



# PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AYUNTAMIENTO DE BORRIANA 2021-2025



MAGNÍFIC  
AJUNTAMENT  
DE BORRIANA



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*



---

## ÍNDICE

---

PRESENTACIÓN.....	5
1. INTRODUCCIÓN .....	7
1.1. UN PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	9
1.2. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	10
1.3. LA IGUALDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA .....	11
2. MARCO JURÍDICO.....	13
2.1. NIVEL INTERNACIONAL.....	15
2.2. NIVEL EUROPEO.....	16
2.3. NIVEL NACIONAL .....	17
2.4. NIVEL AUTONÓMICO.....	19
2.5. NIVEL LOCAL .....	20
3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES Y ODS .....	23
3.1. MISIÓN .....	25
3.2. VISIÓN.....	26
3.3. VALORES, PRINCIPIOS Y ESTRATEGIA .....	26
3.4. ALINEACIÓN DEL PIOM CON LA AGENDA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE .....	28
4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN .....	31
4.1. PLANTEAMIENTO GENERAL.....	33
4.2. FASES .....	34
4.3. DIAGNÓSTICO.....	37
5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD .....	49
6. ANEXOS.....	91
RESULTADOS PROCESO PARTICIPATIVO .....	93
7. BIBLIOGRAFIA.....	143



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*





---

## PRESENTACIÓN

---

- ALCALDESA

- CONCEJALA DE TRANSPARENCIA, MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN E IGUALDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD AYUNTAMIENTO DE BORRIANA



---

## 1. INTRODUCCIÓN

---



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*



## 1.1. UN PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Borriana se elabora con el propósito de impulsar una estrategia de intervención coordinada, orientada a alcanzar los cambios estructurales necesarios para acabar con las desigualdades existentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio. Así, el Plan nace como fruto de la necesidad de seguir avanzando en materia de Igualdad para lograr una sociedad más justa, democrática y de respeto de los derechos humanos.

El municipio de Borriana cuenta con una población casi paritaria, donde las mujeres representan el 50,3 % y los hombres el 49,7 % sobre el total de 35.052 habitantes<sup>1</sup>. Con la aprobación del “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Borriana” se va a contar por primera vez en el municipio con un instrumento de gestión y planificación que va a permitir, durante un período de 5 años, orientar las políticas públicas y acciones municipales para avanzar hacia la igualdad de oportunidades, impulsando así nuevos modelos de convivencia más equitativos y corresponsables.

Para el desarrollo de políticas públicas en el ámbito local que impulsen avances en materia de igualdad de oportunidades, resulta fundamental promover una estrategia dual, impulsando la perspectiva de género de forma transversal e implementando, al mismo tiempo, actuaciones específicas que den respuesta a las necesidades en los distintos ámbitos de la vida: familiar, laboral, cultural, social, económico y educativo.

Esta propuesta responde al objetivo de desarrollar un proyecto integral para Borriana dirigido a: (1) dotar al municipio de una herramienta de dirección estratégica, planificación, gestión y evaluación de políticas públicas de igualdad, (2) crear canales de participación y modelos de gobernanza participativa, que incluyan a la sociedad civil y agentes sociales, para su implementación y evaluación, y (3) realizar acciones que permitan avanzar hacia una sociedad igualitaria e inclusiva, sensibilizando sobre la perspectiva de género, detectando necesidades y habilitando propuestas para resolverlas.

---

<sup>1</sup> Fuente: INE. Padrón Continuo por Unidad Poblacional. Año 2020. Consultado en:  
<https://www.ine.es/nomen2/index.do?accion=busquedaDesdeHome&nombrePoblacion=Burriana&x=9&y=5>



Se espera que el Plan de Igualdad actúe como vértice en torno al cual se movilicen los recursos y las personas que, ya actualmente, vuelcan sus esfuerzos en resolver los factores de desigualdad entre mujeres y hombres, reorientándolos para avanzar hacia la consolidación de una sociedad más igualitaria, inclusiva y cohesionada. Todo ello se realizará teniendo en cuenta lo dispuesto en la normativa autonómica, nacional e internacional vigente en materia de igualdad de oportunidades.

## 1.2. ESTRUCTURA DEL PLAN

---

El plan de igualdad se compone de varios apartados, iniciándose con una introducción donde se explican temas como sus objetivos, su estructura o el momento en el que se realiza, con una pandemia sin precedentes causada por el Covid-19. En el apartado segundo se recoge el marco jurídico dentro del que se elabora. El apartado tercero incluye cual es la misión, la visión, los valores y su relación con los ODS. En el apartado 4 se habla del proceso de elaboración del plan, del proceso de diagnóstico y conclusiones. En el apartado 5 se explica el plan de acción, recogiendo las acciones agrupadas en siete áreas estratégicas, a través de las cuales se definen y desarrollan una serie de medidas específicas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, combatir las discriminaciones y promover la participación de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en los que todavía se encuentran silenciadas; también se incluye información sobre gobernanza y seguimiento y evaluación del plan. Finalmente, se incluyen dos apartados de anexo y bibliografía.

<b>PRESENTACIÓN</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>
<b>2. MARCO JURÍDICO</b>
<b>3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES Y ALINEACIÓN CON ODS</b>
<b>4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN, METODOLOGÍA Y CONCLUSIONES</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO</b>
<b>6. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD</b>
<b>7. ANEXOS</b>
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>

### 1.3. LA IGUALDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA

---

La pandemia del COVID-19 origina una de las mayores crisis a nivel mundial de los últimos tiempos con un elevado impacto en todos los ámbitos de la vida de las personas: sanitario, familiar, laboral, cultural, social, económico, educativo, etc.

Los datos han puesto de manifiesto que esta crisis tiene un impacto diferente en mujeres y hombres, lo que hace necesario promover medidas que incorporen la perspectiva de género y que se anticipen para evitar un aumento de la desigualdad o un retroceso en el avance hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En marzo de 2020, la Comisión Europea publica su nueva Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea (UE) para 2020-2025<sup>2</sup>, con medidas para tratar las desigualdades e incorporar una perspectiva de género a las futuras prioridades que se establecen. Desde la publicación de esta Estrategia, la crisis causada por la pandemia del Coronavirus, pone de manifiesto nuevos retos que deben ser tenidos en cuenta. Retos que se manifiestan en distintos ámbitos:

---

<sup>2</sup> Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_358)

- En el ámbito laboral, donde las mujeres se ven más afectadas por la pérdida de sus puestos de trabajo.
- En el ámbito de la conciliación, donde han estado expuestas a mayores conflictos entre la vida laboral y la vida privada durante los confinamientos.
- En materia de violencia de género, con un incremento durante los confinamientos de estos supuestos y una falta de sistemas de apoyo adecuados a las víctimas.

# ANTONJA FENOLOSA PÉREZ

★ DONYA MANOLITA ★

*Primera dona a llicenciar-se en medicina a Borriana l'any 1922.*

*Es va col·legiar l'any 1937 i va exercir com a metgessa la resta de la seua vida.*

*Gràcies per ser un referent per a les dones.*

VERY VERITAS 2020  
\* IGUALTAT BORRIANA \*

---

## 2. MARCO JURÍDICO.

---



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*





El impulso de las políticas de igualdad de oportunidades, se realiza siendo conscientes de la necesidad de dar cobertura legal a la protección de los derechos fundamentales. Hoy en día, a pesar de que existen gran cantidad de normativas que avalan el derecho a la igualdad, no hemos llegado a lograr la igualdad real.

El marco jurídico en que se fundamentan las políticas de igualdad de oportunidades incluye un abanico muy amplio en los diferentes ámbitos de actuación, ya sea a nivel internacional, estatal, regional o local:

## 2.1. NIVEL INTERNACIONAL

---

- Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres. (1979). Ratificada por España en 1981.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993). Fue un complemento y refuerzo de la primera Declaración. Se alude a la violencia contra la mujer como una consecuencia de la falta de igualdad entre mujeres y hombres.
- 4 conferencias mundiales sobre la mujer organizadas por Naciones Unidas celebradas que marcaron un importante punto de no retorno en el ámbito de Igualdad de Género:
  - I Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en México (1975)
  - II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague (1980).
  - III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Nairobi (1985)
  - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín (1995), donde se destacó la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprobó la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.
- Revisión de la Declaración de Pekín (1995) de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción:
  - Asamblea General de Naciones Unidas, Nueva York, 2000.

- Comisión de Naciones Unidas, Nueva York, 2005. Se hace hincapié en la necesidad de hacer mayores esfuerzos por lograr la igualdad entre los géneros y facilitar la promoción de las mujeres.
- España. 2010. Destacamos la necesidad de involucrar a todos y todas en la erradicación de la desigualdad y la violencia.

En el plano internacional hay que destacar también la introducción del concepto de “Mainstreaming de género”, traducido como “TRANSVERSALIDAD” y que queda definido por los miembros del Consejo de Europa como: “La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore un todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

## 2.2. NIVEL EUROPEO

---

- Tratado de Roma (1957). Introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y garantiza en cada Estado la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un mismo trabajo.
- Tratado de Maastricht (1992). Dicta que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam (1997). Lucha por la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad real y efectiva en todas las actividades de la Unión Europea.
- El Consejo de Luxemburgo (1997). Considera la igualdad de oportunidades como uno de los cuatro pilares para la Estrategia Europea de Empleo.
- Decisión del Consejo de Europa, 20 de diciembre de 2000. Establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por

objeto aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

### 2.3. NIVEL NACIONAL

---

- La Constitución Española recoge el principio de igualdad como un valor superior en:
  - Artículo 1.1 CE: declara la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político.
  - Artículo 9.2 CE: establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
  - Artículo 14 CE: “los españoles<sup>3</sup> son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- 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 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recoge el principio de igualdad de trato, la no discriminación por razón de sexo, la asunción de obligaciones familiares, así como las acciones positivas que adoptarán los poderes públicos para corregir situaciones de desigualdad.  
El artículo 14 de esta ley establece criterios generales de actuación de los poderes públicos:
  - El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre hombres y mujeres.

---

<sup>3</sup> Se entrecorilla manteniendo el tenor literal de la ley, que no utiliza lenguaje inclusivo y hace referencia sólo a españoles y no a españolas.

- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en diferentes ámbitos con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas.
  - La colaboración y cooperación entre distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades.
  - La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
  - La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad (minorías, niñas, mujeres con discapacidad, mujeres mayores...).
  - La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
  - El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en atención a la familia.
  - El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los/las agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
  - El fomento de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
  - La implantación de un lenguaje, no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación, que tiene por objeto mejorar los derechos de los y las trabajadoras en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo en relación con el nacimiento de un o una descendiente.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2.4. NIVEL AUTONÓMICO

---

- Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana recoge en su artículo 8.2 que los poderes públicos valencianos están vinculados por los derechos y libertades reconocidos en la CE, en el ordenamiento de la UE y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos. Así mismo, velarán por su protección y respeto.
- En el artículo 11 del Estatuto, se establece que la Generalitat velará por que mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones.
- Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat Valenciana por la igualdad entre hombres y mujeres. En el Artículo 1 se establece el objeto de la ley “regular y hacer efectivo el principio de igualdad...”; el artículo 3 establece como ámbito de aplicación de la ley “la Comunidad Valenciana en todas las actuaciones referidas a planificación, acciones, gestión y ejecución de las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades...” y el artículo 4 recoge los principios rectores de la acción administrativa, entre ellos, adoptar medidas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función de género.
- Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana, que regula, de entre otras materias, la prohibición de discriminación por razón de sexo, o por la orientación sexual. Además, establece una serie de principios y directrices informadores de la actuación de los poderes públicos de



la Comunitat Valenciana. Esta ley regula en principio de igualdad en el sistema educativo (artículo 28) y también en el ámbito laboral (artículo 25).

- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, que establece que “los servicios sociales valencianos estarán orientados hacia la igualdad, equidad y la promoción de justicia social, desarrollo humano, el enfoque comunitario, la perspectiva de género y de infancia, la no discriminación y la igualdad en la diversidad”.

## 2.5. NIVEL LOCAL

---

- La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres 3/2007 se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómica y locales. Define claramente los principios generales de actuación de los poderes públicos. Las funciones en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo, y se impone a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva mediante la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local). Explicita en su Art. 28 que “Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección al medio ambiente”.

A continuación, se listan los planes estratégicos y estudios diagnósticos con los que cuenta el municipio de Borriana y con lo que se ha coordinado el presente Plan para dotar de complementariedad a las actuaciones contempladas:

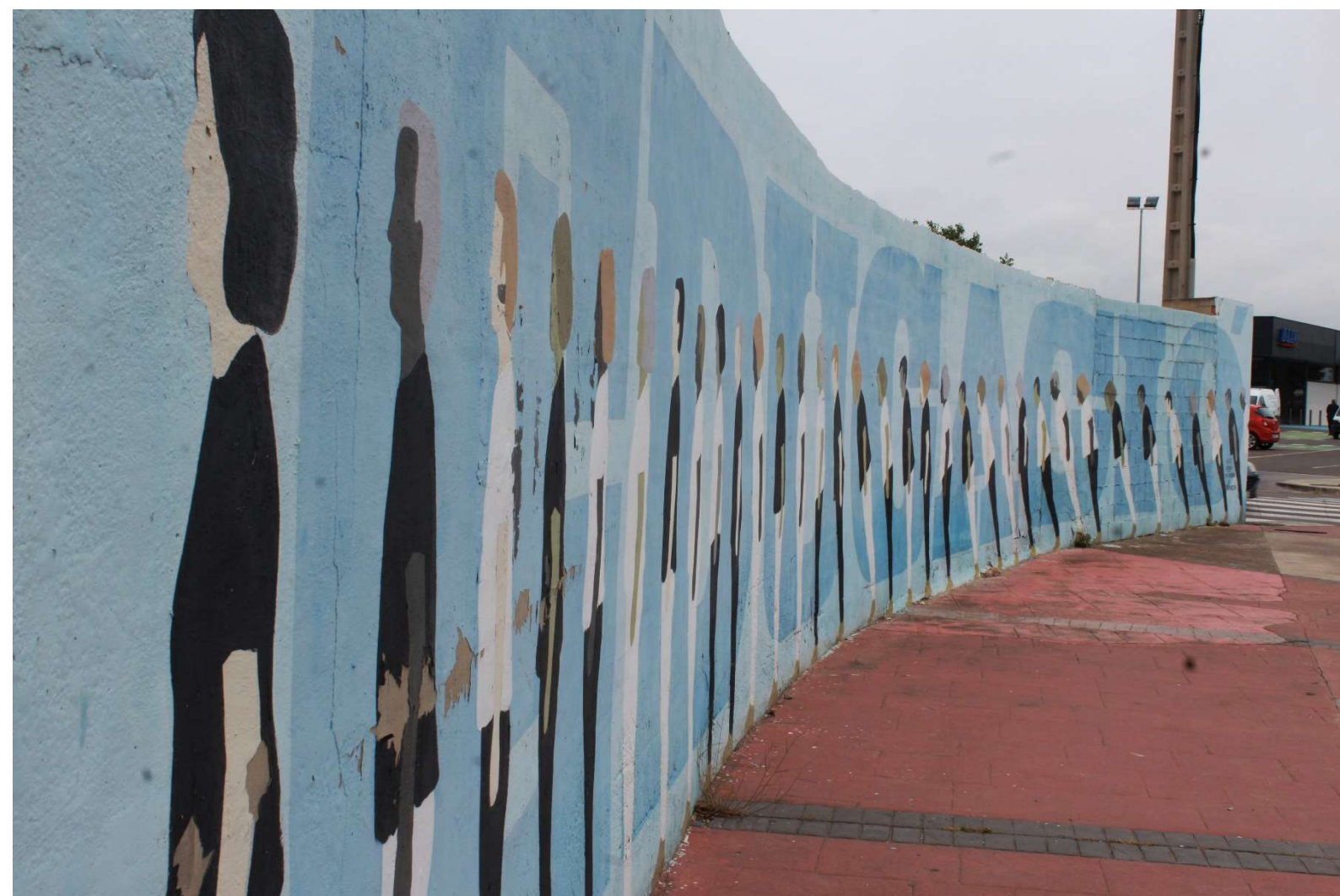
- Estrategia de desarrollo urbano sostenible e integrado (EDUSI) de Borriana. 2016.
- Plan Local de Juventud 2019-2021 (fase - II) del Ayuntamiento de Borriana.

- Informe diagnóstico Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Borriana.
- Estudio- diagnóstico para la regeneración física, económica y social del entorno urbano Barrio La Bosca de Borriana. 2019.
- Plan estratégico de turismo de Borriana. 2017.



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*





---

### 3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES Y ODS

---



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*





### 3.1. MISIÓN

---

#### Razón de ser, principal objetivo del plan

A pesar de la numerosa legislación existente en el plano internacional y nacional que recoge la igualdad como un derecho fundamental, en la sociedad actual todavía persisten desigualdades entre mujeres y hombres en múltiples ámbitos. Por tanto, resulta necesaria la puesta en marcha de planes de igualdad dirigidos a desarrollar políticas públicas para la consecución de una igualdad real desde el ámbito municipal.

Este Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Borriana es un instrumento técnico de transformación social para asegurar el bienestar de la población, corregir desigualdades e integrar la perspectiva de género, así como la igualdad en todos los ámbitos del municipio.

Por tanto, el principal objetivo de la puesta en marcha de este Plan de Igualdad de oportunidades es la consecución de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres; removiendo obstáculos, sensibilizando a la población y facilitando las condiciones para conseguir una sociedad más justa, responsable e igualitaria.

Para ello, se van a impulsar cambios en todos los ámbitos de la vida municipal de manera transversal, con especial atención a necesidades en ámbitos como la coeducación, corresponsabilidad, comunicación no sexista, violencia de género... y, en general para concienciar sobre la necesidad de evitar situaciones injustas.

## 3.2. VISIÓN

---

### Finalidad o meta a alcanzar

La finalidad o meta a alcanzar del Plan no es otra que generar una serie de cambios estructurales enfocados a eliminar las desigualdades de género en el municipio y promover la equidad entre mujeres y hombres.

Se pretende lograr que la Ciudad de Borriana sea una localidad igualitaria, inclusiva y libre de desigualdad, que apueste por conseguir una sociedad más justa, equitativa y democrática.

## 3.3. VALORES, PRINCIPIOS Y ESTRATEGIA

---

### Principios sobre los que se construye el plan

Los principios éticos sobre los que se construye el Plan, son la base que impulsará las distintas actuaciones a desarrollar, las normas que guían la forma de actuar. El Plan de acción Municipal de Borriana para la igualdad entre Mujeres y Hombres asienta sus pilares en los siguientes principios rectores:

- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES: Todas las personas son iguales sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.
- EMPODERAMIENTO: Toma de conciencia del poder individual y colectivo de las mujeres; a nivel individual, supone asumir un mayor control sobre su vida, en el nivel colectivo incrementar la visibilidad y participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder.
- EQUILIBRIO DE GÉNERO: Promoción de programas y actuaciones que impulsen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida sin barreras, desigualdades y discriminaciones por razón de sexo.

- **CONCILIACIÓN:** Impulso de actuaciones y condiciones que permitan conseguir un reparto equilibrado entre las responsabilidades personales, familiares y laborales de todas las personas, independientemente de su sexo.
- **CORRESPONSABILIDAD:** Compartir responsabilidades de forma equitativa, con los mismos derechos y deberes sin establecer diferencias por razón de sexo.
- **PARTICIPACIÓN Y COORDINACIÓN:** Promover líneas de colaboración con todas las áreas municipales, entidades y agentes sociales del municipio que garanticen la participación y coordinación de todos los grupos de interés del plan para su desarrollo.
- **INNOVACIÓN SOCIAL:** Desarrollo de nuevas propuestas y enfoques para hacer frente a los retos sociales que se plantean en distintos ámbitos de la vida social del municipio.
- **RESPECTO A LA DIVERSIDAD:** Implica comprender y valorar los diferentes modelos, puntos de vista, comportamientos y necesidades de todas las personas, reconociendo y aceptando sus diferencias.
- **GOBERNANZA/COMPROMISO INSTITUCIONAL:** Sistema de gestión que se propone para que el desarrollo de los objetivos y medidas del plan sean eficaces y duraderas, promoviendo una gestión participativa.

## Estrategia

La transversalidad se contempla en el Plan Municipal de Borriana para la igualdad entre Mujeres y Hombres, formando parte de su estrategia de acción y también de sus principios de actuación.

- **TRANSVERSALIDAD:** (mainstreaming): Incorporación de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y situaciones de mujeres y hombres, durante las fases de desarrollo de todas las políticas y acciones: planificación, implementación y evaluación. Permite detectar desigualdades como posibles discriminaciones.

### 3.4. ALINEACIÓN DEL PIOM CON LA AGENDA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

---

La Agenda 2030, que promueve el desarrollo humano y sostenible a la que se suma España y la Unión Europea, surge con un firme compromiso al que cada país, cada institución y la ciudadanía en su conjunto, debe dar contenido y al que están llamados no sólo los gobiernos nacionales, sino también las autoridades regionales y municipales, la sociedad civil y el sector empresarial.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países se comprometieron con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030. Los objetivos persiguen la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible: “un nuevo contrato social global para no dejar a nadie atrás”.

La Agenda se concreta en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) son fruto del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas y se componen de una Declaración, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas a alcanzar en el escenario 2030.

Entre estos objetivos, destacamos el ODS 5, relativo a la Igualdad de Género, cuyo principal objetivo es lograr la igualdad de género en nuestra sociedad, así como empoderar a todas las mujeres y niñas.

Por tratarse de un plan transversal que afecta a diferentes ámbitos, se hace conveniente que en el proceso de implementación del Plan se establezca la alineación de las medidas propuestas con los 17 ODS y las 169 metas a alcanzar en el escenario de 2030.

		LÍNEAS ESTRATÉGICAS
<p><b>ODS 5.</b></p> <p><b>IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Violencia de género</li> <li>2. Salud y deporte</li> <li>3. Educación, cultura y ocio</li> <li>4. Participación ciudadana e inclusión social</li> <li>5. Empleo, conciliación y corresponsabilidad</li> <li>6. Comunicación</li> <li>7. Urbanismo</li> </ol>



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*







---

## 4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

---





Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*



## 4.1. PLANTEAMIENTO GENERAL

---

En el proceso de elaboración del Plan de igualdad de oportunidades de Borriana, se han incluido estrategias encaminadas a eliminar obstáculos a los que se enfrentan las mujeres cada día, poniendo en marcha los recursos y estrategias necesarias para erradicarlos. Todo ello con objeto de elaborar un **plan de igualdad realista y transversal**, adaptado a las necesidades actuales de la ciudad, y que permita activar medidas de actuación que den respuesta a los retos detectados en materia de igualdad.

Así mismo, se ha considerado imprescindible, dentro del proceso de elaboración del plan de igualdad, realizar un esfuerzo para **coordinar** el mismo con los **planes estratégicos, programas, proyectos y diagnósticos ya existentes** en el municipio, dotando de complementariedad a sus actuaciones. Se trata de material que ha servido como herramienta de trabajo e información clave tanto dentro del proceso de diagnóstico como en la propuesta de medidas.

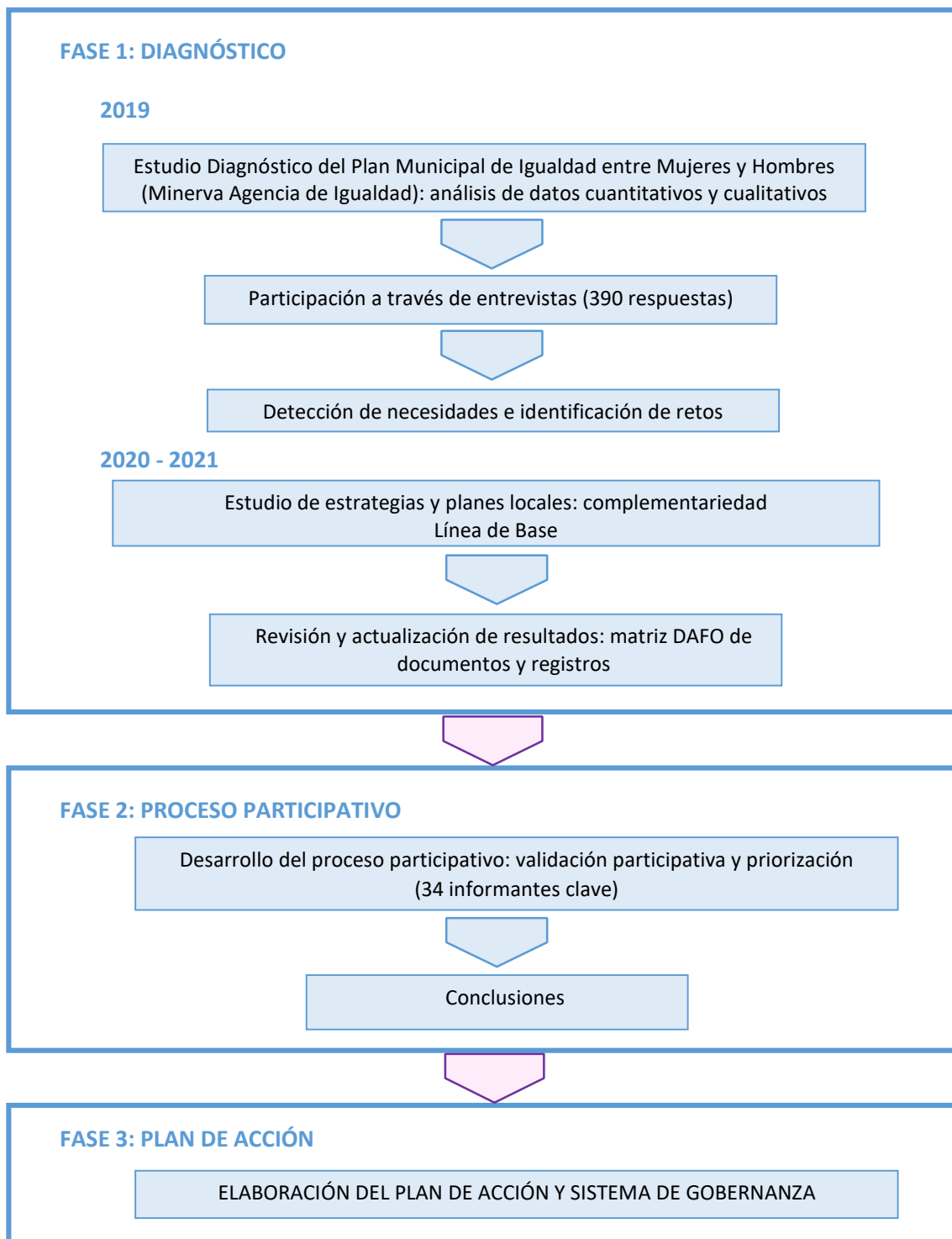
Destacar muy especialmente, la **complementariedad con el plan de cohesión social municipal** de la ciudad, que se elabora de forma paralela, utilizando metodologías complementarias y canales de información comunes para economizar tiempos y recursos y, con el que comparte en gran parte, necesidades, razón de ser.

