



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE BURRIANA 2026-2029



**MAGNÍFIC
AJUNTAMENT
DE BURRIANA**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1. UN SEGUNDO PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	7
1.2. ESTRUCTURA DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD.....	8
2. MARCO JURÍDICO.....	10
2.1. NIVEL INTERNACIONAL.....	11
2.2. NIVEL EUROPEO.....	12
2.3. NIVEL NACIONAL.....	13
2.4. NIVEL AUTONÓMICO Y LOCAL.....	15
3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	17
3.1. MISIÓN.....	18
3.2. VISIÓN.....	18
3.3. VALORES, PRINCIPIOS Y ESTRATEGIA.....	19
4. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.....	21
4.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN.....	23
4.2. DIAGNÓSTICO.....	25
4.2.1. ANÁLISIS DE CONTEXTO POR ÁMBITOS.....	26
4.2.2. EVALUACIÓN DEL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	34
4.3. PROCESO PARTICIPATIVO.....	39
4.4. CONCLUSIONES.....	40
5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD.....	45
5.1. PLAN DE ACCIÓN.....	46
L.E 1: VIOLENCIA DE GÉNERO.....	47
L.E 2: SALUD Y DEPORTE.....	49
L.E 3: EDUCACIÓN Y CULTURA Y OCIO.....	51
L.E 4: PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN SOCIAL.....	52
L.E 5: EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	54
L.E 6: COMUNICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	56
L.E 7: URBANISMO.....	57
5.2. ESTRUCTURA Y RECURSOS FINANCIEROS.....	58
5.3. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	65
5.4. GOBERNANZA: IMPULSO Y COORDINACIÓN DEL PLAN.....	72

6.	ANEXOS	75
6.1.	TALLER DE REFLEXION Y COCREACIÓN PARTICIPATIVA	76
6.1.1.	FICHA TÉCNICA TALLER DE REFLEXION Y COCREACIÓN PARTICIPATIVA.....	76
6.1.2.	ACTA DE RESULTADOS TALLER DE REFLEXION Y COCREACIÓN PARTICIPATIVA	78
7.	BIBLIOGRAFIA	83

PRESENTACIÓN



JORGE MONFERRER DAUDÍ
ALCALDE DE BURRIANA

Burriana avanza con paso firme hacia una sociedad más justa, inclusiva e igualitaria. Este II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades 2026–2029 refleja el compromiso claro y decidido de este equipo de gobierno con la igualdad entre mujeres y hombres, entendida no solo como un principio legal, sino como un valor esencial para la convivencia y el progreso de nuestra ciudad.

Este Plan nace del trabajo riguroso, del diálogo y de la participación de la ciudadanía, del personal técnico y de las entidades sociales, y se convierte en una hoja de ruta para seguir construyendo una Burriana que no deje a nadie atrás. Desde el Ayuntamiento seguiremos impulsando políticas públicas que garanticen oportunidades, eliminen desigualdades y refuercen la cohesión social de nuestro municipio.

Además, este documento supone un paso más en la modernización de la gestión municipal, integrando la perspectiva de igualdad de forma transversal en todas las áreas de gobierno. Solo desde una acción coordinada, responsable y comprometida podremos avanzar hacia una ciudad más equilibrada, donde el talento, el esfuerzo y las oportunidades no estén condicionados por razón de género.



ISABEL MONFORT TEJEDO

CONCEJALA DE ATENCIÓN CIUDADANA, FAMILIA, PARTICIPACIÓN CIUDADANA, POBLADOS MARÍTIMOS, SANIDAD Y SALUD, SANTA BÁRBARA Y SERVICIOS SOCIALES

El II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades es una herramienta clave para dar respuesta a los retos sociales actuales desde una mirada cercana, transversal y comprometida con las personas. Desde el área de Servicios Sociales asumimos este Plan como un instrumento de transformación que sitúa la igualdad, la inclusión y la corresponsabilidad en el centro de la acción municipal.

Este documento recoge un diagnóstico exhaustivo de nuestra ciudad y propone medidas para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, especialmente de quienes se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad. Es un Plan que escucha, analiza y actúa, con el objetivo de ofrecer respuestas adaptadas a la realidad social de Burriana.

Asimismo, el II PIOM refuerza el trabajo en red con entidades sociales, centros educativos y profesionales, apostando por la prevención, la sensibilización y la intervención temprana. Nuestro compromiso es seguir avanzando con políticas útiles, cercanas y humanas, que contribuyan a construir una Burriana más igualitaria, solidaria y cohesionada.



1. INTRODUCCIÓN

1.1. UN SEGUNDO PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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, sustentadas en diferencias biológicas reconvertidas en desigualdades por razón de género, **que hacen necesaria la puesta en marcha de planes de igualdad** para desarrollar políticas públicas para la consecución de una igualdad real desde el ámbito municipal. El impulso de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se realiza en todas las sociedades democráticas, conscientes de la necesidad de dar cobertura legal a la protección de los derechos fundamentales. **La igualdad de oportunidades es, a día de hoy, todavía, en muchos contextos, una igualdad formal y no real.**

Burriana ha contado con un “I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades 2021-2025” , que sentó las bases para impulsar políticas públicas municipales en materia de igualdad. Con la **elaboración de este segundo Plan para el período 2026-2029**, se pretende dar continuidad, reforzar y orientar dichas políticas y acciones, **respondiendo a los retos detectados e impulsando nuevas actuaciones y modelos de convivencia** más equitativos y corresponsables.

Este II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres constituye el **segundo instrumento de planificación estratégica municipal** en materia de igualdad, **reafirmando un compromiso institucional** para alcanzar la igualdad real y efectiva en el municipio.

Este plan se presenta como la herramienta principal para **diseñar, implementar y evaluar políticas públicas** que aseguren las mismas oportunidades y derechos a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida local. Su **función** es actuar como **vértice que movilice esfuerzos, recursos y personas** que, desde distintos ámbitos, trabajan **para eliminar las desigualdades de género y avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada.**

Burriana cuenta con una **población prácticamente paritaria**, donde las mujeres representan el 50,1% y los hombres el 49,9% del total de 36.927 habitantes. Este equilibrio demográfico refuerza la necesidad de consolidar políticas públicas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y a promover modelos de convivencia más equitativos y corresponsables.

La elaboración del II Plan **se ha sustentado en varios pilares**: el marco normativo internacional, estatal, autonómico y local vigente en materia de igualdad; los resultados y retos identificados en la evaluación del I Plan (vigente durante el periodo 2021-2025); y un diagnóstico participativo que ha incorporado la colaboración de personal técnico municipal, entidades del tercer sector, responsables políticas, quienes han aportado su experiencia, conocimientos y propuestas adaptadas al contexto local.

La **Unidad de Igualdad**, depende del área de Servicios Sociales municipales y ha de incorporar dos figuras profesionales, la agente de igualdad y la promotora, ambas figuras han sido incluidas en la oferta de empleo público y se encuentran vacantes. Por decreto de alcaldía, y en tanto se realice el proceso selectivo para cubrir las vacantes, se aprobó el nombramiento de la agente de igualdad como funcionaria interina.

El II Plan adopta una **estrategia dual** que combina la **transversalización de la perspectiva de género** (*gender mainstreaming*) en todas las políticas y servicios municipales con la **implementación de acciones específicas** en ámbitos clave de la vida local —social, salud, educación, cultural, participación, etc.—, integrando asimismo un **enfoque interseccional** que tiene en cuenta las **múltiples fuentes de discriminación**, como la edad, la diversidad funcional, la orientación sexual, la identidad de género, la origen, el nivel socioeconómico, el idioma y la situación administrativa.

Esta propuesta integral tiene como **objetivos**:

- **Establecer una dirección estratégica** para la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de igualdad.
- **Consolidar espacios y canales de participación y modelos de gobernanza** colaborativa que involucren a la sociedad civil y a los agentes sociales para la implementación y seguimiento del plan.
- **Desarrollar acciones que contribuyan a una sociedad igualitaria e inclusiva**, fomentando la sensibilización, la detección de necesidades y la puesta en marcha de soluciones efectivas.

1.2. ESTRUCTURA DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

El II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se organiza en una estructura clara y sistemática que facilita la comprensión, gestión y seguimiento de sus fases y

objetivos. Esta estructura **parte de los valores y compromisos institucionales para culminar en herramientas efectivas** para la **implementación, evaluación y mejora continua**.

El Plan se compone de los siguientes 7 **apartados**:

PRESENTACIÓN
1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO JURÍDICO
3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
4. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA que incluye: <ul style="list-style-type: none">- Proceso de elaboración de Plan- Diagnóstico: Análisis de contexto por ámbitos- Evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades- Proceso participativo- Conclusiones
5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD <ul style="list-style-type: none">- Plan de acción estructurado en 7 líneas estratégicas:<ul style="list-style-type: none">- Violencia de género- Salud y deporte.- Educación, cultura y ocio- Participación ciudadana e inclusión social- Empleo, conciliación y corresponsabilidad- Comunicación y transversalidad de género- Urbanismo- Estructura y recursos financieros- Implementación. Seguimiento y evaluación del plan- Gobernanza: impulso coordinación del plan
6. ANEXOS
7. BIBLIOGRAFÍA



2. MARCO JURÍDICO

El desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades en el municipio se fundamenta en la necesidad de garantizar la protección legal de un derecho fundamental. A pesar de existir un amplio marco normativo, **la igualdad real entre mujeres y hombres sigue siendo un desafío** que requiere medidas específicas y continuadas.

