

Referencia:	<b>2022/2145Q</b>
Procedimiento:	<b>Planes de Igualdad</b>
Interesado:	
Representante:	
<b>IGUALDAD Y DESARROLLO LOCAL</b>	

**José Rafael Arrebola Sanz, Vicesecretario del Ayuntamiento de Burjassot -**

CERTIFICO: Que Pleno en su sesión del día 31 de mayo de 2022 adoptó el siguiente acuerdo:

**6. PROMOCIÓN ECONÓMICA.**  
**Expediente: 2022/2145Q.**

**APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BURJASSOT.**

Vista la certificación del Pleno de 2 de marzo de 2022 donde se aprobó inicialmente el Plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Burjassot que se publicó en BOP nº 48 de 10 de marzo de 2022.

Visto el Informe Técnico de la Agente de igualdad de 11 de mayo de 2022 sobre las aportaciones de la ciudadanía al Plan municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Burjassot., donde se han incorporado aportaciones al plan inicialmente aprobado.

Por todo ello, se eleva a La Comisión Informativa de Igualdad, Feminismo, Transición Ecológica y Comunicación la siguiente propuesta de **ACUERDO**:

Primero.- Aprobar definitivamente el Plan Municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Burjassot, que a continuación se transcribe:

**PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HÒMENS DE BURJASSOT**  
**(2022-2025)**

<b>ÍNDEX</b>	<b>Pàg.</b>
<b>INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>3</b>
<b>MARC NORMATIU.....</b>	<b>4</b>
<b>PRINCIPIS RECTORS I ÀMBIT D'APLICACIÓ.....</b>	<b>6</b>
<b>DIAGNÒSTIC I METODOLOGIA.....</b>	<b>7</b>
<b>FASES I NÚMERO ACCIONS.....</b>	<b>8</b>
<b>ÀREES D'ACTUACIÓ.....</b>	<b>9</b>



o	Ocupació i Activitat Econòmica..	10
o	Benestar Social.....	11
o	Conciliació i Corresponsabilitat.....	12
o	Violència de Gènere.....	13
o	Participació Política i Social.....	14
o	Salut i Esport.....	15
o	Cultura.....	16
o	Educació.....	17
o	Joventut.....	18
o	Medi Ambient i Urbanisme.....	19
	CRONOGRAMA.....	20
	COORDINACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	21
	GLOSSARI.....	22

## **INTRODUCCIÓ**

La igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens és un dret universal. Les polítiques de promoció d'aquesta igualtat consoliden una societat més justa, solidària, estable i cohesionada. Una societat que millorarà la qualitat de vida i les relacions interpersonals dels seus integrants.

Eliminant els estereotips i rols que tradicionalment els han sigut assignats, impulsarem la incorporació, permanència i promoció de les dones en l'esfera pública i privada de manera que elevarem la qualitat de vida de tot el conjunt de la societat.

Al llarg de la història, les dones han sigut relegades a un segon pla i subordinades als hòmens en pràcticament tots els àmbits de la vida com a resultat d'un model d'estructura patriarcal on als hòmens se'ls ha assignat major poder, reconeixement i accés als recursos basant-se en una socialització diferencial. Aquest model d'organització social, s'interpreta amb la divisió de rols que assigna a les dones la responsabilitat de l'àmbit domèstic o privat i, d'altra banda, als hòmens, el seu desenvolupament en l'àmbit públic o productiu. Aquesta divisió per sexe és l'origen d'importants desigualtats entre dones i hòmens que han limitat la presència i participació d'elles en l'activitat econòmica, social i política.

Gràcies a les reivindicacions històriques de les dones i dels moviments feministes a favor d'una igualtat efectiva i de continus canvis en les nostres societats, on augmenta la presència de dones en tots els àmbits socials, resulten inqüestionables els progressos adquirits en el camp de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, que recolzen sobre un marc normatiu a escala internacional, europea, nacional i autonòmica.

Sota aquest marc normatiu, l'Ajuntament, com a institució pública més pròxima a la ciutadania, té l'obligació d'intervindre i emprendre accions dirigides a corregir la desigualtat i procurar la igualtat d'oportunitats de la població.

Entre aquestes accions correctives sorgeix el compromís d'elaborar el I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats de Burjassot. Aquest Pla d'Igualtat dona continuïtat al treball que l'Ajuntament està desenvolupant a través de nombroses accions positives a favor de la igualtat. Serveixen com a exemple els cinc els Plans d'Acció Municipal contra la Violència de Gènere implementats des de l'any 2006.

L'existència d'una Regidoria d'Igualtat i Feminisme, amb una Unitat d'Igualtat (Espai Dona), integrada per personal tècnic especialitzat, és fonamental per a visibilitzar i gestionar el compromís municipal i impulsar les polítiques socials i d'acció positiva que afavorisquen la igualtat d'oportunitats. Però no ha de tractar-se d'una labor d'una sola regidoria, el valor real està en el fet de concebre aquest procés d'intervenció institucional com un treball transversal en tots els àmbits. Una vegada la igualtat d'oportunitats és reconeguda com una qüestió social d'interès general en l'àmbit institucional, es pot augmentar la consciència social sobre la necessitat d'aquesta mena de polítiques.

