

# PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BURJASSOT (2022-2025)



eSpai  
Dona

Qarxa  
Valenciana  
d'Igualtat

AUTORA: OFELIA ALBERO  
Agente de Igualdad

---

## ÍNDICE

---

	Pàg.
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO .....	4
PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
DIAGNÓSTICO Y METODOLOGÍA.....	7
FASES Y NÚMERO ACCIONES.....	8
ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	9
○ Empleo y Actividad Económica.....	10
○ Bienestar Social.....	11
○ Conciliación y Corresponsabilidad.....	12
○ Violencia de Género.....	13
○ Participación Política y Social.....	14
○ Salud y Deporte.....	15
○ Cultura.....	16
○ Educación.....	17
○ Juventud.....	18
○ Medio Ambiente y Urbanismo.....	19
CRONOGRAMA.....	20
COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
GLOSARIO.....	22
ANEXOS.....	27
○ COMPROMISO DEL PLENO	
○ DIAGNÓSTICO DE SITUACION	

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho universal. Las políticas de promoción de dicha igualdad consolidan una sociedad más justa, solidaria, estable y cohesionada. Una sociedad que mejorará la calidad de vida y las relaciones interpersonales de sus integrantes

Eliminando los estereotipos y roles que tradicionalmente les han sido asignados, impulsaremos la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la esfera pública y privada elevando la calidad de vida de todo el conjunto de la sociedad.

A lo largo de la historia, las mujeres han sido relegadas a un segundo plano y subordinadas a los hombres en prácticamente todos los ámbitos de la vida como resultado de un modelo de estructura patriarcal donde a los hombres se les ha asignado mayor poder, reconocimiento y acceso a los recursos basándose en una socialización diferencial. Este modelo de organización social, se interpreta con la división de roles que asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico o privado y, por otro lado, a los hombres su desarrollo en el ámbito público o productivo. Esta división por sexo es el origen de importantes desigualdades entre mujeres y hombres que han limitado la presencia y participación de ellas en la actividad económica, social y política.

Gracias a las reivindicaciones históricas de las mujeres y de los movimientos feministas a favor de una igualdad efectiva y de continuos cambios en nuestras sociedades donde aumenta la presencia de mujeres en todos los ámbitos sociales. Resulta incuestionable los progresos adquiridos en el campo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, respaldado por un marco normativo a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico.

Bajo este marco normativo, el Ayuntamiento, como institución pública más próxima a la ciudadanía, tiene la obligación de intervenir y emprender acciones dirigidas a corregir la desigualdad y procurar la igualdad de oportunidades de la población.

Entre estas acciones correctivas surge el compromiso de elaborar el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Burjassot. Este Plan de Igualdad da continuidad al trabajo que el Ayuntamiento está desarrollando a través de numerosas acciones positivas a favor de la igualdad. Sirvan como ejemplo los cinco los Planes de Acción Municipal contra la Violencia de Género implementados desde el año 2006.

La existencia de una concejalía de Igualdad y feminismo, con una Unidad de Igualdad (Espai Dona), integrada por personal técnico especializado, es fundamental para visibilizar y gestionar el compromiso municipal e impulsar las políticas sociales y de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades. Pero no debe tratarse de una labor de una sola concejalía, el valor real estará en concebir este proceso de intervención institucional como un trabajo transversal a todos los niveles. Una vez la igualdad de oportunidades es reconocida como una cuestión social de interés general a nivel institucional, se puede aumentar la conciencia social sobre la necesidad de este tipo de políticas.

## MARCO NORMATIVO

El análisis del marco legal que regula las competencias y obligaciones de las administraciones locales en materia de igualdad es un proceso clave en el diseño de las políticas y los planes municipales dirigidos a su promoción. De hecho, las competencias asignadas en esta materia a los municipios, resulta determinante a la hora de establecer las prioridades de actuación que deberán ser abordadas en el marco del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres impulsado por el Ayuntamiento de Burjassot que, como no puede ser de otro modo, se centran en aquellos ámbitos que son competencia de la Administración Local.

El principio de igualdad ocupa un lugar destacado en nuestro ordenamiento jurídico, siendo recogido en diversas normas de ámbito estatal, autonómico y local. A continuación, se describen las principales normas legales referidas a la igualdad entre mujeres y hombres, así como de aquellas que regulan específicamente la violencia de género.

### Normativa Europea

1) **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.** La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres queda reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad Europea, (art. 2), que tiene la obligación de intentar eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades (apartado 2 del art. 3 del Tratado).

2) **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.** En su artículo 8 dispone que [a Unión Europea, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

3) **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Unión Europea.** Hace hincapié en la necesidad de integrar la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la UE, así como en los programas financiados por la Unión e identifica más de treinta acciones clave.

### Normativa ámbito Estatal

**Constitución Española.** Su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

**Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

**Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género** en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** es fundamental en el marco normativo en igualdad a nivel estatal y recoge los distintos avances

relativos al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y jurídico internacional y comunitario.

**Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Esta ley aborda la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar, priorizando el enfoque preventivo del fenómeno.

**Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.** Reconoce a las niñas y niños como víctimas de los delitos de violencia de género que sufran sus madres, incluye entre los principios rectores de la actuación de los poderes públicos en relación con los menores, la protección de los mismos contra toda forma de violencia, incluida la violencia de género, la violencia en el ámbito familiar, la trata de seres humanos y la mutilación genital femenina y facilita la suspensión de la patria potestad sobre los hijos de los acusados por violencia de género.

### **Normativa Autonómica**

**Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana.** El Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, para la consecución de sus objetivos con equidad, calidad y eficiencia, se estructura funcionalmente en dos niveles de atención, mutuamente complementarios y de carácter continuo, integrado y sinérgico: atención primaria y atención secundaria. Sin olvidar, la creación de las Unidades de Igualdad que garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otras, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas locales.

**Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana.** Establece que los municipios tienen competencias propias, entre otras materias, en la prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres (art 33).

**La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** tiene como objetivo regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

**La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer** tiene como objeto la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer en el ámbito competencial de la Generalitat.

## PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores sobre los que se sustenta este documento son los siguientes:

- La igualdad de género en las políticas públicas municipales
- La perspectiva de género en todas las actuaciones municipales
- La transversalidad de género
- El Principio de igualdad real y efectiva
- La Conciliación y la corresponsabilidad
- El Empoderamiento de las mujeres
- La Participación social

## ÁMBITO Y TEMPORALIDAD

Las actuaciones reflejadas en el presente Plan Municipal de Igualdad abarcan a toda la población residente en el municipio o que ejercen su actividad económica, laboral o educativa en el municipio de Burjassot.

El PMIO entrará en vigor en el momento de su aprobación en el Pleno municipal del Ayuntamiento de Burjassot y su finalización se establece para el 31 de diciembre de 2025.

## DIAGNÓSTICO Y METODOLOGÍA

Todo Plan de Igualdad, para adecuarse a las necesidades y características de su población, precisa de la realización previa de un diagnóstico de situación. En nuestro caso, se ha apostado por una metodología participativa, abierta y transversal de carácter mixto, combinando modelos estadísticos tanto cuantitativos como cualitativos a lo largo del año 2017 y 2018.

La información cuantitativa se ha recogido a través de los datos facilitados por las diversas áreas municipales y su personal técnico implicado, así como mediante consultas de memorias, estudios y sitios web oficiales.

Para la elaboración de este estudio también se ha consultado el documento que presenta la Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado (DUSI) denominado Aúna Burjassot 2020 que recoge una amplia recopilación de indicadores sobre distintos aspectos de la realidad del municipio.

Además de las fuentes mencionadas, en la fase de recogida de información también se ha tenido en cuenta la participación ciudadana que sin duda es un método muy útil de aproximación a la problemática real de la población. La participación se ha hecho a través de una encuesta, procedimiento fundamental para conocer opinión y expectativas de la población.

La encuesta se distribuyó y publicó en la web del Ayuntamiento en un proceso coordinado por la Unidad de Igualdad Espai Dona y con la colaboración de algunas asociaciones de mujeres del municipio.

En la primera fase se delimitaron las áreas de estudio que pudieran proporcionar la información necesaria para conocer la realidad de mujeres y hombres. A través del análisis de los indicadores fijados para cada área, se han conseguido datos genéricos, indicadores de tendencia que posteriormente se han interrelacionado para obtener conclusiones.

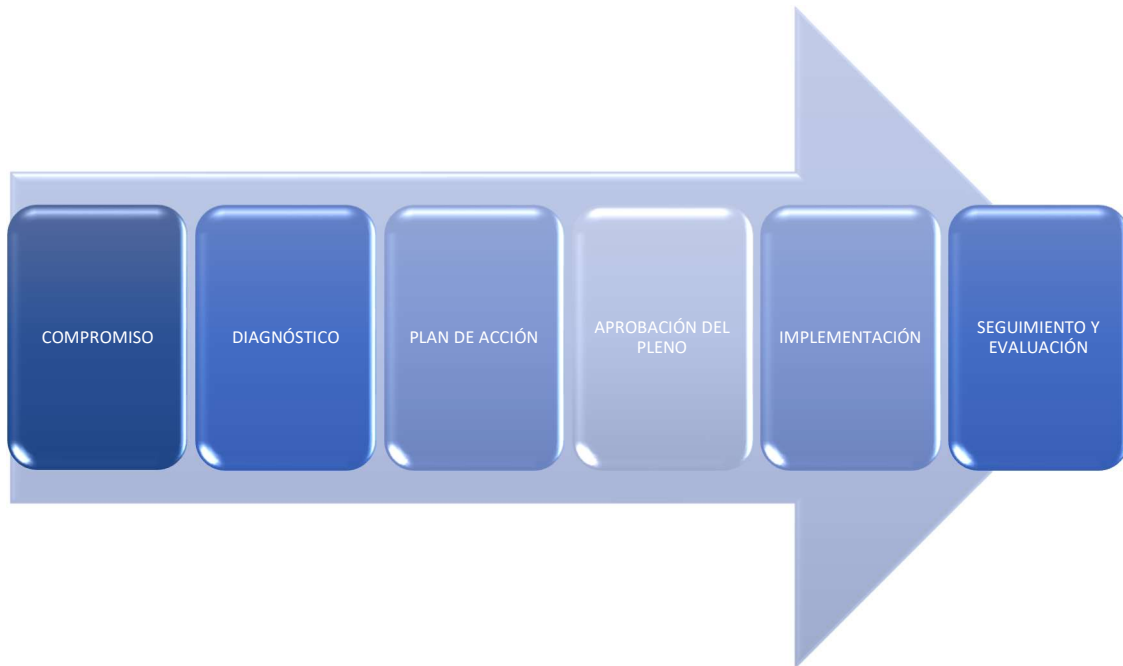
En el año 2018 se crean 3 focus group para contrastar los datos del diagnóstico previo con grupos de interés para el diagnóstico, así como recabar ideas y apuntar sugerencias de las personas participantes de cara a la elaboración del PMIO. Los 3 grupos tuvieron lugar en el primer semestre de 2018, estableciendo grupos de 8 a 10 personas de los siguientes grupos de interés:

- Mujeres mayores de 60 años
- Mujeres entre 14 y 18 años
- Madres con menores en etapa escolar

Después de una introducción a los datos obtenidos, se dio la posibilidad a los y las participantes de realizar sus ideas y aportaciones a través de entrevistas semidirigidas, que luego dieron lugar a una puesta en común final. Las observaciones más relevantes sobre la realidad del municipio se integraron en el Diagnóstico de género, mientras que las sugerencias de acciones se han incluido en el contenido del PMIO.

## FASES

En el proceso de elaboración e implementación de un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO), se deben desarrollar cada una de las siguientes fases:



COMPROMISO: El Pleno extraordinario número 2015000003 del Ayuntamiento de Burjassot, reunido el 24 de febrero de 2015, aprobó la Moción sobre el 8 de Marzo “Día Internacional de la Mujer” (exp. 3/2005-05.60.01) por la cual **se aprobaba por unanimidad la realización del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

DIAGNÓSTICO: Realizado a través de diversas técnicas estadísticas entre los años 2017 y 2018.

PLAN DE ACCIÓN: Se presenta el 24 de febrero de 2022

APROBACIÓN DEL PLENO: marzo de 2022

IMPLEMENTACIÓN: 2022 – 2025

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: el seguimiento y control se realizará a través de, al menos, dos reuniones anuales con el Consejo Municipal de la Mujer y por la Igualdad. Para evaluar las acciones contempladas en este PMIO, se realizarán dos revisiones: una intermedia al cumplirse los dos años de vigencia y otra al finalizar en diciembre de 2025, que servirá como diagnóstico del II PMIO.



## ÁREAS DE ACTUACIÓN Y NÚMERO DE ACCIONES

Este PMIO se compone de 10 áreas y un total de **43** acciones positivas distribuidas cronológicamente a lo largo de sus 4 años de duración.



ÁREA	Nº ACCIONES	ÁREA	Nº ACCIONES
EMPLEO Y A. ECON.	5	SALUD Y DEPORTE	6
BINESTAR SOCIAL	4	CULTURA	4
CONCILIACIÓN	3	EDUCACIÓN	5
VIOLENCIA DE GÉNERO	4	JUVENTUD	2
PARTICIPACIÓN	4	URBANISMO Y M.A.	6
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	

## 1) EMPLEO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

**DIAGNÓSTICO:** el nivel de paro es superior a la media nacional, los trabajos remunerados realizados por mujeres son habitualmente de menor calidad, con jornadas parciales y mayor temporalidad. La brecha salarial es evidente.

La realización de trabajos menos valorados y peor remunerados junto a la temporalidad explica en parte el menor poder adquisitivo de las mujeres que viven una situación de dependencia económica aceptada por la sociedad, además de un menor empoderamiento.

La tradicional división sexual del trabajo hace que con frecuencia las mujeres realicen trabajos remunerados que dan continuidad a las tareas asignadas a su sexo y que desempeñan en la esfera privada, cuidado de personas, cuidado doméstico, enseñanza, etc.

**OBJETIVO:** Potenciar la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral

### ACCIONES:

- a) Fomento del empleo estable y de calidad entre las mujeres empadronadas en Burjassot.
- b) Promocionar la participación de las mujeres en empleos donde se hallen subrepresentadas y con alto grado de empleabilidad.
- c) Impulsar campañas de empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad
- d) Informar, asesorar y difundir entre las empresas municipales de más de 50 trabajadores o con participación pública, la obligación legal de tener un Plan de Igualdad de Oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores.
- e) Concienciar entre particulares y empresas con mujeres dedicadas a tareas de limpieza y cuidados, la necesidad de regularizar y respetar los derechos laborales.

## 2) BIENESTAR SOCIAL

**DIAGNÓSTICO:** las mujeres están presentes en los grupos de mayor vulnerabilidad o riesgo de exclusión social y/o económica.

Es fundamental trabajar por la igualdad plena de la ciudadanía, la incorporación social de las mujeres en general y específicamente de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad por riesgo de exclusión social y/o económica.

**OBJETIVO:** Disminuir el número de mujeres en situación de vulnerabilidad social

### **ACCIONES:**

- a. Tener en cuenta el indicador de monoparentalidad en las ayudas y subvenciones municipales
- b. Contabilizar la variable género en las campañas de integración social
- c. Crear recursos y espacios para la inserción social de mujeres inmigrantes y de diversas razas o etnias.
- d. Tener los recursos públicos adaptados a las necesidades de las mujeres.

### 3) CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**DIAGNÓSTICO:** El estudio pone de manifiesto que en la gran mayoría de los casos, son las mujeres quienes se siguen ocupando de las labores domésticas, compaginando el trabajo fuera y dentro de casa y cumpliendo así una doble jornada con todas las implicaciones negativas que esto supone para la mujer.

Entre las consecuencias están la dificultad o incluso renuncia a su desarrollo profesional, el perjuicio económico, la renuncia a su tiempo personal y una peor salud física y mental derivada de la situación de sobrecarga.

**OBJETIVO:** Establecer recursos de conciliación de la vida familiar y laboral

#### **ACCIONES:**

- a. Implementar recursos que permitan la conciliación de las familias trabajadoras con hijos menores de 14 años fuera del horario escolar.
- b. Implementar recursos que permitan la conciliación de las familias trabajadoras con hijos menores de 14 años durante los períodos vacacionales.
- c. Realizar talleres de sensibilización social sobre los usos del tiempo y los roles de género.

#### 4) VIOLENCIA DE GÉNERO

**DIAGNÓSTICO:** Existe un elevado número de casos que se atienden anualmente tanto por los recursos municipales como por los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado. Las víctimas reclaman mayor dotación de recursos municipales y autonómicos lo más próximos a su domicilio, así como una atención a los hijos que han vivido esta situación tanto directa como indirectamente.

**OBJETIVO:** Prevenir, intervenir y erradicar la violencia de género

##### **ACCIONES:**

- a. Promover y dotar de recursos al Comité técnico municipal contra la violencia de género
- b. Garantizar el acceso de las mujeres víctimas de violencia de género a todos los recursos y derechos que establece la ley en su municipio o, en caso de precisar desplazamiento, cobertura del mismo.
- c. Impulsar campañas de sensibilización social para la concienciación de la población en su implicación y denuncia de estos hechos.
- d. Establecer puntos violetas en las fiestas locales que se consideren necesarios

## 5) PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

**DIAGNÓSTICO:** Las políticas de igualdad impulsadas desde el Ayuntamiento de Burjassot son conocidas y reconocidas por su ciudadanía, así como la participación paritaria en el equipo de gobierno. No obstante, existen otro tipo de órganos participativos y distribución de funciones y responsabilidades que no son paritarios en su número o contenido.

**OBJETIVO:** Impulsar una participación equitativa en la política y en aquellos grupos de participación ciudadana.

### **ACCIONES:**

- a. Implementar políticas municipales de igualdad de oportunidades entre ciudadanas y ciudadanos
- b. Fomentar el tejido asociativo en pro de la igualdad, especialmente entre la población más joven como relevo generacional.
- c. Implementar la paridad en todas las formas de participación política y social.
- d. Subvencionar las actividades de las asociaciones con contenidos que fomenten la igualdad de oportunidades.

## 6) SALUD Y DEPORTE

**DIAGNÓSTICO:** los estereotipos y roles de género también influyen en la salud. Mujeres y hombres tienen distintas formas de enfermar y con diversas consecuencias a lo largo de su ciclo vital.

El deporte constituye uno de los pilares básicos para un buen estado de salud, además de proporcionar otros múltiples beneficios de los que las mujeres se benefician en menor medida debido a su inferior participación.

**OBJETIVO:** Fomentar la salud de las mujeres y su participación en el deporte.

### ACCIONES:

- a. Fomentar la actividad física y el deporte en niñas y mujeres a través de campañas de difusión con perspectiva de género y visibilización de mujeres relevantes en las diversas disciplinas deportivas.
- b. Potenciar la participación equitativa de hombres y mujeres en aquellas disciplinas con un especial desequilibrio participativo entre sexos.
- c. Facilitar horarios e instalaciones deportivas adecuadas a las necesidades de las niñas y mujeres.
- d. Fomentar hábitos de vida saludables para el bienestar físico y psicológico de las mujeres a través de talleres, conferencias, etc.
- e. Desarrollar campañas sobre enfermedades específicas o de mayor incidencia entre las mujeres.
- f. Informar y prevenir sobre el consumo de estupefacientes y las consecuencias diferenciadas sobre la salud de hombres y mujeres.