El marco jurídico que sustenta este Plan abarca un **conjunto de normas, tratados, estrategias y políticas** desarrolladas en distintos niveles: **internacional** — como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea—, **estatal** — destacando la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, su regulación y los planes estatales vigentes—, **autonómico** —con las leyes y estrategias valencianas más recientes— **y local** —con las ordenanzas, acuerdos y políticas municipales aprobadas en Burriana—.

Este marco normativo **garantiza que las políticas municipales se desarrollen desde una base legal sólida**, orientadas a promover una igualdad efectiva, prevenir discriminaciones y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada del municipio.

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 incorporación de un nuevo concepto de actuación: **“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 en 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 españoles¹ 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.
 - 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.

¹ 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 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 Y LOCAL

- **Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de 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 porque 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”.
- **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 artículo 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”.



3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

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 II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 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 II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 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 distintos ámbitos** de la vida municipal **de manera transversal**, con especial atención a necesidades en ámbitos como la violencia de género, salud, coeducación, inclusión social, empleo, participación, comunicación no sexista 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 Burriana 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

Valores y principios sobre los que se construye el plan

Los valores y 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 II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades 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 II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades 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.



4. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

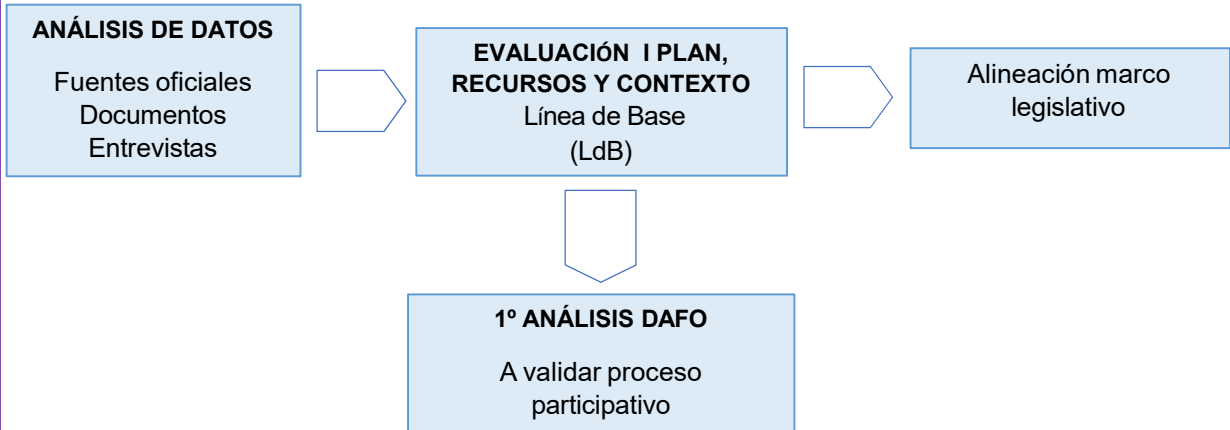
El II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se ha diseñado como una herramienta estratégica orientada a consolidar y avanzar en las políticas públicas municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el periodo 2026-2029. La elaboración del plan responde a la necesidad de afrontar las desigualdades persistentes, proporcionando un **instrumento realista, transversal y adaptado a las nuevas necesidades y retos detectados** en el municipio.

Este proceso se ha llevado a cabo **teniendo en cuenta la normativa** estatal, autonómica e internacional vigente, y se ha articulado **en coordinación con otros planes estratégicos** municipales para optimizar la complementariedad y coherencia de las actuaciones municipales y maximizar su impacto. La **participación activa** de la sociedad civil, del personal técnico municipal y de los agentes sociales ha sido clave para garantizar un **enfoque inclusivo y sostenible**, que integra diversas perspectivas y promueve la corresponsabilidad colectiva hacia una igualdad efectiva.

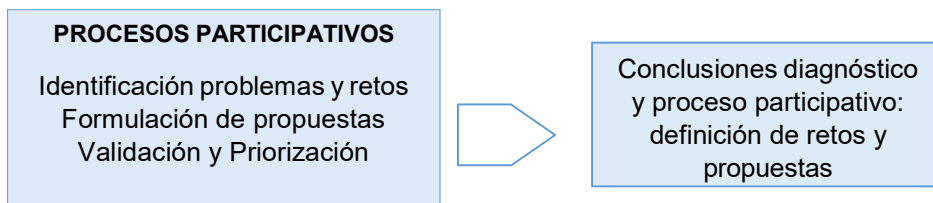
La elaboración del Plan se ha estructurado en fases, iniciando con la **evaluación del I Plan** para conocer sus aportaciones y áreas de mejora, seguida de la **actualización del diagnóstico**. A continuación, se ha desarrollado un **proceso participativo** que ha permitido validar y enriquecer la propuesta, dando paso finalmente a la **formulación del plan de acción**. Esta organización en distintas fases asegura un desarrollo riguroso, transparente y adaptado a la realidad local de Burriana.

4.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

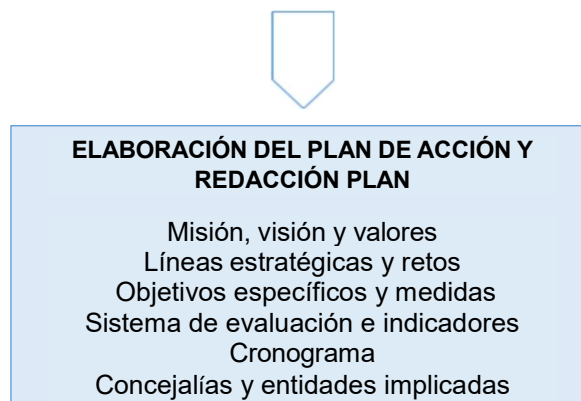
FASE 1: DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE PARTIDA Y ENTORNO



FASE 2: PROCESO PARTICIPATIVO



FASE 3: ELABORACIÓN PLAN DE ACCIÓN Y REDACCIÓN APARTADOS



□ FASE 1: DIAGNÓSTICO. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA Y ENTORNO.

Como fase inicial para la elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se ha realizado una **actualización integral del diagnóstico realizado en el I Plan** (2021-2025), adaptándolo al contexto y necesidades actuales del municipio para el período 2026-2029.

Esta actualización ha incluido el **análisis de datos cuantitativos y cualitativos** obtenidos de fuentes oficiales, documentos internos del Ayuntamiento y otros estudios estratégicos locales. Asimismo, se ha llevado a cabo una **revisión del marco normativo vigente**, ya expuesto en el apartado 2, "Marco Jurídico", para garantizar la alineación del Plan con las normativas estatales, autonómicas e internacionales que regulan la igualdad de oportunidades.

Además, se ha efectuado la **evaluación del primer Plan**, que ha permitido identificar los avances conseguidos, los retos aún vigentes y los aprendizajes que han servido para redefinir las prioridades y objetivos del nuevo Plan. Esta evaluación ha incluido la **revisión de las medidas realizadas**, en base a la información recogida sobre las diferentes acciones y programas vigentes en materia de igualdad en el municipio. Esta información resulta esencial **para establecer un punto de partida, Línea de Base**, que facilite la medición y comparación en el seguimiento de la evolución y resultados del Plan.

Este proceso de revisión y actualización de la Línea de Base y de evaluación del primer Plan se ha realizado **mediante entrevistas y aportaciones directas** de responsables políticas y técnicas del área de Servicios Sociales. Estas consultas han permitido **categorizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el I Plan** —clasificadas como alto, medio o bajo— y llevar a cabo una depuración y **actualización de las acciones**, incluyendo la adaptación de responsabilidades entre concejalías y entidades implicadas.

En conjunto, el **diagnóstico actualizado** ofrece una visión precisa y completa sobre la situación de la igualdad en Burriana, sentando unas **bases sólidas para el diseño, definición y priorización de los retos y acciones** que serán desarrollados y validados en las siguientes fases del Plan.

□ FASE 2: PROCESO PARTICIPATIVO.

El proceso de elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se llevó a cabo mediante un **Taller de reflexión y cocreación participativa**, celebrado

el 19 de noviembre de 2025 en el Ayuntamiento. Participaron 24 personas, entre personal técnico municipal, representantes del tercer sector y asociaciones vinculadas a la igualdad.

El encuentro tuvo como objetivo **presentar y actualizar el diagnóstico del Plan**, además de **definir propuestas concretas** a través del debate sobre fortalezas, debilidades y retos detectados. La dinámica del taller se estructuró en dos fases:

- En la primera, se **revisó el diagnóstico** de manera participativa, identificando y priorizando los principales desafíos y fortalezas por ámbitos.
- En la segunda, **se cocrearon medidas específicas** y se propusieron las **entidades responsables** de su ejecución.

El proceso, basado en **técnicas de grupo, votaciones y trabajo colaborativo**, permitió priorizar los retos y propuestas más relevantes, **reforzando la gobernanza, legitimidad y calidad** del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

□ FASE 3: PLAN DE ACCIÓN

En esta fase final, se ha redactado el II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, integrando los resultados del diagnóstico actualizado y las conclusiones del proceso participativo. El objetivo **es estructurar un documento operativo que sirva como hoja de ruta** para avanzar en la igualdad real y efectiva durante el periodo 2026-2029.

