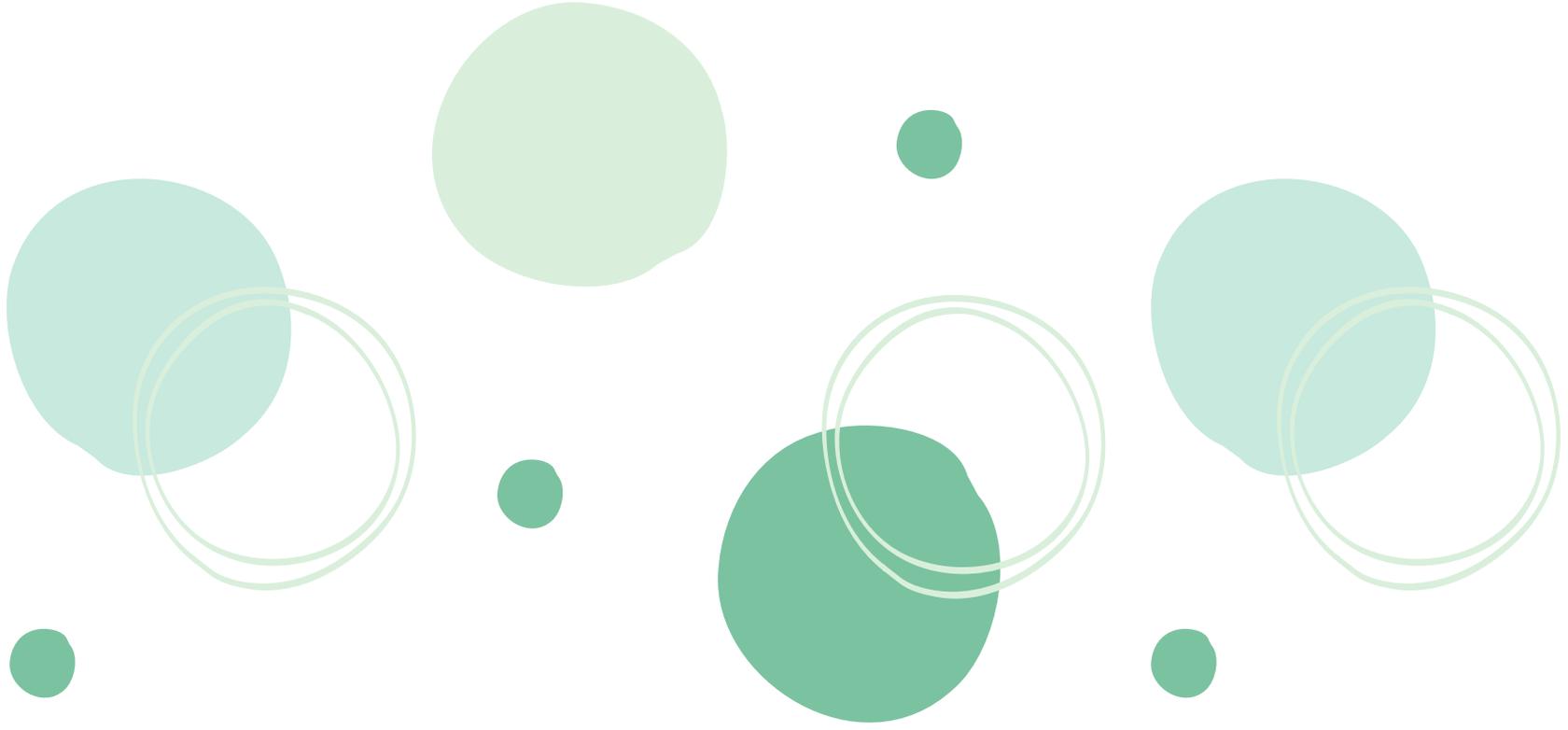




AYUNTAMIENTO
DE VILAFRANCA

I PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AYUNTAMIENTO DE VILAFRANCA
DOCUMENTO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



I PLAN DE ACCIÓN PARA A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. DOCUMENTO ESTRATÉGICO 2022-2025

Elaboración: **Ayuntamiento de Villafranca**

Asistencia técnica: **Berhezi Consultoría**

Aprobado por acuerdo de pleno

IÍNDICE:

1. Introducción	2
2. Antecedentes	4
3. Marco normativo	5
4. Proceso de elaboración del plan	10
5. Estructura del plan de acción	11
6. Áreas de intervención	14
i. Gobierno Local y transversalidad de género	15
ii. Violencia contra las mujeres	18
iii. Cuidado, corresponsabilidad y conciliación	20
iv. Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores	22
7. Modelo de gestión, seguimiento y evaluación	24