## **MARC NORMATIU**

L'anàlisi del marc legal que regula les competències i obligacions de les administracions locals en igualtat és un procés clau en el disseny de les polítiques i els plans municipals dirigits a promoure-la. De fet, les competències assignades en aquesta matèria als municipis resulten determinants a l'hora d'establir les prioritats d'actuació que hauran de ser abordades en el marc del I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens impulsat per l'Ajuntament de Burjassot. Aquelles, com no pot ser d'una altra manera, se centren en els àmbits que són competència de l'Administració Local.

El principi d'igualtat ocupa un lloc destacat en el nostre ordenament jurídic; es recull en diverses normes d'àmbit estatal, autonòmic i local. A continuació, es descriuen les principals normes legals referides a la igualtat entre dones i hòmens, així com d'aquelles que regulen específicament la violència de gènere.

### **Normativa europea**

#### **1) Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea.**

La promoció de la igualtat entre hòmens i dones queda reconeguda com una de les missions essencials de la Comunitat Europea (art. 2), que té l'obligació d'intentar eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre hòmens i dones en totes les seues activitats (apartat 2 de l'art. 3 del Tractat).

#### **2) Tractat de Funcionament de la Unió Europea.**

L'article 8 disposa que la Unió Europea, en totes les seues accions, es fixarà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure'n la igualtat.

#### **3) Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019 de la Unió Europea.**

Posa l'accent en la necessitat d'integrar la perspectiva de la igualtat entre dones i hòmens en totes les polítiques de la UE, així com en els programes finançats per la Unió i identifica més de trenta accions clau.

### **Normativa estatal**

**Constitució Espanyola.** L'article 14 proclama el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe i l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

**Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral** de les persones treballadores.

**Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a Incorporar la valoració de l'impacte de gènere** en les disposicions normatives que elabore el Govern.

**Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens.** És fonamental en el marc normatiu d'igualtat a escala estatal i recull els diferents avançaments relatius al principi d'igualtat entre dones i hòmens en el marc normatiu i jurídic internacional i comunitari.

**Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.** Aquesta llei aborda la violència de gènere d'una manera integral i multidisciplinària, prioritzant l'enfocament preventiu del fenomen.

**Llei Orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència.** Reconeix les xiquetes i xiquets com a víctimes dels delictes de violència de gènere que patisquen les mares; inclou, entre els principis rectors de l'actuació dels poders públics en relació amb els menors, la protecció d'aquests contra tota forma de violència, incloent-hi la violència de gènere, la violència en l'àmbit familiar, el tràfic d'éssers humans i la mutilació genital femenina, i facilita la suspensió de la pàtria potestat sobre els fills dels acusats per violència de gènere.

#### **Normativa autonòmica**

**Llei 3/2019, de 18 de febrer, de Serveis Socials Inclusius de la Comunitat Valenciana.** El Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, per a la consecució dels seus objectius amb equitat, qualitat i eficiència, s'estructura funcionalment en dos nivells d'atenció, mútuament complementaris i de caràcter continu, integrat i sinèrgic: atenció primària i atenció secundària. Sense oblidar, la creació de les unitats d'igualtat que garantiran la incorporació de la perspectiva de gènere, promovent la participació, impulsant plans d'igualtat i implementant actuacions de prevenció de la violència de gènere i masclista, entre altres, amb l'objectiu de fer efectiu el principi d'igualtat de dones i hòmens de manera transversal en el conjunt de polítiques públiques locals.

**Llei 8/2010, de 23 de juny, de Règim Local de la Comunitat Valenciana.** Estableix que els municipis tenen competències pròpies, entre altres matèries, en la prestació dels serveis socials, promoció, reinserció social i promoció de polítiques que permeten avançar en la igualtat efectiva d'hòmens i dones (art. 33).

**La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat per a la Igualtat entre Dones i Homes** té com a objectiu regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i hòmens a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades i establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens a la Comunitat Valenciana.

**La Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona** té com a objecte l'adopció de mesures integrals per a l'erradicació de la violència sobre la dona en l'àmbit competencial de la Generalitat.

#### **PRINCIPIS RECTORS**

Els principis rectors sobre els quals se sustenta aquest document són els següents:



- o La igualtat de gènere en les polítiques públiques municipals
- o La perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals
- o La transversalitat de gènere
- o El principi d'igualtat real i efectiva
  
- o La conciliació i la corresponsabilitat
- o L'apoderament de les dones
  
- o La participació social

## **ÀMBIT I TEMPORALITAT**

Les actuacions reflectides en aquest Pla Municipal d'Igualtat abasten tota la població resident en el municipi o que exerceix la seua activitat econòmica, laboral o educativa al municipi de Burjassot.