Los apartados principales del documento son:

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

4.2. DIAGNÓSTICO

Para poder realizar un plan municipal de igualdad de oportunidades, es necesario partir de la **identificación y análisis de la realidad** del municipio desde una perspectiva de género, con el fin de determinar las áreas de intervención y establecer una lista de medidas y acciones que faciliten

la consecución de cambios efectivos. Por ello, dentro del proceso de elaboración del Plan municipal de igualdad de oportunidades, se realiza un diagnóstico que consiste en recopilar y analizar información cuantitativa y cualitativa relevante para disponer de una **imagen actualizada y fiel de la situación real en el municipio**.

El contenido del apartado de diagnóstico se estructura en **dos subapartados**:

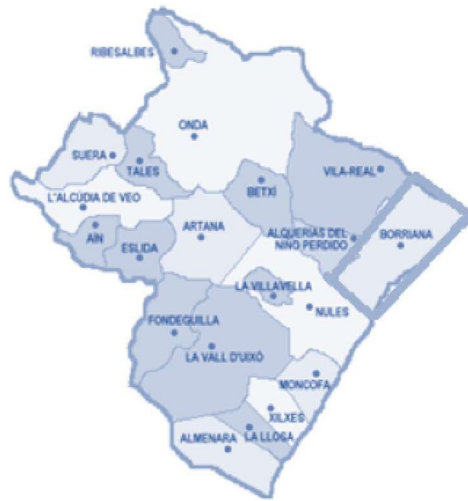
- Un primer apartado de **Análisis del contexto o entorno del municipio**, desarrollado por **ámbitos de actuación**
- Un segundo apartado con la **descripción y las conclusiones Proceso de evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres de Burriana.

4.2.1. ANÁLISIS DE CONTEXTO POR ÁMBITOS.

A continuación, se exponen datos sobre el municipio de Burriana 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, renta y pobreza y violencia de género.

□ Municipio

El municipio de Burriana, en la provincia de Castellón y **capital de la comarca de la Plana Baixa**, cuenta con una superficie de 47 Km².



Geográficamente, limita al norte con Almassora, al oeste con Vila-real y Les Alqueries, al sur con Nules y al este con la costa del mar Mediterráneo, donde **dispone de aproximadamente 15 Km de costa** lineal y llana.

Climáticamente, Burriana tiene un clima mediterráneo caracterizado por veranos secos y calurosos e inviernos suaves y lluviosos.

El municipio se divide en **dos áreas urbanas diferenciadas**: el núcleo central, que concentra la mayoría de la población, y la zona del Grao y Puerto, donde predominan las residencias de temporada y apartamentos turísticos. Esta dualidad refleja la **importancia tanto residencial como turística** del municipio, especialmente vinculada a su litoral y puerto.

Además, destaca la **proximidad a núcleos urbanos mayores**, estando Burriana a tan solo 13 Km de la capital de la provincia, Castellón, y a poco más de 60 km de Valencia.

□ Demografía

A fecha 1 de enero de 2024, en Burriana habitan **36.927 personas**, con una distribución prácticamente equitativa: **mujeres (50,14%)** y **hombres (49,86%)**.

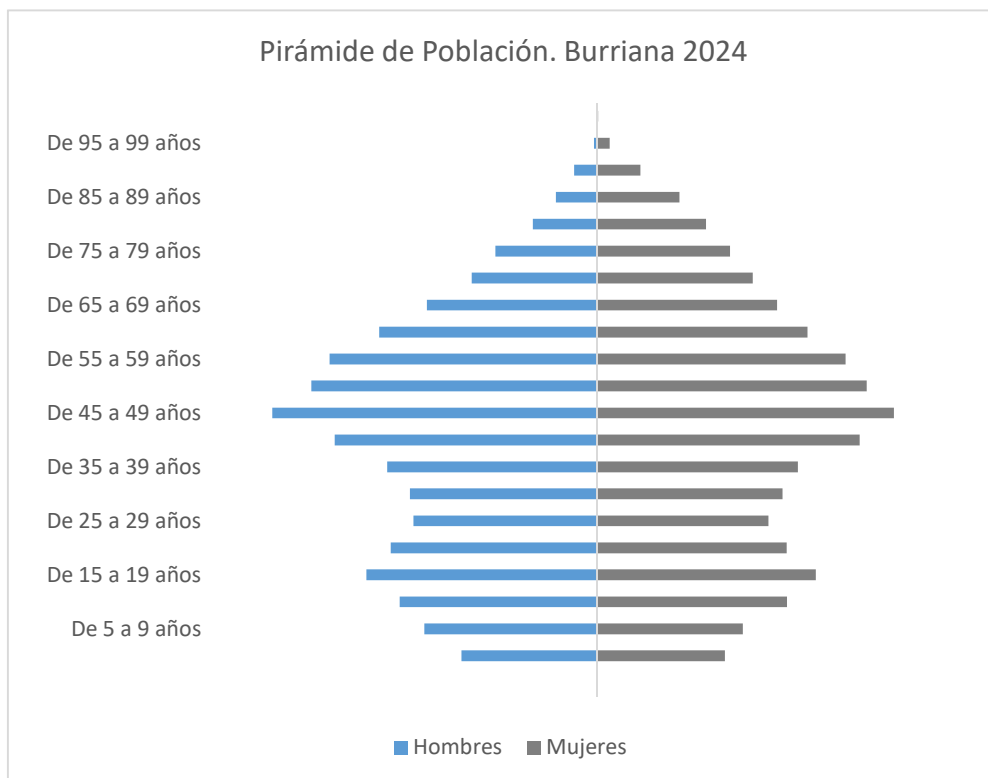
Desde 2021, el municipio ha experimentado un notable **crecimiento demográfico del 5,80%**, consolidando una etapa de recuperación y dinamismo poblacional. Este incremento se debe principalmente a la **llegada y asentamiento de personas de origen extranjero**. Este grupo ha

crecido un 22,89% desde 2021, muy por encima del 1,77% de crecimiento registrado entre la población española en el mismo periodo.

Actualmente, el **18,98% de población residente en Burriana tiene nacionalidad extranjera**, (en 2021 era el 16,25%), lo que refleja una comunidad cada vez más plural y diversa que aporta nuevas realidades a la estructura social y contribuye a la revitalización social y económica del municipio. Dentro de este grupo, destaca un ligero **predominio de hombres (51,90%)** frente a mujeres (48,10%).

La pirámide poblacional de Burriana refleja un **proceso de envejecimiento**. La mayor concentración de la población se sitúa en los grupos de edad intermedia, especialmente entre los 30 y 54 años que representan el 36,31% de la población. Los grupos más jóvenes (0-19 años) tienen menor representatividad (20,73%), lo que confirma una **natalidad moderada o baja** en los últimos años.

A partir de los 55 años, la población comienza a disminuir (31,98%), aunque sigue siendo relevante en los tramos de 60 a 79 años, en sintonía con el **aumento de la esperanza de vida**. Entre las personas de 80 años y más, sobresale el segmento de las mujeres (65,35%), evidenciando una notable **feminización de la vejez**, hecho habitual en sociedades mediterráneas europeas.



Fuente: INE Censo Anual de población por municipios. 2024

Estas características demográficas implican importantes **retos para la planificación municipal**, especialmente en materia de servicios sociales, sanitarios y políticas de igualdad, debiendo prestar especial atención tanto a la **reducción de natalidad** como las necesidades de una **población envejecida y mayoritariamente femenina** en los tramos de edad avanzada.

Según el Censo de Población y Viviendas de 2021, en Burriana hay un total de **9.672 núcleos familiares**. De estos, el 51,49% están formados por parejas con descendientes, mientras que el **20,81% corresponden a núcleos monoparentales**. Este tipo de hogares ha experimentado un **aumento respecto al censo anterior**, cuando representaban el 13,05% del total de hogares en la ciudad. Aunque no se dispone de desagregación por sexo en el Censo de 2021, la **tendencia histórica** apunta a la **feminización de estos núcleos**, ya que en el censo anterior (2011) el 79,77% de los hogares monoparentales estaba formado por madre con descendientes.

Además, el 27,20% de los hogares en Burriana son **unipersonales**, y en el **40,84%** de estos casos se trata de **personas mayores de 65 años** que viven solas; de éstas, el **74,11% son mujeres**.

Núcleos de los hogares según tipo de núcleo				
	Burriana 2021		Burriana 2011	
	Núcleos	%	Núcleos	%
Total (tipo del núcleo)	9.675	100,00	10.040	100,00
Pareja sin hijos/as	2.679	27,71	3.205	31,92
Pareja con hijos/as	4.980	51,48	5.525	55,03
Progenitor/a con hijos/as	2.013	20,81	1.310	13,05

Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2021 – 2011

□ Mercado de trabajo y empleo

En el tercer trimestre de 2025, el mercado laboral de Burriana registró una **tasa de afiliación a la Seguridad Social del 57,37%**, cifra que se sitúa por debajo de las medias comarcal, provincial y autonómica. Esta menor inserción general se ve agravada por una marcada **brecha de género** en la afiliación.