## 7) CULTURA

**DIAGNÓSTICO:** A pesar de que la participación de las mujeres en las actividades del ámbito de la cultura es superior a la de los hombres, las mujeres siguen siendo invisibles como protagonistas de la misma, se presentan mayoritariamente como espectadoras, quedando su participación en el ámbito amateur.

**OBJETIVO:** Impulsar la figura de la mujer como protagonista de las diversas disciplinas artísticas y culturales

### **ACCIONES:**

- a. Fomentar la participación de las mujeres en actividades culturales y difundir su obra.
- b. Establecer espacios donde acceder a contenidos específicos sobre mujeres o desarrollados por ellas.
- c. Visibilizar y dar a conocer las aportaciones culturales de las mujeres a la sociedad de Burjassot.
- d. Incluir en la oferta cultural municipal, contenidos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



## 8) EDUCACIÓN

**DIAGNÓSTICO:** Como se ha reflejado en el estudio, la mayor desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto a Educación se debe a la segregación ocupacional que provocan los estereotipos de género tradicionales.

Las actuaciones en esta línea deberían estar dirigidas principalmente a combatir esa segregación, o especialización por sexo, en la elección de la opción formativa.

**OBJETIVO:** Orientar sin sesgo de género las opciones formativas a las que se enfrentan las chicas y promocionar la educación en igualdad de oportunidades en todas las etapas educativas.

### ACCIONES:

- a. Desarrollar programas formativos para mujeres adultas y en situación de vulnerabilidad social adecuados a sus circunstancias específicas.
- b. Fomentar el interés de las niñas por las carreras STEAM y oficios donde se encuentra subrepresentada.
- c. Promover la coeducación a través de la formación del profesorado de los centros educativos,
- d. Establecer en cada centro educativo un Plan de Igualdad de Oportunidades que sirva como documento guía de implementación de acciones de igualdad.
- e. Realizar talleres de educación en igualdad de oportunidades entre niñas y niños desde la etapa de primaria.

## 9) JUVENTUD

**DIAGNÓSTICO:** las mujeres más jóvenes presentan una serie de necesidades diferenciadas de las de otras generaciones, buscan y se relacionan de forma diferente, demandando sus propios temas y espacios en la ciudad.

**OBJETIVO:** Impulsar entre la juventud valores igualitarios que permitan construir una sociedad futura libre de estereotipos y desigualdades de género.

### ACCIONES:

- a. Crear un espacio único y diferenciado para la población joven, donde chicos y chicas puedan acceder libremente a cursos formativos, talleres, actividades de ocio y espacios compartidos donde la igualdad de oportunidades sea la línea transversal.
- b. Impulsar espacios y medios de difusión donde la voz de las chicas sea escuchada y tenida en cuenta en las políticas municipales.

## 10) MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO

**DIAGNÓSTICO:** Aun teniendo en cuenta que la posibilidad de desarrollo urbanístico en Burjassot es limitada, a través de los grupos de discusión, se han podido recoger aportaciones muy necesarias para la seguridad y movilidad de las mujeres.

Las mujeres han tenido un desigual acceso a la tierra, al agua y a los recursos naturales en general a pesar de que su contribución al bienestar y el desarrollo sostenible de sus ciudades es mucho mayor.

**OBJETIVO:** Diseñar una ciudad adaptada a las necesidades y movilidad de las mujeres teniendo en cuenta el medio ambiente que nos rodea.

### ACCIONES:

- a. Iluminación de puntos oscuros e inseguros para las mujeres en la ciudad, especialmente paradas de metro y parques.
- b. Accesibilidad de las aceras y edificios públicos para no dificultar la movilidad de las mujeres con carritos de bebés.
- c. Mejorar la movilidad urbana de las mujeres de mayor edad a través de un transporte intraurbano accesible que les permita desplazarse por toda la ciudad.
- d. Establecer puntos de información y seguridad en la ciudad en colaboración con el tejido comercial de Burjassot.
- e. Fomentar la participación de las mujeres en la huerta de Burjassot y visibilizar su trabajo e historia.
- f. Impulsar el uso responsable del agua y fuentes de energía entre las mujeres como principales consumidoras y gestoras de su utilización.

## CRONOGRAMA

AREA	ACCION	AÑO			
		2022	2023	2024	2025
EMPLEO Y ACTIV. ECONOMICA	Fomento del empleo estable y de calidad				
	Mujeres en empleos subrepresentadas				
	Campañas de empleabilidad				
	Informar, asesorar y difundir PIO en empresas				
	Regularización tareas de cuidado y limpieza				
BIENESTAR SOCIAL	Monoparentalidad en subvenciones				
	Contabilizar la variable género				
	Crear recursos y espacios para inmigrantes				
	Recursos públicos adaptados				
CONCILIACIÓN	Recursos fuera horario escolar.				
	Recursos en períodos vacacionales.				
	Talleres usos del tiempo y roles.				
VIOLENCIA DE GÉNERO	Recursos al Comité técnico VG				
	Garantizar acceso a víctimas de vg a recursos				
	Campañas de sensibilización social.				
	Puntos violetas en las fiestas locales				
PARTICIPACIÓN	Implementar políticas de igualdad				
	Fomentar el tejido asociativo				
	Implementar la paridad				
	Subvencionar asociaciones acciones igualdad				
SALUD Y DEPORTE	Fomentar la actividad física y el deporte.				
	Participación equitativa deportes				
	Horarios e instalaciones adecuadas				
	Hábitos de vida saludables				
	Campañas sobre enfermedades				
	Informar y prevenir sobre estupefacientes				
CULTURA	Participación actividades culturales				
	contenidos específicos sobre mujeres				
	Visibilizar aportaciones culturales				
	Contenidos que promuevan la igualdad				
EDUCACIÓN	Formación mujeres vulnerabilidad social				
	Fomentar en niñas carreras STEAM				
	Promover la coeducación				
	Centros educativos con Plan de Igualdad				
	Talleres de educación en igualdad				
JUVENTUD	Espacio único y diferenciado para jóvenes				
	Espacios y medios de difusión dar voz a las chicas				
URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE	Iluminación puntos oscuros				
	Accesibilidad aceras y edificios				
	Transporte interurbano				
	Puntos información y seguridad				
	Mujeres en la huerta de Burjassot				
	Uso responsable fuentes energía				
<b>TOTAL</b>		13	14	15	15

## COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

Se creará un Consejo de la Mujer y por la Igualdad de Oportunidades en Burjassot, que, además de ser el órgano consultivo municipal de referencia en el municipio, también será el encargado de coordinar, llevar un seguimiento y evaluar las acciones contempladas en el presente Plan Municipal de Igualdad, así como proponer cambios o mejoras sobre el mismo.

Se realizarán, al menos, dos reuniones anuales para el seguimiento del contenido del PIO y 2 reuniones, una intermedia y otra final para hacer las evaluaciones.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**ACCIÓN POSITIVA:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

**ACOSO SEXUAL:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

**BRECHA DE GÉNERO:** diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

**COEDUCACIÓN:** método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad.

**COMPOSICIÓN EQUILIBRADA (Democracia paritaria):** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

**CONCILIACIÓN:** supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

**CORRESPONSABILIDAD:** concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

**DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS:** son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. El Estado debe garantizar que toda persona pueda: 1) decidir cuántos hijos/as va a tener; 2) decidir el espaciamiento de los hijos/as; 3) controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; y 4) estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas.

**DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO:** es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOEIMH, art. 6.1).

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOEIMH, art. 6.2).

**DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL:** significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo–, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías

**DISCRIMINACIÓN VERTICAL:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

**DIVERSIDAD DE GÉNERO:** plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

**DOBLE JORNADA:** Con "doble jornada" se adjetiva la vida cotidiana de aquellas mujeres que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único horizonte viable y obligado. Esta supuesta conciliación, en su diversidad, los lleva a compartir un elemento común: la falta de tiempo para vivir. Esta doble carga todavía recae en las mujeres adultas, se hace visible mayoritariamente a través del cuidado de los hijos e hijas pero persiste y se acentúa, en la actualidad dado el creciente envejecimiento de la población, en las tareas de atención y cuidado de las personas mayores.

**EMPODERAMIENTO:** término para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

**ESTEREOTIPOS:** son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

**ESTRATEGIA DUAL (Integración de la perspectiva de género/transversalidad):** integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad.

**FEMINISMO:** corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. Es un pensamiento de igualdad. El feminismo constata la desigualdad por razón de sexo que conlleva una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres frente a los hombres. Esto le lleva a reclamar y a defender la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos.

**GÉNERO:** concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mujer, Beijing 95).

**IGUALDAD DE SEXO:** se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones.

**IMPACTO DE GÉNERO:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara.

**INVISIBILIDAD:** a lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarlas. Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres.

**MAINSTREAMING DE GÉNERO:** Suele traducirse por transversalidad: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

**PATRIARCADO:** forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y niños con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos. Las mujeres son confinadas en el espacio



privado y a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. En su sentido literal significa gobierno de los padres.

**PLANES DE IGUALDAD:** los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1) Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades.

**PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Concentración de mujeres y/u hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, de ocupaciones u opciones académicas y/o formativas. En la elección influye más el rol de género, que la libre opción personal.

**SEGREGACIÓN VERTICAL:** Exclusión de las mujeres de los puestos directivos y adhesión de las mismas a las actividades de menor prestigio en las instituciones. Esta infrarrepresentación de las mujeres en cargos superiores y su sobrerrepresentación en cargos de menor nivel se repite entre ocupaciones, entre sectores, opciones académicas y formativas, etc.

**SEXISMO:** término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro.

**SEXISMO EN EL LENGUAJE:** El lenguaje es como un espejo que refleja la sociedad que lo utiliza; una herramienta que vehicula nuestro pensamiento, organizándolo y estructurándolo, incorporando creencias, valores, prejuicios y estereotipos. Por eso, la persistencia de prácticas discriminatorias en el uso de lenguaje no es otra cosa que una señal de la presencia generalizada de sexismo en nuestra cultura.

**SISTEMA SEXO-GÉNERO:** sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. En occidente a una mujer se le asocian conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia, familia, etc. y estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc. Desde ahí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación.

**SUELO PEGAJOSO:** se refiere a las obligaciones que desde el ámbito doméstico se impone a las mujeres para que no abandonen ese espacio, crea numerosas dificultades que afrontan las mujeres para desprenderse del “suelo pegajoso” que las atrapa en obligaciones y solicitudes por las que o qué se sienten abandonados/das para la salida de las mujeres hacia otra esfera no doméstica. Conseguir el equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese “suelo pegajoso”, llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres (Evangelina García Prince).

**TECHO DE CRISTAL:** barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con elevada calificación acceder y promocionar en las esferas del poder económico, político y cultural.

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** “Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”. La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

**VISIBILIZACIÓN:** Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva.

## ANEXOS

- Compromiso del Pleno
- Diagnóstico de situación del PMIO

# COMPROMISODEL PLENO EN LA ELABORACIÓN DEL PMIO

## PROMOCIÓ ECONÒMICA

### 13. PROMOCIÓ ECONÒMICA. MOCIÓ SOBRE EL 8 DE MARÇ (EXP. 000003/2015-05.60.01)

Vista la proposta del delegat de l'àrea, transcrita tot seguit:

#### «PROPOSTA DE MOCIÓ DEL 8 DE MARÇ

Per la creació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats Municipal

La Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, de 22 de març, s'apravà per donar resposta a una realitat social discriminatòria cap a les dones. D'altra banda, la Llei 9/2003 de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat entre Dones i Homes, estableix com els àmbits que requereixen major actuacions el laboral i el social, especialment. Les corporacions locals, per ser les administracions més properes al ciutadà, tenim una gran responsabilitat en la promoció d'una societat més igualitària i més justa.

En eixe sentit, l'Ajuntament de Burjassot, a través d'Espai Dona (Servei Municipal d'Atenció Integral a la Dona) i d'altres entitats o departaments implicats (CEMEF Policia Local, Policia Nacional, Gabinet Municipal Psicopedagògic, Servei Especialitzat d'Atenció a la Família i la Infantesa de Serveis Socials i Centres de Salut), han demostrat els últims anys el seu compromís amb el Pla d'Acció Municipal contra la Violència de Gènere que va per la seua cinquena edició, així com la seua diligència en la implementació d'aquest. Ferramenta que ens ha permès com a municipi avançar en l'eliminació de la Violència Masclista i continuar millorant la nostra acció.

Durant aquest curs escolar 2014-2015, a més, hem aconseguit que el Instituto Nacional de la Mujer, a través de Fons Social Europeu, ens subvencione el 80% del cost d'un Programa de Informació, formació i prevenció de la Violència Sexual en Joves i Adolescents (Programa IRENE) que ajuda a reforçar la feina desenvolupada per les tècniques municipals diàriament i que està duent-se a terme amb una gran acceptació per part de l'alumnat i del professorat dels centres.

---

La tasca realitzada en matèria de violència de gènere és d'una qualitat inqüestionable i, lògicament, ha estat la línia de treball prioritària en aquests anys donada l'emergència d'un problema que suma dones assassinades cada any. El V Pla d'Acció Municipal contra la Violència de Gènere està vigent i el seu Comitè Tècnic garanteix l'aplicació dels protocols d'actuació així com la resta de línies estratègiques establertes.

Ara bé, malgrat la tasca de prevenció comunitària i conscienciació que es realitza des d'Espai Dona en la promoció de la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, aquesta és una tasca pendent d'abordar de forma sistemàtica i programada. Per tant, cal ampliar el focus d'atenció, des de la urgència d'eliminar la violència de gènere a la necessitat d'assolir igualtat real entre dones i homes a Burjassot.

La ferramenta fonamental en les polítiques d'igualtat d'un Ajuntament és el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes Municipal (PIOM). Permet interindre de forma sistemàtica i programada, marcant determinats objectius, estratègies, accions, terminis i recursos per aconseguir-los. El PIOM, té un caràcter transversal a totes les àrees de l'Ajuntament, ja que la igualtat ha de ser el principi que vertebrar la política municipal. Però inclou mesures, que es dirigeixen no només a l'Administració, sinó també a la ciutadania, per eliminar discriminacions per raons de gènere en qualsevol àmbit: polític, social, econòmic, cultural, afectiu, educatiu, etc.

Per tot açò, i perquè a Burjassot com a la resta de municipis, continuen produint-se situacions de gran desigualtat entre dones i homes en tots els àmbits, però especialment al laboral, on les dones continuen cobrant un 22,5% menys del salari pel mateix treball, eleve al Ple per al seu debat i aprovació les següents:

#### PROPOSTES D'ACORD

**Primer.** Oficialitzar i planificar el compromís municipal amb la igualtat entre dones i homes aprofitant la commemoració del 8 de març com a Dia Internacional de la Dona.

**Segon.** Impulsar, des del Servei Municipal d'Atenció Integral a la Dona (Espai Dona), l'elaboració d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats Municipal. Així com, la posterior implementació, avaluació i replanificació d'aquest PIOM.

**Tercer.** Garantir el pressupost anual pertinent per tal de poder planificar, implementar, avaluar i difondre el PIOM.

**Quart.** Difondre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats Municipal, quan estiga elaborat, entre tota la ciutadania.

**Cinquè.** Facilitar que el personal de l'Ajuntament, CEMEF i IMCJB, de qualsevol departament, pugui implicar-se en la implementació del PIOM per tal que siga transversal.

**Sisè.** Fer arribar còpia d'aquest acord a tot el teixit associatiu del municipi, al Fòrum de Participació per la Igualtat de Gènere de Burjassot, a l'empresa pública CEMEF, al Gabinet Municipal Psicopedagògic, a Serveis Socials-Atenció Primària, Serveis Socials-SEAFI, Espai Dona, Policia Local, Policia Nacional, centres de Salut de Burjassot i II i a cada negociat de l'Ajuntament».

Obert el torn d'intervencions, es produeixen les següents:

**Pel grup Bloc-Compromís, Lluna Arias** manifesta que aquesta moció no la presenta el grup Bloc-Compromís, sinó la Regidoria d'Espai Dona, i té el suport de tots els grups polítics. Considera que és molt important que haja sigut així, perquè en aquest assumpte no s'ha de ser partidistes; per això aquesta moció no ha sigut presentada per cap partit polític.

A continuació, llig el contingut de la moció i, en finalitzar, afeg que, en definitiva, el que es pretén és anar un poc més enllà del que és la prevenció de la violència de gènere i intentar desactivar aquesta situació de desigualtat de gènere, que encara continua donant-se al carrer, sense arribar a la violència.



## AJUNTAMENT DE BURJASSOT

Finalitzat el torn d'intervencions, el Ple, per unanimitat, acorda aprovar, en els termes exactes, la proposta anteriorment transcrita, que ha rebut el dictamen de la Comissió Informativa de Promoció Econòmica de 19 de febrer de 2015.



# DIAGNÓSTICO PARA EL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BURJASSOT

Diagnóstico para el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Burjassot.

Septiembre 2017-Junio 2018

eSpai  
Dona



Ajuntament de  
Burjassot  
Regidoria d'Igualtat i Feminisme

Qarxa  
Valenci.

# ÍNDICE

	PÀG.
INTRODUCCIÓN	4
MARCO NORMATIVO	7
OBJETIVOS	13
METODOLOGÍA	13
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	18
• Datos demográficos	
• Análisis por áreas de estudio	
• Empleo y Actividad Económica	19
• Inserción Social	23
• Conciliación y Corresponsabilidad	27
• Violencia de Género	31
• Participación Política y Social	37
• Salud	39
• Cultura	43
• Educación	46
• Otros resultados	49
5 ANÁLISIS DAFO	50
6 CONCLUSIONES	52
6.1 Limitaciones	52
6.2 Conclusiones	53
6.3 Recomendaciones para las líneas de actuación del PIO	56
ANEXO	64
BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	71

## INTRODUCCIÓN

Desde que la Organización de Naciones Unidas reconoció los derechos de las mujeres, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha ido integrando en la agenda política internacional.

A partir de ahí, con el objetivo del cumplimiento de la no discriminación por sexo y de acabar con las desigualdades entre mujeres y hombres se ha ido creando un marco normativo a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico en materia de igualdad.

A pesar de que se van produciendo cambios sociales importantes, es evidente la situación de desigualdad que siguen sufriendo las mujeres con respecto a los hombres. Por lo tanto, a través de las leyes se reconoce una igualdad formal que no se corresponde con una igualdad real en la sociedad.

Bajo este marco normativo de referencia, el Ayuntamiento, como institución pública más próxima a la ciudadanía, tiene la obligación de intervenir y emprender acciones dirigidas a corregir la desigualdad y procurar la igualdad de oportunidades de la población.

Entre estas acciones correctivas surge el compromiso de elaborar el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Burjassot. Este Plan de Igualdad da continuidad al trabajo que el Ayuntamiento está desarrollando a través de numerosas acciones a favor de la igualdad. Sirvan como ejemplo los cinco Planes de Acción Municipal contra la Violencia de Género implementados desde el año 2006.

Y en la labor de diseñar el Plan surge la necesidad de estudiar previamente la situación actual de mujeres y hombres como punto de partida. Es aquí donde nace este diagnóstico como paso previo a la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Burjassot.

Es fundamental la existencia de la concejalía de Igualdad y feminismo, Unidad de Igualdad Espai Dona, y su personal técnico especializado, para visibilizar y gestionar el compromiso municipal e impulsar las políticas sociales y de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades. Pero no debe tratarse de una labor de una sola concejalía, el valor real estará en concebir este proceso de intervención institucional transversal a todos los niveles. Una vez la igualdad de oportunidades es reconocida como una cuestión social de interés general a nivel institucional se puede aumentar la conciencia social sobre la necesidad de este tipo de políticas.