El PMIO entrarà en vigor en el moment de l'aprovació en el Ple municipal de l'Ajuntament de Burjassot i la finalització s'estableix per al 31 de desembre de 2025.

## **DIAGNÒSTIC I METODOLOGIA**

Tot pla d'igualtat, per a adequar-se a les necessitats i característiques de la seua població, requereix un diagnòstic previ de situació. En el nostre cas, s'ha apostat per una metodologia participativa, oberta i transversal, de caràcter mixt, combinant models estadístics tant quantitius com qualitius al llarg de l'any 2017 i 2018.

La informació quantitativa s'ha recollit a través de les dades facilitades per les diverses àrees municipals i el seu personal tècnic implicat, així com mitjançant consultes de memòries, estudis i llocs web oficials.

Per a l'elaboració d'aquest estudi també s'ha consultat el document que presenta l'Estratègia de Desenvolupament Urbà Sostenible i Integrat (DUSI), denominat Conjumina Burjassot 2020, que inclou una àmplia recopilació d'indicadors sobre diferents aspectes de la realitat del municipi.

A més de les fonts esmentades, en la fase de recollida d'informació també s'ha tingut en compte la participació ciutadana, que sens dubte és un mètode de gran utilitat d'aproximació a la problemàtica real de la població. La participació s'ha fet a través d'una enquesta, procediment fonamental per a conèixer opinió i expectatives de la població.

L'enquesta es va distribuir i publicar en el web de l'Ajuntament en un procés coordinat per la Unitat d'Igualtat Espai Dona i amb la col·laboració d'algunes associacions de dones del municipi.

En la primera fase es van delimitar les àrees d'estudi que pogueren proporcionar la informació necessària per a conèixer la realitat de dones i hòmens. A través de l'anàlisi dels indicadors fixats per a cada àrea, s'han aconseguit dades genèriques, indicadors de tendència que posteriorment s'han interrelacionat per a obtindre conclusions.

L'any 2018 es creen 3 focus groups per a contrastar les dades del diagnòstic previ amb grups d'interès per al diagnòstic, així com recaptar idees i apuntar suggeriments de les persones participants de cara a l'elaboració del PMIO. Els 3 grups van tindre lloc en el

primer semestre de 2018 i es van establir en conjunts de 8 a 10 persones dels grups d'interès següents:

- o Dones majors de 60 anys
- o Dones entre 14 i 18 anys
- o Mares amb menors en etapa escolar

Després d'una introducció a les dades obtingudes, es va donar la possibilitat als i les participants de realitzar les seues idees i aportacions a través d'entrevistes semidirigides, que després van donar lloc a una posada en comú final. Les observacions més rellevants sobre la realitat del municipi es van integrar en el Diagnòstic de gènere, mentre que els suggeriments d'accions s'han inclòs en el contingut del PMIO.

## **FASES**

En el procés d'elaboració i implementació d'un pla municipal d'igualtat d'oportunitats (PMIO), s'han de desenvolupar cadascuna de les següents fases:

**COMPROMÍS:** El Ple extraordinari número 2015000003 de l'Ajuntament de Burjassot, reunit el 24 de febrer de 2015, va aprovar la Moció sobre el Huit de Març, Dia Internacional de la Dona (exp. 3/2005-05.60.01), per la qual **s'aprova per unanimitat l'elaboració de l'Pla Municipal d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens.**

**DIAGNÒSTIC:** Dut a terme a través de diverses tècniques estadístiques entre els anys 2017 i 2018.

**PLA D'ACCIÓ:** Es presenta el 24 de febrer de 2022.

**APROVACIÓ DEL PLE:** març de 2022.

**IMPLEMENTACIÓ:** 2022-2025.

**SEGUIMENT I AVALUACIÓ:** el seguiment i control es farà a través de, almenys, dues reunions anuals amb el Consell Municipal de la Dona i per la Igualtat.

Per a avaluar les accions contemplades en aquest PMIO, s'efectuaran dues revisions: una intermèdia en complir-se els dos anys de vigència i una altra, en finalitzar el desembre de 2025, que servirà com a base per al diagnòstic del II PMIO.

## **ÀREES D'ACTUACIÓ I NOMBRE D'ACCIONS**

Aquest PMIO es compon de 10 àrees i un total de 43 accions positives distribuïdes cronològicament al llarg dels 4 anys de duració.

### **1) OCUPACIÓ I ACTIVITAT ECONÒMICA**

**DIAGNÒSTIC:** el nivell d'atur és superior a la mitjana nacional, els treballs remunerats exercits per dones són habitualment de menor qualitat, amb jornades parcials i major temporalitat. La bretxa salarial és evident.



L'exercici de treballs menys valorats i pitjor remunerats juntament amb la temporalitat explica en part el menor poder adquisitiu de les dones, que viuen una situació de dependència econòmica acceptada per la societat, a més d'un menor apoderament.

La tradicional divisió sexual del treball fa que, amb freqüència, les dones ocupen treballs remunerats que donen continuïtat a les tasques assignades al seu sexe i que exerceixen en l'esfera privada: cura de persones, cura domèstica, ensenyament, etc.