1.INTRODUCCIÓN

Este Plan de Acción es resultado de un proceso participativo entre diferentes agentes sociales y políticos del municipio de Villafranca. En éste documento se detalla la estructura general y contenida que orientarán la actuación estratégica del Ayuntamiento de Villafranca en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La propuesta, impulsada desde la Concejalía de Mujeres e Igualdad del ayuntamiento, es la consecuencia de una falta de planificación e itinerario que oriente a la entidad en sus acciones dirigidas a fomentar la igualdad. Tras realizar un diagnóstico-recogida de información de forma interna en el ayuntamiento, se pudo observar la necesidad de trabajar en el desarrollo de una línea estratégica de trabajo eficaz que favoreciese la igualdad de una forma integral.

El I Plan de Acción de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Villafranca establece un conjunto ordenado de medidas planteadas y asumidas por la entidad local para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres con el fin de eliminar las discriminaciones por razón de sexo en todos los aspectos de la vida.

La aprobación del **I PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA 2022-2025**, pretende manifestar el compromiso y voluntad política de incorporar, impulsar y fomentar el conjunto de medidas contempladas para conseguir la igualdad real en el seno de esta localidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Local, de acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El I PLAN DE ACCIÓN para la igualdad entre mujeres y hombres 2022-2025 es la expresión del compromiso del Ayuntamiento de Villafranca con el cambio de las estructuras y condiciones que mantienen la desigualdad entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Villafranca se quiere sumar al esfuerzo colectivo para la creación de un nuevo modelo social que regule las relaciones entre mujeres y hombres. Este compromiso se concreta en la elaboración de un documento que pretende dibujar el horizonte hacia el que caminar y establecer de manera organizada y sistemática el sendero a recorrer.

Este Plan de Acción se organiza en dos principales secciones:

- Primera sección, donde se detallan ámbitos, líneas y acciones a seguir.
- Segunda sección, en el que se trabajan cuestiones fundamentales para su puesta en marcha, gestión y evaluación.

El I Plan de acción define ámbitos de intervención y líneas de trabajo que permitirán influir en los diferentes espacios en los que se desarrolla la vida y, lo que es más importante, transformar estructuras que puedan estar perpetuando las desigualdades. Se elabora con la intención de ver cómo se están aplicando las políticas municipales, de generar nuevos valores no sexistas, de crear un nuevo contrato social que regule la atención de los cuidados para una vida sostenible, de aportar herramientas para el empoderamientos de las mujeres y de construir un territorio seguro para las mujeres.



2. ANTECEDENTES

En los últimos años, el ayuntamiento de Villafranca ha ido avanzando hacia la igualdad entre hombres y mujeres del municipio. Anualmente desde la entidad se organizan actividades de sensibilización en materia de igualdad y en fechas señaladas, adhesiones a campañas del Instituto Navarro para la Igualdad en torno a temáticas concretas.

La redacción del I Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de Villafranca, se ha realizado a través de unos talleres de sensibilización, teniendo como objetivo diseñar un documento base que sirviese para definir y concretar la política local de igualdad durante los próximos tres años.

Los talleres han sido realizados por la Consultoría Berhezi, especializada en materia de igualdad, y en ellos han participado personal técnico y político del ayuntamiento, representantes de asociaciones y personas a título individual. Las sesiones que se han llevado a cabo se basan en las cuatro áreas de intervención del itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales. Estas áreas de intervención son **Gobernanza Local y Transversalidad de género, Violencia contra las mujeres, Cuidado, corresponsabilidad y conciliación y Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores**. Las sesiones de trabajo nos han permitido acercarnos a la realidad de las y los habitantes de Villafranca y nos da pistas sobre el camino que debemos seguir para conseguir una igualdad real en el municipio.

3. MARCO NORMATIVO

El cuerpo legislativo que aborda la necesidad de incluir objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en todas las intervenciones que se ejecuten desde la administración local tiene ya una larga historia y está en continua renovación y actualización. Las leyes y normativas que se elaboran se han ido adaptando a los nuevos requerimientos sociales y a métodos innovadores. Ante la resistencia a los avances se van incorporando nuevas miradas cada vez más amplias y a la vez más sutiles para encontrar estrategias que faciliten la transformación de una sociedad que ofrece diferentes oportunidades a mujeres y hombres.

Desde la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París (1948), que ya en su preámbulo introduce la idea de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, se han generado numerosas normas, reglamentos y leyes que como recomendaciones o como obligación instan a todas las administraciones a trabajar para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Desde todos los ámbitos: internacionales y regionales se han elaborado marcos que orientan las acciones y han servido de palanca para provocar cambios.