A continuación, se detallan las fases del proceso de elaboración del plan, realizado siguiendo el modelo de sistematización MEPIS\_CREAS, basado en el desarrollo de una metodología participativa, inclusiva y sostenible<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Este modelo, desarrollado por la consultora social Creas IDS, se presenta por primera vez en el VII Congreso de la Red española de políticas sociales REPS 2021 Bilbao por Marisa Calvet Mojón y Raquel Agost Felip.

## 4.2. FASES



## FASE 1: DIAGNÓSTICO

### 2019

Con el fin de actuar de forma efectiva y eficiente, como fase previa a la elaboración del Plan, y a iniciativa de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Borriana, durante la primera mitad del año 2019, la agencia de Igualdad Minerva realizó un **Estudio Diagnóstico del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres**. Dicho informe establece un punto de partida para estudiar la situación del municipio de Borriana desde la perspectiva de género y establecer, de esta forma, un marco para comparar la evolución de los datos cualitativos y cuantitativos en esta materia.

El principal objetivo de este primer diagnóstico es aportar, desde un enfoque de género, información para una toma de decisiones consciente y adecuada a las necesidades particulares del municipio, así como del Ayuntamiento de Borriana y del equipo que va a gestionar las políticas de igualdad.

Para la realización de este diagnóstico se realizaron **encuestas de aproximación** a la realidad, llevando a cabo entrevistas para extraer datos cualitativos y conocer la organización interna del ayuntamiento y el contexto económico y poblacional del municipio. En estas encuestas realizadas durante el año 2019, se obtuvieron un total de 390 respuestas, siendo un 30% de hombres y un 70% de mujeres. Estos sondeos han sido dirigidos a la población encuadrada dentro de las franjas de edad de entre 18 y más de 80 años. Para poder llevar a cabo este proceso participativo se situaron diversos puntos de recogida (urnas cerradas para asegurar el anonimato) de encuestas en varios lugares significativos de la localidad: centros de salud, biblioteca, puntos de juventud. También se realizaron encuestas en centros de la tercera edad, clubes deportivos y entre el personal funcionario del ayuntamiento.

### 2020 - 2021

En el año 2020, previamente al proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Borriana, se realiza se realiza una **revisión y**

**actualización de los resultados** obtenidos en el Diagnóstico del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres previamente elaborado.

Paralelamente a esta actualización de datos, se elabora un **estudio de estrategias y planes locales** ya que, la existencia de múltiples planes estratégicos y planes locales en el municipio de Borriana (citados en el apartado “2.5 Marco Jurídico. Nivel Local”) hacen precisa la recogida de información de interés, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través del análisis de la complementariedad de los mismos. Cabe señalar que dado que la elaboración del Plan de Inclusión y Cohesión Social de la ciudad, (PICS), se realiza de forma simultánea a la del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se ha desarrollado una estrecha coordinación en esta fase entre los equipos responsables de ambos planes.

Durante la elaboración del diagnóstico, **se ha definido la Línea de Base del Plan**, es decir, se ha procedido a analizar el conjunto de variables y datos, que definen cuál es la situación inicial y que permite establecer el punto de partida. De esta forma, en el futuro se podrá medir la evolución y el progreso resultante de la aplicación del plan. Para ello se recogen tanto datos de información general, resumidos en el punto “contexto de situación”, como información sobre las diferentes acciones y programas que ya se realizan en el municipio en materia de igualdad. Todo ello se estructura a través de la elaboración de una **matriz de documentos y registros**, base para la definición de la propuesta del proceso participativo y que incluye un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), así como posibles medidas de actuación en función de las necesidades detectadas.

## FASE 2: DESARROLLO DEL PROCESO PARTICIPATIVO.

El proceso de validación y priorización de la información obtenida en la fase anterior se ha desarrollado a través de un proceso participativo en el que se han administrado **cuestionarios** cumplimentados por 34 personas, 19 mujeres y 15 hombres, seleccionadas como **informantes clave** en los distintos ámbitos de actuación del plan. A través de este proceso se han conseguido jerarquizar las debilidades y fortalezas detectadas y se han recopilado propuestas y aportaciones.

En base a las necesidades detectadas en el análisis de datos y los resultados obtenidos en el proceso participativo, se han extraído unas **conclusiones** que han conformado las bases sobre las que se han establecido los retos, objetivos y, sobre todo, las propuestas de medidas que se incluyen en el Plan de Acción.

Las aportaciones aportadas en este proceso se consideran de mucho interés por lo que el resumen del mismo se recoge en el **Anexo 1. Resultados proceso participativo**.

### FASE 3: PLAN DE ACCIÓN

Esta parte incluye los siguientes elementos:

- **Plan de acción:** Redacción de líneas de actuación, retos, objetivos, medidas, responsables, presupuesto y cronograma.
- Sistema de **seguimiento y evaluación** del plan, con propuesta de indicadores.
- **Gobernanza participativa:** desarrollo del sistema de gobernanza del plan.

## 4.3. DIAGNÓSTICO

---

### 4.3.1. INTRODUCCIÓN

Para poder realizar un plan municipal de igualdad, se parte de la identificación y análisis de la realidad de un municipio para así determinar las áreas de intervención, estableciendo una lista de medidas y acciones que servirán para conseguir cambios. Por este motivo, dentro del proceso de elaboración de un plan estratégico municipal, es necesario realizar un **diagnóstico**, que es un estudio que se realiza con carácter previo a la redacción del plan y que consiste en recopilar y analizar información de interés (cuantitativa y cualitativa) para contar con una imagen actualizada de cuál es la situación real del municipio y poder identificar así las principales necesidades y puntos fuertes antes de realizar las propuestas de acciones.

Además, la elaboración de este plan se asienta en una base documental jurídica y técnica que toma como referencia las directrices normativas comunitarias, estatales y autonómicas en materia de igualdad.

#### 4.3.2. CONTEXTO DE SITUACIÓN

La definición del contexto de situación de partida viene determinada por las **carencias detectadas** en el citado Informe diagnóstico del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres elaborado por la Agencia de Igualdad Minerva en el año 2019.

- Necesidad de mejorar la formación técnica en igualdad para hacer programación cultural, deporte y participación ciudadana de forma inclusiva.
- Necesidad de mejora del asociacionismo femenino ya que, debido a la escasez de asociaciones de mujeres, se corre el riesgo de que estas queden desvinculadas de la toma de decisiones municipales.
- Carencias en formación en materia de igualdad dirigidas tanto a la ciudadanía como a las personas responsables de los distintos ámbitos municipales.
- Poca visibilidad de los logros de personajes ilustres femeninos en la sociedad.
- Se detectan elementos discriminatorios en actividades deportivas que fomentan la discriminación en el deporte.
- Dificultad de aplicación de la transversalidad en la gestión de las tareas municipales por falta de cooperación entre las áreas municipales.
- Falta de contenido en el área de Educación, pieza fundamental para desarrollar la transversalidad de la Igualdad en la futura ciudadanía.

Una vez detectadas estas resistencias a la igualdad, se constató la necesidad de poner en marcha acciones dirigidas a hacer frente a los desafíos detectados. Los **retos** que se establecieron son los siguientes:

- Establecer cierta coordinación entre las áreas de servicios sociales, igualdad, educación, salud y fuerzas y cuerpos de seguridad para mejorar la gestión de los casos de Violencia de Género.
- Apostar por la prevención de la violencia. También se considera implementar protocolos de actuación ante este tipo de violencias.
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos municipales, y garantizar que se cumpla el Plan de igualdad en todos los ámbitos mediante un compromiso político.
- Visibilizar a las mujeres en el tejido asociativo y dinamizar y apoyar el tejido social de éstas.
- Fomentar la coeducación en los centros.
- Fomentar la conciliación en las familias.
- Trabajar por que las comunicaciones que salen del área de prensa se adecúen al lenguaje inclusivo.
- Promover la incorporación de mejoras en la salud de las mujeres, mediante la promoción de hábitos de vida saludables.
- Realizar unos presupuestos con enfoque de género, así como aumentar el nivel de transparencia económica desde la igualdad.
- Dotar de contenido al Consejo Escolar Municipal para conocer de las realidades de diversidad del alumnado y de las familias para una buena atención desde el principio de Igualdad.

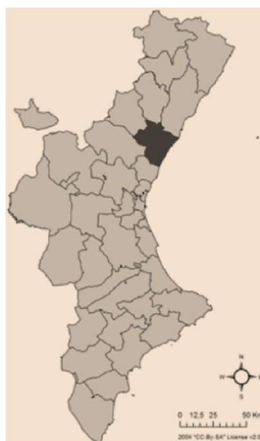
### 4.3.3. ANÁLISIS POR ÁMBITOS

A continuación, se exponen datos sobre el municipio de Borriana para contextualizar el marco en el que se va a desarrollar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de información elaborada con perspectiva de género, para establecer una visión de cuál es la situación de partida (LdB) con datos que recogen información general y específica del municipio referente a: situación, demografía, mercado de trabajo y empleo, educación, vivienda y renta y pobreza.



#### 4.3.3.1. Municipio

El municipio de Borriana, perteneciente a la provincia de Castellón, es capital de la comarca de la Plana Baixa.



El término municipal tiene una superficie de 47 Km<sup>2</sup>. La ciudad limita al norte con la localidad de Almassora, al oeste con Vila-real y Les Alquerías, al sur con Nules y al este con la costa del mar Mediterráneo. De hecho, Borriana, tiene un clima mediterráneo caracterizado por veranos secos y calurosos e inviernos suaves y lluviosos y cuenta con 15 km de costa llana, lineal y continua.

La distancia con respecto a núcleos urbanos más grandes es muy reducida: únicamente le separan 13 Km de la capital de la provincia y poco más de 60 km de Valencia. La ciudad dispone de dos zonas urbanas muy diferenciadas, por un lado, el núcleo urbano que concentra a la mayor parte de la población y, por otro, la zona Grao y Port en la que predominan las residencias de temporada y los apartamentos turísticos.

#### 4.3.3.2. Demografía

En Borriana habitan 35.052 personas. Prácticamente existe paridad en la distribución por sexo: el 50,3% son mujeres y 49,7% son hombres. Entre las personas menores de 20 años

hay más hombres que mujeres y entre la población de 65 o más años, el 57,92% son mujeres.

En cuanto a la población de origen extranjero, el 52,05% son hombres y el 47,95% son mujeres. Llama la atención que entre la población extranjera procedente de países europeos (Rumanía y Bulgaria) hay más mujeres que hombres mientras que, en el caso de países africanos o asiáticos predominan, con bastante diferencia, los hombres, entre los que destaca el porcentaje de hombres de origen pakistaní (78,33%).

Según el Censo de Población y Viviendas de 2011: en Borriana hay 1.307 núcleos monoparentales (el 13,02% de los hogares de la ciudad), en el 79,80% de ellos, la persona adulta es la madre. Cabe destacar que, según el indicador AROPE, el mayor riesgo de pobreza o exclusión social se da en los hogares con hijos e hijas dependientes a cargo, en especial si se trata de hogares monoparentales.

En Borriana, el 24,35% de la población realiza tareas de cuidados en el hogar a menores de 15 años o a personas con problemas de salud. Estas tareas recaen mayoritariamente en las mujeres. Resulta importante destacar también que en 1.210 hogares de Borriana vive una persona mayor de 65 años sola, en el 76,45% de los casos, es una mujer.

#### 4.3.3.3. Mercado de trabajo y empleo

En relación a la afiliación a la Seguridad Social, en el primer trimestre de 2021, había 12.571 personas residentes en Borriana afiliadas a la Seguridad Social, de las cuales el 43,74% eran mujeres. Es decir, en este periodo, la afiliación a la Seguridad Social entre las personas residentes en Borriana era un 12,52% superior en hombres que en mujeres. En comparación con entornos territoriales de referencia, señalar que el porcentaje de mujeres residentes en el municipio afiliadas a la Seguridad Social está por debajo tanto de la provincia como de la comunidad autónoma en su conjunto.

Teniendo en cuenta los sectores de actividad, en el régimen general, es el que menos diferencias por razón de sexo hay, dado que, en el caso de Borriana, el 55,24% son mujeres.

En los sistemas especiales agrario y del mar, de media tan sólo el 6,27% de las personas trabajadoras en Borriana son mujeres, mientras que en el sistema especial de empleados/as del hogar el 96,63% son mujeres. Por lo que respecta a las personas que trabajan por cuenta propia, hay un gran predominio masculino, ya que tan solo el 37,40% son mujeres.

En relación a la crisis originada en el ámbito del mercado por la crisis del Covid, señalar que entre marzo y diciembre de 2020, un total de 377 empresas de Borriana solicitaron EREs o ERTes, se vieron afectadas 1.393 personas trabajadoras, de las cuales el 52,84% son mujeres.

Finalmente, se observa que, en Borriana, con fecha 30 de abril de 2021, el 62,66% de las personas inscritas en Labora como demandantes de empleo son mujeres, a pesar de representar poco más del 50% de la población en edad de trabajar.

#### 4.3.3.4. Educación

Si se analiza el porcentaje de personas analfabetas o sin estudios, se observa que es 3,53% superior entre las mujeres que entre los hombres (10,06% frente a 6,53%). Si se realiza esta comparación en relación a los estudios superiores, se observa que hay un 1,83% más de mujeres con estudios superiores que hombres: 14,08% frente a 12,25%.

También destacar que en el municipio de Borriana se desarrollan actividades dirigidas a disminuir el absentismo escolar y de orientación sociolaboral en el Centro Social Antonio Pastor, en ellas, a lo largo de 2020, participaron 81 personas, de las cuales 33 son mujeres y 48 hombres.

#### 4.3.3.5. Vivienda

Desde el Servicio Municipal de Vivienda (SERMUVI) de Borriana se informa, orienta y deriva a la ciudadanía a otros recursos en temas referentes al derecho a la vivienda. Entre los años 2019 y 2020, 582 personas demandaron este servicio, de las cuales el 57,90% eran mujeres. En cuanto a los 67 casos de mediación que se realizaron, el 38,50% correspondió a mujeres.

Sermuvi. Años 2019- 2020		
Nº demandantes del servicio	582	245 hombres 337 mujeres
Casos de mediación	63	37 hombres 26 mujeres

#### 4.3.3.6. Renta y pobreza

El indicador de riesgo de pobreza y exclusión social es un 0,7% mayor entre las mujeres que entre los hombres (en La Plana Baixa).

Riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020). Indicador AROPE (%)								
Ámbito geográfico	2012				2019			
	Total	Hombres	Mujeres	< 16 años	Total	Hombres	Mujeres	< 16 años
Comunitat Valenciana	28,9	28,6	29,1	31,8	24,4	23,2	25,6	27,0
Provincia de Castellón	26,2	25	26,9	29,2	19,5	19,3	19,8	23,4
La Plana Baixa	23,3	21,1	24,6	27,1	18,3	18,0	18,7	22,5

**Fuente:** Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos. Comercio y Trabajo e Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial

En la Comunidad Valenciana, el mayor riesgo de pobreza o exclusión social se da en los hogares con hijos/as dependientes a cargo, en especial si se trata de hogares monoparentales. En el 79,80% de los núcleos monoparentales la persona adulta a cargo es una mujer.

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE) por tipo de hogar en la Comunidad Valenciana		
	2012	2019
Total	30,6	24,4
Hogares unipersonales	27,5	22,2
Una persona menor de 65 años	33,8	32,5
Una persona de 65 o más años	19,1	9,7
Una persona entre 30 y 64 años	34,8	31,7
Una persona varón	22,9	22,0
Una persona mujer	31,2	22,3
Hogares de un adulto y al menos un hijo dependiente a cargo	37,9	49,2

Hogares de dos adultos	29,8	21,6
Hogares de dos adultos sin hijos dependientes a cargo	23,4	21,4
Dos adultos, ambos menores de 65 años	23,6	18,2
Dos adultos, al menos uno de ellos de 65 años o más	23,1	24,3
Hogares de dos adultos con hijos dependientes a cargo	33,8	21,7
Dos adultos con un hijo dependiente a cargo	30,8	19,6
Dos adultos con dos o más hijos dependientes a cargo	36,3	22,8
Hogares de tres o más adultos	32,4	29,1
Sin hijos dependientes a cargo	23,4	19,3
Con hijos dependientes a cargo	43,1	44,4

**Fuente:** Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos. Comercio y Trabajo

Núcleos de los hogares según tipo de núcleo								
	Borriana		Provincia de Castellón		Com Valenciana		España	
	Núcleos	%	Núcleos	%	Núcleos	%	Núcleos	%
Total (tipo del núcleo)	10.038	100,00	176.650	100,00	1.483.988	100,00	13.694.252	100,00
Pareja sin hijos	3.207	31,95	59.803	33,85	496.793	33,48	4.413.304	32,23
Pareja con hijos	5.524	55,03	92.107	52,14	756.507	50,98	7.060.230	51,56
Padre con hijos	264	2,63	5.435	3,08	50.226	3,38	463.955	3,39
Madre con hijos	1.043	10,39	19.304	10,93	180.461	12,16	1.756.763	12,82

**Fuente:** INE. Censos de Población y Viviendas 2011.

En el año 2019, la renta media por unidad de consumo es más elevada entre los hombres que entre las mujeres en los tres ámbitos geográficos analizados: Comunidad Valenciana, provincia de Castellón y comarca de La Plana Baixa.

Renta media por unidad de consumo (€)								
Ámbito geográfico	2012				2019			
	Total	Hombres	Mujeres	< 16 años	Total	Hombres	Mujeres	< 16 años
C. Valenciana	14.864	15.031	14.700	13.553	15.582	15.942	15.233	14.274
Provincia Castellón	15.980	16.101	16.012	15.909	17.169	17.498	16.830	15.138
La Plana Baixa	16.653	16.655	16.725	14.748	17.256	17.486	17.005	13.546

**Fuente:** Conselleria Economía Sostenible, Sectores Productivos. Comercio y Trabajo e Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial

En el año 2020, el servicio de inclusión de Servicios Sociales de Atención Primaria Básica de Borriana tramitó 1.140 solicitudes de Prestaciones Económicas Individualizadas (PEIs), en el 65% de los casos la persona solicitante era una mujer.

#### 4.3.4. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas en la fase de diagnóstico expuesta en el apartado anterior que incluye tanto la recogida de datos cualitativos y cuantitativos como los resultados extraídos en el proceso participativo en el que se destacan y jerarquizan las principales debilidades, fortalezas y retos detectados, en base a las cuales se han elaborado las propuestas que se incluye en el plan de acción y que se han agrupado, en torno a las siguientes temáticas:

- ❑ Violencia de género
- ❑ Salud y deporte
- ❑ Educación, cultura y ocio
- ❑ Participación ciudadana e inclusión social
- ❑ Empleo, corresponsabilidad y conciliación
- ❑ Comunicación
- ❑ Urbanismo

<b>Área de Violencia de Género</b>	
<b>Debilidades</b>	Se considera como mayor debilidad en el municipio la falta de protocolos de actuación conjuntos entre los/las diversos agentes implicados en materia de violencia de género.
<b>Fortalezas</b>	Las principales fortalezas detectadas son: la existencia del “protocolo VIOGEN” de asistencia a víctimas y la realización de campañas contra el abuso sexual durante las fiestas.
<b>Retos</b>	Dar una respuesta integral a la Violencia de Género.

<b>Área de Salud y Deporte</b>	
<b>Debilidades</b>	Se considera como mayor debilidad, en este ámbito, el hecho de que casi ningún Club deportivo del municipio cuente con un Plan de Igualdad.
<b>Fortalezas</b>	La principal fortaleza es la existencia de instalaciones municipales que cuentan con lavabos y vestuarios para ambos sexos.
<b>Retos</b>	Incorporar la perspectiva de género en los recursos de salud y de bienestar social municipales, favoreciendo valores de igualdad e inclusión social.

<b>Área de Educación, Cultura y Ocio</b>	
<b>Debilidades</b>	Se consideran como las principales debilidades en este ámbito: la escasez de personal y recursos, la inexistencia de un protocolo de absentismo escolar y de programas de “Escuelas de Familias” y la falta de información sobre los intereses de la juventud.
<b>Fortalezas</b>	Se han señalado como principales fortalezas: la existencia de una buena coordinación y colaboración entre las áreas de cultura e igualdad, y que la biblioteca cuente con espacios dedicados al feminismo.  En cuanto al ocio, la existencia de un acuerdo sobre la realización de campañas para la prevención de los abusos sexuales en fiestas desde la Concejalía de Igualdad.
<b>Retos</b>	Contribuir a la creación de una sociedad basada en valores igualitarios, mediante el cambio de modelo de socialización patriarcal y promover una oferta de ocio y fiestas que incluyan valores de respeto e igualdad.

<b>Área de Participación Ciudadana e Inclusión Social</b>	
<b>Debilidades</b>	Se apunta como mayor debilidad que no existan perfiles de asociaciones de mujeres con altos niveles de participación, y la poca coordinación del área de Igualdad con la de participación.
<b>Fortalezas</b>	La principal fortaleza es la buena predisposición para trabajar en materia de prevención de la Violencia de Género por parte de las asociaciones locales y la buena coordinación con el área de Servicios Sociales.
<b>Retos</b>	Favorecer la participación activa de mujeres y fomentar valores de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

<b>Área de Empleo, Corresponsabilidad y Conciliación</b>	
<b>Debilidades</b>	En este ámbito, los principales problemas detectados son: la falta de recursos en la Agencia de Desarrollo Local y la escasez de presupuesto para integrar en este ámbito la perspectiva de género y desarrollar políticas de igualdad.
<b>Fortalezas</b>	Se considera como mayor punto fuerte la existencia de una “red de Agentes de Empleo y Formación” en el municipio.
<b>Retos</b>	Fomentar el acceso al empleo, la formación y promoción laboral de las mujeres en el municipio, así como favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.



<b>Área de Comunicación</b>	
<b>Debilidades</b>	La mayor debilidad detectada en este ámbito es la necesidad de mejorar la incorporación de la perspectiva de género, en especial en relación a documentación e información del municipio.
<b>Fortalezas</b>	Se considera como mayor fortaleza el hecho que se realicen cursos de formación sobre la utilización del lenguaje inclusivo.
<b>Retos</b>	Promover la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las acciones de comunicación municipal, de forma transversal y a través de acciones específicas como la revisión del lenguaje inclusivo y no sexista.

<b>Área de Urbanismo</b>	
<b>Debilidades</b>	Se apunta como mayor debilidad en el municipio la escasa visión de la necesidad de dotar al área de perspectiva de género.
<b>Fortalezas</b>	Se considera como mayor fortaleza el hecho de que el departamento de urbanismo sea el principal departamento que solicita informes de impacto de género.
<b>Retos</b>	Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas urbanísticas municipales.



---

## 5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD

---



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*



## 5.1. PLAN DE ACCIÓN Y ESTRUCTURA

---

En la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing de 1995 se estableció la estrategia dual como la mejor forma de trabajar para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. La estrategia dual se basa en el uso de dos estrategias de forma simultánea por considerar que de su combinación se van a producir los mejores resultados en materia de igualdad. Estas estrategias son:

- El mainstreaming de género o la transversalidad<sup>5</sup>.
- El uso de las llamadas acciones positivas<sup>6</sup>.

Esta estrategia dual es la que vamos a utilizar en el I Plan de igualdad de oportunidades del municipio de Borriana.

El Plan se ha estructurado en torno a 7 Líneas Estratégicas y 36 medidas que abarcan todos los ámbitos de la vida laboral, educativa, social, cultural y participativa del municipio de Borriana. En cada una de las líneas estratégicas se establecen los retos, objetivos, medidas, responsables, presupuesto y cronograma.

Por otra parte, y en relación a la incorporación de la transversalidad de género queremos referir la existencia de un Plan de Igualdad de la Plantilla Municipal y a la contribución de la mayor parte de las medidas a introducir la perspectiva de transversalidad, especialmente las incluidas en las áreas relacionadas con educación, conciliación y comunicación.

---

<sup>5</sup> Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

<sup>6</sup> 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).

Las líneas estratégicas que se incorporan en el Plan de Acción son las siguientes:

- 1- Violencia de género
- 2- Salud y deporte Educación, cultura y ocio
- 3- Participación ciudadana e inclusión social Empleo, conciliación y corresponsabilidad
- 4- Comunicación
- 5- Transversalidad
- 6- Urbanismo

A continuación, se presenta la estructura del Plan que incluye las líneas estratégicas con los retos asociados y objetivos operativos.

---

## 1. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

---

Erradicar la Violencia de Género y dar una respuesta integral y adecuada a las víctimas y su familia es uno de los mayores retos culturales a los que se enfrenta la sociedad actual. Para lograrlo, necesitaremos la implicación y el total rechazo de la misma por parte de toda la ciudadanía del municipio.

### RETO

R.1. Dar una respuesta integral a la Violencia de Género, fomentando la sensibilización de la población sobre el tema en cuestión, en especial en el ámbito educativo, y promoviendo mejoras en las herramientas y programas municipales para favorecer la mejora de la situación de las mujeres víctimas de violencia de género y lograr su recuperación integral, así como disminuir los riesgos de volver a situarse en una relación de violencia.

### OBJETIVOS OPERATIVOS

O.1.1. Impulsar actuaciones para la prevención y sensibilización del conjunto de la sociedad sobre la violencia contra las mujeres.

O.1.2. Mejorar los protocolos de actuación y coordinación ante casos de Violencia de Género.

O.1.3. Mejorar los servicios de atención a víctimas de Violencia de Género.

### MEDIDAS

**M.1<sup>7</sup>**. Crear un equipo de trabajo que impulse y coordine acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos.