**OBJECTIU:** Potenciar la incorporació de les dones en l'àmbit laboral.

**ACCIONS:**

- a) Fomentar l'ocupació estable i de qualitat entre les dones empadronades a Burjassot a través d'un Pla d'Ocupació per a la Dona, tenint en compte les característiques particulars de cada col·lectiu.
- b) Formar i promocionar la participació de les dones en ocupacions on es troben infrarepresentades i amb alt grau d'ocupabilitat.
- c) Impulsar campanyes d'ocupabilitat de dones en situació de vulnerabilitat.
- d) Informar, assessorar i difondre, entre les empreses municipals de més de 50 treballadors o amb participació pública, l'obligació legal de tindre un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre les seues treballadores i treballadors.
- e) Conscienciar, entre particulars i empreses amb dones dedicades a tasques de neteja i cures, la necessitat de regularitzar i respectar els drets laborals.
- f) Fomentar les dones emprenedores.
- g) Afavorir programes d'orientació i inserció professional específics per a dones amb especial incidència en el maneig de noves tecnologies.
- h) Formar l'empresariat en igualtat d'oportunitats i violència de gènere.

**2) BENESTAR SOCIAL**

**DIAGNÒSTIC:** les dones són presents en els grups de major vulnerabilitat o risc d'exclusió social i/o econòmica.

És fonamental treballar per la igualtat plena de la ciutadania i la incorporació social de les dones en general i específicament de les que es troben en situació de vulnerabilitat per risc d'exclusió social i/o econòmica.

**OBJECTIU:** Disminuir el nombre de dones en situació de vulnerabilitat social.

**ACCIONS:**

- a. Tindre en compte l'indicador de monoparentalitat en les ajudes i subvencions municipals.
- b. Comptabilitzar la variable gènere en les campanyes d'integració social.
- c. Crear recursos i espais per a la inserció social de dones immigrants i de diverses races o ètnies.
- d. Tindre els recursos públics adaptats a les necessitats de les dones.

**3) CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT**

**DIAGNÒSTIC:** L'estudi posa de manifest que, en la gran majoria dels casos, són les dones les que es continuen ocupant de les labors domèstiques, compaginant el treball fora i dins

de casa i complint així una doble jornada amb totes les implicacions negatives que això suposa per a la dona.

Entre les conseqüències estan la dificultat o fins i tot renúncia al seu desenvolupament professional, el perjudici econòmic, la renúncia al seu temps personal i una pitjor salut física i mental derivada de la situació de sobrecàrrega.

**OBJECTIU:** Establir recursos de conciliació de la vida familiar i laboral.

**ACCIONS:**

- a. Implementar recursos que permeten la conciliació de les famílies treballadores amb fills menors de 14 anys fora de l'horari escolar.
- b. Implementar recursos que permeten la conciliació de les famílies treballadores amb fills menors de 14 anys durant els períodes vacacionals.
- c. Realitzar tallers de sensibilització social sobre els usos del temps i els rols de gènere.

#### **4) VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

**DIAGNÒSTIC:** Existeix un elevat nombre de casos que atenen anualment tant els recursos municipals com els cossos i forces de seguretat de l'Estat. Les víctimes reclamen major dotació de recursos municipals i autonòmics tan pròxims al seu domicili com siga possible, així com una atenció als fills, que han viscut aquesta situació tant directament com indirectament.

**OBJECTIU:** Previndre, intervindre i erradicar la violència de gènere.

**ACCIONS:**

- a. Promoure i dotar de recursos el Comité Tècnic Municipal contra la Violència de Gènere
- b. Garantir l'accés de les dones víctimes de violència de gènere a tots els recursos i drets que estableix la llei en el seu municipi o, en cas de requerir desplaçament, cobrir aquest.
- c. Impulsar campanyes de sensibilització social per a la conscienciació de la població en la seua implicació i denúncia d'aquests fets.
- d. Establir punts violeta en els edificis municipals, així com en les festes locals que es consideren necessàries.
- e. Elaborar un manual violeta per a saber com actuar en l'àmbit municipal en casos de violència de gènere i posar els recursos al seu abast en el municipi.

#### **5) PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL**

**DIAGNÒSTIC:** Les polítiques d'igualtat impulsades des de l'Ajuntament de Burjassot són conegudes i reconegudes per la seua ciutadania, així com la participació paritària en l'equip de govern. No obstant això, existeix una altra mena d'òrgans participatius i distribució de funcions i responsabilitats que no són paritaris en nombre o contingut.

**OBJECTIU:** Impulsar una participació equitativa en la política i en aquells grups de participació ciutadana.

**ACCIONS:**



- a. Implementar polítiques municipals d'igualtat d'oportunitats entre ciutadanes i ciutadans.
- b. Fomentar el teixit associatiu en pro de la igualtat, especialment entre la població més jove com a relleu generacional.
- c. Implementar la paritat en totes les formes de participació política i social.
- d. Subvencionar les activitats de les associacions amb continguts que fomenten la igualtat d'oportunitats.

