOTADAS:

2023.

Mejora y embellecimiento de zonas verdes y parques infantiles.

↳ Se enfocó en crear espacios de encuentro seguros para las familias (espacios públicos que facilitan el cuidado).

2024.

Consolidación de servicios y espacios públicos utilizados por diversos colectivos.

↳ Compra de materiales logísticos (carpas, sillas, mesas y sistemas de sonido portátiles) para poner a disposición de las asociaciones locales.

2025.

Toldos para sombra en el Colegio de Primaria. Propuesto por la APYMA.

↳ Proyecto con impacto directo en la salud y el bienestar infantil.

Otras propuestas finalistas

- Iluminación ornamental de la torre de la iglesia.
- Mejoras en el campo de fútbol (marcador electrónico, megafonía y asientos).
- Adquisición de una "Yayacleta": bicicleta adaptada.

2026.

Climatización de la escuela infantil de 0 a 3 años.

Además se mantienen diversas estructuras y/o proyectos de participación ciudadana, pero de los que no se dispone de información detallada sobre su desarrollo y/o presencia de mujeres y hombres en los mismos.

Otros proyectos / estructuras:

- Agenda Local 2030.
- Consejo Escolar.
- Agenda local 21 y Foro de participación.
- Foro, creación del Consejo de Peñas (organización de fiestas)

MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN ABLITAS

En Ablitas hay un consolidado movimiento asociativo con numerosas entidades culturales, educativas, deportivas, juveniles, de personas jubiladas, etc.

ASOCIACIONES

- Asociación de Mujeres Hierbabuena.
- Asociación Patrimonio Ablitas.
- Coral 'Virgen del Rosario'.
- Asociación Jubilados, Viudas y. Pensionistas 'Monterrey.
- APYMA
- Asociación CER Ablitas.

- Grupo de Danzas Mendianike.
- Ablitas Runners.
- Clubes deportivos:
  - Club Deportivo Ablitense
  - Ablitas Futbol Sala
  - Club Ciclista Ablitas.



- **Otras:**
- Peñas de cuadrillas.
- Peñas deportivas (Osasunista, Real Madrid, F.C Barcelona).
- Encuentros poéticos de la Placeta del Olmo.
- Cofradía del Dulce Nombre (sólo hombres).
- Grupo de moteros "Rabosos del Montecillo Group".
- Asociación amigas y amigos de la Cabalgata.
- Gaiteros de Ablitas.
- Txistularis de Ablitas.

Se observan diferencias en la participación de mujeres y hombres en sus juntas directivas que siguen patrones tradicionales. Los hombres con mayor presencia en asociaciones de carácter deportivo y las mujeres en las que se desempeñan en el ámbito de los cuidados.

ASOCIACIONES

- Los hombres ostentan la presidencia de todas las asociaciones de las que se tienen datos excepto en:

  Ablitas Runners, la APyMA y la Asociación de mujeres.

- Los hombres se van incorporando progresivamente a la APyMA (25 % hombres).
- Las mujeres son más de un 60% de las socias y socios, y un 46,8% de las Juntas directivas.
- En las asociaciones que se dedican al cuidado, o hay paridad o están feminizadas y en las que se destinan al ocio hay más hombres.

Aunque sí es cierto que la brecha de participación no es tan marcada como podemos suponer que era en años anteriores.

Las mujeres se van incorporando en las asociaciones de carácter deportivo, como Ablitas Runners, y los hombres en las APYMAS, en las que ya son aproximadamente un 25 % de las personas socias.