Señalamos los que constituyen referencia para este Plan de Acción:

3.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

- Las **Conferencias de la Mujer de Naciones Unidas**, ya desde 1985 (Estrategia de Nairobi) introducen ideas que apuntan a un enfoque de análisis más global acerca de la situación de las mujeres y que cobraron más fuerza en la Plataforma de Acción de Pekín (1995) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrenada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).

- En el año 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas se acordó por consenso el documento **"Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible"** con la creación de una nueva agenda, a partir de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) elaborados en el año 2000.
- **La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979** (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- **La Convención Internacional de Derechos del Niño y la Niña (1989).**

3.2 ÁMBITO EUROPEO

La Unión Europea ha tenido como uno de sus ejes fundamentales el trabajo para la igualdad de mujeres y hombres. Así lo pone de manifiesto la numerosa producción de directivas, resoluciones, documentos estratégicos, etc. dirigidos a visibilizar las desigualdades y proponer estrategias de acción; y la creación —en el año 2006— del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, que se constituye en la agencia europea de apoyo a la labor de los gobiernos e instituciones de la UE en el trabajo para la igualdad.

En la actualidad los marcos que rigen las políticas de la Unión Europea y que deben ser asumidos por los estados miembros son:

- **La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local** (2006) por la que los gobiernos locales y regionales se comprometen a utilizar sus competencias y a cooperar en favor de una mayor igualdad.
- **La Carta de la Mujer** (2010) que fue aprobada por la Comisión Europea para reforzar el compromiso en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea y también en el resto del mundo y subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas.
- **El 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.

- **El Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, aprobado por la Comisión y que da continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.
- **El Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**, del Consejo de la Unión Europea, pretende dar un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada "Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador".
- **El Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020**, aprobado por la Comisión Europea, en el que se destaca la **necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, y la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.**

3.3 AMBITO ESTATAL

Desde la promulgación de la Constitución Española en el año 1978 y, en particular, en los últimos 20 años se han proclamado diferentes leyes dirigidas a regular ámbitos que afectan a la desigualdad de mujeres y hombres:

- **La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- **La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- **La Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
- **La Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.**
- **La Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.**

- **El Pacto de Estado contra la violencia de género** que fue ratificado por los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias en el año 2017.
- **El 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.**
- El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014–2016 y el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021**

3.3 AMBITO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

La Comunidad Foral también ha sido un agente activo en el ámbito normativo y legislativo:

- En 1995, se creó el **Instituto Navarro de la Mujer (INAM)** como organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia, que en la actualidad se incluye en el Departamento de Relaciones Ciudadanas e Instituciones.
- En 1996, se constituye el **Consejo Navarro de la Mujer**, órgano consultivo que se adscribe al Instituto Navarro para la Igualdad y que articula la participación del movimiento asociativo de mujeres de Navarra en el funcionamiento de la Administración de la Comunidad Foral, concretándose su colaboración mediante la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.
- **La Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** define objetivos y medidas en materia de sensibilización y de participación social y política, que afectan a todos los estamentos de la Administración, tanto políticos como funcionariado, y a la sociedad navarra en su conjunto. Se propone, entre otras medidas, la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.

- **La Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente** propone la inclusión en los procedimientos de elaboración de los proyectos de Ley Foral de "un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo" (artículos 52.1 y 53.2).
- **El I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010**, incorpora medidas que "aúnan dos estrategias: la transversalidad, que implica promover la integración de la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones; y las acciones positivas o medidas específicas, de carácter temporal, que permiten corregir o contrarrestar las discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales aparentemente neutras. Ambas estrategias son complementarias e imprescindibles".
- **El Documento de Orientaciones para la implantación de la transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra 2011**, pretende dar respuesta a la demanda de "hacer de la igualdad de oportunidades un elemento de excelencia y calidad de la gestión pública". Es aprobado por la Mesa Técnica Interdepartamental —en representación de todos los Departamentos del Gobierno de Navarra—, y propone la creación de las Unidades de Igualdad que se convierten en el instrumento fundamental para garantizar que el principio de igualdad de género esté presente en todos los niveles de la política pública.
- **La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres cuyo objeto es prestar una atención integral a las mujeres** que sufren violencia y a sus hijos e hijas, para lo que propone el despliegue de múltiples estrategias: investigación, prevención y sensibilización, detección, atención integral, protección, acceso a la justicia y reparación.