## **6) SALUT I ESPORT**

**DIAGNÒSTIC:** els estereotips i rols de gènere també influeixen en la salut. Dones i hòmens tenen diferents maneres d'emmalaltir i amb diverses conseqüències al llarg del seu cicle vital.

L'esport constitueix un dels pilars bàsics per a un bon estat de salut, a més de proporcionar altres múltiples beneficis dels quals les dones es beneficien en menor mesura a causa de la seua inferior participació.

**OBJECTIU:** Fomentar la salut de les dones i la seua participació en l'esport.

### **ACCIONS:**

- a. Fomentar l'activitat física i l'esport en xiquetes i dones a través d'activitats, campanyes de difusió amb perspectiva de gènere i visibilització de dones rellevants en les diverses disciplines esportives.
- b. Potenciar la participació equitativa d'hòmens i dones en aquelles disciplines amb un especial desequilibri participatiu entre sexes.
- c. Facilitar horaris i instal·lacions esportives adequades a les necessitats de les xiquetes i dones.
- d. Fomentar hàbits de vida saludables per al benestar físic i psicològic de les dones a través de tallers, conferències, etc.
- e. Desenvolupar campanyes sobre malalties específiques o de major incidència entre les dones.
- f. Informar i previndre sobre consums que generen addiccions i les conseqüències diferenciades sobre la salut d'hòmens i dones.
- g. Promoure l'atenció sobre els drets sexuals i reproductius de les dones, posant l'accent principalment entre les més joves.

## **7) CULTURA**

**DIAGNÒSTIC:** Malgrat que la participació de les dones en les activitats de l'àmbit de la cultura és superior a la dels hòmens, les dones continuen sent invisibles com a protagonistes d'aquesta, es presenten majoritàriament com a espectadores i la seua participació queda en l'àmbit amateur.

**OBJECTIU:** Impulsar la figura de la dona com a protagonista de les diverses disciplines artístiques i culturals.

### **ACCIONS:**

- a. Fomentar la participació de les dones en activitats culturals i difondre'n l'obra.

- b. Establir espais on accedir a continguts específics sobre dones o desenvolupats per elles.
- c. Visibilitzar i donar a conèixer les aportacions culturals de les dones a la societat de Burjassot.
- d. Incloure en l'oferta cultural municipal, continguts que promoguen la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.
- e. Crear una ruta morada a través dels carrers amb nom de dona.

## **8) EDUCACIÓ**

**DIAGNÒSTIC:** Com s'ha reflectit en l'estudi, la major desigualtat entre dones i hòmens quant a Educació es deu a la segregació ocupacional que provoquen els estereotips de gènere tradicionals.

Les actuacions en aquesta línia haurien d'estar dirigides principalment a combatre aquesta segregació, o especialització per sexe, en l'elecció de l'opció formativa.

**OBJECTIU:** Orientar sense biaix de gènere les opcions formatives a les quals s'enfronten les xiques i promocionar l'educació en igualtat d'oportunitats en totes les etapes educatives.

### **ACCIONS:**

- a. Desenvolupar programes formatius per a dones adultes i en situació de vulnerabilitat social adequats a les seues circumstàncies específiques.
- b. Fomentar l'interés de les xiquetes per les carreres STEAM i oficis on es troba infrarepresentada.
- c. Promoure la coeducació a través de la formació del professorat dels centres educatius.
- d. Establir en cada centre educatiu un pla d'igualtat d'oportunitats que servisca com a document guia d'implementació d'accions d'igualtat.
- e. Posar en marxa tallers d'educació en igualtat d'oportunitats entre xiquetes i xiquets des de l'etapa de primària.
- f. Premiar les bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere en els centres educatius municipals.

## **8) JOVENTUT**

**DIAGNÒSTIC:** les dones més joves presenten una sèrie de necessitats diferenciades de les d'altres generacions, busquen i es relacionen de manera diferent, demandant els seus propis temes i espais a la ciutat.

**OBJECTIU:** Impulsar entre la joventut valors igualitaris que permeten construir una societat futura lliure d'estereotips i desigualtats de gènere.

### **ACCIONS:**

- a. Crear un espai únic i diferenciat per a la població jove, on xics i xiques puguin accedir lliurement a cursos formatius, tallers, activitats d'oci i espais compartits on la igualtat d'oportunitats siga la línia transversal.
- b. Impulsar espais i mitjans de difusió on la veu de les xiques siga escoltada i tinguda en compte en les polítiques municipals.

## **9) MEDI AMBIENT I URBANISME**

**DIAGNÒSTIC:** Fins i tot tenint en compte que la possibilitat de desenvolupament urbanístic a Burjassot és limitada, a través dels grups de discussió s'han pogut recollir aportacions altament necessàries per a la seguretat i mobilitat de les dones.

Les dones han tingut un accés desigual a la terra, l'aigua i els recursos naturals en general a pesar que la seua contribució al benestar i el desenvolupament sostenible de les seues ciutats és molt major.