## 1. MARCO NORMATIVO

Las políticas de igualdad se encuadran dentro de un **marco jurídico y legal** desarrollado a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. Es esta normativa la que respalda los recursos e instrumentos desarrollados para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

A pesar de que a **nivel internacional** había un marco jurídico que reconocía los Derechos Humanos, surgió la necesidad de actuar sobre la situación específica de desigualdad que sufrían las mujeres con respecto a los hombres.

La **Organización de Naciones Unidas** ha sido fundamental en el reconocimiento universal de los derechos de las mujeres, así como por la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la agenda política internacional. En sus diferentes Conferencias y Convenciones ha proclamado el principio de igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres y la inclusión de la perspectiva de género en los Derechos Humanos.

La **Unión Europea** también ha ejercido un papel importante en el desarrollo comunitario de este marco normativo a través de diferentes elementos como directivas, reglamentos, decisiones, recomendaciones y resoluciones en materia de igualdad. Además de todas estas medidas de carácter legislativo y jurídico, la Unión Europea ha puesto en marcha diversos programas y estrategias de actuación que han servido como referente al desarrollo de unas políticas de igualdad en todos los Estados miembros.

Además de incorporar la normativa comunitaria a la **legislación nacional**, España ha adoptado diversas medidas para poner en marcha las normas, desarrollando un amplio marco de políticas de igualdad.

- La **Constitución española de 1978** recoge en su artículo 14 el principio de no discriminación por razón de sexo, y en su artículo 9.2. incide en la importancia del cumplimiento de la igualdad y en la obligatoriedad de los poderes públicos para promover esta igualdad de manera real y efectiva.
- El **Estatuto de los Trabajadores** establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones.
- La **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** introduce cambios legislativos destinados a la ampliación de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- La **Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno**



establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañadas de un informe en el que se haya estudiado el impacto de género o los posibles efectos que las normas aprobadas puedan tener de forma diferenciada, sobre mujeres y hombres.

- La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género complementa la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección a las víctimas de violencia doméstica**. Amparándose en el ámbito de Naciones Unidas avanza en la definición de la violencia de género.
- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** es fundamental en el marco normativo en igualdad a nivel estatal y recoge los distintos avances relativos al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y jurídico internacional y comunitario. La Ley recoge la trasposición en nuestro Ordenamiento Jurídico de las siguientes directivas europeas que estaba obligada a adoptar en la normativa nacional:
  - **Directiva 2002/73/CE**. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
  - **Directiva 2004/113/CE**. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

A **nivel autonómico** también se ha desarrollado un marco normativo a través de diferentes leyes en materia de igualdad.

- La **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** tiene como objetivo regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.
- La **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer** tiene como objeto la adopción de medidas integrales

para la erradicación de la violencia sobre la mujer en el ámbito competencial de la Generalitat ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la mismo a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunidad Valenciana.

## 2. OBJETIVOS

Este estudio pretende obtener la información necesaria para reflejar la situación de mujeres y hombres en el municipio y convertirse en una herramienta de trabajo de cara a la intervención para prevenir y corregir las desigualdades detectadas.

Por lo tanto, el **objetivo principal** es recopilar información significativa para una toma de decisiones adecuada a la situación de desigualdad, especialmente de las mujeres al ser las más perjudicadas por esta desigualdad.

Alrededor del objetivo principal se encuentran los siguientes **objetivos específicos**:

- Identificar las diferentes formas de vida de mujeres y hombres que desembocan en desiguales oportunidades.
- Identificar las situaciones de desigualdad específicas en Burjassot, así como las comunes a otros contextos o niveles.
- Definir la relación de prioridades de actuación en materia de Igualdad.
- Servir como base empírica para la elaboración del Plan Municipal de Igualdad.
- Establecer las áreas de actuación de cara al diseño del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar que las intervenciones planificadas se dirigen a objetivos adaptados a la realidad.
- Reflejar la opinión pública a fin de recoger opinión, propuestas o sugerencias por parte de la ciudadanía y los agentes sociales.
- Servir como una primera aproximación a la necesidad del enfoque de género en el personal municipal y resto de agentes sociales.

### 3. METODOLOGÍA

Para realizar este estudio se ha seguido una **metodología mixta** combinando distintas fuentes metodológicas pretendiendo abarcar así una visión de la realidad más amplia. Se han utilizado técnicas cualitativas que complementan y profundizan la información obtenida a través de las técnicas cuantitativas.

La **información cuantitativa** se ha recogido a través de los datos de las diferentes áreas municipales y otros agentes implicados a partir, fundamentalmente, de las memorias de actividad.

También se ha recopilado información mediante la consulta de **sitios web** de distintos organismos oficiales:

- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y Seguridad Social
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Instituto de la Mujer
- Oficina Europea de Estadística (Eurostat)
- Servicio Valenciano de Ocupación y Formación (SERVEF)
- Instituto Valenciano de Estadística (IVE)
- Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana
- Ayuntamiento de Burjassot
- Portal de información Argos

Para la **recogida de información cualitativa** se ha contado con la colaboración del personal técnico municipal y otros agentes sociales que han ofrecido información subjetiva cualificada en una reunión inicial y, sobre todo, mediante contacto telefónico y por correo electrónico constante. En 2018 se searon cuatro focus-group de los cuales se obtiene numerosa información a través de preguntas abiertas.

Para la elaboración de este estudio también se ha consultado el documento que presenta la Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado (DUSI)

denominado Aúna Burjassot 2020 que recoge una amplia recopilación de indicadores sobre distintos aspectos de la realidad del municipio.

Además de las fuentes mencionadas, en la fase de recogida de información también se ha tenido en cuenta la **participación ciudadana** que sin duda es un método muy útil de aproximación a la problemática real de la población. La participación se ha hecho a través de una encuesta, procedimiento fundamental para conocer opinión y expectativas de la población.

La **encuesta** se distribuyó en un proceso coordinado por la Unidad de Igualdad Espai Dona y con la colaboración de algunas asociaciones y áreas municipales, también se publicó en la página web del Ayuntamiento para abrirlo a toda la ciudadanía.

Se han recogido un total de 273 encuestas de las que 8 se han considerado no válidas por lo que finalmente se ha trabajado con 265. Ni la cantidad ni la representatividad de la muestra son suficientes para obtener unos datos extrapolables a la población, pero permiten ofrecer una información de tendencia.

La encuesta ciudadana, de elaboración propia, consta de 43 ítems agrupados en 7 campos temáticos considerados relevantes para el estudio:

- Perfil de la persona encuestada
- Ámbito laboral
- Ámbito familiar
- Salud
- Exclusión, seguridad y violencia
- Cultura y participación
- Opinión

A continuación, se detallan las **características de la muestra**:

- Sexo: 190 mujeres y 75 hombres
- Rango de edad: 15 a 95 años
- Nacionalidad: 9 nacionalidades (3,8% población extranjera)
- Diversidad funcional: 9% de las personas participantes

- Estado civil:

Casada/o: 46,8% (45,3% de las mujeres y 50,7% de los hombres)

Soltera/o: 30,2% (32,1% de las mujeres y 25,3% de los hombres)

Separada/o – Divorciada/o: 10,9% (10,5% M y 12% H)

Pareja: 5,7% (5,26% de las mujeres y 6,7% de los hombres)

Viuda/o: 5,7% (6,3% de las mujeres y 4% de los hombres)

Como aclaración para la consulta de la tabla de resultados, que se encuentra en el anexo de este documento, hay que decir que no todas las personas encuestadas han contestado a todos los ítems y que algunos de ellos admiten respuesta múltiple por lo que en muchos casos el total de respuestas puede ser superior al total de encuestas registradas tanto en unidades como en porcentaje.

A continuación, se muestra el **cronograma** que recoge los tiempos de elaboración de cada actuación realizada para elaborar el diagnóstico.

## CRONOGRAMA

### ACTUACIONES

MAYO '17	Reunión con personal técnico de Servicios Sociales
	Propuesta de áreas de estudio al personal de Espai Dona
	Comunicación del proyecto a las áreas y organismos implicados
	Reunión con representación de todas las áreas y organismos
	Contacto con las personas de referencia
	Difusión de la encuesta ciudadana
JUNIO '17	Recopilación de información relevante
	Solicitud y envío de información de personas de contacto
	Difusión de la encuesta ciudadana
JULIO '17	Recopilación de información relevante
	Solicitud y envío de información de personas de contacto
	Difusión de la encuesta ciudadana
AGOSTO '17	Elaboración del informe
SEPTIEMBRE '17	Presentación del informe
	Rectificaciones
	Presentación del informe final
ENERO – JUNIO 2018	Focus group

En la primera fase se delimitaron las **áreas de estudio** que pudieran proporcionar la información necesaria para conocer la realidad de mujeres y hombres en el municipio. A través del análisis de los **indicadores** fijados para cada área, se han conseguido datos genéricos, indicadores de tendencia que posteriormente se han interrelacionado para obtener conclusiones. Estas son las áreas establecidas y sus correspondientes indicadores:

- **Demografía:** edad, sexo, natalidad, mortalidad, índice de feminización, nivel de dependencia...
- **Empleo y actividad económica:** tasa de desempleo, tasa de actividad, tasa de ocupación emprendimiento y autoempleo, sectores de actividad, tipos de jornada y contrato, calidad del empleo, brecha salarial, segregación vertical y horizontal...
- **Inserción Social:** Renta familiar, renta personal, perfil de demandantes de Servicios Sociales, inserciones laborales...
- **Conciliación y Corresponsabilidad:** usos del tiempo, modelos familiares, medidas y ayudas a la conciliación, permisos por cuidados de familiares...
- **Violencia de Género:** denuncias por violencia de género, participación social, campañas de prevención y sensibilización, recursos municipales disponibles, mujeres atendidas, violencia de género en jóvenes, análisis de estereotipos...
- **Participación Política y Social:** afiliación o pertenencia a grupos, voluntariado, puestos de representación en tejido asociativo, organización municipal, participación ciudadana...
- **Salud:** uso de servicios sanitarios, estado de salud general, hábitos de salud, consumo de medicamentos y de sustancias adictivas, factores de riesgo diferenciados por sexo...
- **Cultura y Deporte:** uso de instalaciones y servicios culturales y deportivos, oferta cultural y deportiva municipal, presencia por sexo en actividad cultural, brecha tecnológica, uso de Internet y nuevas tecnologías...
- **Educación:** nivel educativo, participación por sexo en formación municipal, participación en escuela de personas adultas, oferta y adecuación de actividades extraescolares, perfil del profesorado del municipio...

Tras el planteamiento inicial, el proceso metodológico se ha ido adaptando a las dificultades encontradas o a los resultados obtenidos para adecuarse a las circunstancias concretas de Burjassot.

Debido a estas circunstancias, se valora como conveniente para ampliar la información cualitativa la realización a lo largo de 2018 tres focus group integrados por los siguientes perfiles:

- Mujeres jóvenes entre 14 y 18 años
- Mujeres mayores de 60 años
- Mujeres con hijos menores en edad escolar

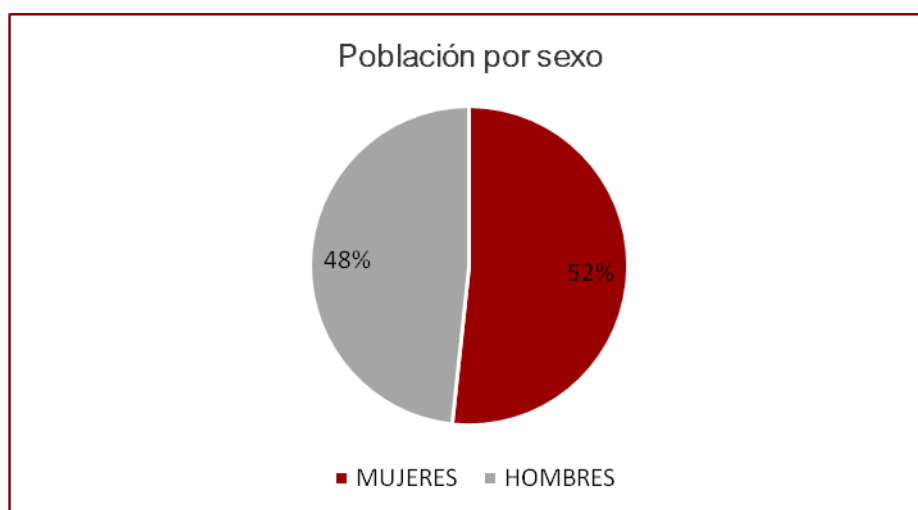
## 4. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

### 4.1 DATOS DEMOGRÁFICOS

En este primer apartado se describen las **características demográficas** del municipio de Burjassot, información que permite enmarcar la situación de mujeres y hombres en el municipio.

La **población de Burjassot** (INE 2016) está compuesta por 19.298 mujeres y 18.026 hombres, lo que hace un total de 37.324 habitantes.

Burjassot tiene una superficie de 3,44Km<sup>2</sup> por lo que su **densidad de población** es de 10.850 hab/Km<sup>2</sup>.

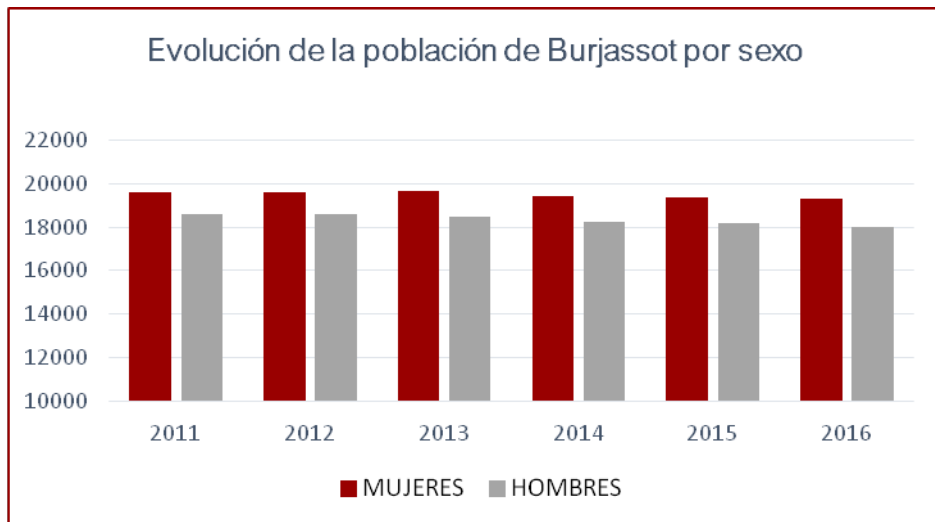


*Población por sexo. Elaboración propia según datos del INE.*

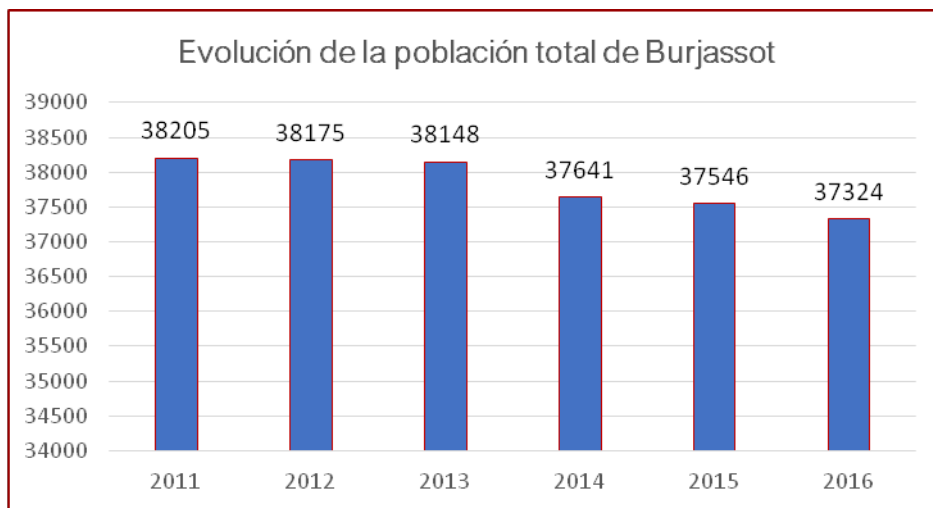
AÑO	Total	Mujeres	Hombres
2011	38.205	19.603	18.602
2012	38.175	19.612	18.563
2013	38.148	19.655	18.493
2014	37.641	19.427	18.214
2015	37.546	19.381	18.165
2016	37.324	19.298	18.026

*Censo de población Burjassot últimos años.*



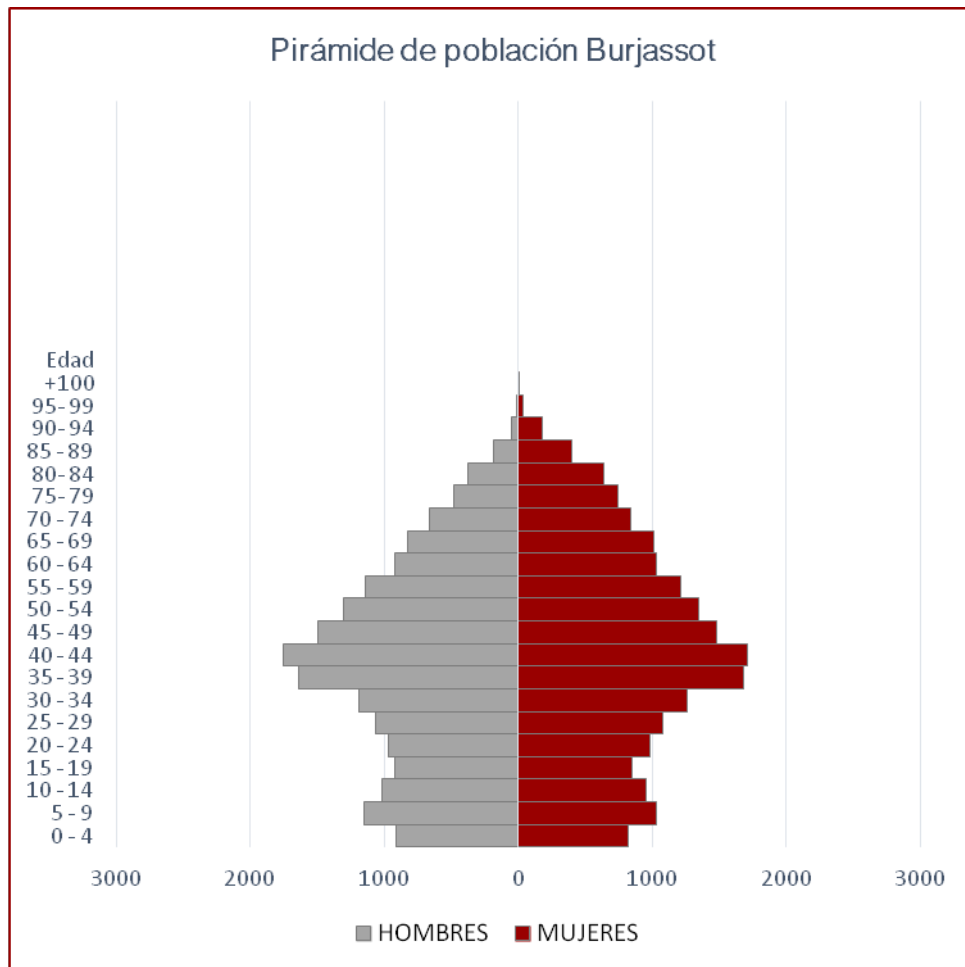


*Evolución de la población por sexo. Elaboración propia a partir de datos del INE.*



*Evolución de la población. Elaboración propia a partir de datos del INE.*

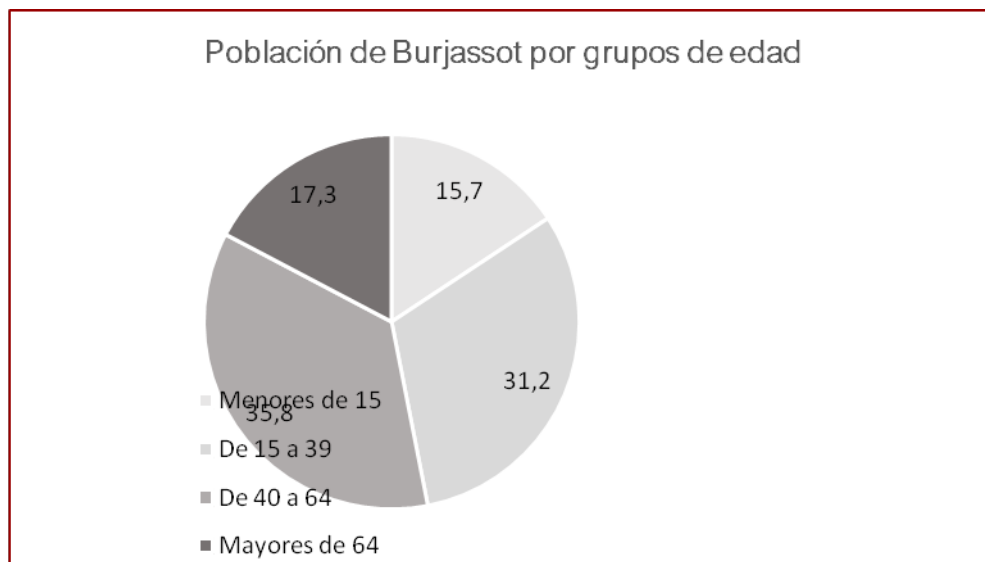
Se observa que, sin grandes cambios, la población en los últimos años experimenta un descenso de apenas un 2%, aunque a lo largo de los años se mantiene una **mayor proporción de mujeres** que de hombres que se expresa en una **tasa de feminidad de un 107,1%** según los últimos datos registrados.