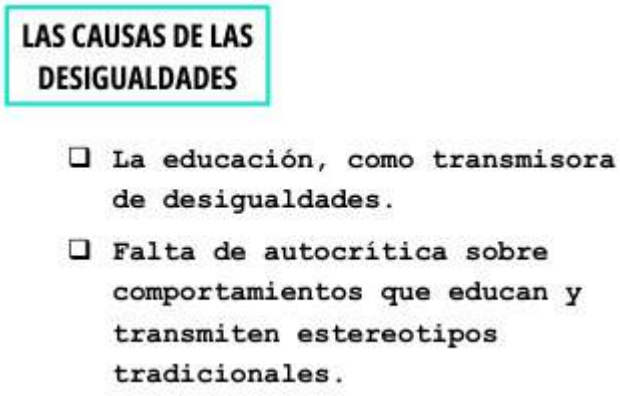
VALORES, ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Han sido 34 personas las que han podido expresar sus opiniones y, así, aportar información para realizar una primera foto de la igualdad-desigualdad en Ablitas. Como es propio de una sociedad diversa sus aportaciones han sido plurales y siempre han aportado una valiosa información para poder enfocar la planificación de las políticas de igualdad y ajustarlas más acertadamente a los grupos a las que van destinadas.

En este Diagnóstico se ha intentado llevar a cabo una aproximación sobre cómo las personas consultadas perciben que es la situación de igualdad-desigualdad en el municipio. La consulta tenía como objetivo, entre otros, identificar aquellas singularidades que nos permitan planificar acciones adaptadas al territorio. En la práctica las opiniones y tendencias son comunes a otras identificadas en municipios de sus mismas características.

Se presenta información de tres cuestiones que han surgido en los grupos y que nos aporta información de las preocupaciones de las personas consultadas y, por extensión de las residentes en Ablitas.

- Las causas de las desigualdades
- Los estereotipos
- Resistencias al cambio.



Se apela a la educación como transmisora de las desigualdades, pero no se pone el foco en una estructura social en la que las relaciones de poder y el patriarcado regulan su organización y afectan a cada manifestación. Cuando se menciona la educación, no se hace exclusivamente dirigiendo la mirada hacia los espacios formales, como los centros educativos, sino que se incluye también a la familia, las redes sociales, los espacios de ocio, la cultura, el deporte…

Sin embargo, los discursos tienden a situar en "los otros" la responsabilidad de transmitir patrones de desigualdad, sin incorporar una reflexión crítica sobre la propia contribución a su mantenimiento y reproducción.

Es interesante evidenciar cómo, cada persona, desde diferentes posiciones reconoce como las desigualdades se expresan y trasmiten en muy diversos espacios de socialización. Las personas participantes en los grupos han reconocido de manera expresa la presencia de desigualdades en prácticamente todos los espacios donde nos desenvolvemos, ya sea el empleo o la ropa que elegimos para las niñas o niños o la falta de referentes para las elecciones profesionales.