4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Con los antecedentes anteriormente mencionados y bajo este marco se puso en marcha el proceso de elaboración de este I Plan de Acción. Para la puesta en marcha, se ha impulsado un enfoque metodológico en el que la participación de tres agentes ha sido clave para su elaboración:

- ▶ Representantes políticos de diferentes grupos
- ▶ Personal técnico: Diferentes profesionales de áreas municipales, educativas, sociales y de salud.
- ▶ Ciudadanía: asociaciones de mujeres y ciudadanía con interés

El proceso de participación:

- Día 12 de septiembre, se comunica de forma oficial para invitar al proceso participativo de elaboración del Plan de Acción. Ese mismo día se publica un bando oficial con la información sobre la convocatoria de participación.
- Día 26 de septiembre, se envía correo al personal técnico municipal con la información necesaria para el proceso.
- Día 7 de octubre, se hace la primera sesión de carácter formativa, con el grupo de trabajo creado para la elaboración del Plan de Acción.
- Días 20, 27 de octubre y 3 de noviembre se realizan sesiones de trabajo en la que participan tanto personal técnico, político como representantes de asociaciones.
- Día 28 de octubre se publica en la página web del Ayuntamiento el borrador del Plan, con un plazo para aportaciones.
- Día 3 de noviembre, una vez finalizado el plazo de aportaciones se presenta el documento oficial .
- Día 4 de noviembre se cuelga en la pagina web y se difunde por los medios

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ACCIÓN

El I Plan de Acción del Ayuntamiento ha sido diseñado en base al documento elaborado por el Instituto Navarro para la Igualdad en coordinación con las Técnicas de Igualdad de Navarra "Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad municipales" a lo largo del año 2020.

Tal y como se indica en el citado documento, la Concejalía de Mujeres e Igualdad será la estructura desde donde se impulse, coordine y gestione este recorrido hacia la igualdad, y su papel es imprescindible para generar procesos de cambio y de transformación hacia la equidad en el marco de intervención más próximo a la ciudadanía como es el municipio.

La incorporación de la igualdad de género no debe afectar a ser específica sólo de un área, sino que implica a diferentes grupos de interés (Alcaldía y grupos políticos, secretaría municipal, intervención, responsables de áreas, representación legal de las personas trabajadoras, etc...) ya que corresponde a todo el personal de todas las áreas municipales ir incorporando la perspectiva de género en el diseño, planificación y evaluación de todas las políticas públicas.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE ACCIÓN

COMPROMISO POLITICO: Que sea expresión de un compromiso real de trabajo para la igualdad por parte de las corporaciones locales, y que por tanto, se sienta de obligado cumplimiento.

TRANSVERSALIDAD: Que sea transversal, es decir, que afecte e implique a las diferentes áreas de la administración local.

PROACTIVIDAD: Que se tenga la capacidad de crear nuevas maneras de hacer para la construcción de una sociedad igualitaria, y de afectar a las diferentes caras de las desigualdades.

TRANSFORMACIÓN: Que sea transformador de las situaciones y estructuras que generan y perpetúan las desigualdades.

METAS COMUNES: Que permita unificar criterios y crear sinergias con intervenciones desde diferentes ámbitos dirigidos a objetivos compartidos.

PARTICIPACIÓN: Que incluya mecanismos que faciliten la participación de diferentes agentes: políticos, técnicos y ciudadanía en todas las fases de su desarrollo.

DIVERSIDAD: Que incluya estrategias y acciones que faciliten la participación de toda la población, teniendo en cuenta las diversidades: edad, sexo, opción sexual, origen, nivel cultural y socioeconómico, disponibilidad horaria, capacidad funcional...

ADAPTACIÓN AL TERRITORIO: Que responda a las necesidades, demandas y posibilidades de agentes del territorio de Villafranca.