**M.2**. Elaborar protocolos de actuación y de coordinación a nivel local entre las distintas partes implicadas en la atención a las víctimas de violencia de género.

---

<sup>7</sup> Las que están marcadas en color azul son las medidas nuevas, el resto son medidas que ya se están desarrollando en mayor o menor medida en la actualidad.

**M.3.** Crear un punto principal de información, atención, acompañamiento y seguimiento a víctimas de violencia de género.

M.4. Impulsar la renovación del convenio de colaboración VIOGEN entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Borriana para proteger a víctimas de violencia de género por parte de Policía Local.

M.5. Conmemoración días significativos en materia de violencia de género a través de campañas específicas (25 noviembre).

**M.6.** Creación de grupos de apoyo para la recuperación integral de mujeres víctimas de violencia, así como sus hijos/as y familia.

#### CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

Área de Servicios Sociales

Área de Igualdad

Área de Salud

Departamento de salud de La Plana

Área de Seguridad Ciudadana

Área de Educación

Centros educativos del municipio (CEI, CEIP, IES, FPA, CRA-CRMV)

Guardia Civil-Ministerio del Interior

Oficina de atención a las víctimas del delito - Justicia

Centre Dona 24 hores

Delegación de violencia de género de la Subdelegación de Gobierno de Castelló

Entidades del tercer sector: Cruz Roja Española. Asamblea de Borriana - Alqueries y aquellas que anualmente se suman a las campañas en conmemoración del 25 de noviembre

## CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.1					
M.2.					
M.3.					
M.4.					
M.5.					
M.6.					

## PRESUPUESTO<sup>8</sup>

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.1.					
M.2.			2.000 €	1.500 €	1.500 €
M.3.					
M.4.	6.000 €	6.000 €	6.000 €	6.000 €	6.000 €
M.5.	7.000 €	7.000 €	7.000 €	7.000 €	7.000 €
M.6.	7.500 €	7.500 €	7.500 €	7.500 €	7.500 €

---

## 2. SALUD Y DEPORTE

---

<sup>8</sup> En relación a aquellas medidas que no tienen incorporado presupuesto en año de aplicación se debe a que para su realización únicamente se requieren recursos humanos cuyo salario no está contemplado en ninguna de las líneas estratégicas.

Destacar que el presupuesto de la acción M.4.se refiere al complemento de productividad abonado mensualmente al personal de Policía Local asignado al cumplimiento del convenio VIOGEN.



## RETO

R.2. Mejorar la salud integral de las mujeres mediante la promoción de hábitos de vida saludables, así como mediante el fomento de la práctica deportiva femenina a través de la incorporación de hábitos saludables, así como la perspectiva de género en los recursos de salud y del deporte.

## OBJETIVOS OPERATIVOS

O.2.1. Mejorar la salud de las mujeres a través del fomento de programas que contribuyan al incremento de la calidad de vida y promuevan hábitos saludables.

O.2.2. Promover el desarrollo de actividades deportivas incorporando la perspectiva de género para conseguir la participación en condiciones de igualdad.

## MEDIDAS

**M.7.** Realizar campañas de sensibilización y prevención en cuanto a salud con el objetivo de fomentar la salud integral de las mujeres y los hábitos de vida saludables desde una perspectiva de género.

**M.8.** Llevar a cabo acciones de promoción de la autoestima y crecimiento personal de las mujeres. (Café y té entre veïnes, Taller “Los Cuidados a través del cuerpo”, “Club de lectura feminista”, etc).

**M.9.** Aplicar acciones positivas para reducir la masculinización y la feminización existente en determinadas especialidades o prácticas deportivas.

**M.10.** Favorecer el diseño y la implementación de planes de igualdad en los clubes locales para la promoción de actividades físicas y deportivas con el fin de conseguir una ciudad más saludable.

**M.11.** Puesta en marcha de programas específicos para conmemorar el 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres y el 10 de octubre (Día de la Salud mental) para vindicar la salud integral de las mujeres. Se ahondará en cuestiones relacionadas con la maternidad y la crianza.

## CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

Área de Igualdad

Área de Salud

Área de Servicios Sociales

Área de Deportes. Servei municipal d'esports (SME)

Centre Municipal de les Arts Rafael Martí de Viciàna (CMA-RMV)

Departament III de Salut de La Plana

Clubes deportivos locales

Entidades: Col·lectiu Màtria, Afibur, Fundació Le Cadó, Afdem, Acodis, Di-Capacitat

## CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.7					
M.8.					
M.9.					
M.10.					
M.11.					

## PRESUPUESTO

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.7.		1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €
M.8.	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €
M.9.		5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €
M.10.			1.000 €	1.000 €	1.000 €
M.11.		1.500 €	1.500 €	1.500 €	1.500 €

---

### 3. EDUCACIÓN Y CULTURA Y OCIO

---

#### RETO

R.3.1. Promover una educación que contribuya a crear una sociedad basada en valores igualitarios, mediante el cambio del modelo social patriarcal, a través de la eliminación de los roles y estereotipos de género.

R.3.2. Fomentar una oferta de cultura y ocio que incluya valores de respeto e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la sensibilización de la población.

#### OBJETIVOS OPERATIVOS

O.3.1. Instaurar valores y actitudes en la población de igualdad e inclusión.

O.3.2. Realizar una oferta de ocio y tiempo libre basada en la igualdad e inclusión.

#### MEDIDAS

**M.12.** Asesorar en la creación de un Plan de Igualdad y Convivencia en todos los centros educativos municipales (Proyecto Patis coeducatius) y mantener la Escuela de Igualdad Municipal de forma anual.

**M.13.** Proporcionar asesoramiento y formación afectivo-sexual con perspectiva de género, dirigido a jóvenes en coordinación con todos los departamentos municipales implicados y el Área de salud III de la Plana.

**M.14.** Abordar los programas y proyectos relacionados con el absentismo escolar con perspectiva de género.

**M.15.** Continuar la colaboración y coordinación trimestral en materia de coeducación e inclusión con los centros educativos y otros/as agentes socializadores del municipio. (coordinación con Coordinadoras de Igualdad de los Centros Educativos para implementar campañas conjuntas, participación en la Red de Agentes de Empleo y Formación de Borriana, etc).

M.16. Proseguir realizando una programación cultural con perspectiva de género, con un compromiso firme con la igualdad y con la visibilización de las obras de las mujeres.

M.17. Potenciar espacios de encuentro, reflexión y formación feminista (Club de lectura feminista, Escuela de Igualdad, etc.) e introducir la visión de género en otros espacios ya existentes.

M.18. Realizar programas y campañas locales dirigidas a la ciudadanía para conseguir que los espacios de ocio y tiempo libre municipales estén libres de abusos y agresiones sexuales, especialmente en las fiestas patronales y principales celebraciones.

M.19. Elaborar una encuesta sobre la visión de la Violencia de Género entre la juventud de la población, en colaboración con el Consell local de la Juventud.

#### CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

Área de Educación

Área de Juventud

Área de Igualdad

Área de Salud

Área de Fiestas

Área de Participación

Área de Cultura

Área de falles

Centre Dona 24 hores

Departamento de Salud III de La Plana

Centros educativos de la ciudad (CEI, CEIP, IES, FPA, CRA-CRMV)

Entidades: Consell local de la joventut/ JLF/ Federació de falles de Borriana/ Comissió de festes de la Misericordia/ penyes locals.

## CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.12.					
M.13.					
M.14.					
M.15.					
M.16.					
M.17.					
M.18.					
M.19.					

## PRESUPUESTO

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.12.	12.000 €	12.000 €	9.000 €	7.500 €	6.000 €
M.13.	2.000 €	500 €	500 €	500 €	500 €
M.14.					
M.15.					
M.16.					
M.17.	2.400 €	2.400 €	2.400 €	2.400 €	2.400 €
M.18.	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €
M.19.					

---

## 4. PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN SOCIAL

---

### RETO

R.4.1. Favorecer la participación activa de mujeres y fomentar valores de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el movimiento asociativo para erradicar las desigualdades existentes.

R.4.2. Incorporar la perspectiva de género en los programas de inclusión social y la lucha contra la feminización de la pobreza.

R.4.3. Fomentar valores de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el movimiento asociativo con el fin de erradicar las desigualdades existentes.

### OBJETIVOS OPERATIVOS

O.4.1. Favorecer la participación social apoyando el asociacionismo de las mujeres en el desarrollo de la igualdad de oportunidades.

O.4.2. Potenciar la participación ciudadana en actividades y campañas en materia de igualdad.

O.4.3. Mejorar la atención prestada a las mujeres que se encuentren en una situación especial de vulnerabilidad.

### MEDIDAS

**M.20.** Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones e impulsar la constitución del Consell d'Igualtat.

**M.21.** Ofrecer jornadas y formación en igualdad perspectiva de género para asociaciones y entidades ciudadanas.

**M.22.** Fomentar el asociacionismo entre las mujeres, especialmente en el caso de las mujeres migrantes.

M.23. Realizar acciones para dar visibilidad y reivindicar los derechos de las personas LGTBI+, así como la lectura anual de un manifiesto consensuado.

M. 24. Fomentar la inclusión social de las mujeres inmigrantes a través de cursos de idiomas y asociacionismo.

M.25. Promover la ejecución, seguimiento y evaluación del I Plan de Inclusión y Cohesión Social de Borriana como herramienta de planificación y gestión que permita abordar desde todas las perspectivas con los y las agentes interesadas, los problemas multifactoriales de la vulnerabilidad y empobrecimiento que sufren las personas de Borriana.

### CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

Área de Participación Ciudadana

Área de Servicios Sociales

Área de Igualdad y Inclusión

Área de Educación

Área de Cultura

Fundació Isonomia - UJI

Conselleria Igualtat i Polítiques Inclusives - IVAJ

Oficina Orienta- Oficina Integral LGTBI Generalitat Valenciana

Red de Agentes de Empleo y Formación de Borriana<sup>9</sup>.

Entidades del tercer sector: Queer Fest, Castelló LGTBI, Asociación Zenobia Camprubí

---

<sup>9</sup> Esta Red está compuesta por: AEDL, Unitat d'Igualtat, Servicios Sociales, Juventud, Dirección talleres de empleo en marcha en el Ayuntamiento, Concejala Delegada Empleo, Concejala Delegada Inclusión, Concejal delegado de Educación, Concejala Delegada de Juventud, Cámara de Comercio de Castellón, CEEI, LABORA, Consorci Gestor del Pacte Territorial per l'ocupació dels municipis ceràmics i la seua àrea d'influència, FISAT-Somos Parte, Acción Contra el Hambre, Cruz Roja- Asamblea Local de Borriana, Cáritas, Fundación Antonio Moreno, Fundación Diagrama, Afdem, CFPA Historiador Viciana, IES Jaume I, IES Llombai, Colegio Salesiano San Juan Bosco.



## CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.20.					
M.21.					
M.22.					
M.23.					
M.24.					
M.25.					

## PRESUPUESTO

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.20.					
M.21. <sup>10</sup>	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €
M.22.					
M.23.	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €
M.24.			1.000 €	1.000 €	1.000 €
M.25. <sup>11</sup>					

<sup>10</sup> Destacar que la medida 21. se refiere al convenio firmado anualmente con la Fundación Isonomía de la Universitat Jaume I, se refiere a la colaboración conjunta que anualmente se viene estableciendo con la concejalía de cultura para la visibilización y exigencia de los derechos de la población LGTBI+.

<sup>11</sup> Para esta actividad no existe un presupuesto específico, contando para esta tarea con los recursos totales de área.

---

## 5. EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

---

### RETO

R.5.1. Fomentar el acceso al empleo, la formación y promoción laboral de las mujeres en el municipio con el fin de mejorar y potenciar su presencia y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

R.5.2. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

### OBJETIVOS OPERATIVOS

O.5.1. Facilitar a las mujeres el acceso al empleo.

O.5.2. Impulsar y apoyar la iniciativa emprendedora de las mujeres.

O.5.3. Ofrecer recursos e infraestructuras a la población para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad a nivel municipal.

### MEDIDAS

**M.26.** Elaborar Planes de ocupación desde el Ayuntamiento para ofrecer oportunidades laborales a mujeres en situación de desempleo.

**M.27.** Crear una Red de Mujeres Empresarias del municipio para visibilizar el empoderamiento femenino, constituirse como red de apoyo y a su vez fomentar el comercio local

**M.28.** Ampliar la coordinación de la Red de Agentes de Empleo y Formación de Borriana.

**M.29.** Implementar las acciones del plan de turismo desde una perspectiva de género.

**M.30.** Fomentar políticas de bienestar social que den respuesta a las necesidades derivadas del envejecimiento de la población con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de la puesta en marcha de servicios para atención a las personas mayores como por ejemplo “Unidad de Respiro Familiar”.

**M. 31.** Crear un organismo que impulse y coordine acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos.

### CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

Área de Educación-ADI

Área de Participación ciudadana

Área de Gente Mayor

Área de turismo

Área de empleo

Conselleria d'igualtat i polítiques inclusives

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius i Treball - LABORA

Centros educativos del municipio

Red de agentes de empleo y formación de Borriana

Entidades: Federación de comercio. Reinventhadas.

### CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.26.					
M.27.					
M.28					
M.29					
M.30					
M. 31					

## PRESUPUESTO

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.26 <sup>12</sup> .			750 €	750 €	750 €
M.27.					
M.28					
M.29					
M.30 <sup>13</sup>	1.500 €		1.500 €		1.500 €
M.31.					

<sup>12</sup> La M.26 refiere a dotar los planes de empleo de perspectiva de género así como a la implantación de acciones positivas y no tanto a las acciones de empleo en sí que se contemplan en el presupuesto propio del área de empleo.

<sup>13</sup> La M.30 se toma adaptada del PICS por tanto habrá que hacer coincidir tanto el cronograma como el presupuesto

---

## 6. COMUNICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

---

### RETO

R.6. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las acciones de comunicación municipal, de forma transversal y a través de acciones específicas.

### OBJETIVOS OPERATIVOS

O.6.1. Continuar aplicando la perspectiva de género de forma transversal como eje vertebrador de las políticas públicas del Ayuntamiento de Borriana, incluyendo aquellas áreas de acción en las que todavía no se ha conseguido aplicar esta nueva cultura de trabajo.

O.6.2. Promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las áreas municipales.

O.6.3. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de los medios de comunicación y redes sociales.

O.6.4. Revisar todas las publicaciones que emitan los medios de comunicación municipales para que se adecúen al uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

### MEDIDAS

**M.32.** Crear una web del área de igualdad del Ayuntamiento que ofrezca toda la información relevante en materia de igualdad y, de forma simultánea, favorezca la difusión de todas las actividades de la concejalía.

**M.33.** Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los departamentos municipales y a su vez en los documentos internos con el fin de que las mujeres sean correctamente representadas. También se ofrecerá formación al personal político en la importancia de usar el lenguaje inclusivo en la vida pública.

**M.34.** Impulsar la implantación, el seguimiento y la evaluación, intermedia y final, del presente plan de igualdad a través de los organismos de gobernanza que deberán ser creados ex profeso.

## CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

Área de Comunicación

Área de Recursos Humanos

Área de Igualdad

Área de Sistemas, Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Comisión para la elaboración del II Plan de igualdad del Ayuntamiento de Borriana

## CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.32.					
M.33.					
M.34.					

## PRESUPUESTO<sup>14</sup>

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.32.					
M.33.					
M.34.					

<sup>14</sup> Respecto al presupuesto, destacar que, en este caso, se trata de acciones que no contemplan consignación presupuestaria, entendiéndose que se realizan con cargo a una parte proporcional del salario del personal técnico en igualdad, concretamente la Agente de Igualdad y la Promotora de Igualdad. Así mismo también debería contabilizarse el trabajo técnico de otros funcionarios/as, personal político y personal del tercer sector que permite la aplicación del principio de igualdad de forma transversal.

---

## 7. URBANISMO

---

### RETO

R.7. Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas urbanísticas municipales, garantizando el desarrollo de una ciudad segura, funcional y accesible para mujeres y hombres.

### OBJETIVOS OPERATIVOS

O.7.1. Incluir la perspectiva de género y la participación de las mujeres en el diseño de la ciudad.

O.7.2. Facilitar la movilidad de la población y de las mujeres en particular.

### MEDIDAS

**M.35.** Incrementar las calles y los edificios municipales con nombres de mujeres a través del impulso de un procedimiento participativo para crear una lista de propuestas de nombres de mujeres relevantes.

**M.36.** Crear algunos botones del pánico en ubicaciones con mayor inseguridad para las mujeres.

### CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

Área de Igualdad

Área de Sistemas, Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Área de Seguridad Ciudadana

Área de Régimen Interior

Área de Urbanismo

Área de Vía Pública

## CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.35.					
M.36.					

## PRESUPUESTO

MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
M.35.					
M.36.					10.000 €



## ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BORRIANA

LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS
<b>1. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	R.1. Dar una respuesta integral a la Violencia de Género, fomentando la sensibilización de la población sobre el tema en cuestión, en especial en el ámbito educativo, y promoviendo mejoras en las herramientas y programas municipales para favorecer la mejora de la situación de las mujeres víctimas de violencia de género y lograr su recuperación integral, así como disminuir los riesgos de volver a situarse en una relación de violencia.	O.1.1. Impulsar actuaciones para la prevención y sensibilización del conjunto de la sociedad sobre la violencia contra las mujeres.	<p><b>M.1.</b> Crear un organismo que impulse y coordine acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos.</p> <p>M.5. Conmemoración días significativos en materia de violencia de género a través de campañas específicas (25 noviembre).</p>
		O.1.2. Mejorar los protocolos de actuación ante casos de Violencia de Género.	<b>M.2.</b> Elaborar protocolos de actuación y de coordinación a nivel local entre las distintas partes implicadas.
		O.1.3. Mejorar los servicios de atención a víctimas de Violencia de Género.	<p><b>M.3.</b> Crear un punto único de información, atención, acompañamiento y seguimiento a víctimas de violencia de género.</p> <p>M.4. Impulsar la renovación del convenio de colaboración VIOGEN entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Borriana para proteger a víctimas de violencia de género por parte de Policía Local.</p> <p><b>M.6.</b> Creación de grupos de apoyo para la</p>

			recuperación integral de mujeres víctimas de violencia, así como sus hijos/as y familia.
<b>2. SALUD Y DEPORTE</b>	R.2. Mejorar la salud integral de las mujeres mediante la promoción de hábitos de vida saludables, así como mediante el fomento de la práctica deportiva femenina a través de la incorporación de hábitos saludables, así como la perspectiva de género en los recursos de salud y del deporte.	O.2.1. Mejorar la salud de las mujeres a través del fomento de programas que contribuyan al incremento de la calidad de vida y promuevan hábitos saludables.	<p><b>M.7.</b> Realizar campañas de sensibilización y prevención en cuanto a salud con el objetivo de fomentar la salud integral de las mujeres y los hábitos de vida saludables desde una perspectiva de género.</p> <p><b>M.8.</b> Llevar a cabo acciones de promoción de la autoestima y crecimiento personal de las mujeres. (Café y té entre veïnes, Taller “Los Cuidados a través del cuerpo”, “Club de lectura feminista”, etc).</p> <p><b>M.11.</b> Puesta en marcha de programas específicos para conmemorar el 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres y el 10 de octubre (Día de la Salud mental) para vindicar la salud integral de las mujeres. Se ahondará en cuestiones relacionadas con la maternidad y la crianza.</p>
		O.2.2. Promover el desarrollo de actividades deportivas incorporando la perspectiva de género para conseguir la participación en condiciones de	<b>M.9.</b> Aplicar acciones positivas para reducir la masculinización y la feminización existente en determinadas especialidades o prácticas deportivas.

		igualdad.	<b>M.10.</b> Favorecer el diseño y la implementación de planes de igualdad en los clubes locales para la promoción de actividades físicas y deportivas con el fin de conseguir una ciudad más saludable.
<b>3. EDUCACIÓN, CULTURA Y OCIO</b>	R.3.1. Promover una educación que contribuya a crear una sociedad basada en valores igualitarios, mediante el cambio del modelo social patriarcal, a través de la eliminación de los roles y estereotipos de género.	O.3.1. Instaurar valores y actitudes en la población de igualdad e inclusión.	<p><b>M.12.</b> Asesorar en la creación de un Plan de Igualdad y Convivencia en todos los centros educativos municipales (Proyecto Patis coeducatiu) y mantener la Escuela de Igualdad Municipal de forma anual.</p> <p><b>M.13.</b> Proporcionar asesoramiento y formación afectivo-sexual con perspectiva de género, dirigido a jóvenes en coordinación con todos los departamentos municipales implicados y el Área de salud III de la Plana.</p> <p><b>M.14.</b> Abordar los programas y proyectos relacionados con el absentismo escolar con perspectiva de género.</p> <p><b>M.15.</b> Continuar la colaboración y coordinación trimestral en materia de coeducación e inclusión con los centros educativos y otros/as agentes socializadores del municipio. (coordinación con Coordinadoras de Igualdad de los Centros Educativos para implementar campañas conjuntas, participación en la Red de Agentes de Empleo y Formación de Borriana, etc).</p>

	<p>R.3.2. Fomentar una oferta de cultura y ocio que incluya valores de respeto e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la sensibilización de la población.</p>	<p>O.3.2. Realizar una oferta de ocio y tiempo libre basada en la igualdad e inclusión.</p>	<p>M.16. Proseguir realizando una programación cultural con perspectiva de género, con un compromiso firme con la igualdad y con la visibilización de las obras de las mujeres.</p> <p>M.17. Potenciar espacios de encuentro, reflexión y formación feminista (Club de lectura feminista, Escuela de Igualdad, etc.) e introducir la visión de género en otros espacios ya existentes.</p> <p>M.18. Realizar programas y campañas locales dirigidas a la ciudadanía para conseguir que los espacios de ocio y tiempo libre municipales estén libres de abusos y agresiones sexuales, especialmente en las fiestas patronales y principales celebraciones.</p> <p>M.19. Elaborar una encuesta sobre la visión de la Violencia de Género entre la juventud de la población, en colaboración con el Consell local de la Juventud.</p>
<p><b>4. PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN SOCIAL</b></p>	<p>R.4.1. Favorecer la participación activa de mujeres y fomentar valores de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el movimiento asociativo para erradicar las desigualdades existentes.</p>	<p>O.4.1. Favorecer la participación social apoyando el asociacionismo de las mujeres en el desarrollo de la igualdad de oportunidades.</p>	<p>M.20. Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones e impulsar la constitución del Consell d'Igualtat.</p> <p>M.22. Fomentar el asociacionismo entre las mujeres, especialmente en el caso de las mujeres migrantes.</p>

	<p>R.4.2. Incorporar la perspectiva de género en los programas de inclusión social y la lucha contra la feminización de la pobreza.</p> <p>R.4.3. Fomentar valores de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el movimiento asociativo con el fin de erradicar las desigualdades existentes.</p>	<p>O.4.2. Potenciar la participación ciudadana en actividades y campañas en materia de igualdad.</p> <p>O.4.3. Mejorar la atención prestada a las mujeres que se encuentren en una situación especial de vulnerabilidad.</p>	<p>M.25. Promover la ejecución, seguimiento y evaluación del I Plan de Inclusión y Cohesión Social de Borriana como herramienta de planificación y gestión que permita abordar desde todas las perspectivas con los y las agentes interesadas, los problemas multifactoriales de la vulnerabilidad y empobrecimiento que sufren las personas de Borriana.</p> <p>M.21. Ofrecer jornadas y formación en igualdad perspectiva de género para asociaciones y entidades ciudadanas.</p> <p>M.23. Realizar acciones para dar visibilidad y reivindicar los derechos de las personas LGTBI+, así como la lectura anual de un manifiesto consensuado.</p> <p>M.24. Fomentar la inclusión social de las mujeres inmigrantes a través de cursos de idiomas y asociacionismo.</p>
<p><b>5. EMPLEO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCLILIACIÓN</b></p>	<p>R.5.1. Fomentar el acceso al empleo, la formación y promoción laboral de las mujeres en el municipio con el fin de mejorar y potenciar su presencia y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.</p>	<p>O.5.1. Facilitar a las mujeres el acceso al empleo.</p>	<p>M.26. Elaborar Planes de ocupación desde el Ayuntamiento para ofrecer oportunidades laborales a mujeres en situación de desempleo.</p> <p>M.28. Ampliar la coordinación de la Red de Agentes de Empleo y Formación de Borriana.</p> <p>M.29. Implementar las acciones del plan de</p>

	R.5.2. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.		turismo desde una perspectiva de género.
		O.5.2. Impulsar y apoyar la iniciativa emprendedora de las mujeres.	M.27. Crear una Red de Mujeres Empresarias del municipio para visibilizar el empoderamiento femenino, constituirse como red de apoyo y a su vez fomentar el comercio local
		O.5.3. Ofrecer recursos e infraestructuras a la población para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad a nivel municipal.	M.30. Fomentar políticas de bienestar social que den respuesta a las necesidades derivadas del envejecimiento de la población con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de la puesta en marcha de servicios para atención a las personas mayores como por ejemplo “Unidad de Respiro Familiar”.  M.31. Crear un organismo que impulse y coordine acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos.
<b>6. COMUNICACIÓN</b>	R.6. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las acciones de comunicación municipal, de forma transversal y a través de acciones específicas.	O.6.1. Continuar aplicando la perspectiva de género de forma transversal como eje vertebrador de las políticas públicas del Ayuntamiento de Borriana, incluyendo aquellas áreas de acción en las que todavía no se ha	M.34. Impulsar la implantación, el seguimiento y la evaluación, intermedia y final, del presente plan de igualdad a través de los organismos de gobernanza que deberán ser creados ex profeso.