Del total de 13.910 personas residentes en Burriana afiliadas a la Seguridad Social, solo el **43,81% son mujeres**. Esto implica que la afiliación masculina fue un 13,09% superior a la femenina en este periodo. Este porcentaje de afiliación femenina se encuentra **ligeramente por debajo de las referencias territoriales superiores** (por ejemplo, 46,94% en la Comunitat Valenciana).

La **segregación** se hace evidente al analizar los regímenes de afiliación:

- El **Régimen General** es el que presenta la **menor diferencia**, con una participación femenina del 45,62%.
- Los Regímenes Especiales **Agrario** (91,39% hombres) **y del Mar** (86,15% hombres) están **masculinizados**, reflejando una segregación horizontal que concentra a los hombres en **sectores productivos primarios**.
- En contraste, el **Régimen Especial de Empleados/as del Hogar**, asociado tradicionalmente a tareas de cuidados, es **abrumadoramente femenino** (90,10% mujeres).
- El **régimen de autónomos/as** (15,52% del total de afiliaciones) también presenta un **predominio masculino** (64,29%), si bien la participación femenina es significativa (35,71%).

RESUMEN DATOS DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (3er Trimestre 2025)				
INDICADORES / ÁMBITO TERRITORIAL	BURRIANA	COMARCA PLANA BAIXA	PROV. CASTELLÓN	COMUNITAT VALENCIANA
Total Afiliación Seguridad Social (residentes)	13.910	79.292	239.338	2.038.888
% Mujeres Afiliadas	43,81%	43,97%	45,55%	46,94%
Tasa Afiliación Seguridad Social	57,37%	60,64%	59,85%	58,77%
Regimen General	77,43% H: 54,38% – M: 45,62%	79,41%	76,74%	76,03%
R.G Especial Agrario	2,42% H: 91,39% - M: 8,61%	2,13%	1,64%	1,56%
R.G Especial Hogar	0,99% H: 2,90% - M: 90,10%	0,91%	1,12%	1,18%
R.G Especial Mar	0,47% H: 86,15% - M: 13,85%	0,12%	0,36%	0,27%
R.G Autónomos/as	15,52% H: 64,29% - M: 35,71%	14,32%	16,62%	17,46%

Fuente: elaboración propia con datos disponibles en el Instituto Valenciano de Estadística (IVE).

Esta **distribución desigual** por regímenes subraya que, además de tener una menor tasa de afiliación global, la **inserción laboral femenina** se produce **en sectores y regímenes de menor valor percibido** o en aquellos históricamente feminizados.

La situación en cuanto al **paro registrado** acentúa la desigualdad de género. La **tasa de paro registrada** en Burriana, a 30 de octubre de 2025, es del **8,21%**. Sin embargo, la carga de esta tasa recae desproporcionadamente en las mujeres, según LABORA, del total de 1.991 personas desempleadas, el **64,44% son mujeres**. Esta alta feminización del desempleo es **más intensa** en el municipio que en sus ámbitos territoriales de referencia (61,35% en la Comunitat Valenciana), lo que señala un **desafío estructural local en la promoción de la igualdad laboral**.

□ Educación

En este apartado se presentan los datos sobre el **nivel de estudios completado** por la población residente en Burriana de 15 y más años, según el Censo anual de población del INE.

El porcentaje de personas **sin estudios** es bajo (0,88%), con una **mayor proporción de mujeres** (59,48%) respecto a hombres (40,52%). En cuanto a los estudios de **educación superior**, el 28,46% de la población los ha completado, con **mayor representación femenina** (54,41%) en este nivel frente a la masculina (45,59%).

Comparando con 2021, se observa un **avance notable**: el porcentaje de personas **analfabetas o sin estudios ha disminuido**, aunque persiste una brecha de 3,53 puntos porcentuales más entre mujeres. Por otro lado, la proporción de personas con **estudios superiores ha crecido** considerablemente, destacando el aumento en la formación femenina.

En 2023 el **59,7% de la población de 0 a 4 años estaba matriculada en guarderías** según los Indicadores Urbanos del INE. Este dato es relevante porque el acceso a la escolarización infantil puede **contribuir a que las mujeres**, que llevan tradicionalmente el peso del cuidado infantil, **dispongan de más oportunidades** para incorporarse o mantenerse en el mercado laboral.

Estos datos reflejan un **progreso educativo significativo** y una **mayor equidad de género**, lo que es fundamental para el desarrollo social y económico de Burriana.

□ Renta y pobreza

En el año 2024, se estimaba que el **26,2% de la población valenciana estaba en riesgo de pobreza o exclusión social** (tasa AROPE). A nivel autonómico, **las mujeres (26,7%) presentan una mayor tasa** que los hombres (25,7%). La comarca de la **Plana Baixa**, dónde se encuentra

Burriana, figura entre los territorios con **menores valores en indicadores de riesgo**, aunque **casi el 20%** de la población de Burriana presenta riesgo de pobreza y/o exclusión social.

Comparando con los datos del **diagnóstico de 2021**, basados principalmente en cifras de 2019, **la tasa AROPE** en la Comunitat Valenciana **ha aumentado** 1,8 puntos porcentuales. En La Plana Baixa también se observa un incremento de 0,6 puntos porcentuales. La **brecha de género** en esta comarca se mantiene, siendo 0,7 puntos porcentuales mayor la tasa para mujeres que para hombres.

Riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020). Indicador AROPE (%)								
Ámbito geográfico	2019				2024			
	Total	Hombres	Mujeres	< 16 años	Total	Hombres	Mujeres	< 16 años
Comunitat Valenciana	24,4	23,2	25,6	27,0	26,2	25,7	26,7	34,4
Provincia de Castellón	19,5	19,3	19,8	23,4	21,9	21,3	22,4	32,0
La Plana Baixa	18,3	18,0	18,7	22,5	18,9	18,5	19,3	28,7

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística (IVE) e Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial

En términos generales, el riesgo de pobreza o exclusión social está **más concentrado en hogares monoparentales** y en aquellos con menores económicamente dependientes, **especialmente cuando la persona adulta a cargo es mujer**.

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE) por tipo de hogar en la Comunidad Valenciana		
	2019	2023
Total	24,4	24,9
Una persona menor de 65 años	32,5	32,3
Una persona de 65 o más años	9,7	29,7
Hogares de una persona adulta y al menos un hijo/a dependiente a cargo	49,2	57,6
Dos adultos, ambos menores de 65 años	18,2	23,4
Dos adultos, al menos uno de ellos de 65 años o más	24,3	23,2
Dos adultos con un hijo/a dependiente a cargo	19,6	17,1
Dos adultos con dos o más hijos/as dependientes a cargo	22,8	28,7
Sin hijos/as dependientes a cargo	19,3	17,2
Con hijos/as dependientes a cargo	44,4	21,7

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística (IVE) e Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial

En el año 2023, la **renta media por unidad de consumo ha aumentado** en los tres ámbitos geográficos: Comunidad Valenciana, provincia de Castellón y comarca de La Plana Baixa. No obstante, **las mujeres** continúan en un **umbral de renta inferior** al de los hombres.

Renta media por unidad de consumo (€)								
Ámbito geográfico	2019				2023			
	Total	Hombres	Mujeres	< 16 años	Total	Hombres	Mujeres	< 16 años
C. Valenciana	15.582	15.942	15.233	14.274	18.752	18.957	18.553	16.524
Provincia Castellón	17.169	17.498	16.830	15.138	19.591	19.725	19.458	17.496
La Plana Baixa	17.256	17.486	17.005	13.546	19.327	19.135	19.517	16.754

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística (IVE) e Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial

Estos datos reflejan una situación socioeconómica compleja, donde pese a mejoras en renta media, el riesgo de pobreza o exclusión social se mantiene como un desafío importante, especialmente para las mujeres y hogares vulnerables.

□ Violencia de género

Ante la falta de información estadística específica sobre la violencia de género en el municipio de Burriana, se aportan datos a **nivel de comunidad autónoma y provincia** para contextualizar la situación.

Los datos relacionados con la violencia de género se actualizan constantemente. Según los últimos registros de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, se observa una **disminución**, con respecto al año 2021, en las **víctimas mortales** en la Comunitat Valenciana. **En 2021, siete mujeres** fueron **asesinadas** en manos de sus parejas o exparejas, una de ellas en la provincia de Castellón. **En el año 2025**, a fecha 30 de septiembre, no se han registrado víctimas mortales en la provincia de Castellón, aunque a nivel autonómico **se contabilizan dos víctimas**.

En cuanto a las **denuncias por violencia de género** durante el segundo trimestre de 2025, se registraron 6.982 denuncias en la Comunitat Valenciana, lo que representa un **3,6% menos** que en el mismo período del año anterior. La **provincia de Castellón acumuló 772 denuncias y 674 mujeres víctimas**. A nivel autonómico, la **tasa de víctimas por cada 10.000 mujeres** se sitúa en 24, posicionando a la **Comunitat Valenciana** como la **tercera comunidad con mayor incidencia**, solo por detrás de Canarias y Baleares.

Durante este período, los juzgados especializados en violencia contra la mujer dictaron **2.326 sentencias, de las cuales un 84,7% fueron condenatorias**. Destaca la provincia de Castellón, con un 96,9% de sentencias condenatorias.