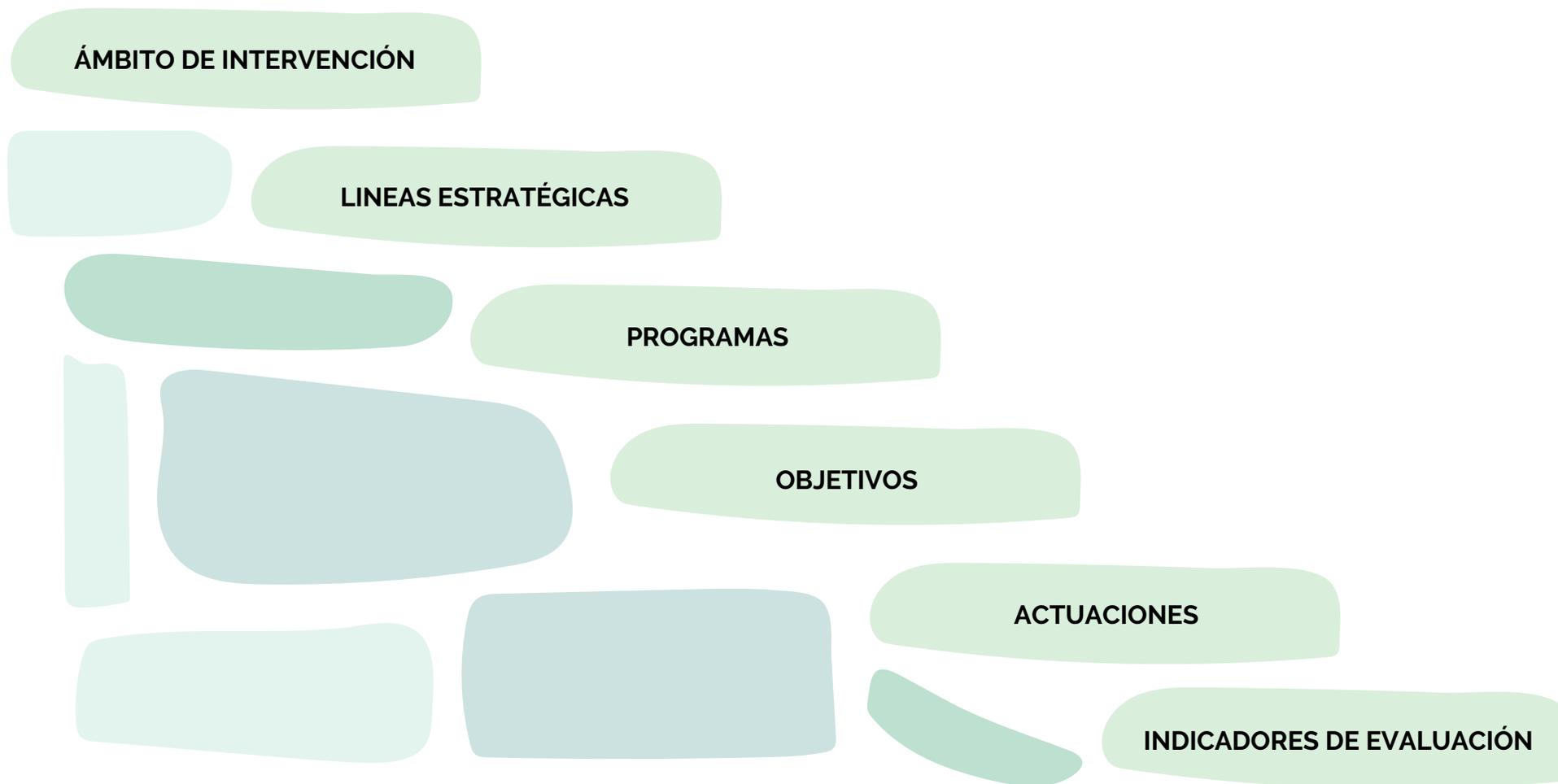
FLEXIBILIDAD: Que se acompañe de mecanismos para responder con flexibilidad a propuestas y/o nuevas necesidades.

REALISMO: Que sea realista, y responda a la disponibilidad y competencias del Ayuntamiento

UTILIDAD: Que sea útil para el personal técnico y las asociaciones aportando claves teóricas y metodológicas

MODELO DE INTERVENCIÓN DEL INTINERARIO

El I Plan de Acción, se estructura en base a los cuatro ámbitos que indica el Itinerario, así mismo, en cada uno de esos ámbitos, como mostramos en el próximo gráfico, se incluyen las líneas estratégicas, los programas y finalmente, los objetivo, actuaciones e indicadores de evaluación.



6. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

- L.E.1: Estructuras municipales
- L.E.2: Capacitación técnica y política
- L.E.3: Procedimientos de trabajo desde la perspectiva de género

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- L.E.1: La violencia contra las mujeres en la Entidad Local
- L.E.2: Una vida libre de violencia para las mujeres

CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

- L.E.1: Bienestar y calidad de vida de la población a través de la Ética del Cuidado
- L.E.2: Nuevos modelos de gestión de los tiempos, espacios y cuidados

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

- LE1. La ciudadanía plena de las mujeres, a través de su empoderamiento.
- LE2. El valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la transformación de los valores sociales patriarcales.

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

L.E.1. ESTRUCTURAS MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD: MESA TÉCNICA DE COORDINACIÓN

RESPONSABLES

Personal técnico:

- Servicios sociales
- Colegio Castellar

Personal político:

- Alcaldía
- Representantes de los tres grupos municipales

Agentes sociales:

- APYMA
- ASMUVI
- Comunidad Musulmana
- Coro y Rondalla de Villafranca
- Ilargi
- Alesbesko euskal Kultur Taldea
- Ciudadanía

FUNCIONES

- Crear documento que recoja las funciones y participantes de la mesa.
- Elaborar un programa anual de materia de igualdad.
- Hacer seguimiento y evaluación de las actividades.
- Elaborar propuestas de mejora.