		<p>conseguido aplicar esta nueva cultura de trabajo.</p>	
		<p>O.6.2. Promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las áreas municipales.</p>	<p><b>M.33.</b> Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los departamentos municipales y a su vez en los documentos internos con el fin de que las mujeres sean correctamente representadas. También se ofrecerá formación al personal político en la importancia de usar el lenguaje inclusivo en la vida pública.</p>
		<p>O.6.3. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de los medios de comunicación y redes sociales y O.6.4. Revisar todas las publicaciones que emitan los medios de comunicación municipales para que se adecúen al uso del lenguaje inclusivo y no sexista.</p>	<p><b>M.32.</b> Crear una web del área de igualdad del Ayuntamiento que ofrezca toda la información relevante en materia de igualdad y, de forma simultánea, favorezca la difusión de todas las actividades de la concejalía.</p>
<b>7. URBANISMO</b>	<p>R.7. Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas urbanísticas municipales; garantizando el desarrollo de la ciudad segura, funcional y accesible para</p>	<p>O.7.1. Incluir la perspectiva de género y la participación de las mujeres en el diseño de la ciudad.</p>	<p><b>M.35.</b> Incrementar las calles y los edificios municipales con nombres de mujeres a través del impulso de un procedimiento participativo para crear una lista de propuestas de nombres de mujeres relevantes.</p>

	mujeres y los hombres.	O.7.2. Facilitar la movilidad de la población y de las mujeres en particular.	M.36. Crear algunos botones del pánico en ubicaciones con mayor inseguridad para las mujeres.
--	------------------------	---	---



## 5.2. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

---

Para cumplir con los objetivos del Plan es necesaria la realización de un seguimiento temporal, para poder estudiar el buen funcionamiento y curso de las medidas que han resultado propuestas, con el propósito de reconducir aquellas que se desvíen de los objetivos establecidos.

Dicha evaluación se hará atendiendo a diferentes tipos de indicadores: de realización de las medidas del plan, de resultados midiendo el alcance de los objetivos y de impacto, analizando los cambios producidos en relación a los objetivos generales.

A continuación se incluye un cuadro con una relación básica de indicadores, una vez iniciada la fase de desarrollo e implementación del Plan se incorporarán indicadores complementarios en cada una de las medidas.

### INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BORRIANA

LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	MEDIDAS	INDICADORES
<b>1. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	R.1. Dar una respuesta integral a la Violencia de Género, fomentando la sensibilización de la población sobre el tema en cuestión, en especial en el ámbito educativo, y promoviendo mejoras en las herramientas y programas municipales para favorecer la mejora de la situación de las mujeres víctimas de violencia de género y lograr su recuperación integral, así como disminuir los riesgos de volver a situarse en una relación de violencia.	M.1. Crear un organismo que impulse y coordine acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos.	- Nº y tipología de acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género.
		M.5. Conmemoración días significativos en materia de violencia de género a través de campañas específicas (25 noviembre).	- Nº campañas específicas y tipología. - Nº de participantes desagregados por sexo.
		M.2. Elaborar protocolos de actuación y de coordinación a nivel local entre las distintas partes implicadas.	- Nº de protocolos elaborados - Nº y tipología de mejoras adoptadas
		M.3. Crear un punto único de información, atención, acompañamiento y seguimiento a víctimas de violencia de género.	- Nº de atenciones realizadas. -Nº de usuarias de los servicios de información, atención y acompañamiento.
		M.4. Impulsar la renovación del convenio de colaboración VIOGEN entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Borriana para proteger a víctimas de violencia de género por parte de Policía Local.	- Nº de sesiones realizadas en los grupos de apoyo.
		M.6. Creación de grupos de apoyo para la recuperación integral de mujeres víctimas de violencia, así como sus hijos/as	-Nº integrantes grupos de apoyo desagregación de datos por sexo y edades.

		y familia.	
<b>2. SALUD Y DEPORTE</b>	R.2. Mejorar la salud integral de las mujeres mediante la promoción de hábitos de vida saludables, así como mediante el fomento de la práctica deportiva femenina a través de la incorporación de hábitos saludables, así como la perspectiva de género en los recursos de salud y del deporte.	<p><b>M.7.</b> Realizar campañas de sensibilización y prevención en cuanto a salud con el objetivo de fomentar la salud integral de las mujeres y los hábitos de vida saludables desde una perspectiva de género.</p> <p><b>M.8.</b> Llevar a cabo acciones de promoción de la autoestima y crecimiento personal de las mujeres. (Café y té entre veïnes, Taller “Los Cuidados a través del cuerpo”, “Club de lectura feminista”, etc).</p> <p><b>M.11.</b> Puesta en marcha de programas específicos para conmemorar el 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres y el 10 de octubre (Día de la Salud mental) para vindicar la salud integral de las mujeres. Se ahondará en cuestiones relacionadas con la maternidad y la crianza.</p> <p><b>M.9.</b> Aplicar acciones positivas para reducir la masculinización y la feminización existente en determinadas especialidades o prácticas deportivas.</p> <p><b>M.10.</b> Favorecer el diseño y la implementación de planes de igualdad en los clubes locales para la promoción de actividades físicas y deportivas con el fin de conseguir una ciudad más saludable.</p>	<p>- Nº de participantes desagregados por sexo</p> <p>- Nº y tipología de actividades, programas y/o campañas de sensibilización y prevención realizadas.</p> <p>- Nº y tipología de acciones positivas y planes de igualdad.</p> <p>- Informe de evaluación y seguimiento de las actividades con perspectiva de género.</p>

<p><b>3. EDUCACIÓN, CULTURA Y OCIO</b></p>	<p>R.3.1. Promover una educación que contribuya a crear una sociedad basada en valores igualitarios, mediante el cambio del modelo social patriarcal, a través de la eliminación de los roles y estereotipos de género.</p>	<p><b>M.12.</b> Asesorar en la creación de un Plan de Igualdad y Convivencia en todos los centros educativos municipales (Proyecto Patis coeducatius) y mantener la Escuela de Igualdad Municipal de forma anual.</p> <p><b>M.13.</b> Proporcionar asesoramiento y formación afectivo-sexual con perspectiva de género, dirigido a jóvenes en coordinación con todos los departamentos municipales implicados y el Área de salud III de la Plana.</p> <p><b>M.14.</b> Abordar los programas y proyectos relacionados con el absentismo escolar con perspectiva de género.</p> <p>M.15. Continuar la colaboración y coordinación trimestral en materia de coeducación e inclusión con los centros educativos y otros/as agentes socializadores del municipio. (coordinación con Coordinadoras de Igualdad de los Centros Educativos para implementar campañas conjuntas, participación en la Red de Agentes de Empleo y Formación de Borriana, etc).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de planes de igualdad y convivencia.</li> <li>- Nº y tipología de programas realizados.</li> <li>- Nº de usuarios/as y participantes desagregados por sexo.</li> <li>- Nº de reuniones de colaboración y coordinación con detalle de entidades participantes.</li> </ul>
	<p>R.3.2. Fomentar una oferta de cultura y ocio que incluya valores de respeto e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la sensibilización de la población.</p>	<p>M.16. Proseguir realizando una programación cultural con perspectiva de género, con un compromiso firme con la igualdad y con la visibilización de las obras de las mujeres.</p> <p>M.17. Potenciar espacios de encuentro, reflexión y formación feminista (Club de lectura feminista, Escuela de Igualdad, etc.) e introducir la visión de género en otros espacios ya existentes.</p> <p><b>M.18.</b> Realizar programas y campañas locales dirigidas a la ciudadanía para conseguir que los espacios de ocio y tiempo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº y tipología de actividades culturales programadas, campañas y espacios de encuentro.</li> <li>- Nº de participantes desagregados por sexo.</li> <li>- Datos cuantitativos y cualitativos de la encuesta sobre visión de Violencia de Género entre la juventud de la población</li> </ul>

		<p>libre municipales estén libres de abusos y agresiones sexuales, especialmente en las fiestas patronales y principales celebraciones.</p> <p><b>M.19.</b> Elaborar una encuesta sobre la visión de la Violencia de Género entre la juventud de la población, en colaboración con el Consell local de la Juventud.</p>	
<b>4. PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN SOCIAL</b>	<p>R.4.1. Favorecer la participación activa de mujeres y fomentar valores de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el movimiento asociativo para erradicar las desigualdades existentes.</p> <p>R.4.2. Incorporar la perspectiva de género en los programas de inclusión social y la lucha contra la feminización de la pobreza.</p> <p>R.4.3. Fomentar valores de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el movimiento asociativo con el fin de erradicar las</p>	<p><b>M.20.</b> Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones e impulsar la constitución del Consell d'Igualtat.</p> <p><b>M.22.</b> Fomentar el asociacionismo entre las mujeres, especialmente en el caso de las mujeres migrantes.</p> <p><b>M.25.</b> Promover la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Inclusión y Cohesión Social de Borriana como herramienta de planificación y gestión que permita abordar desde todas las perspectivas con los y las agentes interesadas, los problemas multifactoriales de la vulnerabilidad y empobrecimiento que sufren las personas de Borriana.</p>	<p>- Nº y tipología de acciones realizadas dirigidas a promover la participación de las mujeres y a fomentar el asociacionismo, con referencia a porcentaje de mujeres migrantes.</p> <p>- Nº y tipología de acciones realizadas para ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Inclusión y Cohesión Social de Borriana.</p>
		<p><b>M.21.</b> Ofrecer jornadas y formación en igualdad perspectiva de género para asociaciones y entidades ciudadanas.</p> <p><b>M.23.</b> Realizar acciones para dar visibilidad y reivindicar los derechos de las personas LGTBI+, así como la lectura anual de un manifiesto consensuado.</p>	<p>- Nº de participantes asistentes a las jornadas formativas con desagregación de datos por sexo.</p> <p>- Nº de jornadas y acciones formativas realizadas.</p>
		<p><b>M.24.</b> Fomentar la inclusión social de las mujeres inmigrantes a través de cursos de idiomas y asociacionismo.</p>	<p>- Nº de participantes con desagregación de datos por sexo.</p> <p>- Nº de cursos realizados</p>

	desigualdades existentes.		
<b>5. EMPLEO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN</b>	R.5.1. Fomentar el acceso al empleo, la formación y promoción laboral de las mujeres en el municipio con el fin de mejorar y potenciar su presencia y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.	<p><b>M.26.</b> Elaborar Planes de ocupación desde el Ayuntamiento para ofrecer oportunidades laborales a mujeres en situación de desempleo.</p> <p><b>M.28.</b> Ampliar la coordinación de la Red de Agentes de Empleo y Formación de Borriana.</p> <p><b>M.29.</b> Implementar las acciones del plan de turismo desde una perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de planes de ocupación elaborados</li> <li>- Nº de mujeres contratadas</li> <li>- Nº y tipología de nuevas entidades incorporadas a la Red.</li> <li>- Nº de acciones del plan de turismo implementadas desde una perspectiva de género.</li> </ul>
	R.5.2. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	<p><b>M.27.</b> Crear una Red de Mujeres Empresarias del municipio para visibilizar el empoderamiento femenino, constituirse como red de apoyo y a su vez fomentar el comercio local</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de encuentros realizados</li> <li>- Nº y tipología de integrantes de la Red</li> </ul>
		<p><b>M.30.</b> Fomentar políticas de bienestar social que den respuesta a las necesidades derivadas del envejecimiento de la población con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de la puesta en marcha de servicios para atención a las personas mayores como por ejemplo “Unidad de Respiro Familiar”.</p> <p><b>M.31.</b> Crear un organismo que impulse y coordine acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nº y tipología de acciones dirigidas a promover la conciliación</li> <li>-Nº de acciones formativas y campañas de sensibilización realizadas</li> <li>-Nº de participantes desagregados por sexo</li> </ul>

<b>6. COMUNICACIÓN</b>	R.6. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las acciones de comunicación municipal, de forma transversal y a través de acciones específicas.	M.34. Impulsar la implantación, el seguimiento y la evaluación, intermedia y final, del presente plan de igualdad a través de los organismos de gobernanza que deberán ser creados ex profeso.	-Nº de reuniones y de entidades participantes para desarrollar la gobernanza del Plan. -Tipología de entidades participantes para la gobernanza del Plan y áreas en la que se incorpora la perspectiva de género. -Nº de mejoras realizadas
		M.33. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los departamentos municipales y a su vez en los documentos internos con el fin de que las mujeres sean correctamente representadas. También se ofrecerá formación al personal político en la importancia de usar el lenguaje inclusivo en la vida pública.	- Informes, rendición de cuentas sobre utilización de lenguaje inclusivo desde los departamentos municipales. - Nº y tipología de consultas realizadas
		M.32. Crear una web del área de igualdad del Ayuntamiento que ofrezca toda la información relevante en materia de igualdad y, de forma simultánea, favorezca la difusión de todas las actividades de la concejalía.	- Fecha de creación de la web e información incorporada.
<b>7. URBANISMO</b>	R.7. Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas urbanísticas municipales;	M.35. Incrementar las calles y los edificios municipales con nombres de mujeres a través del impulso de un procedimiento participativo para crear una lista de propuestas de nombres de mujeres relevantes.	- Nº de calles y plazas con asignación de nombres. - Nº procesos de participativos.

garantizando el desarrollo de la ciudad segura, funcional y accesible para mujeres y los hombres.	<b>M.36.</b> Crear algunos botones del pánico en ubicaciones con mayor inseguridad para las mujeres.	- Nº y ubicación de botones del pánico en la ciudad.
---	--	--



### 5.3. GOBERNANZA: IMPULSO Y COORDINACIÓN DEL PLAN

---

Una vez aprobado el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Borriana es preciso establecer un modelo de gobernanza que garantice el impulso, implantación y evaluación del mismo. Durante el proceso de elaboración del plan se han incorporado principios de transversalidad, coordinación y participación y se han implicado a distintos ámbitos municipales, grupos de interés y asociaciones del municipio.

Para garantizar la gobernanza del plan, al igual que se ha hecho durante su proceso de elaboración, se va a impulsar la colaboración entre las distintas partes implicadas, generando los mecanismos de participación y coordinación de todas las personas de la organización con competencias en la generación de las transformaciones necesarias para la integración de la igualdad de género.

#### □ **Concejalía de Igualdad.**

Composición: responsable política y personal técnico del área de igualdad.

Funciones: departamento clave para el impulso político y las funciones de coordinación general y seguimiento del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como para realizar la asistencia técnica a las diferentes Áreas Municipales en esta materia.

#### □ **Comisión Técnica y de seguimiento**

Composición: presidida por el área de igualdad y compuesta por representantes del personal técnico y político de las distintas Áreas Municipales implicadas en la implementación del Plan y del área de Igualdad de Oportunidades para la coordinación de las distintas medidas.

Funciones: proponer el programa de trabajo anual, facilitar la información para poder realizar el seguimiento y evaluación del desarrollo de las distintas medidas. Además de posibilitar el desarrollo de las distintas medidas del Plan, permitirá la incorporación del

principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal.

□ **Consejo Municipal de Igualdad**

Composición: órgano de participación de las asociaciones y de las mujeres de la ciudad en el desarrollo del Plan.

Funciones: conocer y participar en el diseño, desarrollo y evaluación de las medidas del Plan de igualdad.

□ **Grupos de trabajo**

Composición: se crearán grupos de trabajo, a propuesta de la comisión técnica y/ o del consejo municipal y se compondrán de representantes políticos, personal técnico o de las asociaciones que integran el consejo municipal, y de personal experto en aquellos casos en los que se considere oportuno por la temática a desarrollar.

Funciones: se constituirán para apoyar el desarrollo de las medidas aprobadas en el Plan.

Para el funcionamiento de la gobernanza del plan se considera preciso que tanto la comisión técnica como el consejo municipal, como elementos claves para el funcionamiento de la gestión, se constituyan como estructuras estables, que participen en diseño, desarrollo y evaluación de las medidas y que permitan dar un impulso necesario para la promoción de las políticas de igualdad municipales en Borriana.



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*





---

## 6. ANEXOS

---



Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*

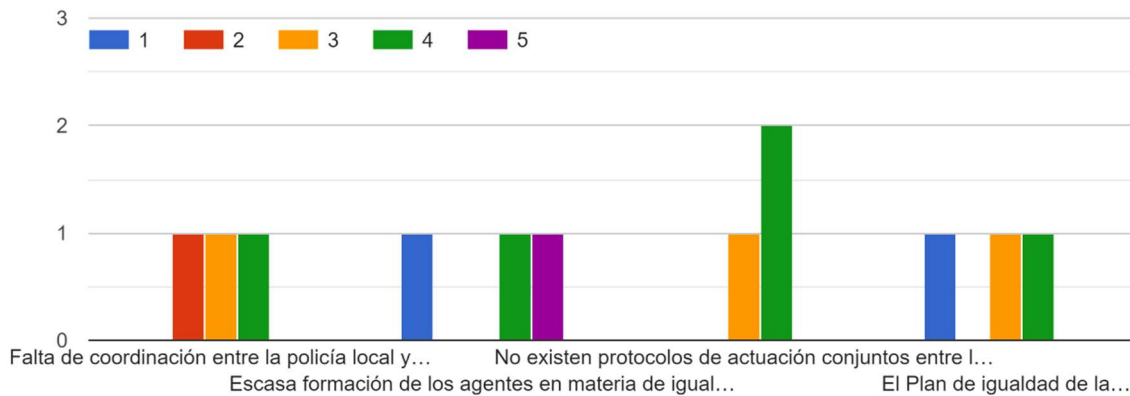


## RESULTADOS PROCESO PARTICIPATIVO

### VIOLENCIA DE GÉNERO

#### DEBILIDADES

Siendo el 1 el valor más bajo, y el 5 el más alto, ¿qué problemática considera más relevante en este ámbito? / Sent l'1 el valor ...àtica considera més rellevant en aquest àmbit?



Las problemáticas que se consideran más relevantes en este ámbito de violencia de género en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

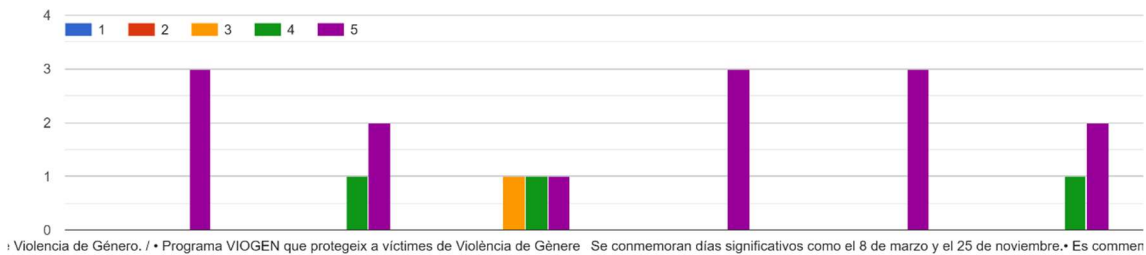
1. No existen protocolos de actuación conjuntos entre los/las diversos agentes implicados.
2. Escasa formación de los/las agentes en materia de igualdad.
3. Falta de coordinación entre la policía local y el área de igualdad.
4. El Plan de igualdad de la plantilla municipal cuenta con escasa diversidad de acciones.

### Comentarios de interés:

- Falta de bases de datos y programas informáticos compartidos.

### FORTALEZAS

Siendo el 1 el valor más bajo, y el 5 el más alto, ¿Qué fortalezas considera más importantes para el municipio? / Sent l'1 el valor més baix i el 5 el més alt, quines fortalezes considera més rellevants per al municipi?



Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de violencia de género en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Programa VIOGEN que protege a víctimas de violencia de género.
2. Se realiza una campaña contra el abuso sexual durante las fiestas.
3. Se realizan campañas de concienciación para que las fiestas sean zonas libres de violencia.
4. Se realizan reuniones trimestrales entre las y los diferentes agentes implicados/as en la cuestión.
5. Se conmemoran días significativos como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.
6. La coordinación con Cruz Roja resulta excelente. Existe el programa "Juntas".

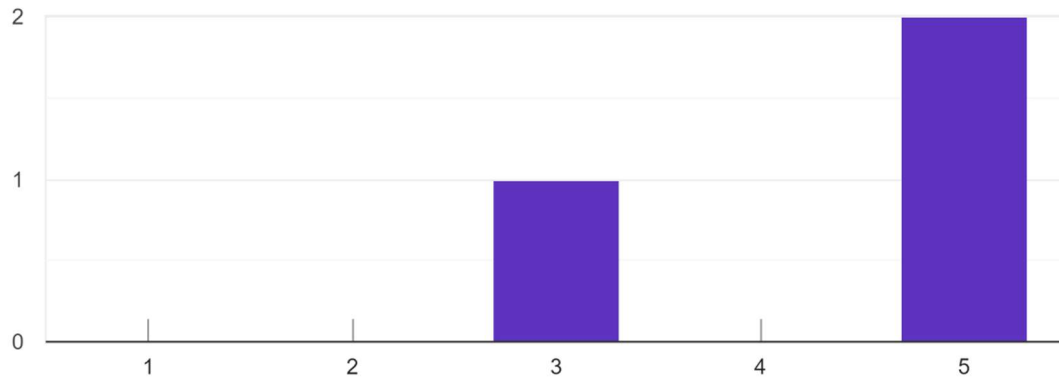
### Comentarios de interés:

- La principal fortaleza es el hecho de canalizar desde un mismo departamento políticas de igualdad y prevención de la violencia.
- Amplia formación de la Policía Local.

**MEDIDAS:**

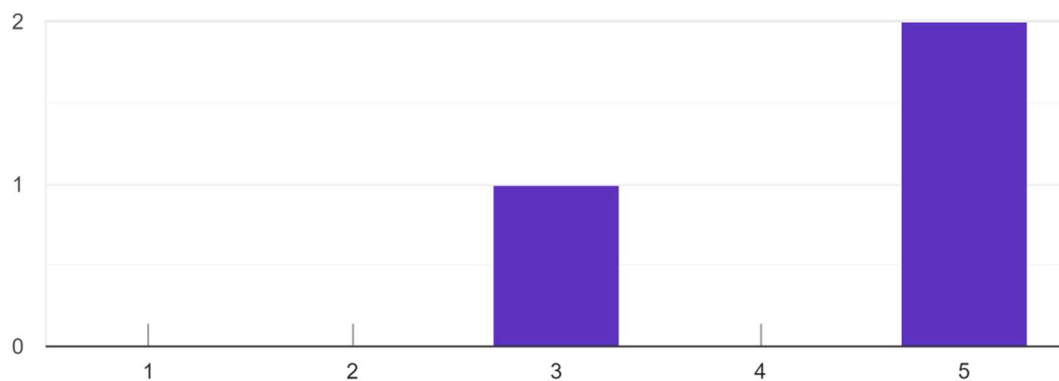
1. Creación de un organismo que impulse y coordine la formación en igualdad de género. / Creació d'un organisme que impul...oordine la formació en igualtat de gènere.

3 respuestas



2. Elaborar protocolos de actuación y coordinación entre las distintas partes implicadas. / Elaborar protocols d'actuació i...inació entre les diferents parts implicades.

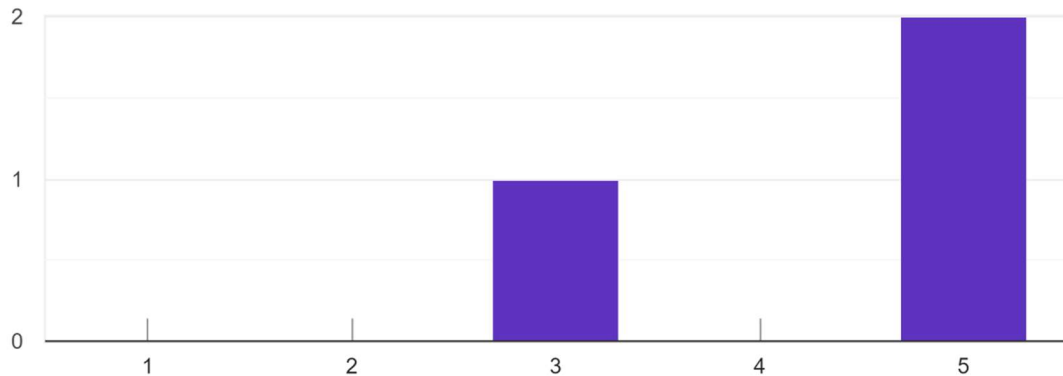
3 respuestas





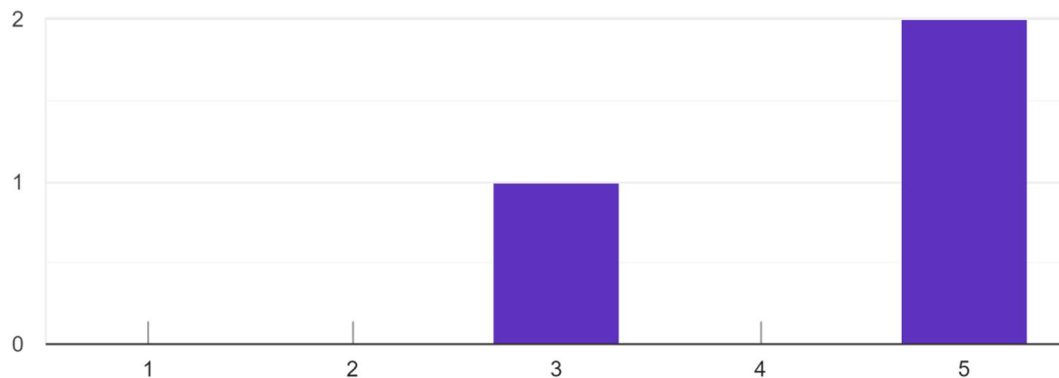
3. Crear un punto único de información, atención, acompañamiento y seguimiento de víctimas de violencia de género. / Crear...uiment de víctimes de violència de gènere.

3 respuestas



4. Jornadas formativas para prevenir y reconocer la violencia de género. / Jornades formatives per a previndre i reconèixer la violència de gènere

3 respuestas



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de educación y cultura en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Creación de un organismo que impulse y coordine la formación en igualdad de género.

2. Elaborar protocolos de actuación y coordinación entre las distintas partes implicadas.
3. Crear un punto único de información, atención, acompañamiento y seguimiento de víctimas de violencia de género.
4. Jornadas formativas para prevenir y reconocer la violencia de género.

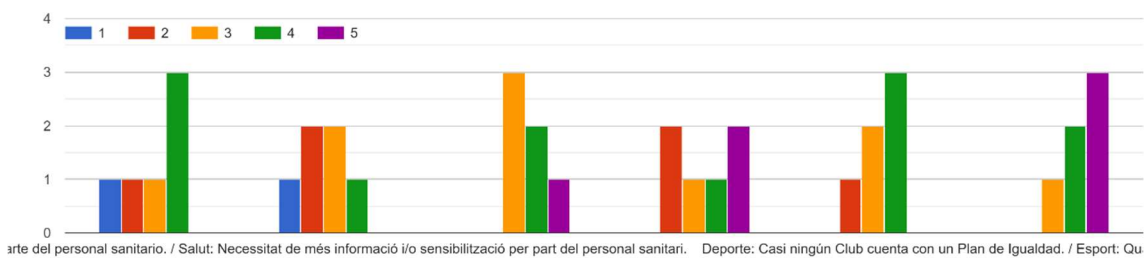
### IMPACTO COVID-19

- El factor Covid es un factor añadido a la situación de vulnerabilidad y violencia que sufren la mayoría de mujeres víctimas de violencia.
- En el ámbito de la salud mental ha afectado significativamente, principalmente en la estabilidad de las y los pacientes que ya sufrían una enfermedad mental, por otra parte se espera un aumento de pacientes en el futuro debido a esta situación.