INDICADORES VIOLENCIA CONTRA LA MUJER		
Indicadores (2º Trimestre 2025)	Comunitat Valenciana	Provincia Castellón
Denuncias (2º trimestre 2025)	6.982	772
Mujeres víctimas	6.497	674
Tasa víctimas (por 10.000 mujeres)	24	-
Sentencias dictadas	2.326	-
Sentencias condenatorias	84,7%	96,9%
<p>Fuentes: <i>Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género (Consejo General del Poder Judicial), Informe trimestral sobre Violencia de Género, 2025.</i> <i>Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2025.</i></p>		

4.2.2. EVALUACIÓN DEL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

□ ASPECTOS GENERALES

La **evaluación del I Plan Municipal de Igualdad** de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Burriana se ha desarrollado a partir de sus **líneas estratégicas**, valorando el grado de ejecución de las **medidas** y el nivel de cumplimiento de sus **indicadores**. Este enfoque ha permitido **analizar** de forma estructurada los **avances** logrados, los **resultados** obtenidos y las **dificultades** surgidas durante su implementación. Se ha llevado a cabo una **revisión de las medidas del I Municipal de Igualdad de Burriana, analizando siete ámbitos estratégicos**: Violencia de Género, Salud y Deporte, Educación, Cultura y Ocio, Participación Ciudadana e Inclusión Social, Empleo, Conciliación y Corresponsabilidad, Comunicación y Transversalidad de Género y Urbanismo.

Durante el período de desarrollo del proceso de evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Burriana se identificó la necesidad de **suprimir seis** de las **medidas** previstas inicialmente por los siguientes **motivos**:

- Cambios institucionales derivados de la **integración del área de Igualdad en Servicios Sociales** según el Contrato Programa 2025-2028, regulado por el Decreto 38/2020 y la Ley

3/2019 de la Comunitat Valenciana. Esta integración ha **reorganizado competencias y responsabilidades**, lo que ha condicionado la ejecución directa de algunas de las medidas.

- **Redistribución de competencias** entre distintos ámbitos de actuación.
- Revisión de medidas para **evitar duplicidades** con otras políticas municipales.

□ RESULTADOS POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS: SISTEMA DE SEMÁFOROS

Con el fin de facilitar una lectura rápida y una interpretación visual ágil, se ha aplicado un **sistema de semáforos asociado al porcentaje de ejecución** de cada línea estratégica. Este sistema permite diferenciar claramente las áreas con mayor grado de avance, aquellas que presentan un cumplimiento intermedio y las que requieren una revisión profunda y actuaciones reforzadas a fin de alcanzar los objetivos de igualdad propuestos.

SISTEMA DE SEMÁFOROS EVALUACIÓN	
Verde	Ejecución igual o superior al 75% de indicadores, lo que indica un alto nivel de cumplimiento y una adecuada implementación de las medidas.
Amarillo	Ejecución entre 50% y 74% de indicadores, reflejando un grado de cumplimiento medio y la existencia de áreas de mejora que deben ser reforzadas.
Rojo	Ejecución inferior al 50% de indicadores, señalando un bajo grado de realización de las medidas y la necesidad de atención prioritaria para avanzar hacia los objetivos de igualdad definidos.

Este sistema no solo aporta **claridad a nivel visual**, sino que también ayuda a **priorizar la planificación futura**, orientando los recursos hacia las líneas más adecuadas.

A continuación, se presenta una visión resumida de la **evaluación desarrollada por líneas estratégicas**, teniendo en cuenta las medidas previstas y los **porcentajes de ejecución de sus indicadores**. Este análisis proporciona una visión global y a la vez detallada del desarrollo del Plan y constituye una herramienta esencial para **enriquecer el diagnóstico** y para la mejora del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

LÍNEA ESTRATÉGICA (L.E)	TOTAL MEDIDAS	% EJECUCIÓN
1. VIOLENCIA DE GÉNERO	6	66,67%
2. SALUD Y DEPORTE	5	87,50%
3. EDUCACIÓN, CULTURA Y OCIO	8	75%
4. PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN	6	50%

5. EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	6	62,5%
6. COMUNICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	3	83,33%
7. URBANISMO	2	25%
TOTAL	30	(66,67%)

En total, se han contemplado **30 medidas en el Plan**, alcanzándose un nivel global de ejecución del 66,67%, lo que supone un **grado de cumplimiento medio-alto**, con avances significativos, pero también con márgenes claros de mejora en determinadas líneas. Este porcentaje, se estima como positivo y destacable tratándose del primer Plan y refleja un avance significativo en la integración de la perspectiva de género en Burriana.

□ ANÁLISIS GLOBAL: PRINCIPALES FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA

El nivel global de ejecución del Plan, situado en un 66,67%, evidencia **avances importantes en varias líneas estratégicas**, especialmente en violencia de género, salud y deporte, educación y en comunicación y transversalidad de género. Estos resultados reflejan un compromiso institucional y técnico sostenido, así como una progresiva incorporación de la perspectiva de género en distintas políticas municipales.

Sin embargo, la evaluación también **pone de manifiesto áreas de mejora** relevantes, en particular en participación ciudadana e inclusión y en urbanismo, así como en ciertos aspectos organizativos y de coordinación interdepartamental. Estos ámbitos requieren un impulso adicional para consolidar una igualdad efectiva y transversal en el conjunto del municipio, especialmente en lo que respecta a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y a la integración del enfoque de género en el diseño de espacios urbanos y servicios.

▪ Violencia de género

En relación con la línea de violencia de género se ha logrado realizar **una provisión definitiva de las plazas de agente y promotora de igualdad en la relación de puestos de trabajo**, reforzando la capacidad operativa y la especialización del municipio en la materia. Este avance contribuye a garantizar continuidad en la atención, prevención y sensibilización.

No obstante, la **falta de datos precisos y sistematizados** procedentes de las autoridades competentes dificulta una planificación más ajustada y un seguimiento detallado de la realidad local. Además, la **captación de mujeres para los grupos de apoyo** se ha visto limitada por el

tiempo disponible y por barreras de acceso, lo que sugiere la necesidad de explorar nuevas estrategias de difusión, coordinación y acercamiento a las potenciales beneficiarias.

- **Salud y deporte**

En la línea de salud y deporte se han desarrollado **campañas de sensibilización, acciones de promoción de la autoestima** y actividades orientadas a la **salud integral de las mujeres**, lo que contribuye a visibilizar sus necesidades específicas y a fomentar hábitos de vida saludables desde una perspectiva de género.

Sin embargo, se ha considerado **inviable, por motivos prácticos, mantener la medida orientada a reducir la masculinización y feminización de determinadas especialidades deportivas**, motivo por el cual ha sido suprimida. Esta decisión apunta a la conveniencia de redefinir futuras intervenciones en clave de corresponsabilidad, diversificación de referentes y trabajo con entidades deportivas para avanzar de manera más realista en este objetivo.

- **Educación, cultura y ocio**

En educación, cultura y ocio se han producido **avances significativos en formación afectivo-sexual y sensibilización juvenil**, así como en **acciones de coeducación** e inclusión en coordinación con centros educativos y otros agentes del entorno. Estas iniciativas contribuyen a trabajar la igualdad desde edades tempranas y a incorporar una mirada crítica frente a estereotipos y violencias de género.

Aun así, permanecen **pendientes cuestiones como el abordaje del absentismo escolar** desde una perspectiva de género y la realización de **evaluaciones más sistemáticas sobre la percepción juvenil de la violencia de género**. Asimismo, se han suprimido dos medidas por considerarse redundantes o ya asumidas por los centros educativos, lo que sugiere una necesaria clarificación de competencias y una mejor coordinación para evitar duplicidades.

- **Participación ciudadana e inclusión**

En la línea de participación ciudadana e inclusión, el **grado de desarrollo ha sido menor**, especialmente en lo relativo al aumento de la **presencia de mujeres en espacios de decisión** y en la oferta de **formación específica para asociaciones**. Este déficit pone de relieve la necesidad de generar mecanismos más eficaces para promover el liderazgo femenino, la participación en órganos de representación y la capacitación de las entidades sociales.

Por otro lado, se han registrado **avances en el fomento del asociacionismo y en la organización de cursos dirigidos a mujeres migrantes**, lo que contribuye a su inclusión social y al fortalecimiento de sus capacidades.

La medida relacionada con la atención a la diversidad sexual y de género (LGTBI+) ha sido suprimida debido a su traslado al servicio de **acción comunitaria de servicios sociales**, lo que implica una reubicación competencial más que una renuncia al abordaje de esta realidad.

- **Empleo, conciliación y corresponsabilidad**

En empleo, conciliación y corresponsabilidad se ha apoyado la **participación de mujeres en planes de ocupación**, favoreciendo su inserción laboral y su autonomía económica. Del mismo modo, se han impulsado políticas sociales relacionadas con la conciliación, como **servicios de atención a personas mayores** (por ejemplo, la Unidad de Respiro Familiar), que facilitan la corresponsabilidad y alivian la carga de cuidados que recae mayoritariamente sobre las mujeres.

Dos medidas, relacionadas con el **apoyo al tejido empresarial y la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito turístico**, han sido suprimidas por dificultades de implementación institucional, lo que invita a replantear alianzas y mecanismos de coordinación con el tejido económico local en futuras ediciones del Plan.

- **Comunicación y transversalidad de género**

En comunicación y transversalidad de género se constata un cierto progreso en el **uso de lenguaje inclusivo y en la formación específica** al personal sobre esta materia. Estas acciones refuerzan la presencia de la perspectiva de género en la comunicación institucional y contribuyen a generar referentes más igualitarios.