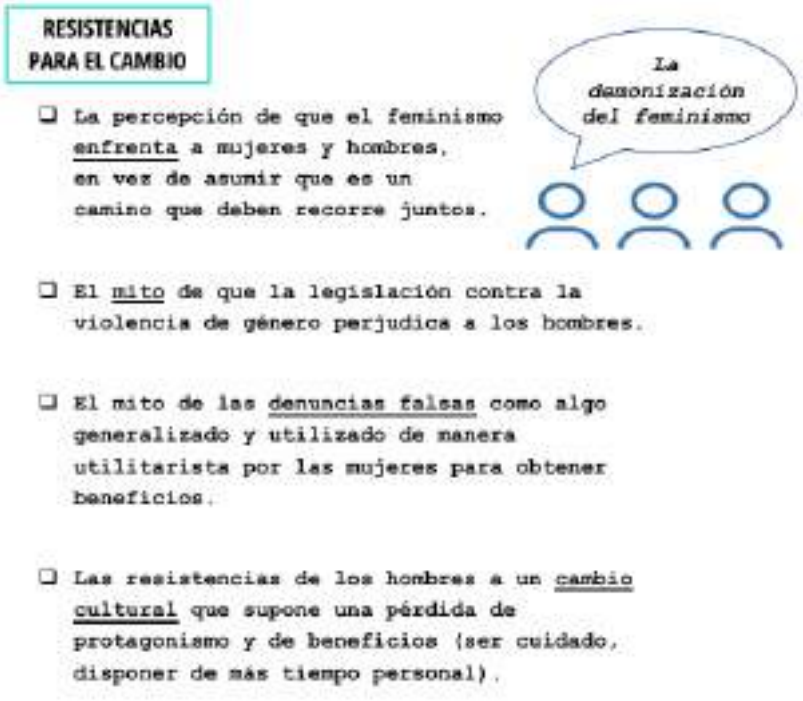
LOS ESTEREOTIPOS

- Se mantienen muchos estereotipos: en el mundo laboral, en el deporte, en la ropa, en la publicidad, en las redes sociales…
- Estereotipos y roles que se mantienen: las mujeres hacen conserva o jabón; los hombres van a cazar o al bar por las tardes. Las mujeres llevan a las niñas a patinaje y los hombres a los niños al fútbol.
- Falta de referentes, por ejemplo de mujeres alcaldesas.

Los patrones que generan desigualdad son transmitidos por mujeres y hombres. No se trata de buscar culpables son productos sociales generados por todas las personas que construimos sociedad. Lo fundamental es tener la voluntad y la capacidad para realizar análisis y proponer cambios, tanto a nivel individual como colectivo.



Pero a pesar de cierto consenso sobre el mantenimiento de las desigualdades sí que se percibe, cada vez en mayor grado, una resistencia a reconocerlas y, por tanto, a demonizar el feminismo y su lucha por la transformación de las estructuras que generan desigualdades.



Las personas consultadas consideran que es algo minoritario en el municipio, pero sí que sean identificado algunos indicios que pueden generar movimientos que deslegitiman la lucha por la igualdad, como el supuesto enfrentamiento entre sexos o la creencia en un supuesto gran número de denuncias falsas. Siguen penetrando discursos que pueden frenar el impulso que, en nuestro país y en los últimos años, ha tomado el trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

A MODO DE CONCLUSIÓN

- La igualdad es una **RESPONSABILIDAD COLECTIVA**: las administraciones públicas tienen un papel protagonista, pero la transformación de las desigualdades requiere también la implicación de la ciudadanía y de los distintos espacios de socialización.

- Mujeres y hombres siguen realizando un uso diferente de los **RECURSOS PÚBLICOS**. especialmente visibles en la práctica deportiva y en la participación en determinadas actividades, como las culturales que cuentan con una participación mayoritariamente femenina, mientras que persisten patrones diferenciados en otros espacios de ocio y participación. Es preciso analizar las diferencias y proponer estrategias para eliminar discriminaciones indirectas.

- Las **ASOCIACIONES** de Ablitas tienen un papel fundamental en el trabajo para la igualdad, tanto en las actividades que dirigen a sus socias y socios y ciudadanía, como en la vida interna de la asociación. Es un movimiento asociativo consolidado, pero con patrones de género tradicionales en la participación: los hombres tienen mayor presencia en las asociaciones deportivas y las mujeres en las vinculadas a los cuidados, aunque se observan algunos cambios.

- Falta de **ESPACIOS PÚBLICOS DE ENCUENTRO Y OCIO PARA ADOLESCENTES**, especialmente en la transición entre la infancia y la juventud, que limita sus oportunidades de socialización y participación comunitaria.

- Se pone el foco en la **EDUCACIÓN** por su potencial transformador de las desigualdades.

- Es preciso continuar el trabajo para la eliminación de **ESTEREOTIPOS** de género que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres.

- Se reconocen dificultades para reconocer la **PROPIA CONTRIBUCIÓN A LA REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**: se tiende a situar la responsabilidad en otros agentes o espacios, en lugar de incorporar una reflexión sobre las prácticas propias.

10. FUTURAS LÍNEAS DE ACCIÓN

Este Diagnóstico de la igualdad-desigualdad entre mujeres y hombres en Ablitas constituye la base para la elaboración del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del municipio. Su finalidad no es únicamente identificar las desigualdades existentes, sino orientar la definición de prioridades y estrategias de intervención ajustadas a las necesidades detectadas, a las demandas expresadas por las y los agentes consultados y a las posibilidades reales de actuación municipal.