### SALUD Y DEPORTE

#### DEBILIDADES:

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué problemática considera más relevante en este ámbito de la salud y el deporte en relación con la igualdad de género? / Sent l'1 el valor més baix i el 5 e...quest àmbit de la salut i l'esport en relació amb la igualtat de gènere?



Las problemáticas que se consideran más relevantes en este ámbito de salud y deporte en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

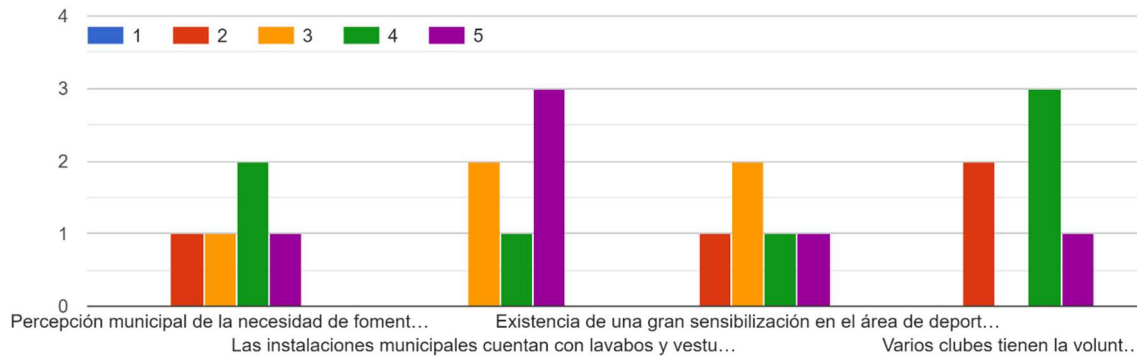
1. Deporte: Casi ningún Club cuenta con un Plan de Igualdad.
2. Deporte: La participación deportiva de las mujeres es mayoritaria en deportes tradicionalmente realizados por mujeres.
3. Deporte: Existencia de estereotipos de género detectados en las sesiones de formación realizadas.
4. Deporte: Existencia de premios en clubes deportivos que presentan aspectos discriminatorios.
5. Salud: Necesidad de más información y/o sensibilización por parte del personal sanitario.
6. Salud: Falta de un mayor reconocimiento social sobre la importancia de los y las profesionales médicos/as en relación a la igualdad de género.

Comentarios de interés:

- Ayudas económicas y sociales a los clubs que trabajan por la igualdad.
- Charlas en los clubes de deporte y centros culturales para todas las edades sobre igualdad.
- Ampliar la implicación en los temas arriba detallados por parte del ayuntamiento.

**FORTALEZAS:**

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué fortalezas considera más relevantes para el municipio en este ámbito en relación con la igualdad...aquest àmbit en relació amb la igualtat de gènere?



Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de salud y deporte en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Las instalaciones municipales cuentan con lavabos y vestuarios para ambos sexos.
2. Varios clubes tienen la voluntad de trabajar la promoción del deporte femenino y participan en todos los acontecimientos convocados.
3. Percepción municipal de la necesidad de fomento de hábitos saludables entre mujeres desde el Servicio Municipal de Deportes.
4. Existencia de una gran sensibilización en el área de deportes municipal en materia de Igualdad.

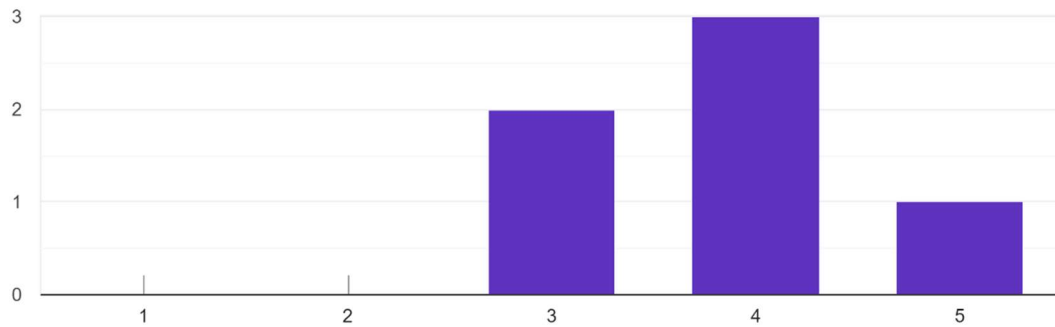
Comentarios de interés:

- Se necesita que desde los clubs mixtos de la ciudad se trabaje la igualdad a nivel interno, los equipos masculinos o femeninos en la misma competición deberían tener la misma importancia o acogida por parte del club.
- Sería importante contar con un mayor apoyo en la captación para montar equipos femeninos por parte del ayuntamiento o desde el Servicio Municipal

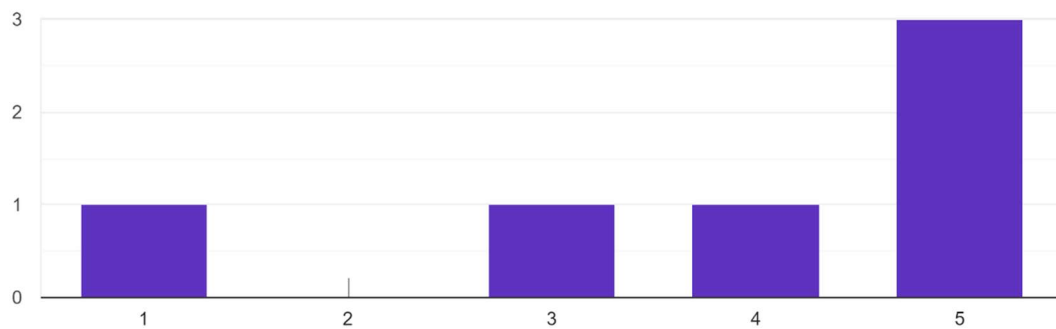
de Deportes, (montar equipos femeninos supone mucho más esfuerzo que en los masculinos y se cuenta con menos recursos).

### **MEDIDAS:**

Realizar campañas y/o crear grupos de debate que fomentan hábitos de vida saludables desde una perspectiva de género. / Realitzar campanyes i/o c... vida saludables des d'una perspectiva de gènere.  
6 respuestas

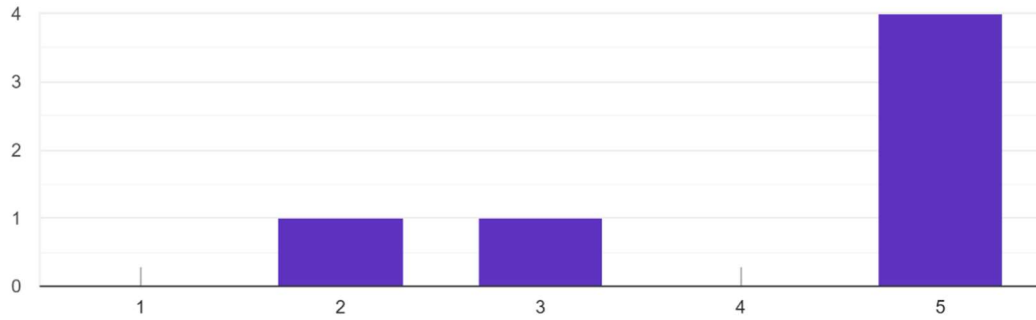


Fomentar acciones positivas para reducir la masculinización y feminización existente en las especialidades deportivas. / Fomentar accions positi...inització existent en les especialitats esportives.  
6 respuestas



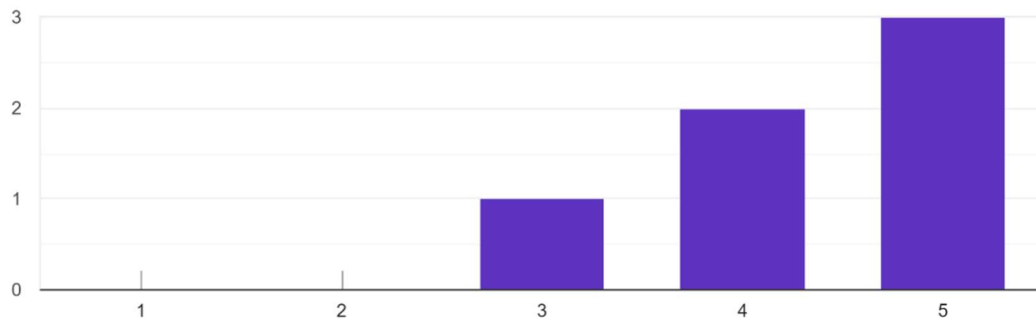
Garantizar la Igualdad entre hombres y mujeres en los premios y reconocimientos que se dan en la práctica deportiva. / Garantir la Igualtat entre ho...oneixements que es donen en la pràctica esportiva.

6 respuestas



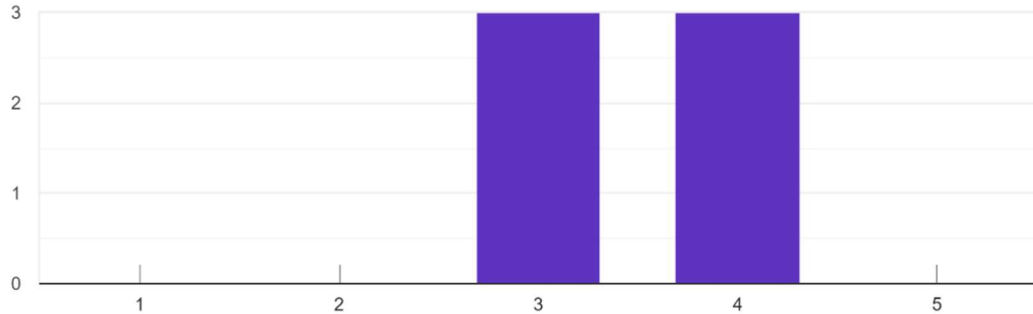
Impulsar planes para la promoción de actividades físicas y deportivas para garantizar una ciudad sostenible. / Impulsar plans per a la promoció d'acti...s i esportives per a garantir una ciutat sostenible.

6 respuestas



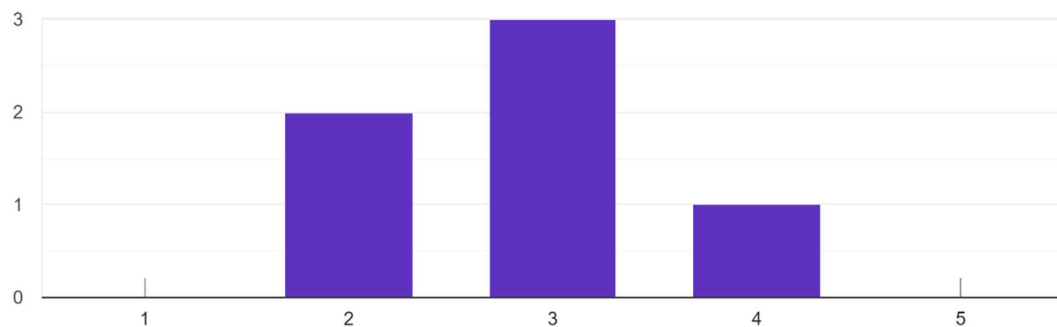
Promocionar la salud integral de las mujeres. / Promocionar la salut integral de les dones.

6 respuestas



Impartir talleres de autoestima y crecimiento personal para las mujeres. / Impartir tallers d'autoestima i creixement personal per a les dones.

6 respuestas



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de salud y deporte en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Impulsar planes para la promoción de actividades físicas y deportivas para garantizar una ciudad sostenible.
2. Garantizar la Igualdad entre hombres y mujeres en los premios y reconocimientos que se dan en la práctica deportiva.
3. Realizar campañas y/o crear grupos de debate que fomenten hábitos de vida saludables desde una perspectiva de género.

4. Fomentar acciones positivas para reducir la masculinización y feminización existente en las especialidades deportivas.
5. Promocionar la salud integral de las mujeres.
6. Impartir talleres de autoestima y crecimiento personal para las mujeres.

Comentarios de interés:

- Actividades dirigidas a la formación de los/las representantes y responsables de los clubs deportivos en materia de igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista y la inclusión de la perspectiva de género.
- Hacer más visible a la mujer deportista como profesión.
- Reconocimiento a los equipos femeninos que además de practicar deporte lo hacen a un gran nivel.

IMPACTO COVID- 19:

- Impacto de la situación de crisis causada por el Covid-19 pandemia en la actividad deportiva. Si bien, en principio el fin de actividad ha estado causada por el confinamiento de febrero y marzo, tras estos meses las medidas implementadas para el uso de las instalaciones deportivas y la vuelta al deporte no se consideran facilitadoras, impidiendo mantener la actividad deportiva y haciendo más grande la brecha entre deporte y género.
- Mucho impacto, afectando de forma importante tanto la salud física como la psicológica y más aún cuanto mayor es la edad de la persona.
- Paralización de las competiciones y cancelación de los entrenamientos.
- Está afectando mucho, las jóvenes entre 14 y 18 años están dejando de practicar deporte, siendo esta edad es la más crítica y este año todavía más. Ayudas económicas, sociales o más recursos ayudarían a todos y todas a continuar luchando por la igualdad en el deporte. Para las personas implicadas en el deporte ha supuesto un desgaste emocional y laboral, ya que además del esfuerzo que supone formar equipos y mantenerlos,



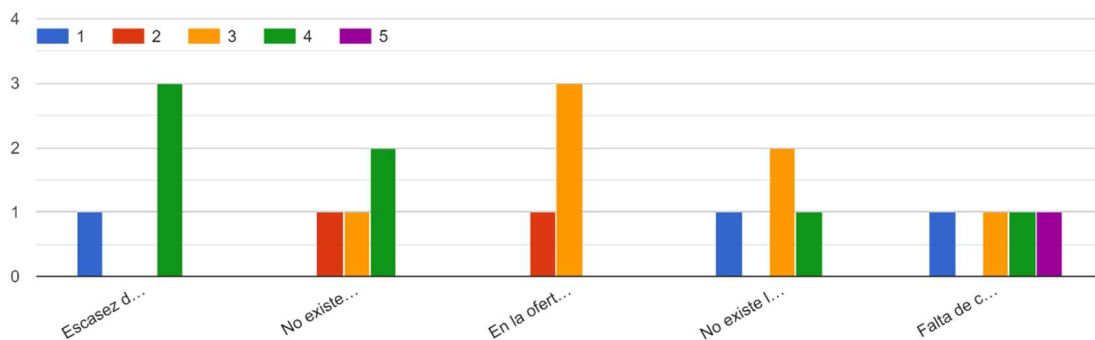
tenemos que sufrir algunas desigualdades. “Cuando entré a coordinar en el club muchos compañeros y compañeras de otros clubs me dijeron que por mucho que luchará por la igualdad, en un club mixto las chicas siempre salían perdiendo. Aunque actualmente todavía estamos pagando la dejadez de años anteriores donde muchas jugadoras de Borriana tuvimos que marchar a otros clubs femeninos de la provincia, hoy en día contamos con grandes profesionales que apuestan por la igualdad. Por un lado, estoy muy orgullosa de todo lo que hemos conseguido en nuestro club, pero por otro, todavía queda mucho por hacer...”

- Descenso de numero de deportistas por miedo al contagio, descenso de patrocinadores por la situación económica entre otras.

## EDUCACIÓN Y CULTURA

### DEBILIDADES:

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿Qué problemática de las expuestas a continuación considera más relevante en este ámbito de la educación y la cultura ...ucació i la cultura en relació amb la igualtat de gènere?



Las problemáticas que se consideran más relevantes en este ámbito de educación y cultura en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

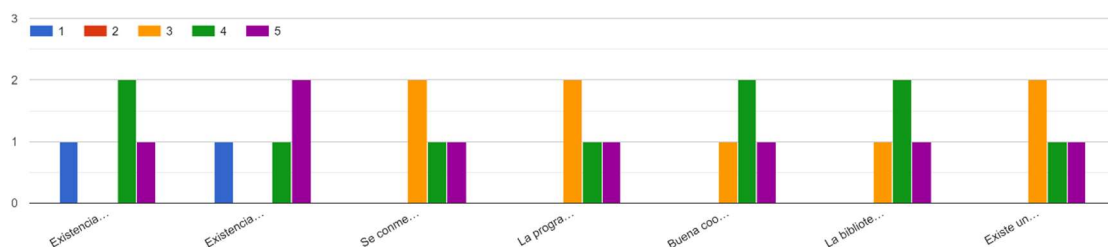
1. Escasez de personal y recursos que propicia que se centre el trabajo de los centros en la realización de gestiones de escolarización.
2. No existe un protocolo de absentismo escolar ni programas de “Escuelas de Familias”.
3. Falta de conocimiento sobre temáticas de interés para este ámbito como la situación del claustro o la diversidad del alumnado.
4. En la oferta de actividades que ofrece el centro cultural no se realiza un seguimiento desagregado por sexo.
5. No existe la figura de mediador/a intercultural.

### Comentarios de interés:

- La realización de encuentros inter-centros educativos sirve para visibilizar el trabajo que se hace y crear vínculos. Cuando mayor es la difusión, a más alumnado se puede llegar.
- Trabajar por la integración e inclusión de colectivos.

### **FORTALEZAS:**

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué fortalezas considera más relevantes para el municipio en este ámbito en relación con la igualdad de género? / Sent l'1 el valor més baix i el 5 el més alt, quines fortalezes considera...és rellevants per al municipi en aquest àmbit en relació amb la igualtat de gènere?



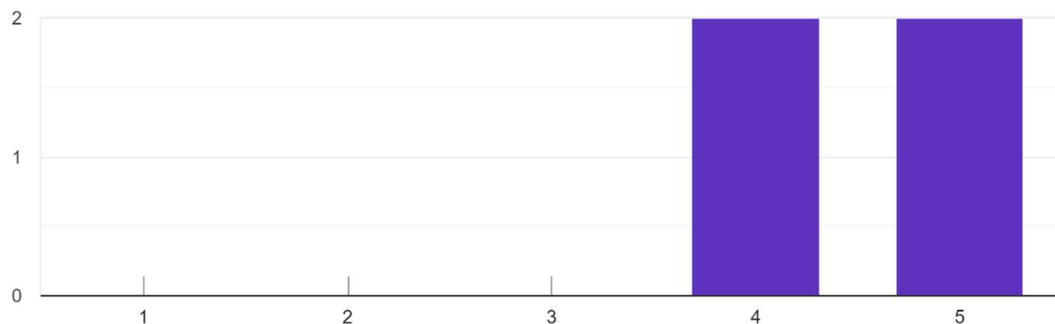
Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de educación y cultura en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Buena coordinación y colaboración entre las áreas de cultura e igualdad.
2. La biblioteca cuenta con espacios dedicados al feminismo, y pone mucho interés y dedicación en dotarse de literatura de mujeres.
3. Existencia de proyectos coeducativos, como, por ejemplo: “patios coeducativos”, “mensua” o “maletas coeducativas”.
4. Existe un club de lectura feminista.
5. Existencia de una Escuela de Igualdad y convivencia en centros educativos.
6. Se conmemoran los días significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
7. La programación cultural cuenta con perspectiva de género, por ejemplo, existe un compromiso hacia la igualdad y la visibilización de las obras de las mujeres.

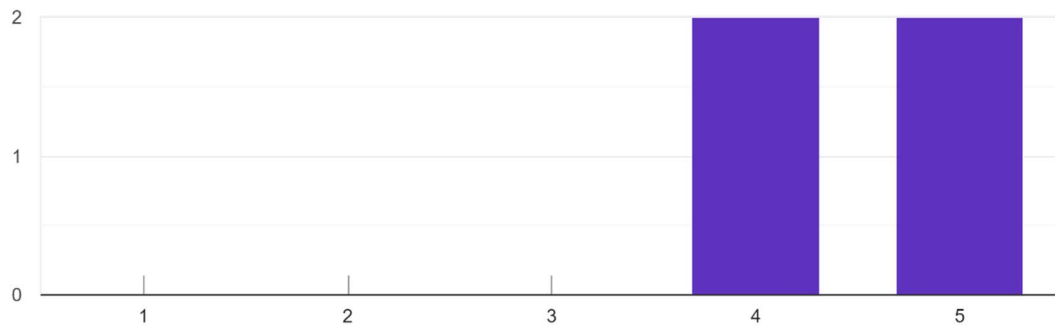
### **MEDIDAS:**

1. Reforzar la escuela de Igualdad Municipal./ Reforçar l'escola d'Igualtat Municipal.

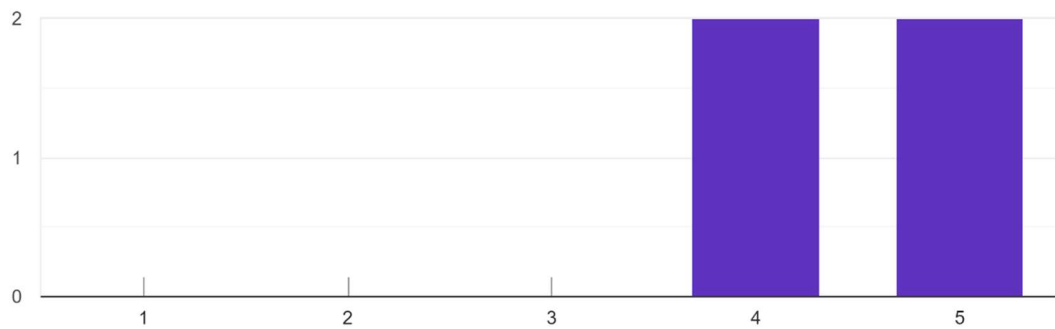
4 respuestas



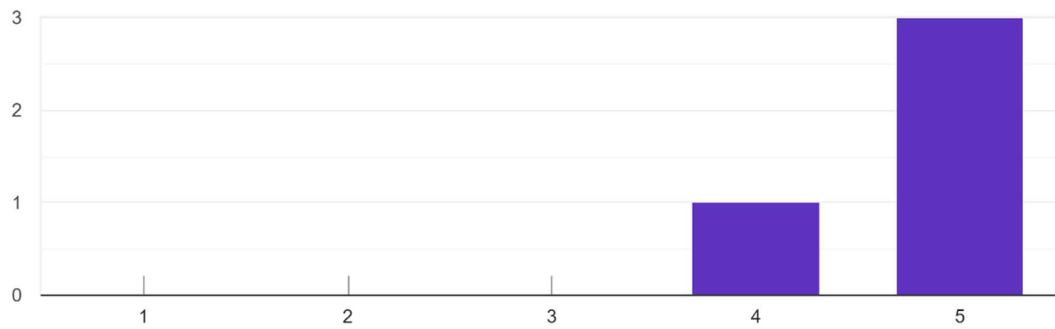
2. Ampliar y asesorar en la creación de un Plan de Igualdad y Convivencia en los centros que no lo tienen. / Ampliar i assessorar en la creació d'un Pl...ualtat i Convivència en els centres que no el tenen.  
4 respuestas



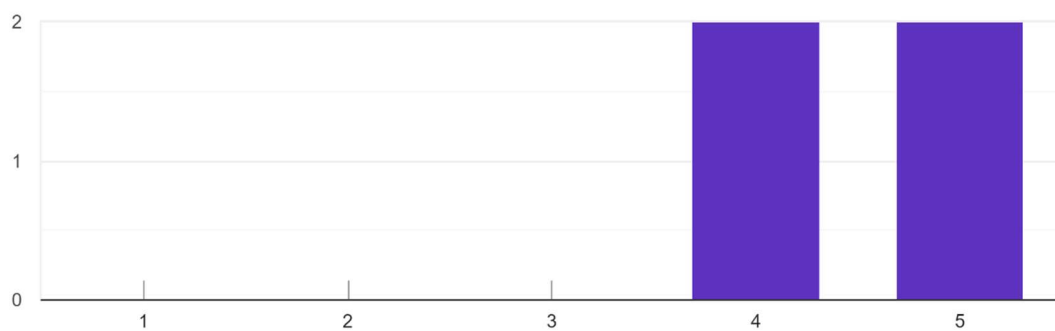
3. Impulsar un programa coordinado desde las áreas de cultura, educación e igualdad para poder cubrir la diversidad cultural de población. / Impulsa...er a poder cobrir la diversitat cultural de població.  
4 respuestas



4. Puesta en marcha de talleres de asesoramiento sobre afectividad y sexualidad dirigido a jóvenes. / Posada en marxa de tallers d'assessorament sobre afectivitat i sexualitat dirigit a joves.  
4 respuestas

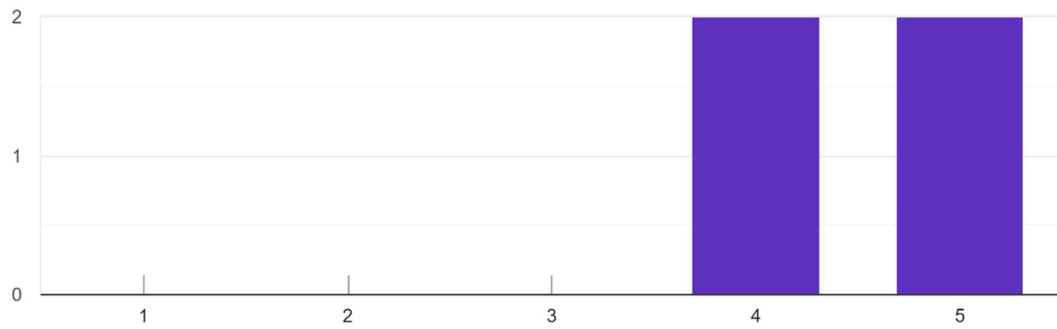


5. Ampliación del programa "Maletas coeducativas" para el primer ciclo de infantil. / Ampliació del programa "Maletes coeducatives" per al primer cicle d'infantil.  
4 respuestas



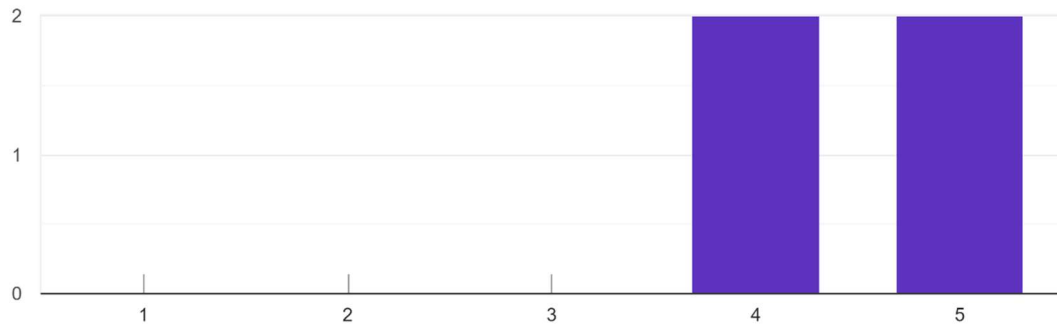
6. Ampliació del programa "Mensua" a temàtiques sobre sexualitat i afectivitat. / Ampliación del programa "Mensua" a temáticas sobre sexualidad y afectividad.