Se ha impulsado también el **seguimiento y evaluación del propio Plan**, consolidando una cultura de evaluación y mejora continua. Sin embargo, sigue **pendiente la creación de una página web específica** del área de igualdad, considerada prioritaria para centralizar información, recursos y campañas, así como para aumentar la visibilidad del trabajo desarrollado.

- **Urbanismo**

La línea de urbanismo presenta el **menor grado de ejecución del Plan**. **No se ha avanzado en la asignación de nombres de mujeres a espacios públicos ni en la instalación de dispositivos de alerta rápida** (“botones del pánico”) para mejorar la seguridad de las mujeres en determinados entornos urbanos, pese a estar identificadas como actuaciones necesarias.

Asimismo, **no se ha incorporado de manera sistemática el enfoque de impacto de género** en la planificación urbanística y en el diseño de espacios, cuestión clave para construir entornos más seguros, accesibles y equitativos. Este ámbito se señala como prioritario para su revisión y refuerzo en futuras ediciones del Plan de Igualdad, fomentando el trabajo conjunto entre las áreas de igualdad, urbanismo y seguridad ciudadana.

4.3. PROCESO PARTICIPATIVO

Para la elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se ha desarrollado un **proceso participativo** basado en la **reflexión conjunta, la cocreación de propuestas y la implicación activa de agentes clave** de distintos ámbitos sociales, políticos e institucionales. Este proceso tuvo como **eje central un Taller de reflexión y cocreación participativa**, celebrado el 19 de noviembre de 2025 en el salón de actos de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Burriana.

La sesión contó con la **participación de 24 personas**, entre **personal técnico municipal** de diferentes áreas, representantes del **tercer sector, asociaciones ciudadanas y entidades especializadas en igualdad de género y acción social**. La diversidad de perfiles participantes permitió incorporar una **mirada plural y transversal** sobre la realidad local en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo principal del encuentro fue crear un **espacio de diálogo y colaboración**, en el que presentar el diagnóstico elaborado, revisar sus conclusiones, actualizar la información con las aportaciones de los y las participantes y co-diseñar propuestas concretas para el nuevo Plan. A través de este proceso, se fomentó la **reflexión crítica y compartida** sobre los principales **retos, debilidades y fortalezas**, así como sobre las prioridades de acción para el próximo periodo.

El Taller se estructuró en **dos fases principales**.

En la primera parte, se realizó un **análisis participativo del diagnóstico**, trabajando por **ámbitos de actuación** para identificar desafíos, oportunidades y áreas de mejora. Las conclusiones colectivas se recogieron en paneles y fueron posteriormente compartidas y votadas individualmente, promoviendo la corresponsabilidad en la toma de decisiones.

En la segunda parte, los grupos de trabajo diseñaron **propuestas de medidas y señalaron las entidades responsables o colaboradoras para su futura implementación**. Las dinámicas incluyeron técnicas de cocreación, debate y priorización, con votaciones individuales que permitieron jerarquizar las propuestas según su relevancia y viabilidad.

Todo el proceso de elaboración se desarrolló atendiendo al **principio de gobernanza**, entendido como la cooperación entre los diferentes niveles institucionales y sociales implicados en la promoción de la igualdad. Se garantizó una participación equilibrada, transparente y representativa, fortaleciendo la conexión entre la administración municipal, la sociedad civil y el tejido asociativo local.

Esta metodología participativa, basada en la **colaboración intersectorial y la corresponsabilidad**, ha permitido construir un **Plan más inclusivo, realista y adaptado a las necesidades del municipio**.

Los **resultados del Taller** reflejan la riqueza del trabajo colectivo y se recogen en el **Anexo 1: Resultados del proceso participativo**, sirviendo como base estratégica para la definición de las líneas de actuación del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

4.4. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas en las fases descritas, **incluye tanto la recogida de datos cualitativos y cuantitativos**, procedentes del proceso de diagnóstico y de evaluación del primer Plan, **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 y transversalidad de género
- Urbanismo

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Debilidades	Se identifica como principal debilidad la ausencia de un protocolo municipal unificado , ya que actualmente existen protocolos específicos y sectorizados que no están coordinados entre sí. Asimismo, se detecta una falta de formación e información suficiente sobre los recursos disponibles en materia de violencia de género.
Fortalezas	Entre las fortalezas destacadas se encuentra la presencia de diversos perfiles profesionales y entidades que intervienen en la atención y prevención de la violencia de género , además de la existencia de protocolos previos que, aunque sectorizados, garantizan una atención especializada en distintas áreas .
Reto	R.1. Dar una respuesta integral a la Violencia de Género, con especial atención a la elaboración de un protocolo conjunto y coordinado que unifique criterios y procedimientos para proporcionar una respuesta integral y efectiva frente a la violencia de género en el municipio.

ÁREA DE SALUD Y DEPORTE	
Debilidades	No se tiene en cuenta la salud mental ni la diversidad funcional de las mujeres en las políticas y programas actuales. Además, casi ningún club deportivo cuenta con algún plan de igualdad . Se detecta también una falta de atención específica a mujeres jóvenes en temas sanitarios y carencia de programación preventiva .
Fortalezas	Como fortaleza, destaca la existencia de un plan de igualdad en el ámbito sanitario , que sirve como base para articular futuras mejoras e intervenciones.
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 .

ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y OCIO	
Debilidades	Falta un protocolo coordinado para el absentismo escolar con perspectiva de género que garantice la detección y actuación en todos los ámbitos. Además, se observa falta de información suficiente sobre los intereses y necesidades de la juventud con perspectiva de género. Existe también una escasez de personal y recursos dedicados a la gestión y seguimiento del absentismo escolar.
Fortalezas	Se destacan las campañas de prevención de abusos sexuales dirigidas a la población, especialmente en el ámbito educativo. Asimismo, se cuenta con una programación anual que aborda diferentes esferas como la conmemoración del 25 de noviembre, educación sexual y menstruación, entre otros. También se facilita el acceso a recursos educativos en los centros.
Reto	R.3. Promover una educación que fomente una sociedad basada en valores igualitarios , e impulsar una oferta de cultura y ocio que integre y difunda valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante canales de difusión efectivos .

ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN SOCIAL	
Debilidades	Falta de asociaciones de mujeres que incorporen entre sus objetivos la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se observa una baja participación de las mujeres en la mayoría de las asociaciones , salvo en algunas como AFA ² y comercio.
Fortalezas	Destaca la participación mayoritaria de mujeres en asociaciones como AFA y comercio . También se valora positivamente la realización de una jornada de participación para la elaboración del Plan de Igualdad , que ha fomentado la implicación de distintos sectores.
Reto	R.4. Favorecer la participación activa de las mujeres y promover valores de igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, fortaleciendo su presencia y voz en los ámbitos asociativos y comunitarios.

² AFA: Asociación de Familiares del Alumnado.

ÁREA DE EMPLEO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	
Debilidades	La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es prácticamente inexistente . Se detecta una clara falta de recursos destinados a fomentar la conciliación y la corresponsabilidad . Además, es necesario potenciar las acciones con asociaciones para promover el empleo de mujeres .
Fortalezas	Existe voluntad por parte de la entidad local y las asociaciones para trabajar en el fomento del empleo . También se cuenta con programas de empleo impulsados por LABORA, que apoyan la inserción laboral.
Retos	<p>R.5.1. Favorecer la conciliación entre el ámbito familiar, laboral y personal, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.</p> <p>R.5.2. Establecer una mayor coordinación y fomentar la creación de espacios compartidos con asociaciones, centrados en temas de empleo e intercambio de información, con el fin de mejorar el acceso al empleo y la formación.</p>

ÁREA DE COMUNICACIÓN	
Debilidades	Existe una diferencia en el uso del lenguaje inclusivo entre las distintas administraciones, lo que puede generar falta de coherencia y uniformidad en las comunicaciones oficiales.
Fortalezas	Cuenta con personal formado en el uso de lenguaje inclusivo , lo cual es fundamental para promover una comunicación respetuosa y equitativa.
Reto	R.6. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todas las dependencias y niveles administrativos, promoviendo una comunicación que refleje el compromiso con la igualdad y la diversidad.

ÁREA DE URBANISMO	
Debilidades	Existe una escasa integración de la perspectiva de género en las políticas y planes urbanísticos, lo que limita la consideración de las necesidades específicas de mujeres y otros grupos sociales en el espacio urbano.
Fortalezas	El departamento de urbanismo solicita informes de impacto de género , lo que representa un avance y mejor conocimiento para incorporar la igualdad en sus procesos.
Reto	R.7. Incorporar la perspectiva de género en las políticas urbanísticas municipales para garantizar una ciudad segura e inclusiva para mujeres y hombres, mediante la mejora de la iluminación en zonas del extrarradio y la implementación de normativas específicas que regulen la seguridad urbana.



5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD

5.1. PLAN DE ACCIÓN

El II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres incluye una **estrategia dual** que combina medidas concretas con una visión transversal de género en todos los ámbitos de actuación del mismo.

La **estrategia dual** definida en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, se configura como el marco de referencia para las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres, al establecer que la **combinación simultánea de la transversalidad de género y las acciones positivas**³ constituye el enfoque más eficaz para avanzar hacia la igualdad real. Este planteamiento parte del reconocimiento de que la **desigualdad de género es estructural y multidimensional**, por lo que exige intervenir de forma integrada tanto sobre el diseño general de las políticas y sistemas de actuación pública como sobre las brechas concretas que afectan de manera específica a las mujeres.