El Diagnóstico ha podido mostrar como Ablitas cuenta con una trayectoria de trabajo por la igualdad y con iniciativas que evidencian el compromiso municipal. Sin embargo, también identifica retos importantes: la necesidad de recuperar un marco estratégico global, reforzar los recursos destinados a las políticas de igualdad, extender la incorporación de la perspectiva de género al conjunto de la actividad municipal y promover una mayor implicación social en la transformación de las desigualdades.

Las aportaciones del personal político y técnico, así como de la ciudadanía participante, permiten identificar algunas condiciones que deberá reunir el futuro Plan sobre las que se ha mostrado consenso:

Realista y adaptado a Ablitas
→ Deberá establecer prioridades acordes con las necesidades detectadas, los recursos disponibles y la capacidad de intervención del Ayuntamiento.

Estratégico y compartido
→ Deberá proporcionar un marco común de trabajo para el conjunto de la Corporación y las áreas municipales, evitando que la igualdad se perciba como una responsabilidad exclusiva de la Concejalía o del Área de Igualdad.

Transversal
→ Deberá orientar la incorporación de la perspectiva de género a todas las decisiones, los servicios, los recursos y las actuaciones municipales.

Participativo e inclusivo
→ Deberá favorecer la implicación de diferentes agentes sociales y ampliar la participación de colectivos poco presentes en el diagnóstico, especialmente adolescentes y jóvenes y mujeres de origen extranjero.

Práctico y accesible
→ Deberá traducir las prioridades en actuaciones comprensibles, viables y vinculadas a las funciones de cada área municipal.

Evaluable	→ Deberá establecer responsabilidades, plazos e indicadores que permitan conocer el grado de cumplimiento y los avances alcanzados.
Orientado al cambio	→ Deberá combinar la mejora de la organización municipal con actuaciones dirigidas a transformar los roles, estereotipos y prácticas que reproducen las desigualdades.

La igualdad en el modelo de gobernanza local.

El principal reto identificado en este eje es consolidar una política municipal de igualdad estable, dotada de recursos y asumida por el conjunto de la organización. Para ello, será necesario reforzar tanto las condiciones que hacen posible el desarrollo de las políticas de igualdad como las herramientas que permiten incorporarlas a la gestión municipal cotidiana.

- Persiste la idea que es necesario continuar y fortalecer el trabajo para la igualdad, ante falsas creencias de que son cambios que ya se han conseguido.
- El Ayuntamiento asume su papel como agente ejemplarizador que debe integrar en su organización y en sus prácticas el análisis de género.

Compromiso político con la igualdad.

- Trabajar para un compromiso real de todas y todos los representantes políticos para que integren la perspectiva de género en todas las áreas en la creación de una "cultura de igualdad" en la organización.
- Fortalecer las estructuras municipales de coordinación y seguimiento de las políticas de igualdad.
- Valorar la adecuación de los recursos técnicos y económicos destinados a igualdad, incluida la dedicación profesional disponible y la existencia de una partida presupuestaria específica.
- Crear cauces para la información permanente de las políticas de igualdad a todas y todos los miembros de la Corporación Local.
- Desarrollar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad y transversalidad dirigidas a personal político y técnico que desempeña su labor en el municipio.

Igualdad en la organización municipal.

- Revisar los criterios de asignación de responsabilidades políticas en las áreas municipales que permitan remover los obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en áreas tradicionalmente masculinizadas y a los hombres en áreas tradicionalmente feminizadas.
- Realizar un seguimiento de la evolución de la incorporación de mujeres y hombres en la plantilla municipal especialmente en aquellos puestos en los que se da infrarrepresentación de un sexo.
- Analizar las barreras para el acceso a los distintos puestos tanto de hombres como de mujeres.
- Revisar, dentro de las competencias municipales, las prácticas de organización del trabajo que puedan contribuir a mantener asignaciones tradicionales de tareas femeninas y masculinas.

Estructuras para trabajar la igualdad de género.

- Asignar una partida presupuestaria propia que facilite la priorización de las actuaciones y la gestión de las mismas.