4 respuestas



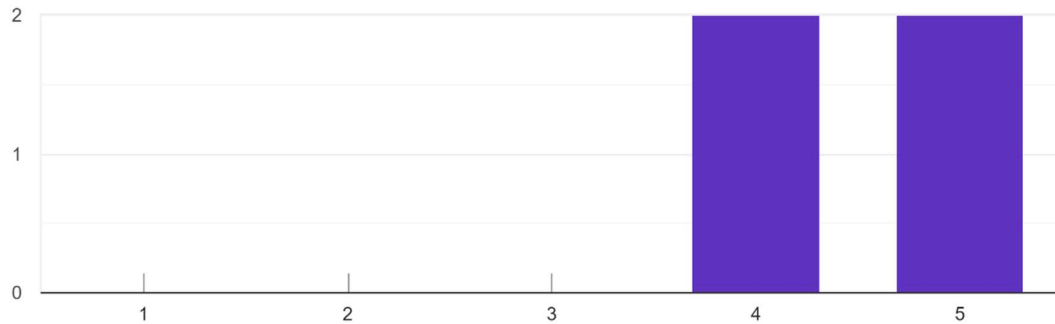
7. Donar visibilitat i reconeixement als èxits aconseguits per dones. / Dar visibilidad y reconocimiento a los éxitos conseguidos por mujeres.

4 respuestas



8. Estudiar la evolución del absentismo escolar de menores en riesgo de exclusión social en los diferentes cursos académicos, con perspectiva de...ts cursos acadèmics, amb perspectiva de gènere.

4 respuestas



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de educación y cultura en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Puesta en marcha de talleres de asesoramiento sobre afectividad y sexualidad dirigido a jóvenes.
2. Reforzar la escuela de Igualdad Municipal.
3. Ampliar y asesorar en la creación de un Plan de Igualdad y Convivencia en los centros que no lo tienen.
4. Impulsar un programa coordinado desde las áreas de cultura, educación e igualdad para poder cubrir la diversidad cultural de población.
5. Ampliación del programa "Maletas coeducativas" para el primer ciclo de infantil.
6. Ampliación del programa "Mensua" a temáticas sobre sexualidad y afectividad.
7. Dar visibilidad y reconocimiento a los éxitos conseguidos por mujeres.
8. Estudiar la evolución del absentismo escolar de menores en riesgo de exclusión social en los diferentes cursos académicos, con perspectiva de género.

Comentarios de interés:

- Fomentar, reforzar y poner en valor todo aquello relacionado con la corresponsabilidad, solidaridad y cultura del cuidado.

- Necesidad de trabajar la inclusión de las personas con diversidad funcional con personal cualificado, el profesorado no tiene conocimientos e igual en las demás áreas, como salud o cultura.

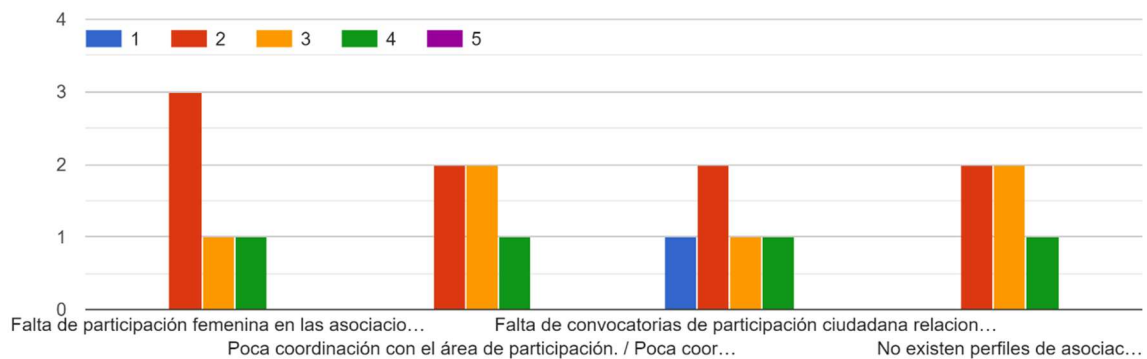
### **IMPACTO COVID-19**

- El sector cultural ha estado afectado de lleno por la pandemia de la COVID. Las actividades culturales se han reducido, o simplemente se han suspendido por el riesgo o por el miedo de contagio entre los/as asistentes. Aunque existe un protocolo para poder realizar las actividades, la situación sanitaria y la opinión pública hacen que la actividad cultural quede en último plano, y esto supone el aplazamiento o suspensión de las actividades. Con esta situación, se ha trabajado una programación cultural inicial que ha sufrido cambios, aplazamientos o suspensiones; lo cual ha supuesto volver a trabajar en las actividades y poder aplazar los grupos y artistas que ya estaban cerrados.
- Por otro lado, en el sector agrícola la pandemia no ha supuesto un impacto tan importante, ya que se ha seguido trabajando.
- Afecta en la calidad de la formación ofertada. Se realizan gran cantidad de cursos, pero perdiendo la parte presencial perdemos la parte interactiva y relacional entre personas.
- Ha afectado únicamente en actos que suponen concentración de gente, por ejemplo, la celebración del día 25 de Noviembre, por ejemplo. El resto de actuaciones se han ido desarrollando igualmente.
- Falta de respuesta de determinados servicios para personas con movilidad reducida, por lo que se han visto más afectadas por la pandemia.



## PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué problemática considera más relevante en este ámbito de participación ciudadana en relación con ...ó ciutadana en relació amb la igualtat de gènere?



### DEBILIDADES:

Las problemáticas que se consideran más relevantes en este ámbito de participación ciudadana en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

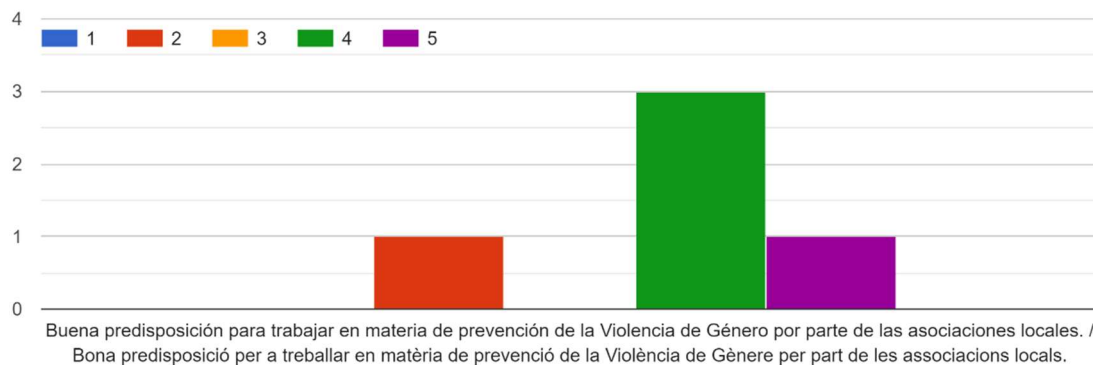
1. No existen perfiles de asociaciones de mujeres con altos niveles de participación.
2. Poca coordinación con el área de participación.
3. Falta de participación femenina en las asociaciones y jornadas de sensibilización.
4. Falta de convocatorias de participación ciudadana relacionada con la igualdad de género.

### Comentarios de interés:

- Necesidad de fomentar el asociacionismo y el trabajo en red para el apoyo y la unión de las asociaciones.

## **FORTALEZAS:**

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿cómo de relevante considera esta fortaleza para el municipio en materia de participación ciudadana e...ó ciudadana en relació amb la igualtat de gènere?



Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de participación ciudadana en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

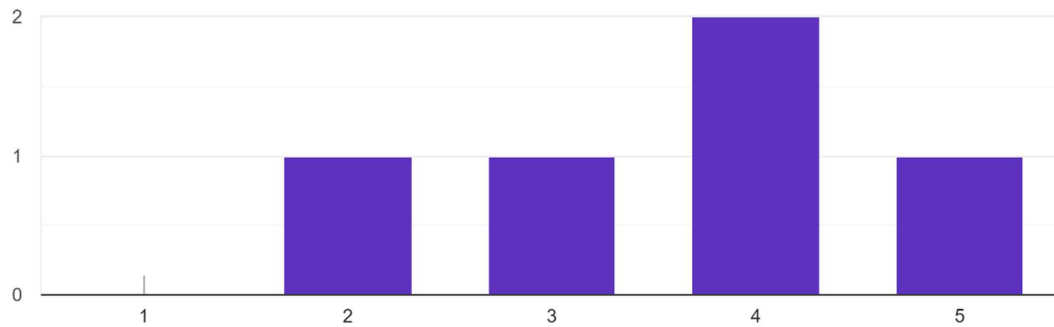
1. Buena predisposición para trabajar en materia de prevención de la Violencia de Género por parte de las asociaciones locales.

### **Comentarios de interés:**

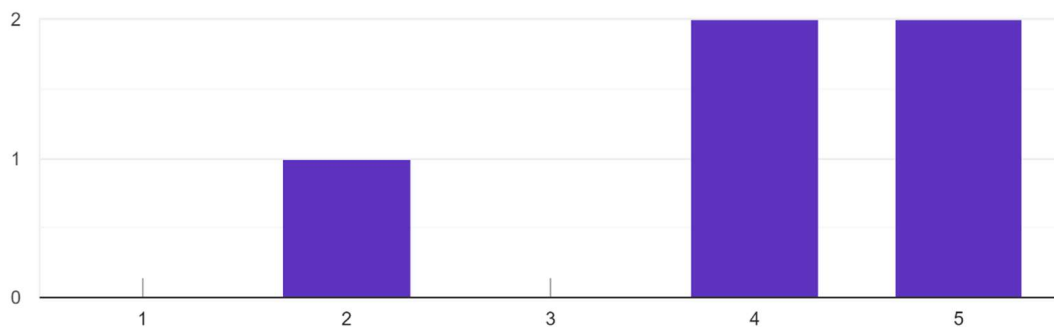
- Fomentar el trabajo en red de todas las asociaciones.

## MEDIDAS:

1. Desarrollo de jornadas y cursos dirigidos a asociaciones sobre igualdad, por ejemplo, en materia de corresponsabilidad y conciliación. / Desenvolupa...le, en matèria de corresponsabilitat i conciliació.  
5 respuestas

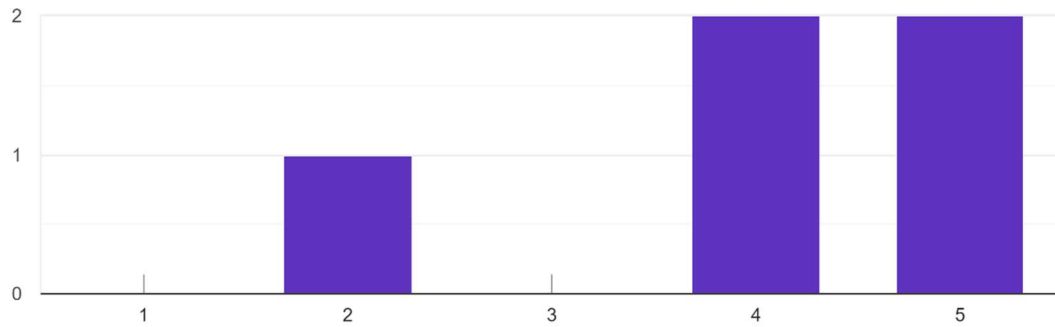


2. Constitución de un Consejo de las Mujeres. / Constitució d'un Consell de les Dones.  
5 respuestas



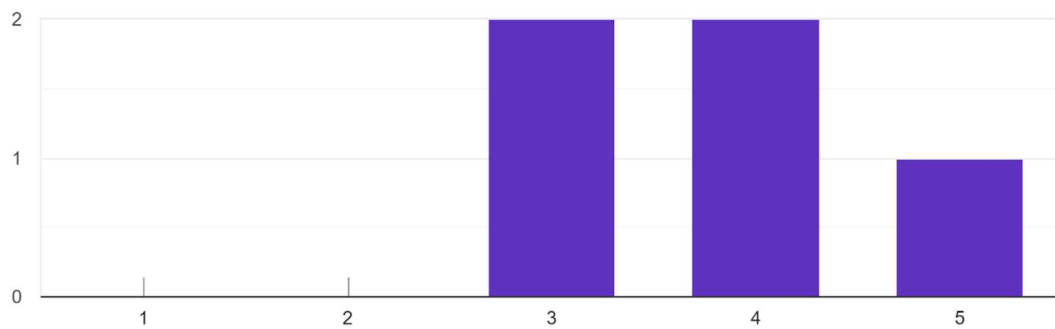
3. Ofrecer formación con perspectiva de género para las asociaciones. / Oferir formació amb perspectiva de gènere per a les associacions.

5 respuestas



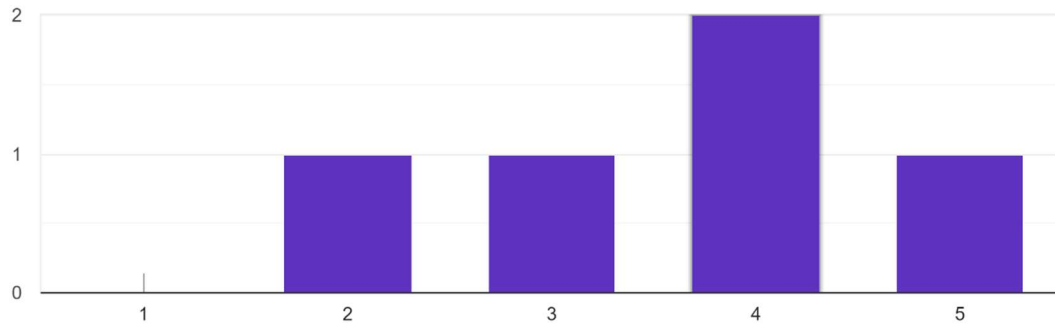
4. Conocer las asociaciones municipales con perspectiva de género a través del registro de asociaciones y/u otros instrumentos. / Conèixer les ... del registre d'associacions i/o altres instruments.

5 respuestas



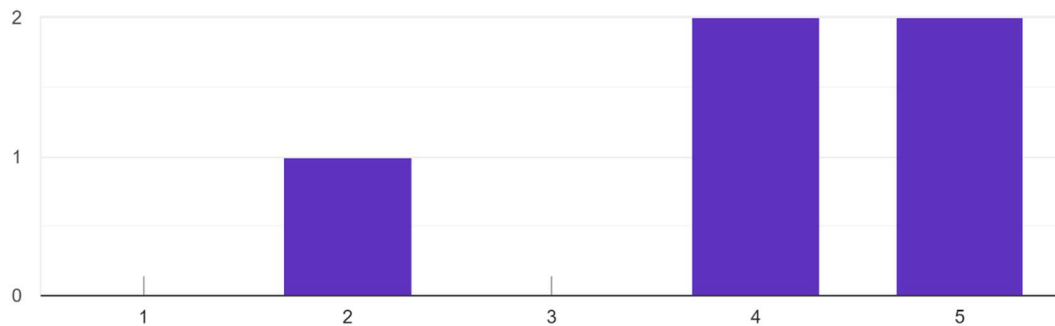
5. Promover que las asociaciones que reciben una subvención local fomenten el principio de igualdad de género. / Promoure que les associacion...ó local fomenten el principi d'igualtat de gènere.

5 respuestas



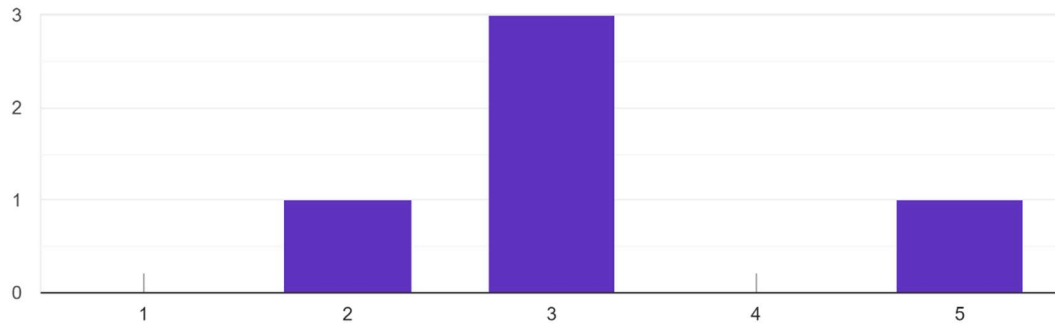
6. Revitalizar y estructurar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. / Revitalitzar i estructurar la participació de les dones en la presa de decisions.

5 respuestas



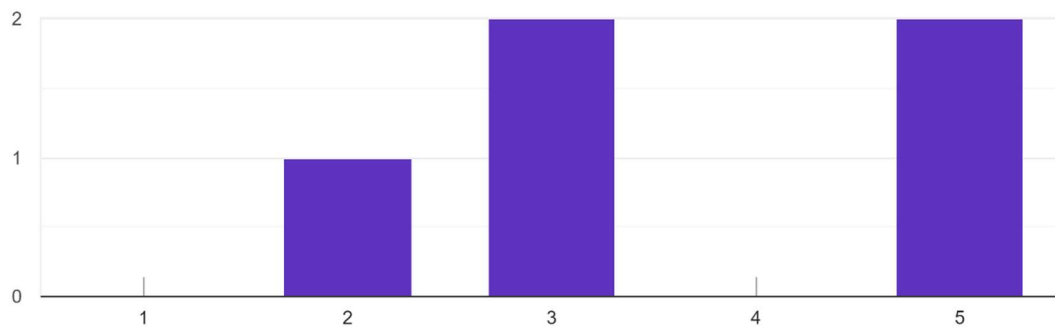
7. Desarrollo de campañas para fomentar el asociacionismo en mujeres migrantes. /  
Desenvolupament de campanyes per a fomentar l'associacionisme en dones migrants.

5 respuestas



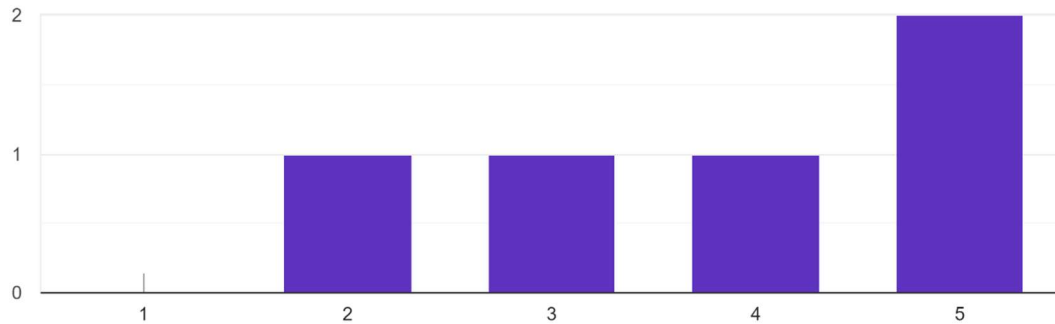
8. Realización de jornadas de sensibilización sobre igualdad de género para asociaciones y entidades de participación ciudadana. / Realització ... associacions i entitats de participació ciutadana.

5 respuestas



9. Promoción de jornadas de prevención de la violencia de género y lenguaje inclusivo. / Promoció de jornades de prevenció de la violència de gènere i llenguatge inclusiu.

5 respuestas



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de participación ciudadana en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Constitución de un Consejo de las Mujeres.
2. Ofrecer formación con perspectiva de género para las asociaciones.
3. Revitalizar y estructurar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
4. Conocer las asociaciones municipales con perspectiva de género a través del registro de asociaciones y/u otros instrumentos.
5. Promoción de jornadas de prevención de la violencia de género y lenguaje inclusivo.
6. Desarrollo de jornadas y cursos dirigidos a asociaciones sobre igualdad, por ejemplo, en materia de corresponsabilidad y conciliación.
7. Realización de jornadas de sensibilización sobre igualdad de género para asociaciones y entidades de participación ciudadana.
8. Promover que las asociaciones que reciben una subvención local fomenten el principio de Igualdad de género.
9. Desarrollo de campañas para fomentar el asociacionismo en mujeres migrantes.

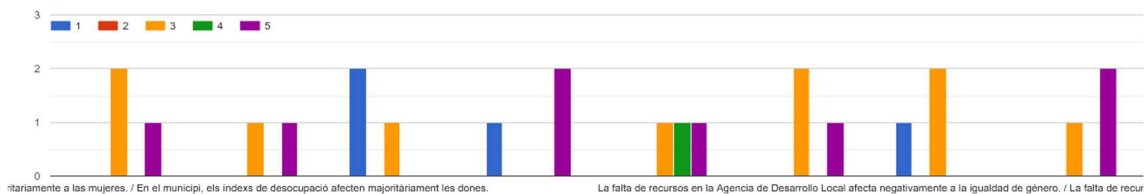
### IMPACTO COVID-19:

- Desde la pandemia cuesta más relacionarse entre asociaciones y también se ha creado una distancia entre los y las integrantes de las asociaciones hay un parón y desapego del tejido asociativo de nuestra comunidad.
- La actual situación ha roto el ritmo normal de reuniones en las asociaciones.

### EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

#### DEBILIDADES:

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué problemática considera más relevante en este ámbito de empleo, conciliación, corresponsabilidad y turismo en relación con la igualdad de género? / Sent l'1 el valor més baix i el 5 el més alt, quina problemàtica consider...bit d'ocupació, conciliació, corresponsabilitat i turisme en relació amb la igualtat de gènere?



Las problemáticas que se consideran más relevantes en este ámbito de empleo, conciliación y corresponsabilidad en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. La falta de recursos en la Agencia de Desarrollo Local afecta negativamente a la igualdad de género.
2. Escasez de presupuesto para integrar en este ámbito la perspectiva de género y desarrollar políticas de igualdad.
3. En el municipio, los índices de desempleo afectan mayoritariamente a las mujeres.
4. No existen datos desagregados en este ámbito que nos permitan realizar evaluaciones ni extraer conclusiones.



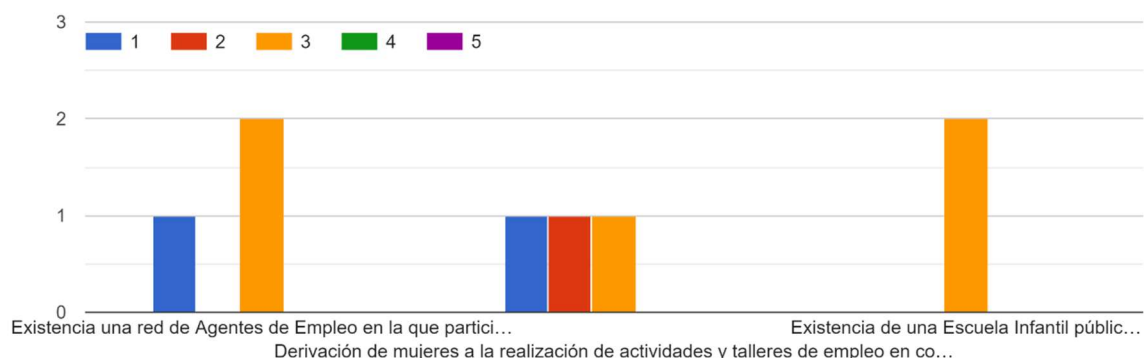
5. Falta de recursos y de jornadas de sensibilización en materia de corresponsabilidad.
6. Falta de perspectiva de género en el Plan Estratégico de Turismo municipal.
7. Aunque el comercio sea un sector con mayor representación de mujeres, tanto la Federación de Comercio Local, como los puestos directivos de las Asociaciones Comerciales están ocupados mayoritariamente por hombres.
8. No existe personal técnico encargado de planificar estrategias que fomenten el acceso al trabajo y el emprendimiento.

Comentarios de interés:

- Falta de ayudas para fortalecer a las empresas, las ayudas que se dan son insuficientes, no son un tema de género, todo el mundo necesitamos ayudas.

**FORTALEZAS:**

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿cómo de relevantes considera estas fortalezas para el municipio en este ámbito en relación con la igualdad de género?



Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de empleo, conciliación y corresponsabilidad en relación con la igualdad de género según la

información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Existencia una red de Agentes de Empleo en la que participan las personas que coordinan los ciclos, el director de la EPA, la orientadora de un centro de secundaria y la Agente de Igualdad.
2. Derivación de mujeres a la realización de actividades y talleres de empleo en coordinación con la agente de Igualdad.
3. Existencia de una Escuela Infantil pública que facilita la conciliación.