PERIODICIDAD

Reuniones ordinarias:

- Principio de curso- puesta en marcha.
- Medios de curso- seguimiento.
- Final- evaluación y propuestas de mejora.

Reuniones extraordinarias:

- Reuniones en caso de necesidad.

GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

L.E.2. CAPACITACIÓN TÉCNICA Y POLÍTICA: PLAN DE FORMACIÓN

RESPONSABLES

Mesa de coordinación

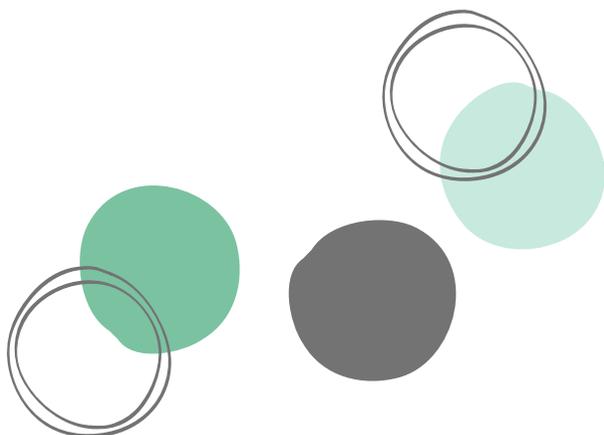
FUNCIONES

- Elaboración de un plan formativo anual
- Decidir temas de interés para la formación

PERIODICIDAD

Formación en función de las necesidades detectadas.

- Protocolos de actuación para las entidades públicas en atención a mujeres en situación de emergencia.
- Formación en lenguaje inclusivo y no sexista.
- Formación básica en género.
- Formación en Pacto de Cuidados.
- Formación en procesos administrativos desde la perspectiva de género (presupuestos, contrataciones..).



GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

L.E.3: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MUNICIPALES DESDE EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD

RESPONSABLES

Mesa de coordinación

FUNCIONES

- Testear el porcentaje de mujeres que participan en los procesos, incorporando la variable sexo/género en los documentos administrativos y formularios.
- Elaborar una estrategia para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en documentos oficiales.
- Adaptar la información para asegurar su accesibilidad.

PROPUESTAS

Ofrecer la información básica y oficial en varios idiomas y de manera sencilla: castellano, euskera y árabe.

Guías prácticas

- <https://www.igualdadnavarra.es/es/mecanismos-para-garantizar-el-derecho-de-igualdad>
- **Incorporación de la perspectiva de género en contratos, subvenciones, convenios y conciertos**
<https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-375-f-es.pdf?ts=20221021113514?ts=20221021113514>
- **Guía sobre estrategias de comunicación incluyente.** <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-67-f-es.pdf?ts=20221021113514?ts=20221021113514>
- **Elementos básicos para trabajar la igualdad en la política municipal** http://www.fnmc.es/wp-content/uploads/2019/12/GUIA-FNMC_cast.pdf

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

L.E.1: LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ENTIDAD LOCAL

RESPONSABLES

Mesa de coordinación en coordinación con responsables de servicios públicos.

FUNCIONES

- Facilitar un espacio y una persona formada en atención a mujeres que han sufrido una agresión, en espacios municipales como ayuntamiento y Casa de Cultura, en caso de que el ayuntamiento esté cerrado.
- Revisión del protocolo actual contra las agresiones sexistas existente.
- Facilitar el acceso a ese protocolo a la ciudadanía exponiendo una guía sencilla y breve en ámbitos públicos como ayuntamiento, Casa de Cultura, bares...
- Procurar el compromiso y coordinación entre bares y/o establecimientos para la atención de agresiones en épocas de fiestas, para que sean un espacio seguro.

RECURSOS

- Guías violencia de género:
<https://www.igualdadnavarra.es/es/documentos-1>
- Folleto informativo:
<https://www.igualdadnavarra.es/magenes/documentos/-38-f-es.pdf>

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

L.E.2: UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

RESPONSABLES

Mesa de coordinación

FUNCIONES

- Adhesión y organización de campañas de sensibilización en torno a fechas de especial relevancia.
- Realización de actividades de formación y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres para diferentes colectivos.
- Realización de campañas de sensibilización sobre prevención, detección y denuncia de la violencia sexista en fiestas.
- Involucrar al máximo número posible de asociaciones, grupos e instituciones públicas en la formación y difusión de información.
- Consecución de material informativo obtenido de otras instituciones (INAI y otras asociaciones)