La aplicación de la transversalidad.

- La transversalidad se mantiene como la estrategia fundamental que se debe acometer desde el Ayuntamiento. A pesar de la complejidad y dificultades que se encuentran con su aplicación es necesario continuar con las capacitaciones y el manejo de nuevas herramientas para ampliar el foco y aplicar la mirada de igualdad en ámbitos que se creían ciegos al género.
- Valorar la necesidad de la elaboración de ordenanzas y/o protocolos que organicen el trabajo de transversalidad y creen un marco global de acción.
- Proporcionar herramientas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas, los servicios y las actividades municipales.
- Mejorar la recogida y el análisis de datos desagregados por sexo, de manera que permitan identificar diferencias en el acceso, el uso y los resultados de los recursos públicos.
- Incorporar la variable de la interculturalidad en los análisis de género previos al diseño de las intervenciones.
- Desarrollar acciones formativas para aplicación de la transversalidad en la acción municipal siempre vinculadas a las funciones de cada puesto.

Sensibilización y capacitación para el trabajo de igualdad.

- Crear espacios formativos que permitan al personal técnico la reflexión sobre sus prácticas y la incorporación de estrategias para la transversalidad de género.
- Crear herramientas y/o espacios que permitan compartir las buenas prácticas y/o generar alternativas de manera conjunta.

Los cuidados y el empleo.

El diagnóstico identifica los cuidados como una de las principales fuentes de desigualdad. La distribución desequilibrada del trabajo doméstico y de cuidados condiciona la autonomía, el empleo, los ingresos y el tiempo disponible de las mujeres.

- Las políticas de igualdad deben reflexionar sobre estrategias innovadoras para revertir los desequilibrios en el reparto de los cuidados y el trabajo doméstico.
- El trabajo dirigido a los hombres resulta fundamental para poder generar cambios estructurales. Es necesario que ellos asuman su papel en el mantenimiento y reproducción, pero también en la transformación de las desigualdades.

Diferencias en el uso de los tiempos.

- Continuar explicitando y visibilizando las diferencias reales que se dan en el uso de los tiempos (empleo, cuidados, doméstico, tiempo libre, participación social, etc.).
- Proponer acciones para favorecer la implicación de los padres en las tareas de cuidado de menores en los centros educativos y en los tiempos de ocio y en las tareas de cuidado de personas mayores dependientes. así como su corresponsabilidad en la organización y planificación de estas tareas.
- Trabajar con las mujeres para reflexionar sobre el reparto desigual de tareas y el impacto que tiene en sus vidas.
- Promover la reflexión sobre el reparto de los tiempos, las responsabilidades y las expectativas de género que siguen atribuyendo a las mujeres una mayor disponibilidad para cuidar.
- Visibilizar y reconocer socialmente el valor de los cuidados, evitando que se consideren una responsabilidad natural o exclusiva de las mujeres.
- Mantener el análisis del reparto de los tiempos dedicados al empleo, los cuidados, el trabajo doméstico, el ocio y la participación social.

Recursos de atención para la conciliación y corresponsabilidad.

- Analizar si los recursos de conciliación y corresponsabilidad están dando respuesta a las necesidades reales de mujeres y hombres y proponer alternativas, en su caso.

- Identificar necesidades no cubiertas y valorar alternativas de conciliación adaptadas a las características y posibilidades del municipio.
- Reforzar la coordinación con los servicios sociales y otros agentes implicados en la atención y el cuidado.
- Incorporar la perspectiva de género en la planificación de los recursos de conciliación, considerando quién los utiliza, qué necesidades cubren y qué obstáculos dificultan su acceso.
- Renovar el Pacto por los Cuidados como instrumento para situar la sostenibilidad de la vida y la corresponsabilidad en la agenda municipal.

Participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Integrar a las empresas del territorio como agente de cambio en las políticas de empleo desde una perspectiva de género.
- Visibilizar la relación entre la asunción de los cuidados, las oportunidades laborales, los ingresos y las pensiones, prestando atención a sus efectos acumulados a lo largo de la vida.
- Identificar las barreras que afectan a las oportunidades de empleo y formación, especialmente las relacionadas con la movilidad y el acceso al transporte.
- Considerar las necesidades específicas de las mujeres de origen extranjero, incluyendo las posibles dificultades lingüísticas y de acceso a recursos y redes de apoyo.

Mujeres y hombres en situación de exclusión social.

- Incorporar los valores de los indicadores de pobreza en los análisis de la realidad orientados a una planificación que dé respuesta a la población con mayores riesgos de pobreza y exclusión social.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de las situaciones de pobreza y exclusión social, con especial atención a las mujeres que afrontan mayores dificultades económicas.

La violencia contra las mujeres.

El Diagnóstico pone de manifiesto que la violencia contra las mujeres continúa siendo una realidad difícil de detectar y cuantificar. También identifica dificultades para reconocer sus distintas manifestaciones, discursos que minimizan su gravedad y necesidades de mayor capacitación, especialmente en el ámbito educativo y comunitario.

Servicios y recursos para la atención a la violencia contra las mujeres.

- Mantener y fortalecer los recursos de atención y reparación integral a las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres y a sus hijas e hijos.
- Garantizar que el personal de los servicios municipales y los agentes sociales, educativos y sanitarios conozcan los recursos disponibles y los procedimientos de derivación y coordinación.
- Promover formación en violencia contra las mujeres para el personal que directa o indirectamente puede detectar y/o identificar situaciones de violencia. Se requiere capacitación para conocer cómo operan los procesos de maltrato desde sus inicios, para comprender el impacto real que tienen en las mujeres, para empatizar con las mujeres víctimas y para conocer los obstáculos y necesidades que encuentran para su total recuperación.
- Favorecer el acceso de las mujeres supervivientes a los recursos comunitarios y de apoyo social que puedan contribuir a su autonomía y recuperación, respetando sus necesidades y decisiones.
- Reforzar el funcionamiento de la Mesa Local de Coordinación y el desarrollo del protocolo municipal, favoreciendo la revisión compartida de las necesidades detectadas y de las respuestas ofrecidas.

Conocimiento y sensibilización de la población hacia la violencia contra las mujeres.

- Mejorar la sensibilización y la identificación de la violencia, con el desarrollo de actuaciones dirigidas a:
  - Desarrollar actuaciones que permitan reconocer las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, incluidas la violencia psicológica, económica, sexual y digital.
  - Abordar los mitos y creencias que minimizan la violencia o cuestionan la credibilidad de las víctimas, entre ellos los discursos sobre las supuestas denuncias falsas.
  - Provocar la autocrítica y facilitar una mejor comprensión de los procesos de maltrato, de los obstáculos que encuentran las mujeres para salir de estas situaciones y de las consecuencias que la violencia tiene en sus vidas, así como eliminar el estigma sobre las mujeres víctimas de violencia y la culpabilización y corresponsabilidad de las situaciones de maltrato.
  - Reforzar la difusión de los recursos de información, emergencia y atención mediante canales y espacios diversos, para facilitar que la población conozca dónde acudir y cómo solicitar ayuda.
- Implicar al entorno social y reforzar la prevención, con el desarrollo de actuaciones dirigidas a:

- Promover una respuesta comunitaria que contribuya a superar la consideración de la violencia como un asunto privado y favorezca una actuación responsable ante posibles situaciones de riesgo.
- Ofrecer pautas claras a la ciudadanía sobre cómo actuar ante la sospecha o el conocimiento de una situación de violencia, evitando culpabilizar a las mujeres o trasladarles toda la responsabilidad de pedir ayuda.
- Reforzar la prevención desde edades tempranas, en coordinación con el centro educativo, las familias y otros agentes que intervienen con adolescentes y jóvenes.
- Abordar la influencia de la pornografía, las redes sociales y las tecnologías digitales en los modelos de relación, prestando especial atención a las conductas de control, acoso y vulneración de la intimidad. Es necesario ampliar el foco y considerar cómo la violencia contra las mujeres adquiere nuevas formas con las tecnologías de la comunicación, facilitando comportamientos de acoso y control.
- Favorecer la implicación de los chicos y los hombres en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, cuestionando los modelos de masculinidad y las actitudes que contribuyen a sostenerla.