**OBJECTIU:** Dissenyar una ciutat adaptada a les necessitats i mobilitat de les dones tenint en compte el medi ambient que ens envolta.

**ACCIONS:**

- a. Il·luminació de punts foscos i insegurs per a les dones a la ciutat, especialment parades de metro i parcs.
- b. Accessibilitat de les voreres i edificis públics per a no dificultar la mobilitat de les dones amb carrets de bebés i cadires de rodes.
- c. Millorar la mobilitat urbana de les dones de major edat a través d'un transport intraurbà accessible que els permeta desplaçar-se per tota la ciutat.
- d. Establir punts d'informació i seguretat a la ciutat en col·laboració amb el teixit comercial de Burjassot.
- e. Fomentar la participació de les dones en l'horta de Burjassot i visibilitzar-ne el treball i la història.
- f. Impulsar l'ús responsable de l'aigua i fonts d'energia entre les dones com a principals consumidores i gestores d'aquestes, així com facilitar recursos i ajudes al consum responsable i de proximitat.

**CRONOGRAMA**

**COORDINACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT**

Es crearà un Consell de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats a Burjassot que, a més de ser l'òrgan consultiu municipal de referència en el municipi, serà l'encarregat de coordinar, portar un seguiment i avaluar les accions contemplades en aquest Pla Municipal d'Igualtat, així com proposar canvis o millores sobre aquest.

Es mantindran, almenys, dues reunions anuals per al seguiment del contingut del PIO i dues reunions, una intermèdia i una altra final, per a les avaluacions.

**GLOSSARI DE TERMES**

**ACCIÓ POSITIVA:** són mesures específiques, a favor de les dones, per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte als hòmens, amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat. Tals accions, que seran aplicables mentre que subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas (Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, art. 11).

**APODERAMENT:** terme per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment aquesta expressió comporta

també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individualment i col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la seua pròpia dignitat com a persones.

**ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:** qualsevol comportament manifestat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat, i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (LOIEMH, art. 7.2).

**ASSETJAMENT SEXUAL:** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (LOIEMH, art. 7.1).

**BRETXA DE GÈNERE:** diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant la taxa femenina de la taxa masculina. Com menor siga la bretxa, més a prop estarem de la igualtat. Es refereix a les diferents posicions d'hòmens i dones i a la distribució desigual de recursos, accés i poder en un context donat.

**COEDUCACIÓ:** mètode educatiu que part del principi de la igualtat dels sexes i de la no-discriminació per raó de sexe. Coeducar significa educar conjuntament a xiquets i xiquetes en la idea que hi haja diferents mirades i visions del món, diferents experiències i aportacions fetes per dones i hòmens que han de conformar la cosmovisió col·lectiva i sense les quals no es pot interpretar ni conèixer el món ni la realitat.

#### **COMPOSICIÓ EQUILIBRADA**

(Democràcia paritària): la presència de dones i hòmens de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent (LOIEMH, disposició addicional primera). És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat, també present en textos internacionals i utilitzada per a solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i hòmens en els llocs de decisió.

**CONCILIACIÓ:** suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals.

**CORRESPONSABILITAT:** concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures de què estiguen a càrrec.

**DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS:** són part dels drets humans i la seua finalitat és que totes les persones puguen viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció. L'Estat ha de garantir que tota persona pugua: 1) decidir quants fills/filles tindrà, 2) decidir l'espaiament dels fills/filles, 3) controlar el seu comportament sexual segons la pròpia manera de ser, sentir i pensar sense tindre por o vergonya, i 4) estar lliure de malalties i deficiències que interferisquen amb les seues funcions sexuals i reproductives.

**DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE:** és un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i hòmens en tots els espais mitjançant la recollida i desglossament de dades, i la informació estadística per sexe. Això permet analitzar qualsevol qüestió comparativament tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació.

**DISCRIMINACIÓ DIRECTA:** es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable (LOEIMH, art. 6.1).

**DISCRIMINACIÓ INDIRECTA:** es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'un altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica pugja justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats (LOEIMH, art. 6.2).

**DISCRIMINACIÓ HORIZONTAL:** significa que es facilita l'accés de les dones a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins —servicis o indústria de menor desenvolupament—, al mateix temps que troben obstacles i dificultats per a assumir ocupacions que socialment es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avançaments de les tecnologies.

**DISCRIMINACIÓ VERTICAL:** és també coneguda com a sostre de vidre i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels hòmens.

**DIVERSITAT DE GÈNERE:** planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com una manera útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desfavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors a aportar a la societat, en general.

**DOBLE JORNADA:** Amb doble jornada s'adjectiva la vida quotidiana d'aquelles dones que han d'afrontar l'activitat laboral i el treball domesticofamiliar com a únic horitzó viable i obligat. Aquesta suposada conciliació, en la seua diversitat, les porta a compartir un element comú: la falta de temps per a viure. Aquesta doble càrrega encara recau en les dones adultes, es fa visible majoritàriament a través de la cura dels fills i filles però persisteix i s'accentua en l'actualitat, atés el creixent envelliment de la població, en les tasques d'atenció i cura de les persones majors.