*Pirámide de población de Burjassot. Elaboración propia a partir de datos del INE.*

La proporción de hombres es superior a la de mujeres únicamente en el grupo de población joven. En la población mayor, 17,3% de la población total, se encuentra la diferencia más notable entre sexos que es casi 20 puntos superior para las mujeres (60,4,3%), lo que significa que hay muchas más mujeres que hombres (40,1%) mayores de 65 años.

El **índice de dependencia** ha sufrido un incremento en los últimos años, situándose actualmente en un 49,3%.



*Población de Burjassot por tramos de edad. Elaboración propia a partir de datos del INE.*

La **tasa de natalidad** se mantiene constante entre el 9 y el 9,5‰ en los últimos 5 años, valor que corresponde con una tasa de natalidad baja. La tasa de natalidad de madres extranjeras supuso en 2015 el 13,3% de la natalidad total del municipio.

En cuanto a la **población extranjera**, su presencia comenzó a ser más representativa en el año 2003 y no dejó de crecer durante 10 años. Actualmente, aunque no se encuentra en su momento más alto pero este grupo de población representa un 11% de la población total de Burjassot en una proporción de 52% mujeres y 48% de hombres.

La **tasa de mortalidad** se ha mantenido constante en los últimos 5 años oscilando entre el 8 y el 9‰.

### ***Datos cualitativos***

Burjassot es uno de los municipios con mayor densidad de población a nivel nacional. En los últimos años su población está experimentando un ligero descenso, pero se sigue manteniendo una mayor proporción de mujeres que de hombres.

Las mujeres son más numerosas en la población y tienen mayor esperanza de vida por lo tanto hay que tener en cuenta que existe un grupo importante de mujeres mayores.

La pirámide de población refleja una tendencia al envejecimiento que se debe al estancamiento de la natalidad y a una baja tasa de mortalidad.

A su vez, este envejecimiento de la población y la baja tasa de natalidad desembocan en el alto índice de dependencia obtenido. Esto significa que cada vez hay más personas dependientes económicamente. Pero este índice tiene además un componente social que implica una mayor demanda asistencial que debe ser tomada en cuenta a la hora de presupuestar el gasto social.

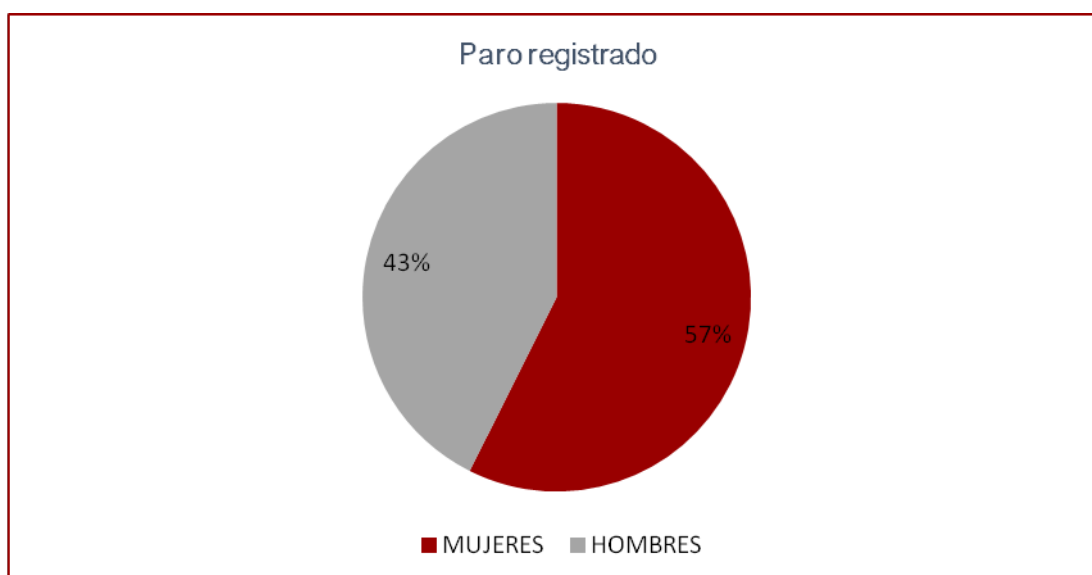
## 4.2. ANÁLISIS POR ÁREAS DE ESTUDIO

En este capítulo se detallan los **datos relativos a las distintas áreas** obtenidos a partir de la consulta de estudios estadísticos, la encuesta ciudadana y el personal técnico municipal y demás agentes sociales.

### 4.2.1. EMPLEO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

#### *Datos cuantitativos*

Según las últimas cifras registradas (SEPE, junio 2017) el **paro afecta a 3.792 personas** en el municipio de Burjassot de las cuales **un 57,4% son mujeres** y **un 42,6% son hombres**. El grupo de edad más afectado es el de **mayores de 45 años** en ambos sexos, pero es significativamente superior en el caso de las mujeres que representan el 28,2% del total de personas desempleadas.



*Paro registrado por sexo. Elaboración propia según datos del SEPE.*

La **tasa de desempleo** de Burjassot es de un 22,25% superando la tasa de desempleo a nivel provincial.

En cuanto a la **tasa de actividad**, existen factores que dificultan su cálculo a nivel municipal como por ejemplo la movilidad intermunicipal. Burjassot es considerada una ciudad dormitorio por su cercanía a Valencia, lo que hace que personas residentes en el municipio no trabajen en el mismo. También hay una población que acude a Burjassot a diario por trabajo o por estudios, aunque no reside en el municipio. Esta población, estimada en unas 15.000 personas, debe ser tomada en cuenta al ser usuaria de servicios del municipio.

El 71,9% del paro registrado afecta al **sector servicios** que es el núcleo económico principal del municipio con el 40,85% de empresas dedicadas ese sector.

Burjassot carece de polígono industrial, solamente el 4,98% de empresas se dedican a este sector y sólo un 1% de la población está empleada en la actividad agrícola.

Las últimas **contrataciones registradas** (SEPE, junio 2017) han sido en 49,6% de los casos para mujeres y en el 50,1% para hombres. De nuevo el sector con mayor actividad ha sido el de servicios en el que se han producido el 85,5% de los contratos.

A fecha de junio de 2017 son 7.465 **personas las afiliadas a la Seguridad Social**, el 68,16% en Régimen General, el 2,35% en Regímenes Especiales (Hogar y Agrario) y el 29,5% en Régimen de Autónomos.

Las **respuestas a la encuesta ciudadana** en las preguntas realizadas sobre el ámbito laboral muestran los siguientes datos:

### ÁMBITO LABORAL

La mayoría de **mujeres (37,9%)** y de **hombres (50,7%)** trabajan por cuenta **ajena**, en segundo lugar, se encuentra el desempleo para ambos sexos en un porcentaje del 21% para las mujeres y del 18,7% para los hombres.

El 62,5% de las mujeres y el 47,7% de los hombres tienen contrato indefinido. El 27,3% de las mujeres y el 40,9% de los hombres trabaja con contrato parcial.

Hay una representación de mujeres (5,7%) y hombres (6,8%) que trabajan sin contrato.

La mayoría de **mujeres (81,8%)** y **hombres (86,4%)** que trabajan lo hacen a **jornada completa** desempeñando su puesto como empleadas (69,7%) y empleados (59,1%) en la mayoría de los casos.

La crisis no ha frenado la **incorporación de la mujer al mundo laboral** y durante la misma la tasa de actividad ha aumentado en mujeres mayores de 25 años.

Los últimos datos registrados por el **Centro de Empleo, Estudios y Formación (CEMEF)** sobre **emprendimiento** muestran que han sido más las mujeres atendidas para información para en autoempleo, un 73,5% frente a un 26,5% de hombres. Finalmente, de las empresas creadas el 60,5% corresponden a mujeres y un 39,5% a hombres.

Con respecto a la **bolsa municipal de empleo**, aproximadamente se inscriben el 60% de las personas registradas en el SERVEF. Desde el servicio se han tramitado 161 ofertas y se han hecho 112 inserciones, 39,3% de mujeres y 60,7% de hombres.

En datos generales, los últimos años ha aumentado la incorporación de mujeres al mundo laboral, sin embargo, **8 de cada 10 puestos mejor remunerados están ocupados por hombres** y la mayoría de los salarios inferiores al mileurismo pertenecen a mujeres.

Según datos de Eurostat (2014) en España la **brecha salarial** es de un 14,9% aunque hay estudios basados en la última Encuesta de Estructura Salarial (INE) que llegan a situarla en un 23,25% o el Informe Gestha según el cual sería de un 28,7% a nivel nacional y de un 27% en la Comunidad Valenciana.

La **brecha de ingresos** que es muy superior a la brecha salarial, cifra que Eurostat marca en 35,7% para España.

Las **pensiones de jubilación** corresponden al 43,7% de las pensiones de mujeres y al 78,7% de las pensiones de los hombres. Las mujeres cobran más pensiones no contributivas, siendo la pensión de viudedad la mayoritaria.

### *Datos cualitativos*

Burjassot carece de polígono industrial y su situación geográfica dificulta enormemente el desarrollo de la actividad industrial. Esa limitación de expansión imposibilita también el desarrollo de la construcción. El enclave geográfico impide desarrollar también la actividad agrícola. Por lo tanto, el **sector servicios** es el motor económico del municipio.

Actualmente el **desempleo** supone uno de los mayores problemas para la población en general. Por lo tanto, afecta a los dos sexos, aunque las mujeres lo sufren en mayor medida y este no es un hecho diferente en Burjassot como reflejan los datos estadísticos.

En muchos casos la **incorporación de las mujeres** al empleo se ha realizado a trabajos poco cualificados y de baja remuneración. Frecuentemente se trata de una profesionalización de sus tareas habituales, cumpliendo trabajos que se acercan a su

rol de género: cuidados, enseñanza, sanidad, limpieza, en definitiva, servicios de atención a necesidades de otras personas. Los roles y estereotipos siguen marcando el desarrollo laboral de mujeres y hombres.

Además, esta incorporación con frecuencia se produce en este sector a través de la economía sumergida como es el caso de cuidadoras o personal de limpieza a domicilio que trabaja sin contrato.

Un factor importante en el menor poder adquisitivo de las mujeres es la **brecha salarial de género** y esa existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres es una realidad que existe en todos los países de la Unión Europea.

Pero la brecha salarial calculada en base a la hora bruta trabajada ofrece una visión incompleta de la desigualdad. Hay más factores que influyen que las mujeres reciban un menor salario:

- **Acceso al mercado laboral:** la tasa de paro femenino es superior y la mayor tasa de ocupación y de actividad es la masculina.
- **Jornada parcial:** hay más mujeres que hombres que trabajan a jornada parcial.
- Ambos casos pueden explicarse en gran medida porque el peso de la **conciliación** recae principalmente en las mujeres, la desigual distribución de cargas familiares de cuidados y de tareas domésticas provoca frecuentes interrupciones en la vida laboral de las mujeres, lo que hace que estén más tiempo fuera del empleo.
- A esto se suma la **elección de la carrera profesional** influida por los estereotipos y roles de género.

Teniendo en cuenta estos factores se obtiene la **brecha de ingresos**.

Estas diferencias se traducen no sólo en un **menor poder adquisitivo** de las mujeres a lo largo de su vida laboral sino también después de ella con un menor acceso a **pensiones de jubilación** y más a pensiones no contributivas, siendo la pensión de viudedad la mayoritaria.

La información obtenida a través de la encuesta ciudadana ofrece resultados contradictorios con la bibliografía sobre el tema. Sería necesario profundizar en las condiciones laborales como **tipo de contrato y de jornada**, y puesto desempeñado de mujeres y hombres para confirmar, como se presupone, que las mujeres tienen más contratos temporales y más jornadas parciales que los hombres.



En cuanto a la **Formación para el Empleo** en Burjassot, según datos del CEMEF, existe una diferenciación en cuanto a oficios tradicionalmente masculinos, aunque algunos casos van rompiendo esa tendencia.

En la actualidad no se hacen talleres específicos para mujeres, aunque se considera como uno de los colectivos de riesgo a favorecer al igual que jóvenes o personas paradas de larga duración.

La **formación para el empleo** constituye una plataforma para acceder a un trabajo remunerado, pero también tiene una función de socialización importante, sobre todo en mujeres y especialmente de colectivos concretos como mujeres gitanas o mujeres migrantes. Si bien es cierto que estas últimas pueden tener problemas con la homologación de certificados o con el idioma.

El único grupo de edad en el que la tasa de desempleo es superior en hombres que en mujeres es el de la población más joven y esto podría explicarse porque, ante la falta de posibilidades de incorporarse al mundo laboral, las mujeres continúan formándose.

## 4.2.2. INSERCIÓN SOCIAL

El trabajo remunerado constituye la primera fuente de ingresos por lo que el área de inserción social y pobreza está altamente relacionada con la de Empleo.

### *Datos cuantitativos*

A continuación, se detallan algunos resultados de la **Encuesta de Condiciones de Vida 2016** referidos a la Comunidad Valenciana

También se han extraído algunos resultados de 2016 de a **nivel subregional** considerando las distintas comarcas.

### ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA Datos comarcales

L'Horta Nord es una de las comarcas de la Comunidad Valenciana con mayor proporción de personas residentes en hogares con carencia material.

La tasa de riesgo de pobreza es de 14,8%

El porcentaje de carencia material es de 13,9% y la carencia material severa 5,5%.

La renta media por unidad de consumo es de 14.678 euros.

El **índice AROPE** mide el grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social según la estrategia de crecimiento de la Unión Europea, Europa 2020. Según los últimos datos publicados (2015):

## ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA (ECV) C. VALENCIANA

Los **ingresos medios anuales de los hogares (renta media de los hogares)** alcanzaron los **22.744** euros en 2015, un 2,8% por encima del año anterior.

El **umbral de riesgo de pobreza** para los hogares unipersonales se sitúa en **7.117** euros en 2016 (calculado con ingresos de 2015), con un aumento del 0.8% respecto al año anterior.

El **19,0%** de la población residente en la Comunidad Valenciana está **por debajo del umbral de riesgo de pobreza** según su distribución de renta en 2015, 0,5 puntos superior al año precedente.

El **43,3%** de los hogares afirma que **no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos** en 2016, 1,9 puntos más que el año anterior.

El **43,0%** de los hogares manifiesta **llegar a fin de mes con dificultad o mucha dificultad** en 2016, similar al año anterior (43,1%).

La **renta media de los hogares** en 2015 asciende a 22.744 euros anuales y la renta media personal es de 9.265 euros, concretamente de 9.304 euros para los hombres y de 9.227 euros para las mujeres.

La mayor **renta media anual por hogar** corresponde a los “hogares con tres o más adultos con hijos dependientes a cargo” (31.606 euros) mientras que los hogares de “Una persona de 65 o más años” son los que tienen una menor renta media (13.386 euros)

La **renta media por hogar en 2015 es en los hogares unipersonales** de 15.592 euros para un hombre y de 13.635 euros para una mujer. La renta media por persona es un 0,8% inferior para las mujeres.

En 2016 el **umbral de riesgo de pobreza** es de 7.116 euros para los hogares unipersonales.

La **tasa de riesgo de pobreza** es del 19% de la población en 2015, 19,4% para los hombres y 18,5% en el caso de las mujeres.

La **mayor tasa de riesgo de pobreza corresponde a los hogares de “Un adulto y al menos un hijo dependiente a cargo”** para los que la cifra se sitúa en un 33,6%.

Teniendo en cuenta la nacionalidad, el porcentaje por debajo del umbral de riesgo de pobreza varía entre el 13,8% si es española y el 47,2% si es de un país fuera de la Unión Europea.

La tasa de riesgo de pobreza para la Comunidad Valenciana en 2016 es del 24,4%, más de 2 puntos superior a la de España.

El 43% de los hogares de la Comunidad Valenciana llega a fin de mes con dificultad o mucha dificultad.

El 43,3% de los hogares no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos, cifra inferior a la del año anterior.

El 44,2% de los hogares de la Comunidad Valenciana no puede permitirse salir de vacaciones ni una semana.

El porcentaje de **hogares que perciben prestaciones sociales** en la Comunidad Valenciana alcanza el **68,8%** en 2016, 1,3 puntos menos que el año anterior.

Al recopilar información sobre personas solicitantes y beneficiarias de Servicios Sociales se ha encontrado el inconveniente de no tener los datos desagregados por sexo.

En su defecto, se ha solicitado una estimación al personal de Servicios Sociales que concluye que, de **las personas atendidas en los diferentes servicios y programas de atención primaria, en más de un 75% de los casos son mujeres** las que acuden y gestionan las solicitudes independientemente de ser ellas las beneficiarias o serlo la unidad familiar.