RECURSOS

- Guía Violencia de género: <https://www.igualdadnavarra.es/es/documentos-1>
- Folleto informativo: <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-38-f-es.pdf>
- Proyectos con jóvenes: <https://www.igualdadnavarra.es/es/proyecto-iguala>
- Más campañas e información en la página web de Instituto Navarro para la Igualdad

CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

L.E.1: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LA CIUDADANÍA A TRAVÉS DE LA ÉTICA DEL CUIDADO EN EL MUNICIPIO

RESPONSABLES

Mesa de coordinación

FUNCIONES

- Adhesión al Pacto de Cuidados de Navarra.
- Realizar una puesta en común de los servicios y buenas prácticas con las que cuenta Villafranca en torno a los cuidados. Pudiendo ser una Guía de servicios/prácticas para facilitar el acceso a los cuidados.
- Sensibilización acerca de la atención a las personas con mayor situación de vulnerabilidad.
- Acciones de sensibilización y formación para el cambio de valores en torno a la conciliación y la ética del cuidado.
- Campañas de sensibilización, difusión de materiales gráficos...

RECURSOS

- Pacto de Cuidados de Navarra
<https://pactoscuidados.igualdadnavarra.es/>

CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

L.E.2: NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, ESPACIOS Y CUIDADOS

RESPONSABLES

Mesa de coordinación

FUNCIONES

- Promoción del centro de jubilados de Villafranca.
- Contar con material informativo obtenido de otras instituciones (INAI y otras asociaciones)
- Crear espacios para facilitar la socialización y acompañamiento de las personas mayores y niñas y niños de Villafranca. Impulsando así el enriquecimiento e intercambio de saberes intergeneracional.
- Promoción de las acciones ya puestas en marcha en Villafranca en torno a los cuidados. Ej: voluntariado en acompañamiento de personas mayores, disminución de brecha digital...
- Impulsar espacios de respiro: ludotecas, jubilotecas...
- Facilitar espacios de conciliación en todas las actividades impulsadas por la entidad.
- Incorporación de servicios de conciliación en todas las actividades organizadas y/o desarrolladas por el ayuntamiento.

RECURSOS

- Pacto de Cuidados de Navarra
<https://pactoscuidados.igualdadnavarra.es/>

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y EL CAMBIO DE VALORES

L.E.1: NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DE LOS TIEMPOS, ESPACIOS Y CUIDADOS

RESPONSABLES

Mesa de coordinación

FUNCIONES

- Crear un marco para fomentar la participación de las mujeres y poner en común las necesidades reales de las mujeres de Villafranca.
- Apoyo a las asociaciones de mujeres ya existentes e impulsar la creación de otras posibles asociaciones o grupos, mediante su promoción, acceso a información, participación en la mesa de coordinación y ayuda en el acceso a subvenciones.
- Creación de una "Escuela de empoderamiento" basada en las necesidades reales de la zona, en colaboración con otros agentes sociales. Por ejemplo: talleres de autodefensa, movilidad segura (puntos negros), brecha digital o participación social.

RECURSOS

- Subvención a asociaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos para promover la igualdad entre mujeres y hombres 2022-2023
<https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/subvencion-a-asociaciones-de-mujeres-y-otras-entidades-sin-animo-de-lucro-que-desarrollen-proyectos-para-promover-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2022-2023>
- Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM)
<https://empresarias.camara.es/conocenos/>
- Subvenciones para ayuntamientos, para crear programas/proyectos para impulsar la igualdad:
<https://www.igualdadnavarra.es/es/ambito-local>

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y EL CAMBIO DE VALORES

L.E.2. EL VALOR SOCIAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A TRAVÉS DE LA TRANSFORMACIÓN DE LOS VALORES SOCIALES PATRIARCALES

RESPONSABLES

Mesa de coordinación

FUNCIONES

- Adhesión a campañas de sensibilización entorno a fechas o eventos de especial relevancia. (6 de febrero, 8 de marzo, 28 de junio, 15 de octubre...).
- Contar con material informativo de otras campañas relacionadas con la igualdad, colectivo LGTBI...de INAI u otros municipios.
- Actuaciones dirigidas a toda la población: teatro, charlas, talleres, días reivindicativos, etc.
- Tener en cuenta, en épocas de fiestas, qué tipos de grupos o actividades se organizan, con el fin de hacerlas inclusivas y con promoción a la igualdad. (ej: promocionar a grupos musicales compuestos por mujeres o actividades para niñas/os que promuevan la diversidad.)