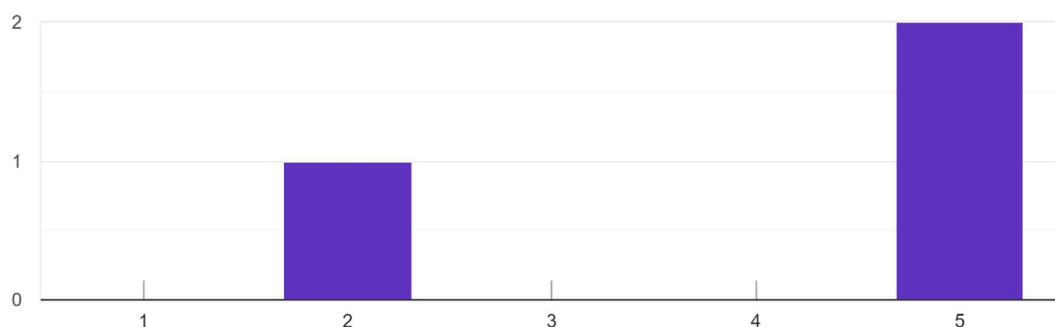
Comentarios de interés:

- El pequeño empresariado tiene serios problemas, por lo que no se puede contratar a mujeres ni a hombres, no hay empleo para nadie.

**MEDIDAS:**

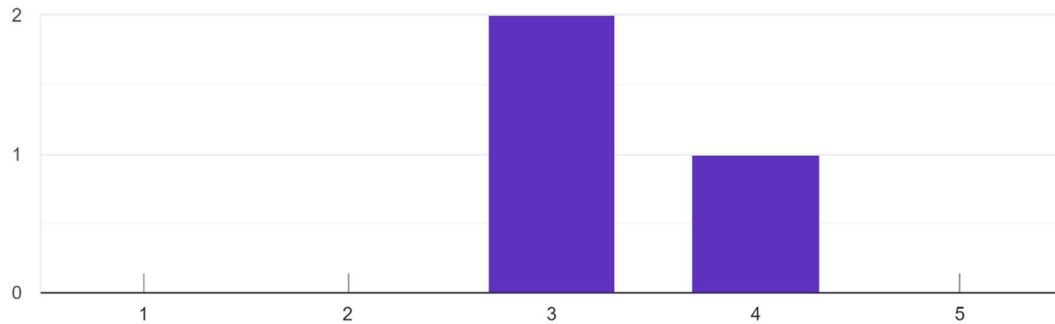
Crear una Red de Mujeres empresarias para impulsar el comercio local. / Crear una Xarxa de Dones empresàries per a impulsar el comerç local.

3 respuestas



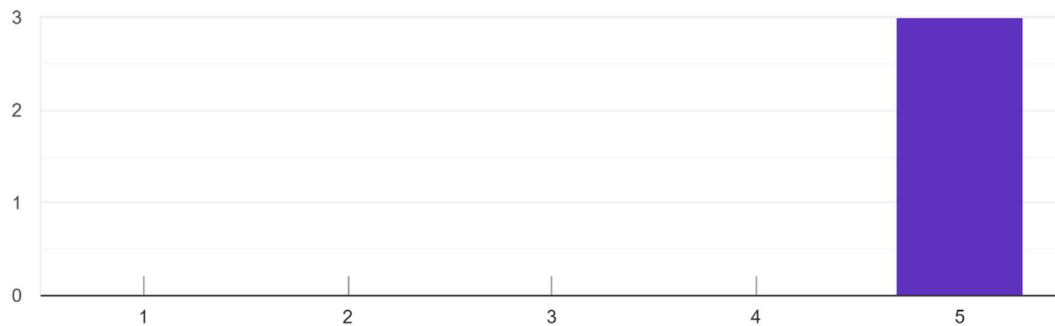
Organizar talleres y jornadas participativas para favorecer la corresponsabilidad. / Organitzar tallers i jornades participatives per afavorir la corresponsabilitat.

3 respuestas



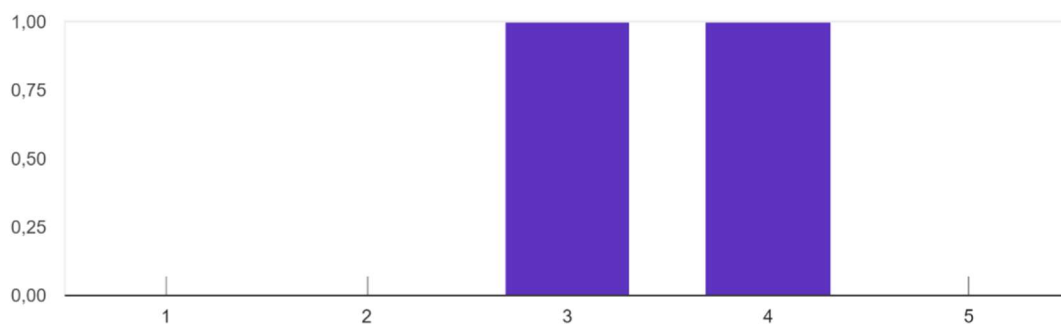
Ampliar la coordinación de la Red de Agentes de Empleo. / Ampliar la coordinació de la Xarxa d'Agents d'Ocupació.

3 respuestas



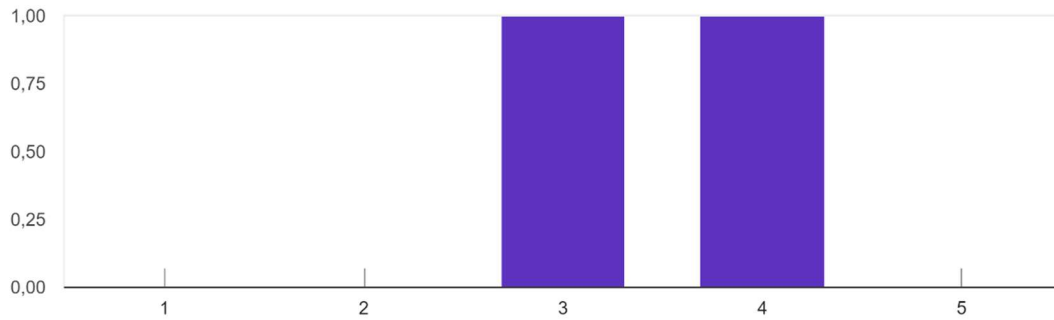
Mejorar el servicio de guardería pública. / Millorar el servei de guarderia pública.

2 respuestas



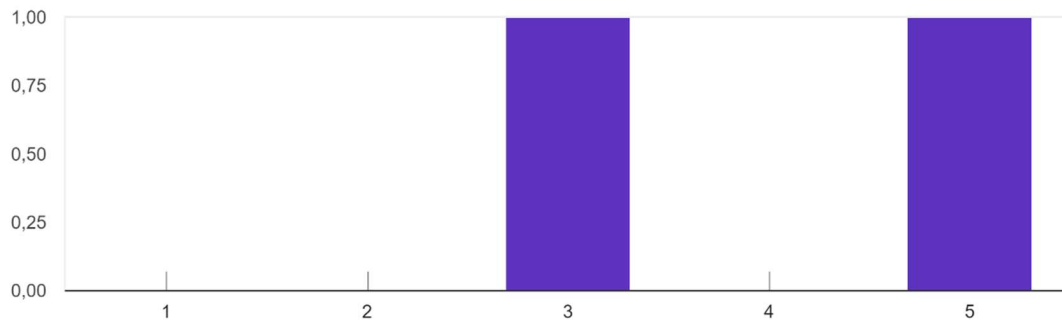
Promover mejoras en el Plan Estratégico de Turismo incorporando la perspectiva de género. /  
Promoure millores en el Pla Estratègic de Turisme incorporant la perspectiva de gènere.

2 respuestas



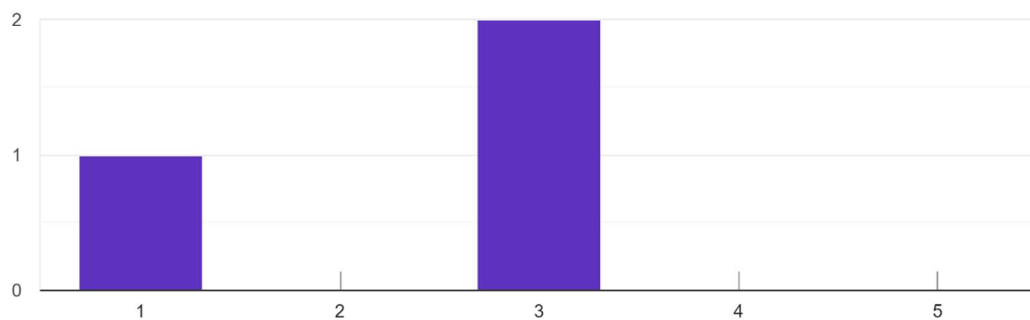
Crear el servicio de la “Unidad de Respiro Familiar” municipal. / Crear el servei de la “Unitat de Respir Familiar” municipal.

2 respuestas



Elaborar planes de empleo desde el Ayuntamiento para ofrecer oportunidades laborales a mujeres en situación de desempleo. / Elaborar plans d'ocup...itats laborals a dones en situació de desocupació.

3 respuestas



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de empleo, conciliación y corresponsabilidad en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Ampliar la coordinación de la Red de Agentes de Empleo.
2. Crear una Red de Mujeres empresarias para impulsar el comercio local.
3. Organizar talleres y jornadas participativas para favorecer la corresponsabilidad.
4. Crear el servicio de la “Unidad de Respiro Familiar” municipal.
5. Elaborar planes de empleo desde el Ayuntamiento para ofrecer oportunidades laborales a mujeres en situación de desempleo.
6. Mejorar el servicio de guardería pública.
7. Promover mejoras en el Plan Estratégico de Turismo incorporando la perspectiva de género.

*Comentarios de interés:*

- Otorgar ayudas directas, sin que después a la empresa les cueste más de lo que les dan.

**IMPACTO COVID-19:**

- Alto impacto en el comercio, se está luchando contra las medidas restrictivas impuestas. Sólo con una mirada paseando por la calle es suficiente para conocer el impacto en el tejido comercial.
- Evidentemente la situación sanitaria ha sido desastrosa para el comercio y para el resto de sectores.

## COMUNICACIÓN

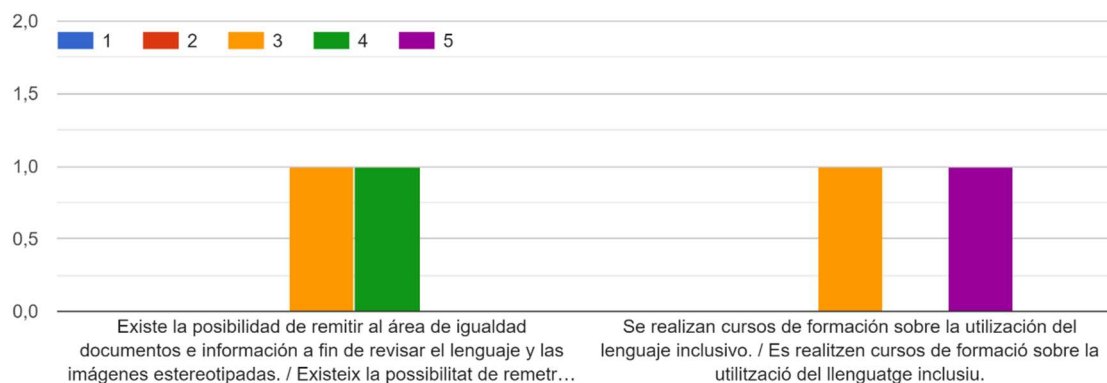
### DEBILIDADES:

#### Comentarios de interés:

- Desconozco el diagnóstico y por tanto las debilidades recogidas, tal vez apuntaría la falta de información o de objetivos

### FORTALEZAS:

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿cómo de relevante considera estas fortalezas para el municipio en este ámbito en relación con la igu...aquest àmbit en relació amb la igualtat de gènere?



Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de comunicación en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Se realizan cursos de formación sobre la utilización del lenguaje inclusivo.
2. Existe la posibilidad de remitir al área de igualdad documentos e información a fin de revisar el lenguaje y las imágenes estereotipadas.

#### Comentarios de interés:

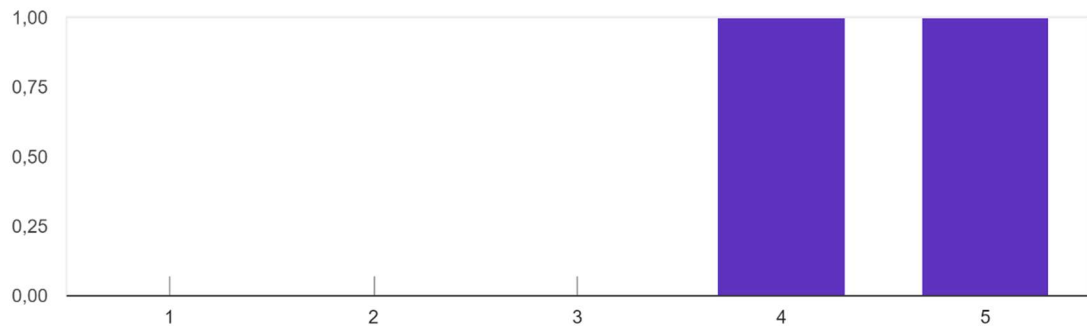
- Se tendría que tener en cuenta diferentes aspectos:
  - La experiencia en proyectos de Igualdad

- La utilización de las TIC para hacer la difusión del plan
- La experiencia en la gestión de otros planes municipales.
- Necesidad de formación específica en materia de igualdad.
- Actitud y deseo de cambio en las áreas municipales.

### **MEDIDAS:**

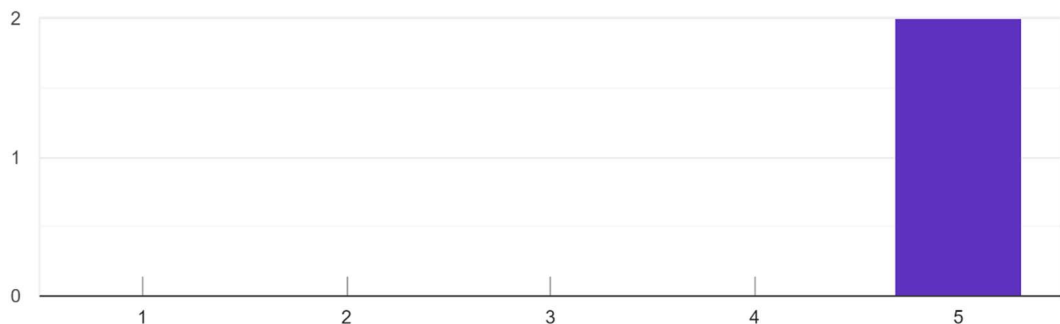
Utilizar en todos los departamentos municipales y en los documentos internos y externos un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres y las ...tze a les dones i les represente en un pla d'igualtat.

2 respuestas



Sensibilizar a los representantes políticos municipales sobre la importancia del uso no sexista del lenguaje en la vida pública. / Sensibilitzar als repre... de l'ús no sexista del llenguatge en la vida pública.

2 respuestas



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de comunicación en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Sensibilizar a los/as representantes políticos/as municipales sobre la importancia del uso no sexista del lenguaje en la vida pública.
2. Utilizar en todos los departamentos municipales y en los documentos internos y externos un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres y las represente en un plano de igualdad.

Comentarios de interés:

- Cuidar especialmente los elementos comunicativos de la página Web y en las redes, tanto escritos como visuales.
- Publicación de un decálogo en forma de punto de libro con las sugerencias más habituales para hacer un buen uso del lenguaje no sexista.

**IMPACTO COVID-19:**

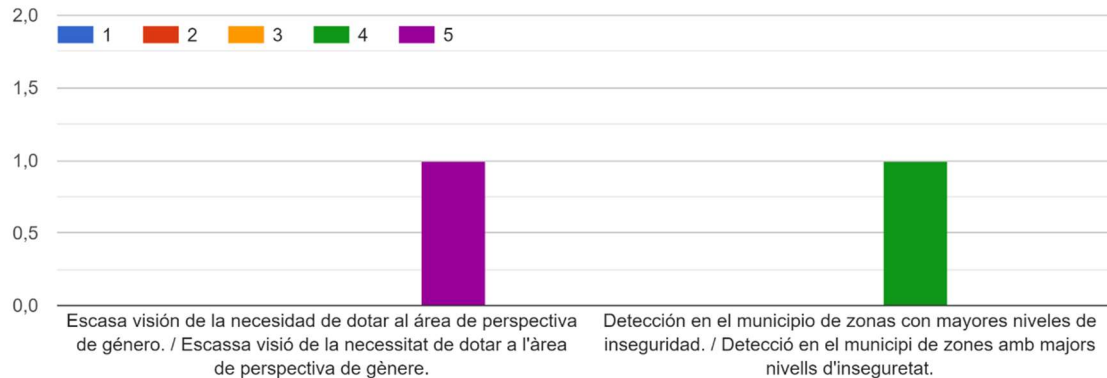
- Se considera que ha afectado específicamente en los aspectos de igualdad en el apartado de comunicación.
- En el ámbito educativo la pandemia supuso la interrupción de la actividad académica y formativa hasta final del curso. Afortunadamente, se ha demostrado que los centros educativos son espacios seguros y la actividad este año se ha desarrollado con una normalidad relativa. Por ello, desde el área de Comunicación, se ha seguido haciendo el trabajo habitual, aunque condicionado por la falta de medios humanos y por la opción de trabajo telemático de trabajadoras y trabajadores desde casa.



## URBANISMO

### DEBILIDADES:

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué problemática considera más relevante en este ámbito en relación con la igualdad de género? / Se...quest àmbit en relació amb la igualtat de gènere?



Las problemáticas que se consideran más relevantes en este ámbito de urbanismo en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

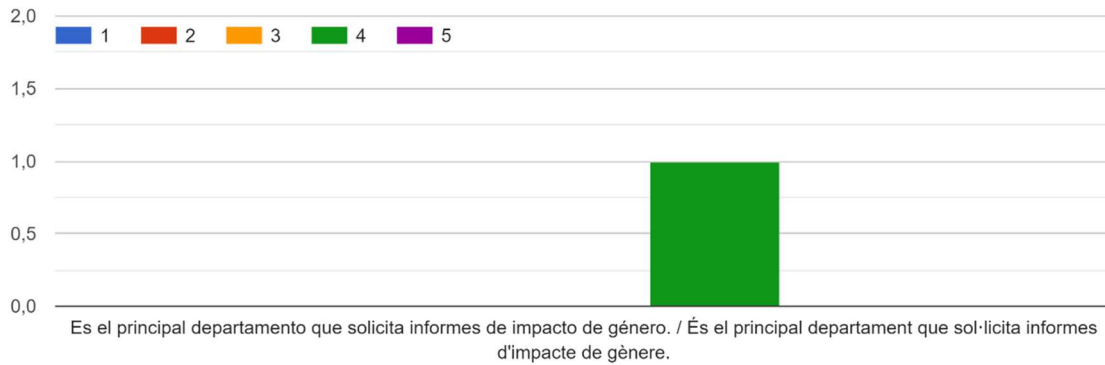
1. Escasa visión de la necesidad de dotar al área de perspectiva de género.
2. Detección en el municipio de zonas con mayores niveles de inseguridad.

### Comentarios de interés:

- Nombres de calles femeninos.

### FORTALEZAS:

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿cómo de relevante considera estas fortalezas para el municipio en este ámbito en relación con la igua... d'urbanisme en relació amb la igualtat de gènere?



Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de urbanismo en relación con la igualdad de género según la información aportada por las y los informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Es el principal departamento que solicita informes de impacto de género.

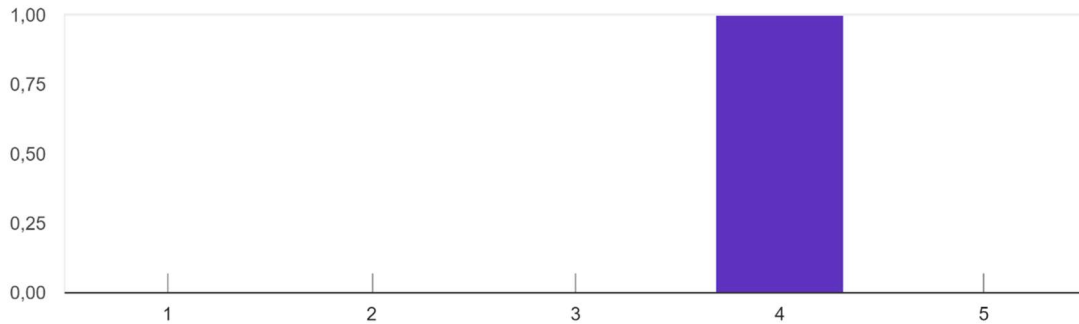
Comentarios de interés:

- PMUS en tramitación.
- Previsión de nuevos espacios: Sant Gregori, l'Arenal.

MEDIDAS:

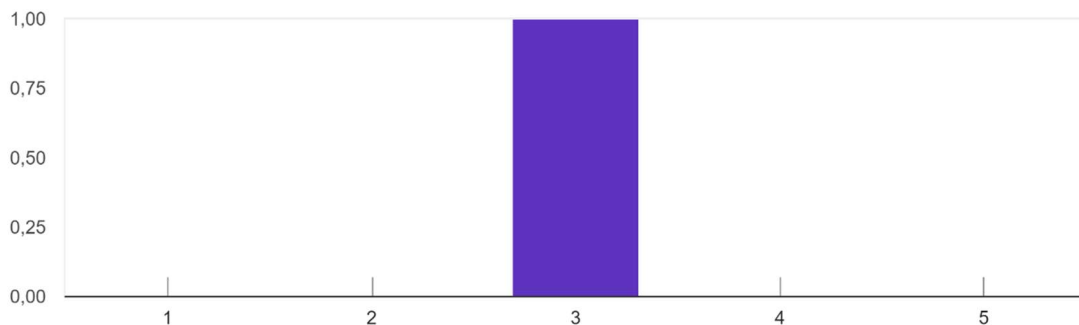
Impulsar un procedimiento participativo para crear una lista de propuestas de nombres de mujeres relevantes e incrementar las calles y los e...arrers i els edificis municipals amb noms de dones.

1 respuesta



Crear “botones del pánico” en ubicaciones inseguras para las mujeres. / Crear “botons del pànic” en ubicacions insegures per a les dones.

1 respuesta



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de urbanismo en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Impulsar un procedimiento participativo para crear una lista de propuestas de nombres de mujeres relevantes e incrementar las calles y los edificios municipales con nombres de mujeres.
2. Crear “botones del pánico” en ubicaciones inseguras para las mujeres.

### Comentarios de interés:

Sería interesante antes de poner en marcha la participación facilitar el máximo de información.

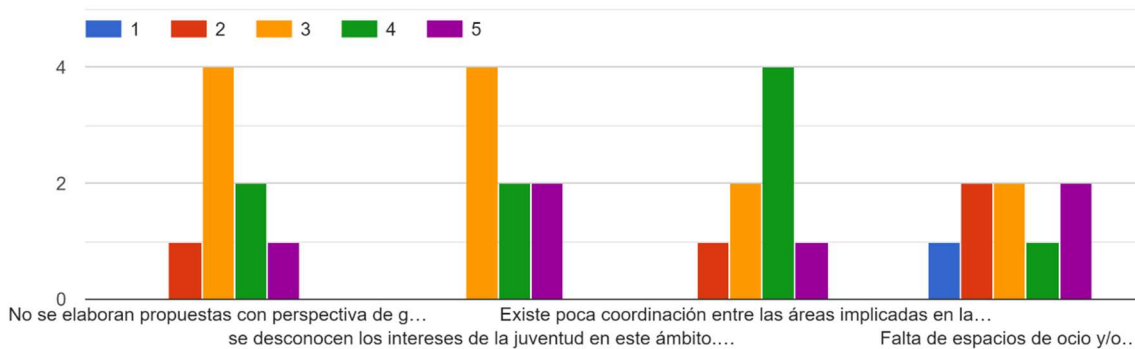
### IMPACTO COVID-19:

- Dificultad para hacer reuniones presenciales.

### JUVENTUD, OCIO Y FIESTAS

#### DEBILIDADES:

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué problemática considera más relevante en este ámbito en relación con la igualdad de género? / Se...quest àmbit en relació amb la igualtat de gènere?



Las problemáticas que se consideran más relevantes en este ámbito de juventud, ocio y fiestas en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Se desconocen los intereses de la juventud en este ámbito.
2. Existe poca coordinación entre las áreas implicadas en la materia.
3. No se elaboran propuestas con perspectiva de género ni se gestiona de forma segregada la información.

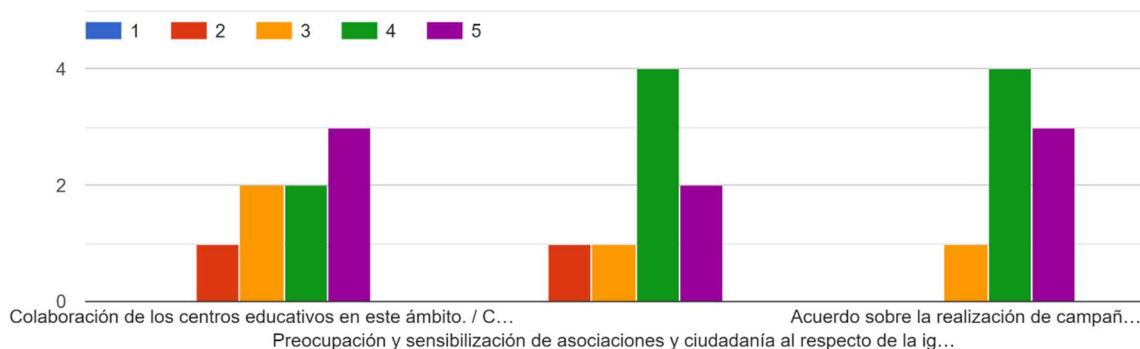
4. Falta de espacios de ocio y/o culturales en la localidad que sean punto de encuentro de la gente joven.

Comentarios de interés:

- Falta de determinación de objetivos concretos.
- Se considera necesario un plan intergeneracional con perspectiva de género.

**FORTALEZAS:**

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué fortalezas considera más relevantes para el municipio en este ámbito en relación con la igualdad...aquest àmbit en relació amb la igualtat de gènere?



Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de juventud, ocio y fiestas en relación con la igualdad de género según la información aportada por las y los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Acuerdo sobre la realización de campañas desde la concejalía de Igualdad para la prevención de abusos sexuales en fiesta.
2. Colaboración de los centros educativos en este ámbito.
3. Preocupación y sensibilización de asociaciones y ciudadanía al respecto de la igualdad y la prevención de la violencia de género entre la juventud.