Por lo tanto, sin distinción por sexo, estos son los datos de atención en Servicios Sociales el pasado año:

- En 2016 los **Servicios Sociales Generales** de Burjassot atendieron a 2.602 personas, 238 menos que el año anterior.
- Por **sectores de población** se ha atendido a más familias, infancia, mujeres, jóvenes, personas con diversidad funcional, personas sin hogar, personas con enfermedad mental y otros grupos en situación de necesidad. Se han atendido menos casos de personas mayores, minorías étnicas e inmigrantes.
- El **Programa de Emergencia Social** se recibió 415 solicitudes de ayuda monetaria para necesidades básicas de las que se aprobaron 381, 154 menos que el año anterior.
- 494 personas se beneficiaron del **Banco de Alimentos**, 20 casos más que en 2015.
- Se recibieron 178 solicitudes de **Atención a la Dependencia**, 85 solicitudes menos que el año anterior.

Según datos de 2016 de la proyección poblacional sobre Burjassot de **personas en riesgo de pobreza y exclusión social**, 11.000 personas se encuentran en esta situación.

Según datos de 2015, en Burjassot el 12,5% de los hogares son de **familias monomarentales**.

En Burjassot existen dos **barrios con un mayor grado de vulnerabilidad social**:

**Barrio de Acción Preferente (BAP) 613 Viviendas:** Con más de 2.000 habitantes, un 25% de etnia gitana, tiene una mayor tasa de mortalidad y natalidad, un menor nivel educativo, más problemas de conflictividad social, mayor consumo de drogas y mayor tasa de paro, pobreza y absentismo escolar.

**Barrio El Empalme:** Con alrededor de 1.500 habitantes, es un barrio segregado por barreras urbanísticas con mala conexión con el resto de la ciudad, sin equipamientos sociales para la participación ciudadana y el servicio de atención y con gran deterioro de la actividad empresarial y comercial. Se concentra población de mayor edad y viviendas más antiguas, algunas de ellas ocupadas ilegalmente lo que supone un foco de alto riesgo de exclusión social. Es necesaria una importante labor de prevención.

### *Datos cualitativos*

Burjassot tiene una tasa de paro superior a la media provincial, la tasa de riesgo de pobreza en la Comunidad Valenciana es más de 2 puntos superior a la nacional y pertenece a una de las comarcas con mayor proporción de personas que residen en hogares con carencia material. Todos estos indicadores dan cuenta de la situación de necesidad de políticas sociales de la ciudad.

El Ayuntamiento es el nivel administrativo más cercano a la ciudadanía y el encargado de dar una primera respuesta a las necesidades de la población. En este sentido los datos sobre la **demanda de los recursos de Servicios Sociales municipales** aportan una visión de la realidad de las necesidades de la población.

Existe una **feminización de la pobreza** y las cifras anteriormente expuestas lo respaldan ya que los casos de menor renta y mayor tasa de riesgo son mujeres directamente o colectivos en los que hay más mujeres que hombres. Estos grupos son mujeres mayores de 65 años, familias monomarentales y mujeres de jóvenes.

Las familias monomarentales son consideradas un nuevo perfil de riesgo de pobreza y por lo tanto un objetivo a la hora de aplicar políticas sociales.

Las mujeres mayores son otro grupo vulnerable por su alta esperanza de vida y factores como su menor poder adquisitivo reflejado en las pensiones, como ya se ha comentado en el área de Empleo.

### 4.2.3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

#### *Datos cuantitativos*

Las respuestas a las preguntas sobre este ámbito en la **encuesta ciudadana** ofrecen los siguientes datos:

#### CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La mayoría de las **mujeres (27,9%)** y de los **hombres (30,7%)** convive con su **pareja**. Un **19,9% de mujeres** y un **12% de hombres** viven únicamente con sus **hijas/hijos**. Casi un **19%** de hombres y mujeres convive con pareja y descendientes.

Ambos sexos dedican en su mayoría **entre 6 y 8 horas diarias al trabajo**, concretamente el **66,7% de las mujeres** y el **65,9% de los hombres**.

Un **48,9% de las mujeres** y un **30,7% de los hombres** dedican más de 3 horas a las **tareas domésticas**.

El **35,8%** de mujeres y el **33,3%** de hombres dedican al tiempo libre y de ocio menos de 3 horas al día mientras que el **6,8% de mujeres** y el **2,6% de los hombres** no dedican ninguna hora al ocio.

En cuanto a las **tareas domésticas**, en un **31,7% de los casos** se ocupan sólo una **mujer**, en un **31,3%** mujeres y hombres por igual y en un **3,8%** sólo un **hombre**.

Del **cuidado de hijas e hijos** se ocupa sólo una **mujer** en el **43,8%** de los **casos**, **mujer y hombre** en el **20,4%** y sólo un **hombre** en el **2,3%**.

Las **personas mayores y dependientes** son cuidadas por una **mujer** en el **23%** de los casos, por **mujeres y hombres** en el **9%** y por un **hombre** en el **4,6%**.

El **13,1%** de las mujeres dice haber solicitado alguna **excedencia o reducción de jornada por cuidado de familiar** frente a un **5,3%** de los hombres. En el caso de la excedencia las cifras se sitúan en un **7,4%** de las mujeres y un **1,3%** de los hombres.

Los datos sobre **excedencias** están en concordancia con el porcentaje de la Comunidad Valenciana ofrecido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social según el cual, en 2016, de las excedencias por cuidado de hijas y/o hijos, el **94,91%** fueron solicitadas por mujeres y el **82,44%** en el caso de excedencias por cuidado de familiar.

Un 1,89% de hombres en la Comunidad Valenciana y un 2,37% a nivel nacional disfrutaban el **permiso de paternidad**.

Distintos **Servicios Municipales** ofrecen los siguientes datos relacionados con la **corresponsabilidad**:

- El Gabinete Psicopedagógico estima que en un **90% de los casos son las mujeres las que acuden a las sesiones del programa de atención familiar**, y en un 75% son ellas las que acuden a las charlas.
- El personal técnico del Programa de Absentismo Escolar estima que en un **62% de los casos son mujeres quienes acuden a las reuniones en los centros educativos** frente al 25% de los hombres o al 13% en las que acuden mujer y hombre. En las sesiones de promoción de la autonomía participan mujeres en un 77% frente al 10% de hombres.
- Según SEAFI el **73% de las intervenciones familiares son solicitadas por mujeres**, el **77% de las personas que participan en terapia son mujeres** y en intervención grupal el porcentaje de mujeres asciende hasta el 83%.

### *Datos cualitativos*

El **uso del tiempo** es fundamental a nivel personal y social ya que las desigualdades pueden causar, por ejemplo, perjuicios en el ámbito laboral o incluso de la salud.

Históricamente las mujeres desarrollaban el trabajo reproductivo en el ámbito privado mientras que al hombre le correspondía desarrollar el trabajo productivo en el ámbito público. Sobre esta **división sexual del trabajo** se ha creado un sistema valora de forma diferente el trabajo desarrollado por uno u otro sexo.

Este trabajo reproductivo de cuidado de familia y hogar no es contemplado en la generación de riqueza al no ser remunerado, aunque suponga una gran aportación al desarrollo de la vida y al bienestar.

Con el paso de los años la mujer se ha incorporado al mercado laboral, pero esto no implica que desatienda las funciones de cuidadora, ahora trabaja en el ámbito público además de en el privado.

En cuanto al **permiso de paternidad**, el número de hombres que lo disfrutaban es aún muy pequeño. Aunque es un derecho legal no está socialmente aceptado que el hombre utilice el permiso de paternidad, sobre todo en empleos más masculinizados.

Esta dificultad influye en la paulatina pero escasa incorporación de los hombres a la responsabilidad del cuidado.

Sin duda hay una necesidad de permisos más igualitarios, aunque esta medida excede de la competencia municipal.

**La conciliación pertenece a las mujeres** y para que ellas dejen de sufrir las consecuencias es necesario que los hombres se impliquen activamente en el cuidado familiar.

Como ya se ha visto en el área de Empleo, la mayor parte de la actividad económica de Burjassot se desarrolla a través del sector servicios y del comercio, en su mayoría empresas de mediano y pequeño tamaño donde sin duda es más difícil aplicar **medidas de conciliación**. En primer lugar, porque no están obligadas por ley a implantar planes de Igualdad las empresas con una plantilla inferior a 250 personas y en segundo lugar porque en este tipo de empresas frecuentemente los horarios son más amplios y difíciles de compaginar con el resto de facetas de la vida.

Los datos expuestos anteriormente confirman que **la conciliación corresponde casi en exclusividad a las mujeres** los hombres se incorporan paulatinamente, aunque en la mayoría de los casos no llegan a asumir las responsabilidades, ocupándose aún de tareas más mecánicas que de organización.

De hecho, en la encuesta ciudadana los datos sobre quién se ocupa de las **tareas domésticas y del cuidado de descendientes y ascendientes** son muy llamativas. En los tres casos son las mujeres quienes se ocupan en la mayoría de hogares. Quedan próximas las cifras en las que mujeres y hombres comparten tareas, pero son escasos los hogares en los que se ocupa un hombre exclusivamente.

Con frecuencia las mujeres renuncian a su tiempo personal a favor del tiempo que dedican a trabajo y cuidado del hogar y la familia. La asunción de esta doble jornada les impide disfrutar de un tiempo tan necesario y cuya falta tiene una importante y negativa influencia en la salud de las mujeres. Especial atención merecen las personas cuidadoras informales, en su gran mayoría mujeres, por las consecuencias que el cuidado reviste en su propia salud.

Planteada de esta forma, la conciliación provoca problemas a las mujeres en su intento de abarcar todos los frentes, trabajo y familia, dejando de lado en muchas ocasiones su tiempo personal o al ocio.

Que las mujeres se encarguen de la conciliación provoca también una falta de empoderamiento y una situación de dependencia económica de las mujeres que además se asume como natural por gran parte de la sociedad.



Otro problema de conciliación surge al no coincidir las jornadas y vacaciones laborales con las escolares. En este punto surge la importancia de los **servicios socio-comunitarios** como los centros de día o los horarios ampliados de centros educativos, incluidos los servicios de comedor y escola matinerera.

No ha sido posible obtener información sobre los recursos de conciliación ofrecidos por los centros educativos del municipio como son horarios ampliados, actividades extraescolares y servicio de comedor.

Existen servicios municipales en esta línea como por ejemplo las escuelas de verano y Navidad. Sin duda son una herramienta fundamental para ayudar a la conciliación y por ello deben mantenerse y procurar ampliarse de forma que den respuesta a las necesidades de madres y padres.

#### 4.2.4. VIOLENCIA DE GÉNERO

Aunque la violencia de género sea la principal para el estudio que nos ocupa, en la primera fase del diagnóstico se pretendía incluir datos de otros tipos de violencia y delincuencia que pudieran ser relevantes para describir la situación de Burjassot. Sin embargo, los datos solicitados no fueron facilitados por lo que la única referencia que se hace a situaciones de inseguridad en el municipio es a través de la encuesta ciudadana.

##### *Datos cuantitativos*

La mayor consecuencia de la violencia de género son las **víctimas mortales** que según los últimos datos del Observatorio Estatal de Violencia Contra la Mujer son 36 las mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas en lo que va de año. Esta cifra supera las mujeres asesinadas del pasado año a esta misma fecha.

A continuación, se exponen las respuestas a la **encuesta ciudadana** sobre exclusión, seguridad y violencia de género.

#### EXCLUSIÓN, SEGURIDAD Y VIOLENCIA

Casi el 50% de mujeres y hombres responden no haber sufrido nunca exclusión. El **21% de las mujeres** y el 10,7% de los hombres que han respondido a este ítem **reconocen haber sentido exclusión por cuestión de sexo y por edad** lo ha vivido el 14,7% de las mujeres frente al **30,7% de los hombres**.

De las personas que se han sentido discriminadas por sexo, **el 65% de mujeres y el 25% de hombres lo han sentido en el trabajo y en la calle el 40% de mujeres y el 25% de hombres**.

El **30% de mujeres y el 22,7% de hombres reconocen haber sentido inseguridad en el municipio, mayoritariamente en la calle**.

Más del 60% de mujeres y hombres no han vivido ninguna situación de violencia en el municipio.

El **56,3% de las mujeres y el 42,7% de los hombres conoce algún caso de violencia de género**. El **81,6% de mujeres y el 64% de hombres nombra algún recurso al que acudir en caso de violencia de género**. Los recursos más nombrados son en este orden: **Espai Dona, Policía y Teléfono 016**.

El doble de mujeres que de hombres han sentido **exclusión por razón de sexo** y en un alto porcentaje de los casos ha ocurrido en el trabajo. En segundo lugar, un alto número de mujeres han sentido esta discriminación en la calle.

Hay un gran porcentaje de personas que conocen un caso de violencia de género. La mayoría de las personas encuestadas conocen algún **recurso** al que acudir **en caso de violencia de género**.

En consonancia están los datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad según el cual, el número de **llamadas al 016** han aumentado considerablemente en los últimos años a nivel provincial (Valencia) y nacional.

A continuación, se exponen los datos de **atención a mujeres víctimas de violencia de género** el último año en el municipio de Burjassot provenientes de distintos servicios implicados.

La **Policía Local** con un **Grupo contra la Agresión de Género (GAG)** formado por 6 agentes, 3 mujeres y 3 hombres, más la Inspectora Responsable. Este equipo presta una atención integral y personalizada a las mujeres que sufren violencia de género y su presencia se garantiza en todos los turnos.

Entre las acciones del GAG se encuentran: atención, información, asesoramiento a la víctima y su acompañamiento a los distintos recursos (Espai Dona, Centro de Salud, Comisaría, Juzgado...) Además, trabaja de forma coordinada con el grupo UFAM de la Policía Nacional, vela por el cumplimiento de las órdenes de protección y medidas cautelares e imparte charlas en los centros educativos sobre igualdad y prevención de violencia de género (16 el pasado año), así como también clases de defensa personal para mujeres. En estos cursos se da prioridad a las mujeres víctimas de violencia de género. Durante el pasado año y el primer semestre del presente han participado 47 mujeres.

Estas son las cifras de **mujeres atendidas** el pasado año:

- Número de mujeres atendidas por violencia de género: 25
- Número de acompañamientos al centro de salud: 15
- Número de acompañamientos a la Comisaría del Cuerpo Nacional de Policía: 12
- Número de acompañamientos a Espai Dona: 0
- Número de mujeres que han hecho uso del alojamiento urgente, derivadas por Policía Local: 0
- Número de mujeres que rechazan cualquier tipo de ayuda: 10
- Número de mujeres que aceptan atención, pero no denuncia: 9

La **Unidad de la Familia y la Mujer del Cuerpo Nacional de Policía** de Burjassot está formada por dos policías que se encargaron de 50 órdenes de alejamiento el pasado año.

- Denuncias por violencia de género: 54
- Órdenes de protección concedidas por violencia de género: 33
- Quebrantamientos de medidas de protección: 16
- Mujeres sobre las que se reciben informes por posible situación de violencia de género pero que no acuden a Espai Dona: 11,7%

**La Unidad de Igualdad, Espai Dona** presta una atención integral a la mujer y existe un incremento progresivo en el número de mujeres atendidas desde 2010. En el último año:

- Número de mujeres atendidas: 324
- Nuevos casos: 147, más de la mitad acuden tras interponer denuncia
- Usuaris con orden de protección: 70
- Telealarmas en seguimiento: 38

Es importante que la mayoría de las mujeres atendidas, un 41%, llegan directamente a Espai Dona lo que indica que se hace un gran trabajo de difusión del servicio.

Hay un elevado número de mujeres que no denuncia y que rechaza la orden de protección.

Los dos **Centros de Salud** del municipio participan con campañas de cribado realizadas a través de las cuales se detectan posibles casos positivos de violencia de género, haciendo un informe de valoración de riesgo y haciendo la derivación a los recursos pertinentes. El año pasado de los 304 casos se detectaron 13 positivos y 6 posibles, la mayoría por maltrato psicológico y con una valoración de riesgo extremo en 10 de ellos. Asimismo, se emitieron 36 partes de lesiones para el Juzgado tras atender de urgencia a mujeres que sufrieron una agresión.

## *Datos cualitativos*

La **violencia de género** es la máxima expresión de la situación de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres.

La violencia de género puede expresarse en forma de acoso laboral, abuso institucional, violencia física, violencia psicológica, violencia sexual o explotación sexual.

- El ámbito laboral es uno de los ámbitos donde se produce más violencia contra las mujeres en forma de precariedad laboral, menor salario, acoso laboral o sexual.
- La violencia física, psicológica y sexual son las formas más frecuentes de violencia contra las mujeres.
- La explotación sexual supone un grave peligro especialmente para mujeres inmigrantes.

No se han obtenido datos sobre violencia en el ámbito laboral o sobre prostitución en el municipio de Burjassot.

Esta violencia contra la mitad de la población y basada en las relaciones desiguales de poder es un grave problema social y toda la sociedad tiene responsabilidad en la lucha contra la violencia machista.

En la lucha contra la violencia de género es fundamental la coordinación entre distintos recursos o entidades que garantice la atención integral a las mujeres que sufren esta situación y es algo que en Burjassot está representado por los distintos equipos que componen el **Comité Técnico Municipal de Violencia de Género**: Espai Dona, Policía Nacional, Policía Local, Centros de Salud, Servicios Sociales, Gabinete Psicopedagógico y Empleo.

Los datos de atención a mujeres son clave para hacer una radiografía de la situación y valorar la adecuación de servicios y recursos, pero no hay que olvidar que nos da una visión sesgada de la realidad. Hay que ser conscientes de que existe un número de mujeres que no llegan a estos servicios, bien porque sufren la situación de violencia de género en silencio y no pueden o no se atreven a dar el paso de pedir ayuda, porque mujeres de un mayor nivel socioeconómico es posible que acudan a recursos privados y no municipales.

Puede hacerse un **perfil de las mujeres atendidas por violencia de género**, pero sin olvidar que la violencia de género puede afectar a mujeres de todas las nacionalidades, edades y niveles socioeconómicos al igual que ocurre con los maltratadores.

La **difusión de los recursos** disponibles en situaciones de violencia de género es fundamental y Espai Dona, Policía y el teléfono de atención a las víctimas de violencia de género (016) son conocidos por gran parte de la población encuestada.

Que entre las llamadas al 016 hayan aumentado sobre todo las llamadas emitidas por familiares, amistades u otras personas que no son la víctima puede significar que la violencia de género empieza a ser considerado como un problema social, público y no una cuestión privada o de pareja.

En este sentido es importante la labor de **sensibilización de la sociedad**, hacer ver a las mujeres que lo sufren que no están solas y que la violencia de género, aunque afecte a las mujeres, es un grave problema de la sociedad en general.

El objetivo es llegar a la mayor población posible ya que las mujeres atendidas muestran sólo la parte visible del problema. Se debe dotar a la sociedad en general y a las mujeres en particular de la información necesaria para poder actuar asegurando su seguridad y su atención integral una vez iniciado el proceso.

Los **medios de comunicación** tienen una gran responsabilidad en el tratamiento que hacen de los casos de violencia de género. Es fundamental comunicar con perspectiva de género, diferenciar la violencia de género de la violencia familiar, de pareja o doméstica y dar un tratamiento de problema social evitando el morbo, haciendo un seguimiento judicial y de consecuencias e incluyendo siempre el teléfono de atención a mujeres víctimas de malos tratos por violencia de género 016.

En esta línea trabaja el departamento de **Promoción Comunitaria** de Espai Dona y su labor es imprescindible para la concienciación de la sociedad sobre la igualdad, la introducción de la perspectiva de género en el municipio y la prevención de la violencia de género.