RECURSOS

- Pagina web INAI, sección campañas:
<https://www.igualdadnavarra.es/es/programas-sensibilizacion-y-campanas>

7. MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN

La puesta en marcha del I Plan de acción para la Igualdad de mujeres y hombres de Villafranca y la consecución de los objetivos que en él se enumeran, requiere de la coordinación entre personal político, técnico y agentes sociales. A su vez, la cooperación requiere de procesos de trabajo basados en el diálogo y en la participación, que han de darse en todas las fases del plan.

El modelo de gestión en su conjunto implica un proceso continuo de observación, mediación y análisis del desarrollo de los diferentes programas anuales de cada uno de los ejes que comprenden el Plan, y de sus acciones.

Estructura:

- 1. Implementación y puesta en marcha del plan:** La mesa de coordinación, formada por representantes políticos y técnicos/as del Ayuntamiento, así como personas representantes de las asociaciones, será la responsable de la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del plan. Para su puesta en marcha, la Mesa de coordinación se reunirá con carácter ordinario dos veces al año: La primera reunión, será al comienzo del curso y en dicha reunión se planificarán las acciones de todo el año.
- 2. Seguimiento:** La segunda reunión ordinaria de la Mesa de coordinación se juntará de forma ordinaria en una segunda reunión, en la que se hará una revisión, seguimiento y evaluación de las acciones realizadas. Siendo esta mesa libre de modificar o ajustar el Plan Anual en base a la evaluación desarrollada.
- 3. Evaluación de cumplimiento y resultados:** La evaluación sirve para conocer si se han cumplido con lo planificado y si se ha avanzado hacia los objetivos del plan. Se hará mediante una reunión de carácter extraordinario, al finalizar el curso.

Metodología:

Para la realización del seguimiento será, por un lado, el análisis y reflexión por parte de las estructuras de trabajo implicadas, así como la recogida de información, por parte de las partes implicadas. Finalmente, como se ha indicado, el informe anual dará a conocer su puesta en marcha y los resultados que ha generado. Los indicadores de participación son los que van a permitir extraer la información necesaria para saber cómo se van ejecutando las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Desarrollo del plan:

La planificación del I Plan de acción abarca el periodo de ejecución de cuatro años, 2022 -2025, por lo que se precisa que el mismo sea gestionado a través de Programas Anuales. En el caso del Plan de gestión anual de Igualdad, la Mesa de coordinación será la responsable del impulso y coordinación de todas las actuaciones específicas a realizar. La gestión del Plan de Igualdad se adaptara a las condiciones anuales, ya que es posible que sean cambiantes.

Agentes responsables de la gestión:

RESPONSABILIDAD POLÍTICA

Ayuntamiento de Villafranca

FUNCIONES:

Impulso y consenso político del Plan
Seguimiento anual del desarrollo del mismo
Propuesta y aprobación de medidas
Participación en la mesa de coordinación

RESPONSABILIDAD TÉCNICA

Personal técnico del ayuntamiento

FUNCIONES:

Impulso y coordinación del I Plan
Interlocución con todos los agentes intervinientes
Seguimiento y evaluación
Participación en el desarrollo de acciones
que así les corresponda
Propuesta anual de mejoras en las
acciones y gestión de las mismas

Comunicación:

La comunicación es un elemento clave para la implantación del I Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de Villagranca, ya que es fundamental para la dinamización e implicación de las personas impulsoras y beneficiarias. La **comunicación interna** se realizará con las personas con responsabilidad técnica y política en el desarrollo del Plan. Por otra parte, la **comunicación externa** deberá informar y sensibilizar a la población sobre qué medidas se está implantando y que resultados se están obteniendo para garantizar el derecho a la información y para promover la reflexión sobre la igualdad en Villagranca.

Este plan incluye una estrategia de comunicación que contribuye a dar legitimidad, visibilizar y autoridad al trabajo que se realiza desde la concejalía de igualdad municipal. Para ello se propone una serie de indicaciones para comunicar de manera adecuada el desarrollo de las políticas locales de igualdad.

Como norma general se seguirán las siguientes pautas para comunicar las medidas incluidas en este primer plan de acción:

1. Identificar a que grupo de interés (personal político, personal técnico, ciudadanía, organizaciones, medios de comunicación, instituciones públicas...) se quiere trasladar el mensaje y con qué objetivo.
2. Elaborar un mensaje clave que "atraiga" a los diferentes grupos de interés, que permita establecer alianzas con ellos. A partir de ese mensaje se diseñarán los contenidos de las actuaciones que se vayan a poner en marcha.
3. Establecer el momento temporal en el que se va a trasladar el mensaje.
4. Elegir el canal de comunicación que se va a utilizar para trasladar el mensaje de forma eficaz.
5. Tener en cuenta los recursos que se necesitan.
6. Hacer seguimiento y evaluación del impacto de acciones realizadas con los diferentes grupos de interés.