**ESTEREOTIPS:** són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades mitjançant la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació.

**ESTRATÈGIA DUAL** (Integració de la perspectiva de gènere/transversalitat): integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i hòmens en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre hòmens i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat.

**FEMINISME:** corrent de pensament que vindica la igualtat d'hòmens i dones. És un pensament d'igualtat. El feminisme constata la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels hòmens. Això li porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret d'oportunitats dels sexes.

**GÈNERE:** concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre hòmens i dones, que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

**IGUALTAT D'OPORTUNITATS:** principi que pressuposa que hòmens i dones tinguen les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. És un concepte bàsic per a l'aplicació de la perspectiva de gènere, ja que busca beneficiar hòmens i dones per igual, perquè aquests i aquestes puguen desenvolupar plenament les seues capacitats i millorar les seues relacions.

**IGUALTAT DE SEXE:** s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen per ser dones o hòmens. És un dret fonamental que recolza sobre el concepte de justícia social. Implica, per tant l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

**IMPACTE DE GÈNERE:** consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en un i un altre sexe, a fi de neutralitzar aquells per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris. Decisions que semblen no sexistes poden tindre un impacte diferent en les dones i en els hòmens, encara quan aquesta conseqüència no estiguera prevista ni es desitjara.

**INVISIBILITAT:** al llarg de la història les dones i les seues aportacions han sigut negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món que exclou les dones, de manera que s'ha arribat a ni tan sols esmentar-les. Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre hòmens i dones que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per a canviar aquest món androcèntric i patriarcal, és necessari recuperar la història de les dones.

**MAINSTREAMING DE GÈNERE:** Sol traduir-se per transversalitat: l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, en tots els àmbits i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

**PERSPECTIVA DE GÈNERE:** la perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en les quals viuen dones i hòmens, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació (IV Conferència Dona, Pequín 95).

**PATRIARCAT:** forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries on alguns hòmens adults dominen dones i xiquets amb la finalitat de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills. Les dones són confinades en l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els hòmens es reserven l'espai públic. En sentit literal, significa 'govern dels pares'.

**PLANS D'IGUALTAT:** els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (LOIEMH, art. 46.1). Sorgeixen a la Unió Europea per a fomentar la igualtat entre dones i hòmens. També es denominaven plans d'igualtat d'oportunitats.



**PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HÒMENS:** principi informador d'ordenament jurídic que s'hi integra i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, siga directa o indirecta. S'empra el terme discriminació de sexe per a al·ludir a una situació en la qual una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat per raó del seu sexe.

**SEGREGACIÓ HORIZONTAL:** concentració de dones i/o hòmens en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.

**SEGREGACIÓ VERTICAL:** exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió d'aquestes a les activitats de menor prestigi en les institucions. Aquesta infrarepresentació de les dones en càrrecs superiors i la seua sobrerrepresentació en càrrecs de menor nivell es repeteix entre ocupacions, sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc.

**SEXISME:** terme que refereix a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre.

**SEXISME EN EL LLENGUATGE:** el llenguatge és com un espill que reflecteix la societat que l'utilitza; una eina que vehicula el nostre pensament, organitzant-lo i estructurant-lo, de manera que hi incorpora creences, valors, prejudicis i estereotips. Per això, la persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús de llenguatge no és una altra cosa que un senyal de la presència generalitzada de sexisme en la nostra cultura.

**SISTEMA SEXE-GÈNERE:** sistema sociocultural pel qual s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. En Occident a una dona se li associen conceptes com a sensibilitat, dolçor, bellesa, espai interior, altruisme, paciència, família, etc. i aquestes característiques són assumides com a naturals per la societat. De manera oposada i complementària, s'adjudica a l'home les característiques de proveïdor, conqueridor, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. Des d'ací es construeix una relació simbòlica desigual de la dona, privada i feble, i l'home, públic i fort, en un joc de sotmetiment-dominació.

**SOSTRE DE VIDRE:** barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació accedir i promocionar en les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

**TERRA ENGANXÓS:** es refereix a les obligacions que des de l'àmbit domèstic s'imposen a les dones perquè no abandonen aquest espai. Crea nombroses dificultats que afronten les dones per a desapegar-se del terra enganxós, que les atrapa en obligacions i sol·licituds per les quals se senten abandonades per a eixir cap a una altra esfera no domèstica. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar, des d'aquest terra enganxós, arriba a ser un esforç físic i emocional considerable i font de conflictes per a les dones (Evangalina García Prince).

**VIOLÈNCIA DE GÈNERE:** "Constitueix violència de gènere tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tinga o pugua tindre com a resultat un mal o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada". La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió. Aquest tipus de violència s'estén també als fills i filles menors d'edat i l'objectiu últim és el sotmetiment de la dona.