Fundamental para la sensibilización y prevención son las charlas informativas impartidas por Espai Dona y Policía Local en los centros educativos. Es algo en lo que debe educarse a toda la población en general, pero sin duda la **población joven** es de vital importancia. En esa edad se dan las primeras relaciones de pareja y deben aprender a construir las en igualdad y basadas en el respeto mutuo. La vivencia del **amor romántico** que se da a esas edades hace que con frecuencia se identifiquen conductas de celos, control o posesión como conductas amorosas y de confianza. Hay que trabajar para que esas primeras relaciones no provoquen dependencia, para que aprendan a separar los proyectos compartidos de los proyectos personales y a poner límites dentro de la pareja, así como a afrontar una situación de ruptura.

La población joven debe ser un objetivo principal por su vulnerabilidad ya que en esa edad se dan las primeras relaciones de pareja y se necesita mucha educación para

que aprendan a construir esas parejas de forma sana, lejos de los estereotipos amorosos que reproducen literatura juvenil y cine entre otros agentes socializadores.

También han aparecido **nuevas formas de control con las nuevas tecnologías y las redes sociales** que afectan más a este grupo de población, aunque no únicamente. Incluso en parejas adultas, las mujeres sufren un nuevo tipo de violencia al difundir sus exparejas datos personales o incluso imágenes de carácter íntimo. Por ello es fundamental continuar con la labor realizada por la Unidad de Prevención de Conductas Adictivas en centros educativos.

## 4.2.5. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

### *Datos cuantitativos*

Los datos recogidos a través de las respuestas a la **encuesta ciudadana** relativas a la participación aportan la siguiente información:

### PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

El 55,8% de mujeres y el 57,3% de hombres pertenecen a alguna asociación o grupo.

El 36% de mujeres y hombres pertenecen a una asociación.

Un 7,9% de mujeres y un 12% de hombres pertenecen a un grupo político.

Un 9,5% de mujeres y un 9,3% de hombres participa en un sindicato.

Un 8,4% de mujeres y un 8% de hombres participa en una ONG.

Un 5,8% de mujeres y un 13,3% de hombres participa en algún club deportivo.

En términos generales se observa una **participación equitativa** de mujeres y hombres, aunque se encuentran diferencias notables en la pertenencia a grupos políticos o clubes deportivos donde la presencia de hombres es mucho mayor.

Según la información aportada por el personal técnico municipal sobre el **tejido asociativo** de Burjassot hay 139 asociaciones registradas que abarcan varios ámbitos. Sólo se dispone de los datos de presidencia ya que los datos de tesorería y secretaría no son de ámbito municipal.

Se observa una **amplia mayoría de hombres ocupando la presidencia de las asociaciones**, un 69,8% de los casos frente a un 30,2% de mujeres presidentas.

El **Pleno Municipal** está compuesto por 10 concejalas y 10 concejales además del alcalde.



## *Datos cualitativos*

Burjassot cuenta con un importante **tejido asociativo** en el que hay que destacar la existencia del **Foro de Participación para la Igualdad** de Burjassot, una red de asociaciones con una relación sólida con la administración local a través de Espai Dona. Asociaciones comprometidas con los valores de Igualdad fundamentales como herramienta para la difusión de los mismos.

Los datos constatan cierta **especialización por sexo** ya que las asociaciones de Burjassot presididas por mujeres se concentran en tres ámbitos concretos que son Educación, Juventud y Mujer mientras que las asociaciones presididas por hombres abarcan una temática mucho más amplia como son Asociaciones vecinales, Comercio, Cultura, Deportes, Fallas, Fiestas y varios.

También existe **segregación vertical** en el tejido asociativo dirigido en su mayoría por hombres. Debe procurarse un cambio de roles, aprovechando sobre todo las nuevas generaciones, para conseguir una mayor implicación de las mujeres en los puestos de dirección.

La presencia de mujeres en posiciones de poder, además de garantizar una representación más justa, sirve como modelo a reproducir por otras mujeres.

Es fundamental ofrecer a la ciudadanía la posibilidad de colaborar en el análisis y toma de decisiones del municipio. La población es una fuente principal de información a la vez que es sobre quien recae el efecto de las decisiones tomadas.

En este sentido el Ayuntamiento de Burjassot tiene un claro compromiso con **participación ciudadana en el análisis de problemas y toma de decisiones**. Ya contó con la ciudadanía en actuaciones municipales anteriores como en la consulta sobre uso del Antiguo Mercado o en el proyecto sobre retos futuros del municipio en el que la población participó respondiendo a una encuesta ciudadana y también en los grupos de discusión sobre el proyecto.

En ese proceso de consulta la importancia de “potenciar los servicios relacionados con la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” obtuvo una valoración de 3.99/5, ocupando la posición 15 de 32.

La ciudadanía mostró mayor preocupación por el desempleo, la pobreza, la contaminación acústica y ambiental, inseguridad ciudadana, nivel formativo de la población (fracaso y absentismo escolar), servicios y programas para población mayor, servicios para población infanto-juvenil, protección de la huerta como bien ecológico/económico, inclusión social. La igualdad por delante del interés por las energías renovables y la gestión de recursos, la movilidad urbana sostenible, parque de vivienda protegida, patrimonio cultural, rehabilitación de edificios, mejorar las estructuras digitales en comercios y en el servicio a la ciudadanía, atención a la inmigración y a la diversidad cultural, exclusión digital, peatonalización.

#### 4.2.6. SALUD

De la información solicitada en la fase inicial del estudio sólo se han obtenido los datos de asistencia a consultas de Atención Primaria de los dos centros de Salud de Burjassot y datos de la Unidad de Prevención de Conductas Adictivas, quedando fuera del estudio otros temas de interés y teniendo que recurrir en la información cualitativa a datos de un nivel más amplio que el municipal.

##### *Datos cuantitativos*

De los resultados ofrecidos por las respuestas a la **encuesta ciudadana** se destacan los siguientes datos:

#### SALUD

En su mayoría, **mujeres (58,7%) y hombres (50,7%), consideran su salud física como buena al igual que su salud psíquica en un 53,1% mujeres y un 61,3% de hombres**, aunque en este caso destaca el porcentaje más elevado de hombres. Un 3,6% de mujeres llega a considerarla mala o muy mala frente a ningún hombre.

En cuanto a la actividad física, **la mayoría de mujeres (48,4%) y hombres (44%) realizan algún tipo de actividad a diario o varias veces a la semana.**

El motivo mayoritario por el que realizan actividad física es por salud, un 82,7% de las mujeres y un 89,1% de los hombres. Es destacable que **la estética es motivo de la actividad física casi en el doble de mujeres que de hombres, un 23,8% frente a un 12,5%.**

En lo que al sueño se refiere, **la mayoría de mujeres y hombres duerme entre 7 y 8 horas diarias**, aproximadamente el 50%, y en segundo lugar ambos sexos duermen 6 horas o menos.

El 81% de las mujeres y el 77,3 de los hombres acuden "a veces" a consulta médica. **Hay más hombres que mujeres que no acuden nunca a consulta, 10,7% frente a 3,2%.** En torno al 35% en ambos casos sigue un tratamiento crónico y alrededor del 60% se ha automedicado alguna vez.

Destaca un porcentaje mucho más amplio de hombres que consideran buena su salud psíquica comparado con el número de mujeres.

Se observa un mayor número de hombres que realizan **actividad física por motivos de salud**. Y aunque la salud es el principal motivo de actividad física también para mujeres, **la estética** mueve al doble de mujeres que de hombres.

El **consumo de sustancias** también es un factor determinante de la salud. según datos de la **Unidad de Prevención de Conductas Adictivas**, se observa un consumo cada vez más precoz que se inicia a los 14 años con sustancias legales como tabaco y alcohol.

Un 28,5% de las personas usuarias de la Unidad de Conductas Adictivas Comarcal procede de Burjassot.

Pero las consecuencias de este consumo van más allá de la salud ya que existe una alta relación entre consumo de drogas y conductas delictivas. Por ejemplo, el 79% de jóvenes del Programa de Atención a Jóvenes y Menores con Medidas Judiciales abiertas en 2016 tenía conductas adictivas.

En lo que se refiere a la **utilización de servicios médicos**, es significativo que hay bastantes más hombres que mujeres que en la encuesta ciudadana responden no acudir nunca a consulta.

Los datos concretos de Burjassot confirman este dato ya que, según las cifras de asistencia a consultas de Atención Primaria del municipio del último año, de las 238.678 personas atendidas el 59.5% fueron mujeres.

Se constata una mayor implicación de las mujeres en cuestiones de salud siendo su asistencia mayoritaria a las charlas divulgativas ofrecidas por los Centros de Salud del municipio sobre diabetes, obesidad e hipertensión como algunos ejemplos.

### ***Datos cualitativos***

Las diferencias biológicas no explican por sí mismas las diferencias en salud. Las desiguales condiciones de vida de mujeres y hombres inciden en la salud física y psicológica.

Estas desigualdades provocan una **diferente forma de enfermar** en mujeres y en hombres, algo que no ha sido tenido en cuenta durante mucho tiempo. Se entendía que la forma de enfermar de los hombres era igual para mujeres y por lo tanto eran válidos los mismos tratamientos o fármacos para ambos sexos. Las únicas enfermedades dignas de distinción en las mujeres eran las derivadas de la sexualidad o la reproducción. La diferente forma de enfermar requiere desarrollar campañas de prevención y tratamientos con perspectiva de género.

Las mujeres tienen mayor esperanza de vida que los hombres, sin embargo, esa vida más larga no significa que sea más sana. Diferentes estudios respaldan que las mujeres viven más tiempo, pero tienen peor salud.

La **estética** es un valor tradicionalmente relacionado con las mujeres y que provoca que practiquen más conductas de riesgo para la salud basadas en estereotipos como es el caso de las operaciones estéticas o de los trastornos de alimentación.

Aunque este aspecto sigue afectando de forma mayoritariamente a las mujeres, cabe destacar un aumento en el número de hombres, sobre todo jóvenes, que sufren la presión de la estética, reflejado, por ejemplo, en los casos de vigorexia o de trastornos por consumo de suplementos vitamínicos.

Otro motivo de conductas de riesgo asumidas por las mujeres se debe a la **masculinización de conductas**, al tomar lo masculino como referente aceptado. En este caso estarían el creciente consumo de tabaco y alcohol por parte de las mujeres.

Se observa una influencia del género en las motivaciones en el consumo y también en las consecuencias. Por ejemplo, crea más rechazo social una mujer con problemas de abuso de sustancias que un hombre en la misma situación.

Tranquilizantes y psicofármacos son más consumidos por mujeres y las motivaciones se relacionan con la necesidad de prevenir o aliviar síntomas de estrés, angustia, tristeza o dificultades para dormir. Sin embargo, esta relación establecida entre mujer y trastornos del estado de ánimo lleva con frecuencia a la hipermedicación de las mujeres con este tipo de fármacos sin ahondar en la causa de esos síntomas.

Hay estudios que reflejan una mayor **frecuencia de uso de servicios médicos** por parte de las mujeres y en ocasiones se relaciona este hecho con el estereotipo sexista que asocia la fortaleza a los hombres.

Los datos expuestos de asistencia a consultas de Atención Primaria de Burjassot se refieren a consultas en las que las propias mujeres son beneficiarias. Sin embargo, hay que tener en cuenta que habitualmente son ellas, en su papel de cuidadoras, quienes acuden acompañando a ascendientes y descendientes o a por recetas de cualquier miembro de la familia.

El mayor uso de servicios sanitarios de mujeres y su mayor implicación en promoción de salud puede estar condicionado por el modelo tradicional que asigna a la mujer el papel de responsable del cuidado y bienestar familiar y al hombre la cualidad de fortaleza. Es la socialización diferenciada la que provoca que las mujeres se preocupen más por su propia salud y la del resto de la familia.

Sobre **trabajo y salud**, la segregación laboral por sectores hace que mujeres y hombres se expongan a riesgos de forma diferenciada.

Hay estudios que señalan que las mujeres que trabajan fuera de casa tienen mejor salud que las que se dedican en exclusividad a las labores domésticas ya que el trabajo remunerado aumenta la autoestima, satisfacción personal y supone una red de apoyo social. Sin embargo, la salud de la mujer trabajadora tiene una doble lectura. En primer lugar, la precariedad laboral a la que se enfrentan muchas personas y especialmente mujeres, no favorece ese beneficio en la salud. Por otra parte, como hemos visto en el apartado de Conciliación y Corresponsabilidad, la mayoría de mujeres que se han incorporado al mundo laboral siguen ocupándose de tareas domésticas y cuidados familiares y esta sobrecarga física y mental tiene numerosas influencias negativas en su salud.

## 4.2.7. CULTURA Y DEPORTES

### *Datos cuantitativos*

Los datos obtenidos a través de las respuestas a la **encuesta ciudadana** a las preguntas relacionadas con el área de Cultura:

### CULTURA Y DEPORTES

Las instalaciones municipales más utilizadas por mujeres y hombres son la Casa de la Cultura y la Biblioteca. Un 42,1% de las mujeres y un 38,7% de los hombres utilizan la Casa de la Cultura y la biblioteca es utilizada por el 31% de las mujeres y por el 26,7% de los hombres. El 23% de mujeres y hombres utilizan instalaciones deportivas.

Las actividades en las que más mujeres y hombres participan son **actos culturales y fiestas patronales**. En actos culturales participan el 34,2% de las mujeres y el 30,7% de los hombres. En fiestas patronales el 15,3% de mujeres y el 20% de los hombres y en tercer lugar, el 8,9% de las mujeres y el 14,7% de los hombres participan en actos políticos.

El 23,2% de las mujeres y el 20% de los hombres han participado en cursos municipales, sobre todo en deportes e idiomas.

El 82,6% de las mujeres y el 78,7% de los hombres utilizan ordenador, el propio en primera opción y como segunda el familiar para ambos sexos.

En cuanto a Internet, es utilizado por el 87,9% de las mujeres y por el 82,7% de los hombres. El 50,3% de las mujeres y el 45,2% de los hombres lo utilizan para trabajar y para gestiones el 47,3% de las mujeres y el 37,1% de los hombres. El tercer uso en los dos casos es realizar compras, 24,6% de mujeres y 14,5% de hombres.

La información ofrecida por el Instituto Municipal de Cultura y Juventud constata que existen más mujeres que hombres con carnet de biblioteca y es en ese grupo en el que se dan más movimientos bibliográficos cumpliéndose también en edad infantil.

Otro dato obtenido a través del Instituto Municipal de Cultura y Juventud es el número de sesiones en las páginas **web municipales** [www.burjassot.org](http://www.burjassot.org) y [www.cultura.burjassot.org](http://www.cultura.burjassot.org), casi el doble de mujeres que de hombres.

No existen datos ni una estimación desagregada por sexo de la participación ciudadana en la **oferta cultural** de Burjassot que incluye actividades como

exposiciones, representaciones musicales y teatrales, cine, animación lectora, mercado medieval o visitas culturales.

Sin embargo, sí se refleja que hay **representación de mujeres como artistas creativas**, por ejemplo, en la exposición de artes plásticas (fotografía, pintura y escultura) como también participan mujeres artesanas en el Mercado Medieval.

Según el **Programa de Alfabetización Informática** de Servicios Sociales, desde 2016 y hasta junio de 2017 el 63% de las personas matriculadas fueron mujeres frente al 37% de hombres.

Según los datos de ofrecidos por el **área municipal de Deportes**, el porcentaje de mujeres llega a ser del 100% en actividades como yoga, pilates, gimnasia rítmica o natación sincronizada. En deportes como el waterpolo, fútbol sala, karate hay presencia mayoritaria masculina, pero se están incorporando las mujeres. Sólo se ha podido obtener una estimación de mujeres y hombres participantes.

### ***Datos cualitativos***

Es muy representativo el **uso** que hacen mujeres y hombres **de recursos culturales**, habitualmente distinto, bien por no tener las mismas posibilidades de acceso o por estar marcado este uso por los estereotipos de género socialmente aceptados.

Los resultados de diferentes estudios muestran que las mujeres tienen mayor participación cultural que los hombres.

De nuevo se aprecia una segregación horizontal ya que la presencia en otras esferas del ámbito público, como la política y la deportiva, sigue siendo mayoritariamente masculina según datos obtenidos de la encuesta ciudadana. Esto podría explicarse por los estereotipos de género que siguen vigentes y que muestran a los hombres como más válidos para dedicarse a la política o los deportes.

Cabe destacar, según datos obtenidos de la encuesta ciudadana, que existe un alto porcentaje de la población, tanto mujeres como hombres que no participan en la vida pública de Burjassot ni en sus actividades culturales por lo que se podría inferir que la difusión de las actividades y recursos existentes en la localidad no se realiza de manera adecuada.

En cuanto al **uso de Internet** la mayor brecha se encuentra más en el motivo del uso que en la frecuencia. Por ejemplo, muchas más mujeres lo utilizan para comprar o para hacer gestiones, según datos obtenidos de la encuesta ciudadana.

Suele encontrarse además un uso estereotipado, más mujeres utilizan redes sociales o de una extensión de sus tareas tradicionales consultando, por ejemplo, remedios caseros y más hombres se ocupan del hardware.

La mayor participación en el **Programa de Alfabetización Informática de Servicios Sociales Especializados de Burjassot** fue de mujeres. Este hecho podría explicarse porque es un programa formativo ofertado desde Servicios Sociales y son las mujeres las que más acuden a este recurso y, por tanto, las que más posibilidad tienen de conocer este tipo de formación.

Según datos obtenidos de la Encuesta Ciudadana, la participación en instalaciones deportivas es muy similar por parte de mujeres y hombres y la participación en deportes populares también, no obstante, la participación por parte de los hombres es bastante más alta cuando se trata de clubes deportivos.

En las **actividades deportivas** ofertadas se observa una **participación diferenciada por sexos**, una segregación horizontal provocada por los estereotipos y roles de género. Se observa, no obstante, que las mujeres de Burjassot, se incorporan a deportes considerados tradicionalmente masculinos con más facilidad que los hombres a los considerados femeninos.

Se puede inferir, por tanto, que los roles y estereotipos dirigen en muchos casos la elección de la práctica deportiva y es difícil participar en ámbitos tradicionalmente reservados para el otro sexo.

Un ejemplo positivo es la existencia de equipos mixtos infantiles y adolescentes en el municipio que permite la incorporación de chicas a deportes altamente masculinizados.



#### 4.2.8. EDUCACIÓN

Ya se ha señalado que al comienzo del proceso se establecieron las áreas y los indicadores considerados pertinentes para el estudio, pero a medida que el mismo fue avanzando se han tenido que ir adaptando a la escasa información obtenida.

Este hecho tiene especial importancia en el área de Educación, ya que ha sido en el que se han encontrado más inconvenientes, posiblemente porque las fechas fijadas para el estudio han coincidido con el final de curso y las vacaciones estivales y eso ha podido dificultar la colaboración de los centros educativos del municipio.

##### *Datos cuantitativos*

Según datos del INE (2016) sobre el **nivel de formación de la población adulta** (de 25 a 64 años) en España el 39,1% de mujeres y el 44,3% de hombres tienen estudios de primera etapa de Educación Secundaria o inferiores; el 22% de mujeres y de hombres han cumplido la segunda etapa de Educación Secundaria y el 38,4% de mujeres y el 33% de hombres han cursado estudios superiores.