La construcción colectiva de la igualdad.

La igualdad no se construye exclusivamente desde las administraciones públicas. También requiere transformar los valores, las prácticas y las relaciones que se reproducen en la vida cotidiana.

Mujeres y hombres en el uso de servicios y recursos públicos.

- El análisis de las diferencias en la participación de recursos puede orientar medidas correctoras que optimicen los recursos, corrijan desequilibrios y permitan detectar necesidades reales y diferenciadas de mujeres y hombres.
- Mantener un registro actualizado del uso de los servicios y recursos públicos que aporte una fotografía de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y difundirlos a diferentes agentes y ciudadanía; y avanzar en su análisis desde una perspectiva de género.
- Identificar posibles desequilibrios en el acceso y uso de los recursos, así como las barreras que dificultan la participación de determinados grupos.
- Proponer acciones de difusión y captación para la participación de niñas y niños, mujeres y hombres en aquellos recursos en los que están infrarrepresentados.
- Prestar atención a las necesidades de ocio, encuentro y socialización de adolescentes y jóvenes, especialmente en la transición entre la infancia y la juventud, promoviendo espacios adecuados a sus necesidades y favoreciendo su participación en el diseño de las propuestas.

Vida asociativa en Ablitas.

- Las asociaciones y colectivos que trabajan en Ablitas, orientados a un bien común, se pueden constituir en aliados fundamentales para el cambio de sensibilidades y valores.
- Proponer —desde el Programa de Igualdad— apoyo para la incorporación de la transversalidad en las asociaciones del territorio.
- Ampliar la participación en el desarrollo de las políticas de igualdad a colectivos que han tenido menor presencia en el diagnóstico, especialmente adolescentes y jóvenes y mujeres de origen extranjero.
- Ofrecer apoyo a las asociaciones para incorporar la perspectiva de género en su funcionamiento, sus actividades y sus estructuras de participación.
- Favorecer la diversificación de la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos asociativos, culturales, deportivos y comunitarios.

Valores, roles y estereotipos de género.

- Reflexionar sobre estrategias para la incorporación de los varones en la lucha por la igualdad y que se sientan interpelados por las situaciones de desigualdad que se viven en su entorno cercano.
- Utilizar las redes sociales y otros canales de comunicación como herramientas para difundir referentes igualitarios y mensajes que cuestionen los estereotipos.
- Reforzar el trabajo con adolescentes y jóvenes, promoviendo relaciones igualitarias y la implicación activa de los chicos en la construcción de una sociedad más justa y feminista.
- Favorecer que mujeres y hombres identifiquen su capacidad para contribuir tanto al mantenimiento como a la transformación de las desigualdades.

En conjunto, el Diagnóstico muestra que Ablitas cuenta con una trayectoria de trabajo por la igualdad y una voluntad política que se manifiesta en distintas iniciativas y en el impulso de este proceso de reflexión. Igualmente se definen importantes retos para consolidar una política pública de igualdad estable, transversal y dotada de recursos suficientes.

El principal desafío es avanzar desde el compromiso y el desarrollo de actuaciones puntuales hacia un modelo de trabajo planificado, compartido por el conjunto de la organización municipal y sujeto a seguimiento y evaluación. Para ello, será fundamental reforzar los recursos técnicos, recuperar estructuras estables de coordinación e impulsar la implicación del personal político y técnico en la incorporación efectiva de la perspectiva de género a todas las áreas municipales.

En el proceso de trabajo que ha tenido como resultado este informe han participado PERSONAL POLÍTICO, PROFESIONALES, ASOCIACIONES Y CIUDADANÍA a los que queremos expresar nuestro agradecimiento por el tiempo que han dedicado en los grupos en los que se les ha convocado y por su esfuerzo para reflexionar y aportar opiniones sobres las cuestiones consultadas.