**VISIBILITZACIÓ:** procés de fer visible el que és invisible, de traure a la llum i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat i a la història. La visibilització suposa el reconeixement i revaloració de la història de les dones, del seu paper en el món i en la vida, en definitiva.

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

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

## **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:

- o La igualdad de género en las políticas públicas municipales
- o La perspectiva de género en todas las actuaciones municipales
- o La transversalidad de género
- o El principio de igualdad real y efectiva
- o La conciliación y la corresponsabilidad
- o El empoderamiento de las mujeres
- o 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:

- o Mujeres mayores de 60 años
- o Mujeres entre 14 y 18 años
- o 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 base para el 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.

### **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 a través de un Plan de Empleo para la mujer, teniendo en cuenta las características particulares de cada colectivo.
- b) Formar y 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.
- f) Fomento de mujeres emprendedoras
- g) Programas de orientación e inserción profesional específicos para mujeres con especial incidencia en el manejo de nuevas tecnologías.
- h) Formación al empresariado en igualdad de oportunidades y violencia de género

### **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 los edificios municipales, así como en las fiestas locales que se consideren necesarias.
- e. Elaborar un Manual Violeta para saber cómo actuar a nivel municipal en casos de violencia de género y los recursos a su alcance en el municipio.

## **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 actividades, 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. Desenvolupar campanyes sobre malalties específiques o de major incidència entre les dones.
- f. Informar i prevenir sobre consumos que generen addiccions i les conseqüències diferenciades sobre la salut de homes i dones.
- g. Promoure l'atenció sobre els drets sexuals i reproductius de les dones, fent especial hincapié entre les més joves.

## **7) CULTURA**

**DIAGNÓSTIC:** A pesar de que la participació de les dones en les activitats del àmbit de la cultura és superior a la de les homes, les dones segueixen sent invisibles com a protagonistes de la mateixa, se presenten majoritàriament com a espectadores, quedant la seva participació en el àmbit amateur.

**OBJETIVO:** Impulsar la figura de la dona com a protagonista de les diverses disciplines artístiques i culturals

### **ACCIONES:**

- a. Fomentar la participació de les dones en activitats culturals i difondre la seva obra.
- b. Establir espais on accedir a continguts específics sobre dones o desenvolupats per elles.
- c. Visibilitzar i donar a conèixer les aportacions culturals de les dones a la societat de Burjassot.
- d. Incloure en l'oferta cultural municipal, continguts que promuevan la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- e. Crear una ruta morada a través de les carrers amb el nom de dona.

## **8) EDUCACIÓN**

**DIAGNÓSTIC:** Com se ha reflectit en l'estudi, la major desigualtat entre dones i homes en quant a Educació se deu a la segregació ocupacional que provoquen els estereotips de gènere tradicionals.

Les actuacions en esta línia haurien de dirigir-se principalment a combatre esta segregació, o especialització per sexe, en la elecció de l'opció formativa.

**OBJETIVO:** Orientar sense sesga de gènere les opcions formatives a les que se enfronten les nenes i promocionar l'educació en igualtat d'oportunitats en totes les etapes educatives.

### **ACCIONES:**

- a. Desenvolupar programes formatius per dones adultes i en situació de vulnerabilitat social adequats a les seues circumstàncies específiques.
- b. Fomentar l'interès de les nenes per les carreres STEAM i oficis on se troba subrepresentada.
- c. Promoure la coeducació a través de la formació del professorat dels centres educatius,
- d. Establir en cada centre educatiu un Pla d'Igualtat d'Oportunitats que serveixi com a document guia de implementació d'accions d'igualtat.
- e. Realitzar tallers d'educació en igualtat d'oportunitats entre nenes i nens des de l'etapa de primària.
- f. Premiar les bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere en els centres educatius municipals.

## 8) 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.

## 9) 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 y sillas de ruedas.
- 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, así como facilitar recursos y ayudas al consumo responsable y de proximidad.

## **CRONOGRAMA**

## **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 dos 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).

**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.

**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 (LOIEMH, 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 (LOIEMH, 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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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).

**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.

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

**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 despegarse del “suelo pegajoso” que las atrapa en obligaciones y solicitudes por las que o que 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).

**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.

Segundo.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de València y en portal WEB del Ayuntamiento de Burjassot, para conocimiento de toda la ciudadanía.

Finalizado el turno de intervenciones, el Pleno por veinte votos a favor (12 PSOE, 3 PP, 2 Compromís, 2 C's y 1 Totes Podem) y una abstención (1 Vox), ACUERDA aprobar la propuesta anteriormente transcrita, que ha sido dictaminada por la comisión informativa de Igualdad, Feminismo, Transición Ecológica y Comunicación, de 23 de mayo de 2022.

Y para que conste, extendiendo la presente a resultados de la aprobación del acta correspondiente, de conformidad con lo establecido en el art. 206 del ROFRJ de las Entidades Locales, aprobado por RD 2568/1986, con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, en Burjassot

Visto bueno