En **Burjassot** más de la mitad de la población mayor de 16 años ha finalizado estudios de segundo nivel (55%). Un 14% de la población ha finalizado estudios universitarios, con mayor porcentaje de mujeres. El 29% no ha obtenido titulación de ESO o EGB y en este grupo también hay mayor porcentaje de mujeres,

Según datos del Ministerio de Educación relativos al curso 2014-2015, a nivel nacional hay mayor **presencia de mujeres en las familias profesionales** de Sanidad, Servicios Sociosanitarios y a la Comunidad y Administración y Gestión. Destaca la rama de Imagen Personal donde las matrículas de mujeres superan el 90%. Los hombres están más presentes en Informática y Comunicaciones, Instalaciones y Mantenimiento y Transporte y mantenimiento de vehículos.

En cuanto a los estudios universitarios la tendencia es similar encontrando mayor presencia de mujeres en las ramas de Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y de hombres en Ingenierías y Arquitectura.

Según el mismo informe y también a nivel nacional, la **tasa de matriculación** de mujeres es superior a la de hombres tanto en la Universidad (54,1%) como en la Enseñanza de Personas Adultas (EPA) (59,2%).

En cuanto a los datos de **abandono educativo temprano**, la Comunidad Valenciana tiene una tasa de 21,4% superior a la nacional que a la vez es la más alta de la Unión Europea.

En lo que se refiere al **profesorado**, la distribución en las enseñanzas no universitarias refleja una mayor presencia de mujeres que de hombres, un 71,6% de mujeres por un 28,4% de hombres. Esa diferencia aumenta a nivel de maestría donde las mujeres llegan a ser el 80,9% del profesorado. Sin embargo, el profesorado técnico de F.P. es mayoritariamente masculino.

También se observa una segregación vertical ya que la proporción de mujeres en el profesorado va disminuyendo a medida que se asciende en los ciclos educativos.

La información obtenida a través de la **encuesta ciudadana** en sobre Educación refleja lo siguiente:

## EDUCACIÓN

Un 7,4% de mujeres y un 5,3% de los hombres no tienen estudios.

El 21,6% de las mujeres y el 36% de los hombres tiene estudios obligatorios.

El 21,1% de las mujeres y el 24% de los hombres ha cursado estudios secundarios.

El 47,9% de las mujeres y el 26,7% de los hombres tienen estudios superiores.

Según datos del Programa Municipal de **Absentismo Escolar**, se detectan más casos de absentismo en chicos (54,8%) que en chicas (42,3%) a excepción del BAP 613 Viviendas donde se dan más casos entre las chicas.

Es en el BAP 613 Viviendas donde se registran más casos de absentismo y la diferencia con el resto del municipio es más alta en Educación Primaria que en Secundaria.

El absentismo y el abandono afectan sobre todo a la población gitana y especialmente a las chicas de este colectivo. Sin embargo, en los últimos años se observa un incremento de las mujeres, principalmente de etnia gitana, interesadas en retomar sus estudios a partir de los 18 años, algo que no se da al mismo nivel en hombres.

### *Datos cualitativos*

Uno de los ámbitos en los que las mujeres han conseguido mayor presencia es el ámbito educativo. Las diferencias observadas entre mujeres y hombres no se refieren

tanto al acceso a la educación o al nivel formativo alcanzado como a la elección de la opción formativa.

Se da una diferente opción de formación por sexos, una **segregación horizontal** en la elección de las opciones formativas que se debe a la socialización diferenciada que reciben mujeres y hombres basada en estereotipos y roles de género.

La opción elegida determinará las posibilidades de acceso al empleo y a la posición alcanzada en el mundo laboral. Por ejemplo, son las ramas técnicas, con menor participación femenina, las que tienen mayor inserción laboral.

También se observa una **segregación vertical** ya que la proporción de mujeres en el profesorado va disminuyendo a medida que se asciende en los ciclos educativos.

El profesorado tiene una función socializadora y supone un modelo para el alumnado. La segregación horizontal y vertical en el profesorado contribuye a perpetuar roles y estereotipos tradicionales.

En Burjassot el absentismo escolar supone un problema contra el que ya se está luchando a través del **Programa Municipal de Absentismo Escolar** y en coordinación con otros servicios municipales.

Se da un absentismo más esporádico y en muchas ocasiones justificado por la familia en Primaria que en Secundaria donde el absentismo es más crónico llegando en muchos casos al abandono.

Este problema es más evidente en el BAP 613 Viviendas y sobre todo en el pueblo gitano donde además se ven afectadas más mujeres.

Según el Programa de Absentismo Escolar de Burjassot, existe una diferencia en las tareas que realizan chicos y chicas cuando no acuden a clase ya que mientras ellos no cumplen horarios ni responsabilidades, ellas suelen ocuparse de tareas domésticas y el cuidado familiar. De nuevo observamos la influencia de la diferente socialización recibida.

### 4.3. OTROS RESULTADOS

Se incluyen en este apartado las respuestas a las preguntas de opinión de la **encuesta ciudadana**:

El 46.3% de las mujeres y el 41.3% de los hombres cree que ambos sexos tienen las mismas posibilidades de **desarrollo profesional** frente al 50.5% de mujeres y el 45.3% de hombres que cree que no.

El 56.8% de las mujeres y el 54.6% de los hombres cree que ambos sexos tienen las mismas posibilidades de **desarrollo personal**.

El 35.8% de las mujeres y el 44% de los hombres creen que en Burjassot se favorece la **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** frente al 20% de mujeres y al 13.3 de hombres que considera que no.

El 24.2% de las mujeres y el 28% de los hombres creen que en Burjassot se favorece la **conciliación** frente al 21% de mujeres y el 17.3% de hombres que considera que no.

A lo largo del estudio se ha obtenido información que no está enmarcada en ninguna de las áreas anteriores, pero tienen cierto interés para el diagnóstico.

Durante la revisión de documentos de las áreas municipales se ha observado en la mayoría de escritos un escaso **lenguaje inclusivo**, optando en la mayoría de los casos por utilizar el masculino como genérico. Existen diferentes fórmulas lingüísticas para no invisibilizar a las mujeres.

En varios momentos de este estudio se ha hablado sobre la **representación de las mujeres**, sobre la importancia de dar a conocer los logros de las mujeres y su aportación al desarrollo de la sociedad. Una de las formas de reconocimiento a personajes célebres es asignando su nombre a las calles, avenidas y plazas. Tras una revisión del callejero de Burjassot se puede concluir que, de las calles dedicadas a personas, sólo un 16,4% tienen nombre de mujeres frente a un 83,6% con nombres de hombres.

## 5. ANÁLISIS DAFO

El **análisis DAFO** permite identificar los puntos fuertes en los que apoyarse y los puntos débiles que pueden influir en la consecución de nuestros objetivos.

A partir de la información obtenida y consultada se han podido definir las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades del municipio a tener en cuenta a la hora de enfrentarse al diseño de objetivos y actuaciones del PMIO.

### DEBILIDADES:

- Alta tasa de paro en la población que afecta especialmente a mujeres.
- Limitación de desarrollo industrial que aumente la empleabilidad.
- Ausencia de programas de empleo específicos para mujeres.
- Importante número de personas usuarias de los Servicios Sociales Municipales.
- Necesidad de políticas transversales para la aplicación de políticas de Igualdad.
- Falta de sensibilización en Igualdad del personal técnico y político municipal de algunas áreas.
- Pocos datos desagregados por sexo en la información de las distintas áreas municipales que dificulta el conocimiento de la diferente realidad de mujeres y hombres en el municipio.
- Uso del lenguaje que invisibiliza a las mujeres en gran parte de los documentos municipales.
- El lugar que ocupa la Igualdad entre mujeres y hombres entre los problemas considerados por la población.
- Dos focos de especial interés por su mayor vulnerabilidad: BAP 613 y Empalme.

### AMENAZAS:

- Socialización diferenciada que reciben mujeres y que conlleva una perpetuación de los estereotipos de género y una situación de desigualdad.
- Percepción desde algunos sectores de población de la suficiencia de las leyes que reconocen la igualdad para que esta igualdad sea real.
- Conformismo de gran parte de la sociedad ante las desigualdades entre mujeres y hombres que conduce a su normalización.
- Consecuencias del desigual reparto de tareas que conlleva la socialización diferenciada para mujeres y hombres.
- Feminización de la pobreza por la que aparecen colectivos objetivo como son las mujeres mayores y las familias monomarentales.
- Envejecimiento de la población, y sobre todo de las mujeres, que supone una mayor demanda de servicios sociales.
- Precariedad laboral que afecta en mayor medida a las mujeres.

### FORTALEZAS:

- Existencia de compromiso político con la Igualdad entre mujeres y hombres
- Equilibrio de mujeres y hombres en la organización política municipal.
- Coordinación de políticas de Igualdad, Empleo, Educación y Servicios Sociales por parte de Bienestar Social
- Existencia de Espai Dona como servicio de atención integral a la mujer.
- Importante trabajo de sensibilización, prevención y empoderamiento femenino de la Unidad de Igualdad Espai Dona.
- Conocimiento de Espai Dona como recurso por gran parte de la población.
- Participación ciudadana en procesos municipales que contribuye a la toma de decisiones.
- Tejido asociativo participativo activo.
- Asociacionismo con especial interés en trabajar para la Igualdad (Foro de Participación para la Igualdad).
- Servicios sociocomunitarios municipales que favorecen la conciliación.
- Existencia en el municipio de unidades de Policía Nacional y Policía Local especializadas en violencia de género.

#### OPORTUNIDADES:

- Importante marco legislativo en materia de Igualdad a distintos niveles
- Creciente concienciación de la necesidad de Igualdad entre mujeres y hombres
- Mayor visualización de la problemática que suponen las desigualdades.
- Campañas de sensibilización contra la violencia de género en los medios de comunicación.

## 6. CONCLUSIONES

### 6.1. LIMITACIONES

A lo largo del estudio se han encontrado varias dificultades que han limitado las pretensiones iniciales del estudio:

- Datos no desagregados por sexo. En muchos estudios estadísticos y en la mayoría de la información aportada por las áreas municipales no se incluye la variable “sexo” y esto dificulta el análisis de la situación de mujeres y hombres.
- Las fechas establecidas para la realización del trabajo que han dificultado la participación de algún área.
- Periodicidad y actualización o referencia de datos estadísticos. En muchos casos los datos estadísticos de fuentes oficiales no están recogidos por municipios lo que obliga a tener que hacer referencia a los datos de la provincia, la Comunidad Autónoma o incluso a datos nacionales.
- Limitaciones en el acceso a la información de áreas que no son de competencia municipal: Policía Nacional, Salud, Educación.
- No se trata de hacer un estudio monográfico de cada área por lo que se tiene que priorizar en los temas a tratar en base a distintos factores.
- Los datos obtenidos sobre Burjassot provienen en su mayoría de la encuesta ciudadana y de las áreas municipales y ni unos, por su escasa representatividad, ni otros, por tratarse en muchos casos de estimaciones, permiten hacer un análisis más riguroso.

## 6.2. CONCLUSIONES

Los datos analizados constatan que la normativa en materia de igualdad no garantiza por sí sola la igualdad real.

Existen diferentes formas de vida entre mujeres y hombres que provocan oportunidades desiguales. Y esta diferente forma de vivir está determinada por la diferente socialización que reciben mujeres y hombres.

Burjassot es una ciudad con mayor número de mujeres en su población, con índices de natalidad y mortalidad estables, un creciente índice de dependencia y un mayor número de mujeres mayores debido a su mayor esperanza de vida.

El sector principal de actividad económica de Burjassot es el sector servicios sin mucha posibilidad de desarrollar los sectores agrícola e industrial. La tasa de empleo en el municipio es alta, afectando a más mujeres. Se han hecho más inserciones laborales y más nuevas contrataciones de hombres. Sin embargo, hay mayor emprendimiento por parte de las mujeres.

Pertenece a una de las comarcas con mayor proporción de familias en hogares con carencias materiales, el nivel de paro en el municipio supera la media autonómica y un barrio concreto sufre una situación de mayor vulnerabilidad.

Existe una feminización de la pobreza ya que, aunque estas circunstancias afectan a la población en general, los colectivos más perjudicados o con mayor vulnerabilidad tienen más presencia femenina.

A lo largo de los años se está produciendo una creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, sin embargo, los trabajos remunerados realizados por mujeres son habitualmente de menor calidad, con jornadas parciales y mayor temporalidad. La brecha salarial es un hecho evidente. La realización de trabajos menos valorados y peor remunerados junto a la temporalidad explica en parte el menor poder adquisitivo de las mujeres que viven constantemente una situación de dependencia económica aceptada por la sociedad además de un menor empoderamiento. Este menor poder adquisitivo va más allá de la vida laboral de las mujeres ya que una menor o nula cotización supone el acceso a pensiones de menor cuantía que los hombres.

La tradicional división sexual del trabajo hace que con frecuencia las mujeres realicen trabajos remunerados que dan continuidad a las tareas asignadas a su sexo y que desempeñan en la esfera privada, cuidado de personas, cuidado doméstico, enseñanza...

Pero la incorporación de las mujeres al mundo laboral no hace que se liberen de las tareas de cuidado familiar y del hogar. El estudio pone de manifiesto que en la gran mayoría de los casos son ellas quienes se siguen ocupando de estas labores, compaginando el trabajo fuera y dentro de casa y cumpliendo así una doble jornada con todas las implicaciones negativas que esto supone para la mujer. Entre las consecuencias están la dificultad o incluso renuncia a su desarrollo profesional, el



perjuicio económico, la renuncia a su tiempo personal y una peor salud física y mental derivada de la situación de sobrecarga.

En este sentido es imprescindible establecer un sistema de servicios de conciliación como centros de día, ludotecas, guarderías, horarios ampliados de centros educativos y alternativas a las vacaciones estivales. Es importante además que estos servicios sean utilizados por mujeres y también por hombres.

Sin embargo, numerosos datos confirman que la conciliación es cosa de mujeres, los permisos por cuidado de familiares son solicitados por mujeres casi en su totalidad. Hay una escasa corresponsabilidad, la implicación del hombre en la conciliación es muy baja, incluso cuando las leyes lo favorecen como ocurre con los permisos de paternidad. Este caso concreto no debe entenderse como beneficio únicamente de las mujeres, los hombres deberían querer y poder disfrutar de esos derechos.

Como ya se ha comentado, entre las consecuencias de la doble jornada asumida por las mujeres o de su papel como cuidadoras no profesionales están los problemas de salud.

Las diferentes condiciones de vida determinan parte de las diferencias en salud y esto explica por ejemplo que las mujeres, aun teniendo mayor esperanza de vida, tengan peor salud. Un ejemplo de las implicaciones de las diferentes formas de vida en la salud es la exposición a riesgos de forma diferenciada.

Generalmente las mujeres se preocupan más por la salud y esto hace que participen más en las charlas informativas ofrecidas por los centros de salud y que hagan más uso de los servicios médicos como beneficiarias que los hombres.

La salud es el motivo principal para realizar algún tipo de actividad física. Sin embargo, la estética es un factor predominante en mujeres y una causa por el que llegan a asumir conductas de riesgo.

En cuanto a la educación, las diferencias entre mujeres y hombres se encuentran sobre todo en la elección de las opciones formativas. De nuevo se aprecia la influencia de roles y estereotipos en la especialización por sexos en las ramas formativas optando cada sexo mayoritariamente por los estudios que se le han asignado tradicionalmente.

Esta especialización por materias se observa en el alumnado y en el profesorado en el que además se observa una segregación vertical con más mujeres en los niveles más básicos de la enseñanza.

El absentismo escolar supone un problema en el que ya se está trabajando desde Servicios Sociales. Afecta más a chicos que a chicas excepto en la población de etnia gitana, caso en el que puede tener una explicación cultural.

Mujeres y hombres utilizan en su mayoría Internet, las diferencias se dan sobre todo en el motivo del uso apareciendo de nuevo una especialización por sexo.

También se observa una segregación vertical en la presidencia de las asociaciones de Burjassot donde la mayoría de los puestos de presidencia están ocupados por hombres.

La violencia de género debe entenderse como la máxima expresión de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y en ese sentido debe ser uno de los objetivos fundamentales.

Hasta hace muy poco tiempo se consideraba un problema privado, sin embargo, hay datos que confirman una creciente implicación de la sociedad que a través de las campañas informativas de sensibilización y prevención está tomando conciencia de la violencia de género como un grave problema social.

Burjassot dispone de una red de servicios coordinados en la lucha contra la violencia de género con acciones que van desde la información hasta la atención directa a las mujeres en esta situación. Los datos de atención a mujeres por este motivo no han variado significativamente en los últimos años. Sin embargo, las cifras, aunque necesarias, sólo muestran la parte visible del problema.

A lo largo del diagnóstico aparecen numerosos ejemplos de la influencia de la socialización basada en estereotipos que reciben mujeres y hombres de forma diferenciada. Los agentes socializadores ofrecen, en su mayoría, mensajes que perpetúan los modelos tradicionales y quedan interiorizados como base de la cultura recibida. Y de acuerdo a estos modelos se hace la “elección” de formación, de deportes, se reparten los trabajos o los tiempos y los espacios. En definitiva, es esta categorización cerrada por sexo la que impide la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### 6.3. RECOMENDACIONES PARA LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BURJASSOT.

Tras el estudio realizado y una vez identificadas las diferentes condiciones de vida y las desiguales oportunidades de mujeres y hombres, se recomienda dar **prioridad** a cuatro áreas en **el diseño de las líneas de actuación del Plan de Igualdad de Oportunidades** entre Mujeres y Hombres de Burjassot: **Empleo, Inserción Social, Conciliación y Corresponsabilidad y Violencia de Género.**

#### ★ *EMPLEO*

La situación laboral es un grave problema social y el primero en importancia para la población de Burjassot según consultas ciudadanas anteriores. A esto se suma que las mujeres viven una clara desigualdad en este ámbito y por ello se señala el Empleo como área prioritaria de actuación.

Debería trabajarse hacia:

- Creación de empleo, inserción laboral y favorecer el mantenimiento del empleo de la población en general y especialmente de la femenina ya que, como indican los datos, las mujeres son las más perjudicadas.
- Desarrollo de acciones positivas para fomentar la inserción de las mujeres al mercado laboral en todos los sectores.
- Lucha contra la segregación ocupacional para lo que podría, por ejemplo, formar a mujeres en profesiones masculinizadas con mayor inserción social.
- Sensibilización para que trabajos muy feminizados, como el cuidado doméstico y de personas dependientes, dejen de desarrollarse bajo la economía sumergida.
- Sensibilización al empresariado local en la contratación de mujeres estudiando la posibilidad de establecer algún tipo de convenio.

#### ★ *INSERCIÓN SOCIAL*

El estudio también refleja que las mujeres están presentes en los grupos de mayor vulnerabilidad o riesgo de exclusión social y/o económica.

Es fundamental trabajar por la igualdad plena de la ciudadanía, la incorporación social de las mujeres en general y específicamente de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad por riesgo de exclusión social y/o económica.

En ese sentido deben desarrollarse actuaciones dirigidas a:

- Desarrollar políticas inclusivas que luchen contra la exclusión social de los colectivos vulnerables.
- Fomentar que estas mujeres participen en la red de asociaciones municipales ya que puede facilitarles la información sobre recursos disponibles y crear una red social de apoyo.
- Procurar el acceso de estos grupos a los recursos municipales.

### ★ *CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD*

A lo largo del estudio son muchos los datos que confirman que son las mujeres las que se ocupan de la conciliación y que existe un bajo grado de corresponsabilidad.