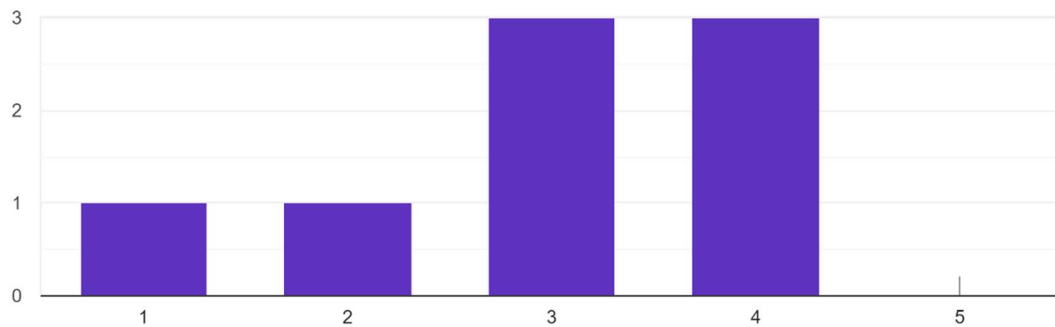
Comentarios de interés:

- Buena disposición, actitud y participación de la juventud local.
- En los últimos 10 años se ha visto una evolución en favor de la igualdad.

**MEDIDAS:**

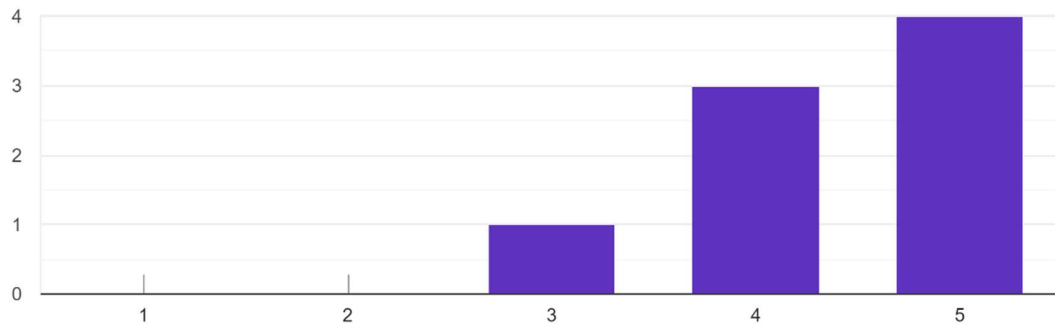
1. Crear una web dedicada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y /o una página en redes sociales que ofrezca información relevante i que permita acceder a un público más joven.

8 respuestas



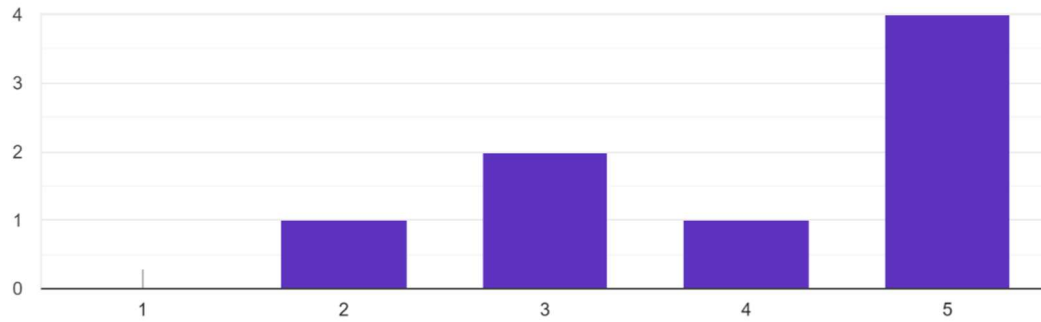
2. Llevar a cabo campañas de sensibilización ciudadana para la igualdad de oportunidades. / Dur a terme campanyes de sensibilització ciutadana per a la igualtat d'oportunitats.

8 respuestas



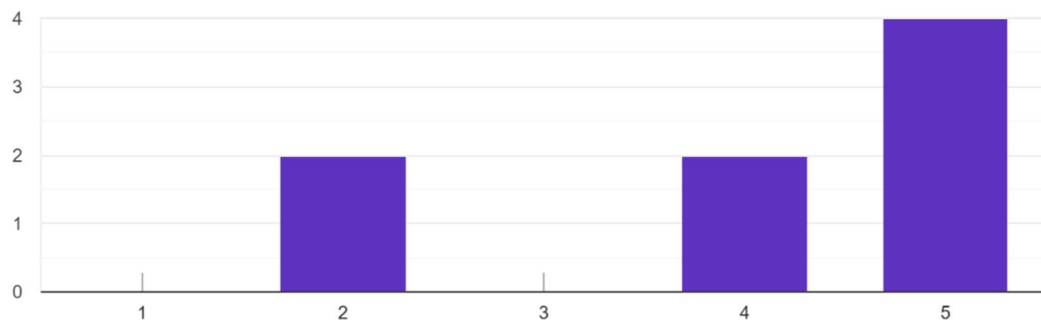
3. Realizar una encuesta sobre la visión de la violencia de género entre la juventud, promovida por el Consejo Local de la Juventud. / Realitzar una en...entut, promoguda pel Consell Local de la Joventut.

8 respuestas



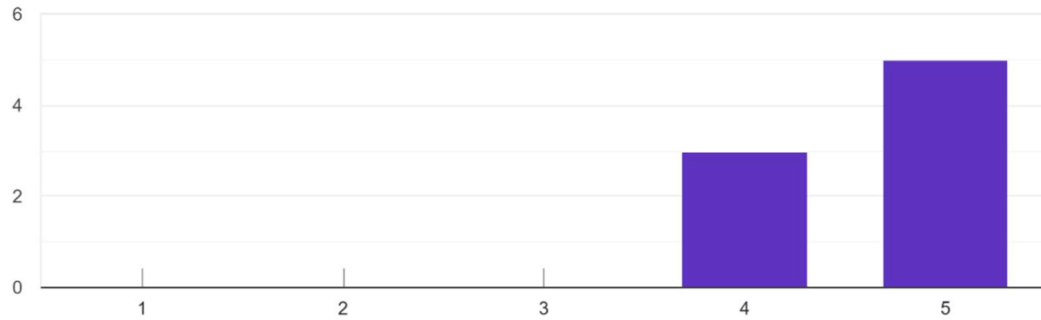
4. Creación de un espacio público destinado a los/las más jóvenes. / Creació d'un espai públic destinat a els/les més joves.

8 respuestas



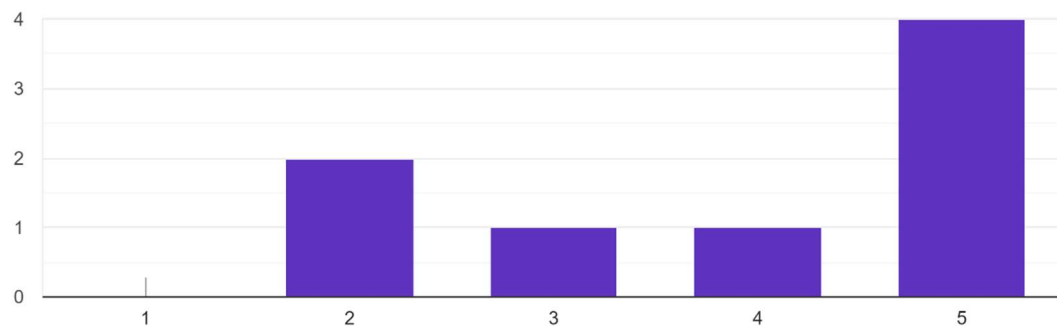
5. Desarrollar campañas a nivel local contra la violencia de género, con especial atención a las personas jóvenes en espacios de ocio. / Desenvolup...cial atenció a les persones joves en espais d'oci.

8 respuestas



6. Puesta en marcha de programas dirigidos a los/las jóvenes con el objetivo de conseguir espacios de ocio saludables. / Posada en marxa de ...b l'objectiu d'aconseguir espais d'oci saludables.

8 respuestas



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de juventud, ocio y fiestas en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Desarrollar campañas a nivel local contra la violencia de género, con especial atención a las personas jóvenes en espacios de ocio.
2. Llevar a cabo campañas de sensibilización ciudadana para la igualdad de oportunidades.



3. Realizar una encuesta sobre la visión de la violencia de género entre la juventud, promovida por el Consejo Local de la Juventud.
4. Creación de un espacio público destinado a los/las más jóvenes.
5. Puesta en marcha de programas dirigidos a los/las jóvenes con el objetivo de conseguir espacios de ocio saludables.
6. Crear una web dedicada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o una página en redes sociales que ofrezca información relevante y que permita acceder a un público más joven.

Comentarios de interés:

- Un plan de igualdad para que todas las acciones tengan la perspectiva pertinente.

IMPACTO COVID-19:

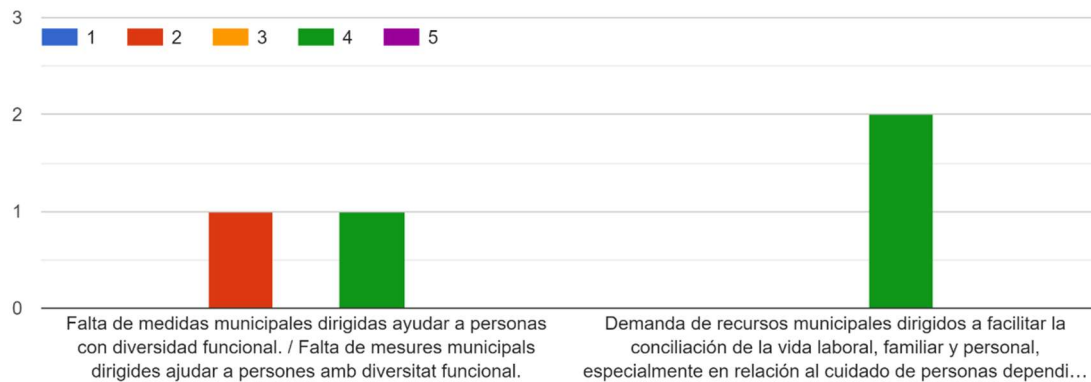
- Se trata de un ámbito especialmente afectado, se aporta enlace web de interés del Injuve sobre este tema: <http://www.cje.org/descargas/cje7620.pdf>  
Xarxa Jove: <https://xarxajove.info/media/slрку0uy/estudi-impacte-de-la-covid-19-i-la-nova-normalitat-en-la-joventut-valenciana-part-1.pdf> .
- La COVID- 19 ha afectado a todas las personas, pero especialmente a los y las jóvenes. Por una parte, la AEB ha tenido que interrumpir sus actividades de educación no formar a pesar de ser un espacio seguro y una herramienta esencial en la contención y prevención de contagios. En un momento en el que la socialización, tan necesaria en el crecimiento y bienestar de la gente joven, ha quedado limitada por las restricciones sanitarias y las medidas de seguridad e higiene, el ocio educativo es un espacio de apoyo para muchos niños, niñas y adolescentes que están viendo su salud mental afectada por la situación.

- El acceso al ocio educativo es un derecho de la juventud reconocido en el artículo 68 de la Ley 26/2018 de 21 de Diciembre de derechos y garantías de la infancia y adolescencia. Es la administración pública la encargada de promoverlo, garantizar el acceso y dar apoyo a las entidades que llevan a cabo las actividades.
- Por otra parte, hay muchos datos y problemáticas que afectan a la juventud y que se incrementan por la crisis Covid, y que pueden encontrarse en la web y páginas del Consejo Valenciano de la Juventud, que además propone posibles soluciones: <https://conselljoventut.org/>
  - Aumento del desempleo y la precariedad laboral.
  - Impacto de la brecha de género en los datos de desempleo.
  - Se agrava la posibilidad de acceso a la vivienda de las personas jóvenes. Los datos indican que una persona joven asalariada tiene que destinar el 73,4% de su sueldo para pagar el alquiler si se emancipa de manera individual (casi un 6% más que hace un año); y un 37,3% si comparte piso, a pesar de que la recomendación del Banco de España es que este gasto no suponga más del 30% del salario.
  - Aumento de la pobreza entre las personas de 16 a 29 años. Más de un tercio de la población joven de la Comunidad Valenciana se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social, porcentaje que aumenta hasta al 52,3% entre las personas desempleadas menor de 30 años.
- Menor efectividad de las actividades online, asistencia presencial disminuida.
- Paralización de las áreas de juventud y fiestas, aunque las asociaciones han sabido reinventarse y seguir trabajando para las y los jóvenes, así como la regidoría en la que se han adaptado las actividades a las situaciones de cada momento. Destacar que, desde el área de fiestas, afectada por las aglomeraciones que comportan las diferentes actividades que se realizan a lo largo del año, se han tenido que suspender muchas de las actividades y otras reinventarlas para la situación concreta de la fecha de cada fiesta.

## SERVICIOS SOCIALES, DIVERSIDAD FUNCIONAL E INCLUSIÓN

### DEBILIDADES:

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué problemática considera más relevante en este ámbito en relación con la igualdad de género? / Se...quest àmbit en relació amb la igualtat de gènere?



Las problemáticas que se consideran más relevantes en este ámbito de servicios sociales, diversidad funcional e inclusión en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Demanda de recursos municipales dirigidos a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en relación al cuidado de personas dependientes.
2. Falta de medidas municipales dirigidas ayudar a personas con diversidad funcional.

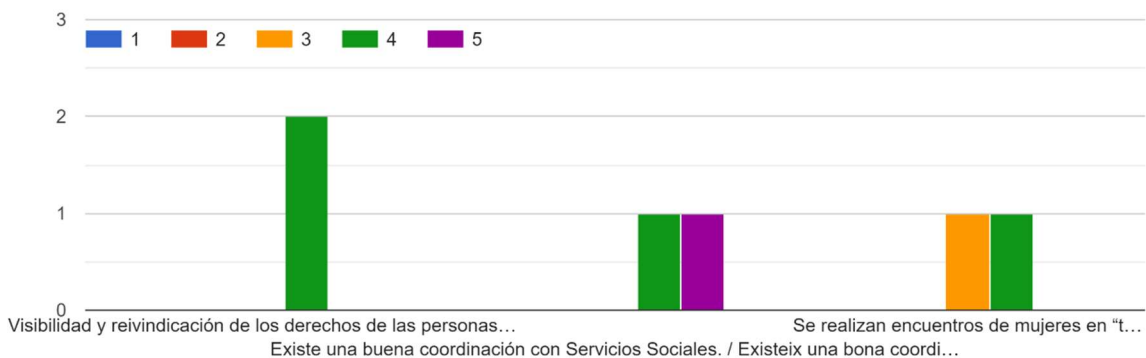
### Comentarios de interés:

- Demanda de recursos para familias monoparentales y monomarentales.
- En relación al empleo se identifican dificultades de conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

- Se observa que existe un número elevado de mujeres que no tiene acceso a ingresos, incluso no disponen de cuenta bancaria y al dedicarse a la crianza durante los primeros años, hay una situación de dependencia económica hacia sus parejas.

### **FORTALEZAS:**

Siendo el 1 el valor más bajo y el 5 el más alto, ¿qué fortalezas considera más relevantes para el municipio en esta materia en relación con la iguald...esta matèria en relació amb la igualtat de gènere?



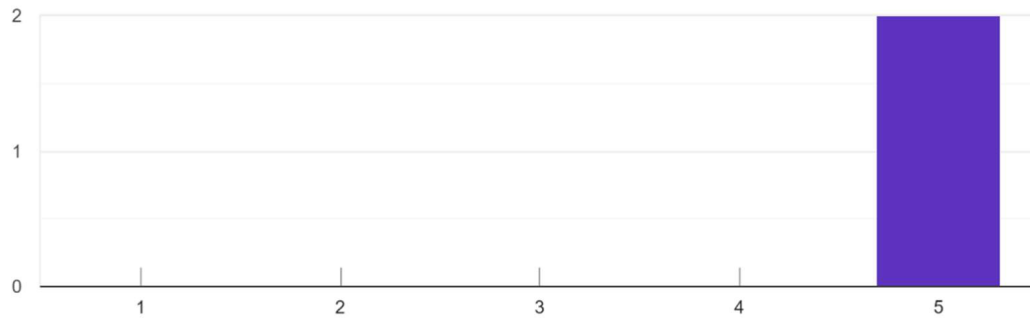
Las fortalezas que se consideran más relevantes en este ámbito de servicios sociales, diversidad funcional e inclusión en relación con la igualdad de género según la información aportada por los y las informantes clave son las siguientes (de mayor a menor importancia):

1. Existe una buena coordinación con Servicios Sociales.
2. Visibilidad y reivindicación de los derechos de las personas LGTBI, de forma conjunta con el departamento de cultura.
3. Se realizan encuentros de mujeres en “tardes de café”.

### **MEDIDAS:**

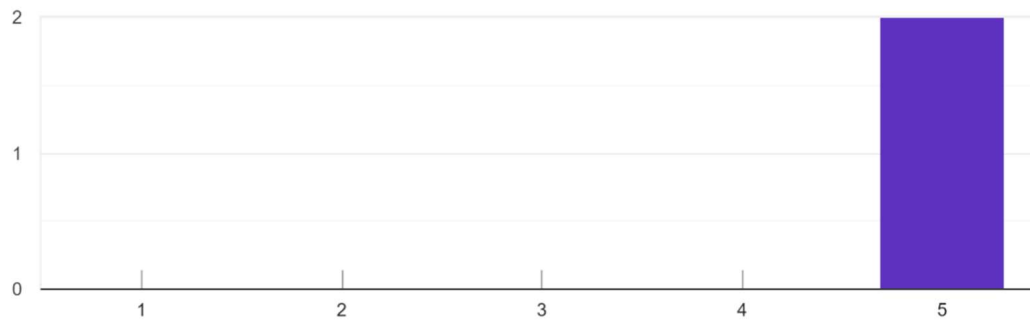
1. Proponer que se habilite una de las viviendas sociales existentes en el municipio para supuestos de violencia de género. / Proposar que s'habilite un... el municipi per a supòsits de violència de gènere.

2 respuestas



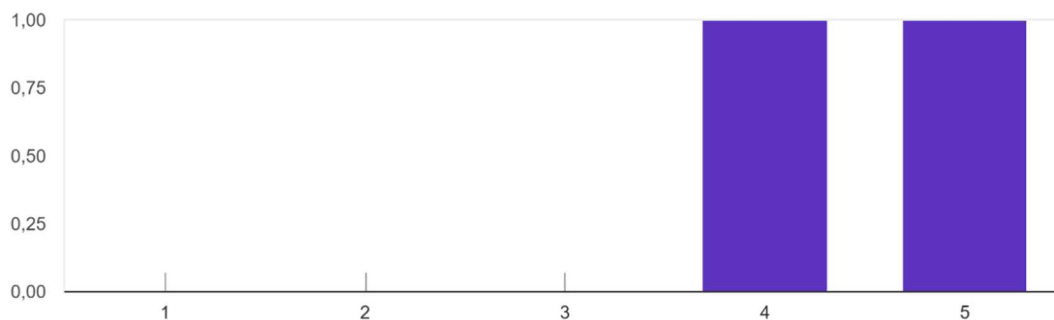
2. Fomentar programas que promuevan la inclusión social con perspectiva de género. / Fomentar programes que promoguen la inclusió social amb perspectiva de gènere.

2 respuestas



3. Impartir cursos de idiomas en valenciano y castellano para las mujeres migrantes. / Impartir cursos d'idiomes en valencià i castellà per a les dones migrants.

2 respuestas



Las medidas que se consideran más eficaces en este ámbito de servicios sociales, diversidad funcional e inclusión en relación con la igualdad de género son las siguientes (de más importante a menos):

1. Fomentar programas que promuevan la inclusión social con perspectiva de género.
2. Proponer que se habilite una de las viviendas sociales existentes en el municipio para supuestos de violencia de género.
3. Impartir cursos de idiomas en valenciano y castellano para las mujeres migrantes.

### **IMPACTO COVID-19:**

- Existe una mayor demanda de ayudas debido a la dificultad de acceder a ingresos estables.
- Mayores dificultades de acceso a la red social de apoyo.
- Aumento de la ansiedad y preocupación de la población.
- Dificultades de acceso a recursos residenciales y centros de día, desde la perspectiva de género esta situación ha producido una sobrecarga en las mujeres, que son las que suelen llevar a cabo funciones de tareas de cuidado.
- Crecimiento exponencial de las demandas
- Aflora la situación de economía sumergida, altamente feminizada.
- Sobrecarga en las atenciones prestadas por las mujeres durante el confinamiento.
- La prolongación de la situación de necesidad y urgencia que se ha mantenido durante la crisis del Covid ha mantenido altamente tensionado al departamento.
- La crisis del COVID ha afectado en el área de Servicios Sociales:
  - Se tiene que prestar más atención a los sectores más vulnerables económicamente y esto también perjudica a otros, que sin COVID se hubieran atendido mejor.

- Programas para desarrollar en Residencias de la 3ª edad también se han visto afectados.
- En el ámbito de asistencia domiciliaria se ha puesto en situaciones de riesgo a trabajadoras y trabajadores sociales.





---

## 7. BIBLIOGRAFIA

---





Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)  
*Una manera de hacer Europa*



## FUENTES OFICIALES CONSULTADAS

- Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana.
- Conselleria de Educación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana.
  - Guía de centros educativos. (Curso 2020-2021)
- Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial
  - Riesgo de pobreza y/o exclusión social (Estrategia Europa 2020). Indicador AROPE.
  - Renta media por unidad de consumo.
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
  - Censo de Población y Viviendas (2011)
  - Encuesta de condiciones de vida (2019)
  - Estadística del Padrón Continuo (1 de enero de 2020)
  - Indicadores demográficos básicos (2019)
  - Revisión del Padrón municipal (1 enero 2020)
- Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana (PEGV)
  - Banco de datos Territorial (BDT)
  - Indicadores demográficos básicos
- Portal de información de la Generalitat Valenciana: ARGOS
  - Banco de datos municipal
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)
  - Afiliados/as última día del mes según regímenes.

## ESTRATEGIAS, DOCUMENTACIÓN E INFORMES APORTADOS DESDE EL AYUNTAMIENTO DE BORRIANA

- Portal web municipal
- Estrategia de desarrollo urbano sostenible e integrado (EDUSI) de Borriana. (2016).
- Plan Local de Juventud 2019-2021 (fase - II) del Ayuntamiento de Borriana. (2019)

- Informe diagnóstico Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Borriana (2019).
- Estudio- diagnóstico para la regeneración física, económica y social del entorno urbano Barrio La Bosca de Borriana. (2019).
- Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) del Ayuntamiento de Borriana. (2020)
- Plan Municipal de Drogodependencias 2020-2023 del Ayuntamiento de Borriana. (2020)
- Plan estratégico de turismo de Borriana. (2017).

## PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- V Plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Valladolid. 2014-2018.
- VI Plan de acción municipal para la igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Móstoles. 2019-2023.
- V Plan de igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Granada. 2018-2022
- III Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Castellón de la Plana. 2019-2023.
- I Plan municipal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de les Alqueries. 2019-2023.

## OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS

- Ministerio de Sanidad, política social e igualdad (2011). *Estudio comparado sobre Estrategias de inclusión activa en los países de la UE*. Informes, estudios e investigación 2011. Recuperado de:  
<https://www.msbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/EstudiosPublicaciones/estrategias.pdf>
- Calvet Mojón, M. y Agost Felip, R. (2021) *Planes de Inclusión Social y la Agenda 2030: sistematización desde la experiencia*. VII Congreso de la Red Española de Políticas Sociales.

- Dirección General de Cooperación y Solidaridad (2017). *Guía para elaboración de los estudios de línea de base de los proyectos subvencionados por la Generalitat*. Generalitat Valenciana. Conselleria de Transparència, responsabilitat social, participación i cooperació. Recuperado de:  
<http://cooperaciovalenciana.gva.es/documents/164015995/164468323/Gu%C3%ADa+para+la+elaboraci%C3%B3n+de+los+estudios+de+L%C3%ADnea+de+Base+de+proyectos+subvencionados+por+la+Generalitat+2017/df11e7bb-049c-487f-8b09-57094c7bbf8b>
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*. (2018) Edita: Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe. Recuperado de:  
<http://www.exteriores.gob.es/portal/es/saladeprensa/multimedia/publicaciones/documents/plan%20de%20accion%20para%20la%20implementacion%20de%20la%20agenda%202030.pdf>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
  - Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)
- Shreeves, R. (enero 2021). *Lograr la igualdad de género en tiempos de pandemia y otros retos*. EPRS. Servicio de Estudios del Parlamento Europeo. Servicio de Estudios para los Diputados. Recuperado de:  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS\\_ATA\(2021\)659440\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA(2021)659440_ES.pdf)
- Noichl, M. (noviembre 2020). Informe sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género (2019/2169 INI). Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género. Recuperado de: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0234\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0234_ES.html)
- Fitzgerald, F. (enero 2021). *Informe sobre la perspectiva de género en la crisis de la Covid-19 y el periodo posterior a la crisis. (2020/2121 INI)*. Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género. Recuperado de: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0229\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0229_ES.html)
- Da Graça Carvalho, M (noviembre 2020). *Informe sobre el cierre de la brecha digital de género: participación de la mujer en la economía digital (2019/2168 INI)*. Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género. Recuperado de: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0232\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0232_ES.html)

- EDE Fundazioa. (julio 2020). *La igualdad en época de pandemia. El impacto de la Covid-19 desde la perspectiva de género*”. Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Recuperado de: [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde\\_covid19/eu\\_def/adjuntos/2020.07.la\\_igualdad\\_en\\_epoca\\_de\\_pandemia.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde_covid19/eu_def/adjuntos/2020.07.la_igualdad_en_epoca_de_pandemia.pdf)

#### RESPONSABLE INSTITUCIONAL

Alcaldesa Ayuntamiento Borriana

Maria José Safont Melchor

Concejala de Transparencia, Modernización de la Administración e Igualdad, Inclusión  
y Diversidad Ayuntamiento de Borriana

María Romero Cano

#### DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN AGENCIA DE IGUALDAD

Agente Igualdad

Lourdes Burdeus Díaz-Tendero

#### PROCESO DE ELABORACIÓN, REDACCIÓN Y MAQUETACIÓN

Consultora social. Creas Id Social S.L.

#### AYUNTAMIENTO DE BORRIANA

Junio 2021



**MAGNÍFIC  
AJUNTAMENT  
DE BORRIANA**