Debido al gran desequilibrio existente en este ámbito y a las múltiples consecuencias que conlleva, Conciliación y Corresponsabilidad deberían afrontarse como área prioritaria de actuación.

El trabajo debe dirigirse a conseguir facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la población, no sólo de las mujeres. Se ha de conseguir un mayor equilibrio entre mujeres y hombres desde la corresponsabilidad en el ámbito privado y reproductivo.

- Para ello es imprescindible la sensibilización de la población en todas las edades a través, por ejemplo, de talleres sobre coeducación, usos del tiempo y sobre roles de género.
- También es necesaria la ampliación, adaptación, mejora y difusión de los servicios públicos recursos de conciliación existentes en el municipio, servicios de ludoteca, centros de día que den cobertura a la jornada laboral y escuelas de verano y Navidad, así como apoyar el desarrollo de actividades extraescolares en horario laboral y períodos vacacionales.
- Otras acciones dirigidas a facilitar la conciliación pueden ser la información a las empresas de las ventajas de facilitar la flexibilidad en el tiempo de trabajo, el reconocimiento por parte del Ayuntamiento de empresas que faciliten la conciliación y el desarrollo de medidas de conciliación para el personal municipal.

- Sensibilizar a la población en la necesidad de la corresponsabilidad, del reparto equitativo de tiempos y tareas, para que la conciliación laboral, familiar y personal sea cuestión de hombres y mujeres.
- Promover la participación de padres en los procesos educativos como reuniones en centros educativos o de las sesiones familiares de los distintos Servicios Sociales.

### ★ *VIOLENCIA DE GÉNERO*

También se recomienda establecer como prioritarias las actuaciones dirigidas a la atención integral de la mujer con especial atención a la violencia de género por la gravedad que supone.

Para ello es fundamental continuar con acciones ya iniciadas como, por ejemplo:

- Campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género para la población general y el alumnado de los centros educativos en particular.
- Trabajar el empoderamiento de las mujeres.
- Trabajo coordinado de diferentes agentes sociales en atención a mujeres que sufren violencia de género.
- Difusión de protocolos y recursos de atención para llegar al mayor número de mujeres posible.
- Conmemoración de fechas de especial relevancia para las mujeres con actos reivindicativos que visibilicen la problemática.

Otra actuación a tener en cuenta sería dotar a los medios de comunicación locales de las herramientas para un buen tratamiento de los casos de la violencia de género y contar con ellos para labores de sensibilización y difusión de recursos.

A continuación, se exponen las líneas de trabajo a seguir en otras áreas que, aun no siendo las prioritarias, son fundamentales en la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres.

## ✓ EDUCACIÓN

Como se ha reflejado en el estudio, la mayor desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto a Educación se debe a la segregación ocupacional que provocan los estereotipos de género tradicionales.

Las actuaciones en esta línea deberían estar dirigidas principalmente a combatir esa segregación, o especialización por sexo, en la elección de la opción formativa mediante:

- Diseñar módulos de formación en igualdad de oportunidades dirigidos a profesorado y alumnado de centros educativos.
- Charlas informativas para la elección desde una perspectiva de género contando con ejemplos de mujeres que desarrollan su profesión en sectores tradicionalmente masculinos y hombres con trabajos habitualmente femeninos. Así se trata de demostrar la igualdad de oportunidades y que una libre elección es posible.
- Aplicación de la perspectiva de género en las medidas que se tomen para prevenir el absentismo y el abandono escolar y para fomentar los procesos de formación.
- Educación en valores en igualdad desde la infancia
- Implicación a las familias en la coeducación e Igualdad que se trabaja en centros educativos.

## ✓ SALUD

Como se ha expuesto en el diagnóstico, los estereotipos y roles de género también influyen en la salud mujeres y hombres que tienen distintas formas de enfermar.

La línea de actuación en esta área podría estar dirigida a introducir la perspectiva de género. Existen limitaciones de actuación debido a que esta área no es de competencia municipal. Aun así podría estudiarse la posibilidad de ofrecer talleres informativos. Estos serían algunos ejemplos:

- Charlas informativas sobre salud en general.
- Charlas para la prevención de riesgos del cuidado de personas dependientes, del ejercicio de trabajo doméstico o de la incidencia diferencial de los factores de riesgo de cada puesto de trabajo (segregación horizontal)

- Prevención y tratamiento de problemas de salud con mayor incidencia en mujeres.
- Prevención y tratamiento de conductas adictivas.
- Usos del tiempo y su repercusión en la salud integral.

Además, debería fomentarse la participación de hombres en las charlas divulgativas para que sean conscientes de la necesidad de cuidarse.

### ✓ *CULTURA Y DEPORTE*

En este ámbito las líneas de actuación deberían ir dirigidas a conseguir un equilibrio entre mujeres y hombres, erradicar las influencias de los estereotipos de género y visibilizar a las mujeres.

Algunos ejemplos de actuaciones para trabajar en esa dirección son:

- Promocionar el deporte sin género o la igualdad de oportunidades en la elección de actividades.
- Fomentar la presencia de mujeres en áreas técnicas y de gestión deportiva.
- Campañas de promoción de la práctica deportiva entre mujeres de todas las edades como hábitos saludables y de ocio.
- Publicitar la oferta deportiva y cultural sin influencia de estereotipos.
- Desarrollar material que visibilice la obra de mujeres relevantes que sirvan como modelo para niñas, adolescentes y mujeres.
- Incluir oferta cultural que promueva la igualdad.
- Incluir la oferta cultura representaciones artísticas llevadas a cabo por mujeres
- Fomentar la participación de mujeres en el diseño y desarrollo de actividades culturales

### ✓ *URBANISMO*

Aun no siendo un área prioritaria, se puede trabajar a favor de la igualdad a todos los niveles. Aun teniendo en cuenta que la posibilidad de desarrollo urbanístico en Burjassot es limitada, algunos ejemplos de actuación son:

- Incorporar perspectiva de género en el diseño de la ciudad, aunque en Burjassot la posibilidad de desarrollo urbanístico sea limitada.
- Crear un mapa de puntos negros en cuestión de seguridad en el municipio para poder dar solución a esa problemática.
- Nombrar espacios públicos con nombres de mujer para equilibrar la representación masculina y femenina.

### ✓ *PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL*

Esta línea de trabajo deber estar dirigida a evitar la segregación vertical y horizontal promoviendo una participación igualitaria entre mujeres y hombres.

Las actuaciones podrían estar enfocadas a:

- Fomentar la participación de hombres en el movimiento feminista ya que la igualdad es un interés de toda la sociedad porque las desigualdades no afectan únicamente a las mujeres, aunque sí en mayor medida.
- Favorecer cambios liderados por mujeres responsables de la toma de decisiones, garantizando así su empoderamiento.
- Promover la existencia de mujeres en puestos de responsabilidad política y social que sirvan de modelo para que la población femenina se identifique y así impulsar a participar a otras mujeres.
- Implicar al movimiento asociativo como herramienta para fomentar la participación política y social de las mujeres y también para garantizar la transversalidad de las actividades llevadas a cabo en favor de la igualdad.
- Promover un cambio de roles, aprovechando sobre todo las nuevas generaciones, para conseguir una mayor implicación de las mujeres en los puestos de dirección de las asociaciones.



- Seguir haciendo partícipe a la ciudadanía en la detección de problemas y toma de decisiones y devolver siempre la información sobre las soluciones adoptadas.

### ✓ **TRANSVERSALIDAD**

El Plan de Igualdad debe ser diseñado cumpliendo el principio de transversalidad, debe tratarse de una herramienta de trabajo integradora en las políticas municipales.

Debería considerarse la transversalidad como un área de actuación en sí misma para garantizar que las acciones emprendidas se apliquen bajo la **perspectiva de género** desde todas las áreas y a todos los niveles.

Para ello es imprescindible la **sensibilización**, en primer lugar, del personal político y técnico para su verdadera implicación en la consecución de la igualdad. A través de esa sensibilización y formación en introducción de la perspectiva de género las políticas desarrolladas serán más acertadas y productivas.

En este sentido también estarían incluidas acciones como elaborar guías sobre el uso no sexista del lenguaje o la difusión de imágenes no estereotipadas a través de los canales de comunicación del Ayuntamiento.

Otro dato relacionado con introducción de la perspectiva de género es que los **datos** deben recogerse **desagregados por sexo** garantizando así un reflejo más fiel de la realidad que permita planificar y aplicar programas de forma más precisa.

### ✓ **IMAGEN**

A lo largo del estudio se ha expuesto la necesidad de visibilizar a las mujeres como lucha contra la situación de desventaja a lo largo de la historia.

Este trabajo debe desarrollarse dando visibilidad a las mujeres en todos los ámbitos a través de la imagen, del lenguaje, de referencias a sus aportaciones y de darles lugar en los espacios públicos.

También podría considerarse un área de actuación propia y, de no ser así, no deben dejar de integrarse actuaciones en esta línea en otras áreas de trabajo, por ejemplo:

- Mostrar una imagen no estereotipada de mujeres y hombres en los canales de comunicación municipales. En este sentido sería interesante contar con la implicación de los medios de comunicación locales.

- Talleres de profesiones sin género, mostrando ejemplos de mujeres que han conseguido desarrollar su vida profesional en sectores masculinizados que sirvan como modelo.
- Mostrar modelos de mujer fuera de los estereotipos de género establecidos como muestra de la aceptación de la diversidad.
- Difundir trabajos y obras de mujeres artistas y creativas a través de diversas propuestas culturales.
- Nombrar espacios públicos con nombres de mujeres relevantes.
- Visibilizar a mujeres dedicadas al deporte profesional.

## ANEXO

MUJERES: 190

HOMBRES: 75

	OPCIONES	% MUJERES	% HOMBRES
EDAD	Menos de 30	21,6	14,7
	30 a 44	31,0	25,3
	45 a 65	34,2	46,7
	Más de 65	12,6	9,3
NACIONALIDAD	Española	94,2	89,3
	Otras	2,6	6,6
DIVERSIDAD FUNCIONAL	Sí	7,4	13,3
ESTADO CIVIL	Soltera/o	32,1	25,3
	Casada/o	45,3	50,7
	Viuda/o	6,3	4,0
	Separada/o o Divorciada/o	10,5	12,0
	Pareja	5,3	6,7
NIVEL DE ESTUDIOS	Obligatorios	21,6	36,0
	Secundarios	21,1	24,0
	Superiores	47,9	26,7
	Sin estudios	7,4	5,3

ÁMBITO LABORAL	OPCIONES	% MUJERES	% HOMBRES
SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	Cuenta propia	7,4	8,0
	Cuenta ajena	37,9	50,7
	En Paro	21,0	18,7
	Labores domésticas	7,9	2,6
	Jubilación o Pensionista	14,7	12,0
	Estudiante	9,5	9,3
	Otra	1,0	0,0
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	62,5	47,7
	Temporal	27,3	40,9
	Sin contrato	5,7	6,8
TIPO DE JORNADA	Completa	81,8	86,4
	Parcial	17,0	13,6
PUESTO DESEMPEÑADO	Dirección	11,2	9,1
	Empleada/o con gente a cargo	12,4	20,5
	Empleada/o	69,7	59,1
	Ocupado independiente	56,0	2,3
	Otro	1,1	0,0
EXCEDENCIA O REDUCCIÓN SOLICITADA POR CUIDADO	Reducción	7,4	1,3
	Excedencia	5,8	4,0
	No	61,6	72,0

ÁMBITO FAMILIAR	OPCIONES	% MUJERES	% HOMBRES
VIVIENDA	En propiedad	65,3	62,7
	En alquiler	18,4	21,3
	Ninguna	14,7	13,3
VIVE CON	Sola/o	11,6	13,3
	Pareja	27,9	30,7
	Hijas/os	19,9	12,0
	Ascendientes	11,6	10,6
	Pareja e hijas/os	18,9	18,7
	Otros familiares	8,4	10,6
	Otros	1,0	1,3
CONVIVENCIA CON PERSONAS DEPENDIENTES	Si	16,3	16,0
	No	75,8	70,7
TAREAS DOMÉSTICAS	Más una mujer	31,7	
	Más un hombre	2,6	
	Sólo mujer	21,5	
	Sólo hombre	3,8	
	Mujer y hombre por igual	31,3	
	Personal doméstico	7,5	
	Otros	0,0	
CUIDADOS HIJAS/HIJOS	Mujer	43,8	
	Hombre	2,3	
	Mujer y hombre	20,4	
	Personal contratado	0,4	
	Otros	0,0	
CUIDADOS MAYORES Y DEPENDIENTES	Mujer	23,0	
	Hombre	4,6	
	Personal contratado	2,3	
	Otros	0,0	
HORAS DEDICADAS A TRABAJO	Más de 8	27,8	25,0
	Entre 6 y 8	66,7	65,9
	Entre 3 y 5	4,4	6,8
	Menos de 3	1,1	2,3
HORAS DEDICADAS A TAREAS DOMÉSTICAS	Más de 8	6,3	4,0
	Entre 6 y 8	12,6	4,0
	Entre 3 y 5	30,0	22,7
	Menos de 3	32,6	45,3
	Ninguna	0,5	1,3
HORAS DEDICADAS A TIEMPO LIBRE / OCIO	Más de 8	4,7	8,0
	Entre 6 y 8	5,3	0,0
	Entre 3 y 5	20,5	24,0
	Menos de 3	35,8	33,3
	Ninguna	6,8	2,6

ÁMBITO DE LA SALUD	OPCIONES	% MUJERES	% HOMBRES
VALORACIÓN SALUD FÍSICA	Muy buena	18,4	12,0
	Buena	58,4	50,7
	Regular	20,0	34,7
	Mala	2,6	1,3
	Muy mala	0,0	0,0
VALORACIÓN SALUD PSÍQUICA	Muy buena	28,4	24,0
	Buena	53,1	61,3
	Regular	13,7	12,0
	Mala	3,1	0,0
	Muy mala	0,5	0,0
ACTIVIDAD FÍSICA	A diario	20,0	22,7
	2-3 veces semana	28,4	21,3
	1-2 mes	4,2	5,3
	A veces	35,8	36,0
	Nunca	11,0	13,3
MOTIVO ACTIVIDAD FÍSICA	Salud	82,7	89,1
	Estética	23,8	12,5
	Otros	5,9	7,8
HORAS DIARIAS DE SUEÑO	Más de 8	8,9	6,7
	7-8 horas	48,4	50,7
	5-6 horas	37,9	37,3
	Menos de 5	3,7	5,3
CONSULTAS MÉDICAS	1 vez a la semana	3,2	5,3
	1 vez al mes	12,6	6,6
	A veces	81,0	77,3
	Nunca	3,2	10,7
TRATAMIENTO MÉDICO ACTUAL	Eventual	28,4	29,3
	Crónico	35,3	37,3
	No	36,3	33,3
AUTOMEDICACIÓN	Frecuentemente	7,9	9,3
	Alguna vez	61,6	60,0
	Nunca	28,9	29,3

EXCLUSIÓN, SEGURIDAD Y VIOLENCIA	OPCIONES	% MUJERES	% HOMBRES
SENTIMIENTO DE EXCLUSIÓN	Por edad	14,7	30,7
	Por sexo	21,0	10,7
	Por nacionalidad	4,7	10,7
	Por discapacidad	2,1	1,6
	Por físico	8,9	9,3
	Otro	5,8	8,0
	Nunca	47,4	45,3
LUGAR DE EXCLUSIÓN POR SEXO	Trabajo	65,0	12,5
	Familia	22,5	25,0
	Admón. Pública	5,0	50,0
	Ámbito educativo	2,5	12,5
	Ámbito deportivo	2,5	12,5
	Por la calle	40,0	25,0
	Otro	10,0	12,5
SENTIMIENTO DE INSEGURIDAD	No	64,7	53,3
	Si	28,9	22,7
VIOLENCIA EN EL MUNICIPIO	Física	7,9	13,3
	Verbal	26,8	29,3
	Sexual	2,1	2,7
	No	61,6	62,7
FUENTE DE AGRESIÓN	Familiar	14,3	5,9
	Conocida	10,0	5,8
	Conocido	10,0	20,6
	Desconocida	0,2	14,7
	Desconocido	48,6	32,3
	Otro	1,4	11,8
CONOCIMIENTO VIOLENCIA DE GÉNERO	Si	56,3	42,7
	No	40,0	48,0
RECURSO VIOLENCIA DE GÉNERO	Si	81,6	64,0
	No	14,7	29,3

CULTURA Y PARTICIPACIÓN	OPCIONES	% MUJERES	% HOMBRES
PARTICIPA	Asociación	36,8	36,0
	Grupo Político	7,9	12,0
	Sindicato	9,5	9,3
	ONG	8,4	8,0
	Club deportivo	5,8	13,3
	No	41,0	38,7
UTILIZA	Biblioteca	31,0	26,7
	Casa Cultura	42,1	38,7
	Instalaciones deportivas	23,7	22,7
	Ninguna	29,5	38,7
PARTICIPA	Actos culturales	34,2	30,7
	Actos políticos	8,9	14,7
	Fiestas patronales	15,3	20,0
	Deporte popular	8,9	10,7
	No	41,6	34,7
CURSOS MUNICIPALES	No	66,8	74,7
	Sí	23,2	20,0
USO ORDENADOR	Sí	82,6	78,7
	Propio	60,5	54,7
	Familiar	16,3	18,7
	Público	9,5	13,3
	No	14,7	20,0
USO INTERNET	No	7,9	14,7
	Sí	87,9	82,7
	Trabajo	50,3	45,2
	Juegos	19,8	12,9
	Gestiones	47,3	37,1
	Compras	24,6	14,5
	Otros	34,7	30,6



OPINIÓN	OPCIONES	% MUJERES	% HOMBRES
POSIBILIDADES DESARROLLO PROFESIONAL	Sí	46,3	41,3
	No	50,5	45,3
	NS/NC	3,2	13,3
POSIBILIDADES DESARROLLO PERSONAL	Sí	56,8	54,7
	No	37,9	34,7
	NS/NC	5,3	10,7
BURJASSOT FAVORECE IGUALDAD	Sí	35,8	44,0
	No	20,0	13,3
	NS/NC	43,2	42,7
BURJASSOT FAVORECE CONCILIACIÓN	Sí	24,2	28,0
	No	21,0	17,3
	NS/NC	54,7	54,7

## BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Instituto Nacional de Estadística (INE). <http://www.ine.es/>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <https://www.msssi.gob.es/>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y Seguridad Social. <http://www.empleo.gob.es/index.htm>

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <https://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/>

Instituto de la Mujer. <http://www.inmujer.gob.es/>

Oficina Europea de Estadística (Eurostat). <http://ec.europa.eu/eurostat>

Servicio Valenciano de Ocupación y Formación (SERVEF). <http://www.servef.gva.es/>

Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana. <http://www.pegv.gva.es/>

Ayuntamiento de Burjassot. <http://www.burjassot.org/>

Portal de información Argos. <http://www.argos.gva.es/va/inicio/>

Documentos sobre Burjassot:

Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado (DUSI)

V Plan Municipal de Acción contra la Violencia de Género (2014-2016)

Plan Municipal de Drogodependencia (2016)

Plan Municipal de Inmigración y Convivencia Ciudadana (2013-2017)

Guía Municipal de servicios. Áreas de Bienestar Social (2015)

Reflexiones estratégicas sobre el futuro de Burjassot (2014)



---

eSpai  
Dona