Desde una perspectiva técnico-política, la **estrategia dual** articula, por un lado, la **incorporación sistemática** de la perspectiva de género **en todas las fases del ciclo** de las políticas (diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento y evaluación), de modo que cualquier intervención pública se someta al análisis de sus impactos diferenciados sobre mujeres y hombres. Por otro lado, complementa este enfoque estructural mediante la adopción de acciones positivas, entendidas como medidas específicas, de carácter temporal y proporcional, dirigidas a corregir las desigualdades efectivamente existentes y a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad. Estas acciones, tal como establece el artículo 11 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se legitiman por la constatación de desequilibrios reales y se orientan a remover los obstáculos que impiden a las mujeres disfrutar en condiciones de igualdad de los derechos y recursos disponibles, asegurando así la coherencia entre el principio de igualdad formal y su materialización en la práctica.

El Plan de acción se ha estructurado en torno a **7 Líneas Estratégicas y 31 medidas, de las cuales 13 son novedosas; estas medidas**, relacionadas de forma directa con el ámbito de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afectan a diferentes ámbitos de la vida del municipio:

³ **Acciones positivas:** consisten en medidas específicas dirigidas a corregir desigualdades reales que afectan a las mujeres frente a los hombres. Su propósito es garantizar el cumplimiento del derecho constitucional a la igualdad. Estas medidas deben mantenerse mientras persistan las desigualdades, y siempre se aplicarán de manera razonable y proporcionando al objetivo perseguido, conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

social, educativo, laboral, cultural, participativo, urbanístico, etc. En cada una de las líneas estratégicas **se establecen los retos, objetivos, medidas, concejalías y entidades implicadas y cronograma.**

Asimismo, en relación con la incorporación de la **transversalidad de género**, cabe destacar la existencia de un Plan de Igualdad de la Plantilla Municipal. La mayoría de las medidas que se van a implementar integran la perspectiva de género de manera transversal, **especialmente** aquellas relacionadas con las **áreas de educación, conciliación y comunicación.**

El Plan de Acción incorpora estas **7 líneas estratégicas**, que guiarán las intervenciones:

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

A continuación, se presenta el Plan de Acción estructurado en dichas **líneas estratégicas** junto con los **retos** correspondientes y los **objetivos operativos** que se pretenden alcanzar.

L.E 1: 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, con especial atención a la elaboración de un **protocolo conjunto y coordinado** que unifique criterios y procedimientos **para proporcionar una respuesta integral y efectiva** frente a la violencia de género en el municipio.

OBJETIVOS OPERATIVOS

O.1.1. Desarrollar y coordinar **acciones integrales de prevención, sensibilización y formación** para concienciar sobre las violencias contra las mujeres.

O.1.2. Fortalecer la coordinación y protocolos conjuntos entre entidades para garantizar una **respuesta eficaz y unificada a las víctimas.**

O.1.3. Mejorar la **atención, acompañamiento y seguimiento continuado a las víctimas** de violencia de género.

MEDIDAS

M.1. Impulsar y coordinar **acciones formativas y campañas de sensibilización** en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos, creando un **equipo de trabajo adecuado desde la Unidad de igualdad.**

M.2. Mejorar y ampliar las **campañas de prevención en materia de violencia de género** de forma sostenida en el tiempo, **no sólo mediante la conmemoración de días significativos** como el 25 de noviembre.

M.3.⁴ 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.

M.4. Mejorar el **servicio de información, atención, acompañamiento y seguimiento a mujeres víctimas** de violencia de género y violencia sexual.

M.5. Mantener la **renovación del convenio de colaboración con el sistema VioGén** entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Burriana para proteger a víctimas de violencia de género por parte de **Policía Local.**

M.6. Fomentar la **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 (Incluye Unidad de Igualdad)
- Ámbito Salud
- Área de Seguridad Ciudadana

⁴ 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.

- Ámbito Educación. (Destacar CIC Coordinadoras de igualdad y convivencia, incluyen todos los centros educativos) y Marti Viciano
- Delegación de violencia de género de la Subdelegación de Gobierno de Castelló
- Entidades del tercer sector: Cruz Roja Española. Asamblea de Burriana-Alqueries y aquellas que anualmente se suman a las campañas en conmemoración del 25 de noviembre.
- Asociación Lucrecia Bori
- FISAT
- F. Antonio Moreno
- INSOEME
- AFDEM
- Acción contra el hambre

CRONOGRAMA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
M.1.				
M.2.				
M.3.				
M.4.				
M.5.				
M.6.				

L.E 2: SALUD Y DEPORTE

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**.

OBJETIVOS OPERATIVOS

O.2.1. Potenciar la salud integral de las mujeres mediante la promoción de **hábitos saludables** y **la mejora de la calidad de vida** en las distintas **etapas del ciclo vital**.

O.2.2. Impulsar la **participación** de las mujeres en actividades deportivas, incorporando una perspectiva de género que garantice **condiciones igualitarias**.

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, autocuidado y crecimiento personal** de las mujeres.

M.9. Poner en marcha **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 reivindicar la salud integral de las mujeres. Se profundizará en cuestiones relacionadas con los diferentes **ciclos evolutivos de la mujer y las enfermedades de mayor relevancia** en las mujeres.

M.10. Favorecer el **diseño y la implementación de planes de igualdad** en los **clubes locales** de la ciudad para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres.

CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

- Área de Servicios Sociales (Incluye Unidad de Igualdad)
- Ámbito salud
- Área de Deportes. Servei municipal d'esports (SME)
- Entidades: Col· Afibur, Fundació Le Cadó, Afdem, Acodis, Associació Lucrezia Bori
- INSOEME

CRONOGRAMA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
M.7.				
M.8.				
M.9.				
M.10.				

L.E 3: EDUCACIÓN Y CULTURA Y OCIO

RETO

R.3. Promover una educación que fomente una **sociedad basada en valores igualitarios**, e impulsar una **oferta de cultura y ocio** que integre y difunda valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante **canales de difusión efectivos**.

OBJETIVOS OPERATIVOS

O.3.1. Promover la incorporación sistemática de la **perspectiva de género y valores de igualdad** entre mujeres y hombres **en los procesos educativos**, fomentando actitudes críticas y corresponsables que contribuyan a la construcción de una comunidad educativa y de una sociedad más justa, libre de discriminaciones y estereotipos de género.

O.3.2. Promover **espacios de ocio y tiempo libre municipales** seguros, libres de abusos y agresiones sexuales mediante **programas y campañas locales dirigidas a la ciudadanía**, especialmente en fiestas y celebraciones.

MEDIDAS

M.11. 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.12. Abordar los programas y proyectos relacionados con el **absentismo escolar** con perspectiva de género.

M.13. 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 las Coordinadoras de Igualdad de los Centros Educativos para implementar campañas conjuntas, etc.).

M.14. Elaborar un **diagnóstico** a través de diversas actividades, como la realización de una encuesta **sobre la visión de la Violencia de Género entre la juventud**.

M.15. 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.16. Desarrollar **actividades de prevención y de información** universal en materia de igualdad de oportunidades.

CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

- Área de Servicios Sociales (Incluye Unidad de Igualdad)
- Ámbito Educación. Área de Educación y Coordinadoras de igualdad y convivencia (CIC), incluyen todos los centros educativos del municipio.
- Área de Fiestas
- Entidades: Consell local de la joventut/ JLF/ Federació de falles de Burriana/ Comissió de festes de la Misericordia/ penyes locals.
- Fundación Lucrecia Bori
- AFDEM
- Marti Viciana

CRONOGRAMA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
M.11.				
M.12.				
M.13.				
M.14.				
M.15.				
M.16.				

L.E 4: PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN SOCIAL

RETO

R.4. Favorecer la **participación activa de las mujeres** y promover valores de igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, **fortaleciendo su presencia y voz** en los ámbitos asociativos y comunitarios.

OBJETIVOS OPERATIVOS

O.4.1. Favorecer la **participación activa de las mujeres y su asociacionismo** para fortalecer la igualdad de oportunidades.

O.4.2. Impulsar la **formación y sensibilización en igualdad y perspectiva de género** en las entidades sociales.

O.4.3. Mejorar la **inclusión y atención a mujeres en situación de vulnerabilidad**, promoviendo su integración social.

MEDIDAS

M.17. Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones e impulsar la **constitución del Consejo de Igualdad**.

M.18. Estimular el **asociacionismo entre las mujeres y los puntos de encuentro**, especialmente en el caso de las mujeres vulnerables.

M.19. Implementar y realizar el **seguimiento y evaluación del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** como herramienta de planificación y gestión de las políticas y medidas de igualdad entre mujeres y hombres, a través de los organismos de gobernanza creados al efecto.

M.20. Ofrecer **jornadas y formación sobre igualdad y perspectiva de género** para asociaciones y entidades ciudadanas.

M.21. Fomentar la **inclusión social de las mujeres migrantes** a través de la incorporación de la perspectiva de género.

CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

- Área de Participación Ciudadana
- Área de Servicios Sociales (Incluye Unidad Igualdad)
- Ámbito Educación, destacando Coordinadoras de Igualdad y Convivencia (CIC), incluyen todos los centros educativos del municipio.
- Área de Cultura
- Vicepresidencia Primera y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda
- Fundación Fisat
- Acción contra el hambre

- AFDEM
- Cruz Roja
- INSOEME
- Cáritas

CRONOGRAMA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
M.17.				
M.18.				
M.19.				
M.20.				
M.21.				

L.E 5: EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

RETO

R.5.1. Favorecer el empleo de las mujeres, la conciliación entre el ámbito familiar, laboral y personal y **la corresponsabilidad** entre mujeres y hombres.

R.5.2. Establecer una **mayor coordinación** y fomentar la creación de **espacios compartidos** con asociaciones, centrados en temas de empleo e intercambio de información, con el fin de **mejorar el acceso al empleo y la formación de las mujeres.**

OBJETIVOS OPERATIVOS

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

O.5.2. Apoyar el emprendimiento femenino y la creación de redes de mujeres empresarias.

O.5.3. Ofrecer recursos para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

MEDIDAS

M.22. Elaborar **Planes de ocupación** desde el Ayuntamiento para ofrecer oportunidades laborales a **mujeres en situación de desempleo.**

M.23. Crear una **Red de Mujeres Empresarias** del municipio como expresión del empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial y que pueda actuar como red de apoyo del comercio local.

M.24. Fomentar la reactivación de la **Red de Agentes de Empleo y Formación** de Burriana.

M.25. Promover **políticas sociales** 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 recursos para atención a las personas mayores.

CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

- Ámbito Educación. Área de Educación y CIC (Coordinadoras de Igualdad y Convivencia) en las que se incluyen todos los centros educativos del municipio.
- Área de Participación Ciudadana
- Área de Familia
- Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo - LABORA
- FISAT
- Cáritas
- Cruz Roja
- Acción contra el hambre
- INSOEME

CRONOGRAMA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
M.22.				
M.23.				
M.24.				
M.25.				

L.E 6: COMUNICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

RETO

R.6. Fomentar el **uso del lenguaje inclusivo** en todas las dependencias y niveles administrativos, promoviendo una **comunicación** que refleje el compromiso con la igualdad y la diversidad.

OBJETIVOS OPERATIVOS

O.6.1. Promover el **uso del lenguaje no sexista e inclusivo** en todas las áreas municipales y documentos oficiales.

O.6.2. Garantizar la **igualdad de oportunidades a través de los medios y redes sociales** municipales.

MEDIDAS

M.26. Utilizar un **lenguaje no sexista e inclusivo** en todos los departamentos municipales y a su vez en los documentos internos con el fin de que las mujeres estén correctamente representadas. También se ofrecerá **formación al personal político** sobre la importancia de usar el lenguaje inclusivo en la vida pública.

M.27. 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 Unidad de Igualdad.

M.28. Promover la comunicación inclusiva en los nuevos **sistemas aumentativos y alternativos de la comunicación** (SAAC)⁵ que la faciliten en mujeres con dificultades comunicativas.

CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

- Área de Comunicación
- Área de Servicios Sociales (Incluye Unidad de Igualdad)
- Área de Sistemas, Tecnologías de la Información y Comunicaciones

⁵ Los nuevos sistemas aumentativos y alternativos de la comunicación (SAAC) son herramientas y métodos que permiten a las personas con dificultades en la expresión oral comunicarse de manera funcional, ya sea como alternativa (sustituyendo la voz) o como complemento (aumentando las posibilidades de expresión).

CRONOGRAMA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
M.26.				
M.27.				
M.28.				

L.E 7: URBANISMO

RETO

R.7. Incorporar la perspectiva de género en las políticas urbanísticas municipales para garantizar una **ciudad segura e inclusiva** para mujeres y hombres.

OBJETIVOS OPERATIVOS

O.7.1. Incorporar la perspectiva de género y la participación de las mujeres en el diseño de las políticas urbanísticas municipales, para garantizar una **ciudad segura e inclusiva** para mujeres y hombres.

O.7.2. Mejorar la seguridad y movilidad de las mujeres en la ciudad, mediante la **mejora de la iluminación** en zonas del extrarradio y la **implementación de normativas** que regulen la seguridad urbana.

MEDIDAS

M.29. 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.30. Crear **dispositivos de emergencias** en ubicaciones con mayor inseguridad para las mujeres.

M.31. Realizar **estudios lumínicos** en la localidad, con el fin de evitar espacios y zonas sin iluminación adecuada, mejorando especialmente la iluminación en **zonas del extrarradio** como el camino hacia la estación de tren.

CONCEJALÍAS Y ENTIDADES IMPLICADAS

- Área de Servicios Sociales (Incluye Unidad de Igualdad)
- Área de Sistemas, Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Área de Seguridad Ciudadana
- Área de Urbanismo
- Área de Vía Pública

CRONOGRAMA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
M.29.				
M.30.				
M.31.				

5.2. ESTRUCTURA Y RECURSOS FINANCIEROS

ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS
1. VIOLENCIA DE GÉNERO	R.1. Dar una respuesta integral a la Violencia de Género, con especial atención a la elaboración de un protocolo conjunto y coordinado que unifique criterios y procedimientos para proporcionar una respuesta integral y efectiva frente a la violencia de género en el municipio.	O.1.1. Desarrollar y coordinar acciones integrales de prevención, sensibilización y formación para concienciar sobre las violencias contra las mujeres.	<p>M.1. Impulsar y coordinar acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos, creando un equipo de trabajo adecuado desde la Unidad de igualdad.</p> <p>M.2. Mejorar y ampliar las campañas de prevención en materia de violencia de género de forma sostenida en el tiempo, no sólo mediante la conmemoración de días significativos como el 25 de noviembre.</p>
		O.1.2. Fortalecer la coordinación y protocolos conjuntos entre entidades para garantizar una respuesta eficaz y unificada a las víctimas.	M.3. 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.
		O.1.3. Mejorar la atención, acompañamiento y seguimiento continuado a las víctimas de violencia de género.	<p>M.4. Mejorar el servicio de información, atención, acompañamiento y seguimiento a mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual.</p> <p>M.5. Mantener la renovación del convenio de colaboración con el sistema VioGén entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Burriana para proteger a víctimas de violencia de género por parte de Policía Local.</p> <p>M.6. Fomentar la creación de grupos de apoyo para la recuperación integral de mujeres víctimas de violencia, así como sus hijos/as y familia.</p>

ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS
2. SALUD Y DEPORTE	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.	O.2.1. Potenciar la salud integral de las mujeres mediante la promoción de hábitos saludables y la mejora de la calidad de vida en las distintas etapas del ciclo vital.	<p>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.</p> <p>M.8. Llevar a cabo acciones de promoción de la autoestima, autocuidado y crecimiento personal de las mujeres.</p> <p>M.9. Poner en marcha 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 reivindicar la salud integral de las mujeres. Se profundizará en cuestiones relacionadas con los diferentes ciclos evolutivos de la mujer y las enfermedades de mayor relevancia en las mujeres.</p>
		O.2.2. Impulsar la participación de las mujeres en actividades deportivas, incorporando una perspectiva de género que garantice condiciones igualitarias.	<p>M.10. Favorecer el diseño y la implementación de planes de igualdad en los clubes locales de la ciudad para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres.</p>

ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS
3: EDUCACIÓN Y CULTURA Y OCIO	R.3. Promover una educación que fomente una sociedad basada en valores igualitarios, e impulsar una oferta de cultura y ocio que integre y difunda valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante canales de difusión efectivos.	<p>O.3.1. Promover la incorporación sistemática de la perspectiva de género y valores de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos educativos, fomentando actitudes críticas y corresponsables que contribuyan a la construcción de una comunidad educativa y de una sociedad más justa, libre de discriminaciones y estereotipos de género.</p>	<p>M.11. 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>M.12. Abordar los programas y proyectos relacionados con el absentismo escolar con perspectiva de género.</p> <p>M.13. 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 las Coordinadoras de Igualdad de los Centros Educativos para implementar campañas conjuntas, etc.).</p> <p>M.14. Elaborar un diagnóstico a través de diversas actividades, como la realización de una encuesta sobre la visión de la Violencia de Género entre la juventud.</p>
		<p>O.3.2. Promover espacios de ocio y tiempo libre municipales seguros, libres de abusos y agresiones sexuales mediante programas y campañas locales dirigidas a la ciudadanía, especialmente en fiestas y celebraciones.</p>	<p>M.15. 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.16. Desarrollar actividades de prevención y de información universal en materia de igualdad de oportunidades.</p>

ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS
4. PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN SOCIAL	R.4. Favorecer la participación activa de las mujeres y promover valores de igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, fortaleciendo su presencia y voz en los ámbitos asociativos y comunitarios.	O.4.1. Favorecer la participación activa de las mujeres y su asociacionismo para fortalecer la igualdad de oportunidades.	<p>M.17. Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones e impulsar la constitución del Consejo de Igualdad.</p> <p>M.18. Estimular el asociacionismo entre las mujeres y los puntos de encuentro, especialmente en el caso de las mujeres vulnerables.</p> <p>M.19. Implementar y realizar el seguimiento y evaluación del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como herramienta de planificación y gestión de las políticas y medidas de igualdad entre mujeres y hombres, a través de los organismos de gobernanza creados al efecto.</p>
		O.4.2. Impulsar la formación y sensibilización en igualdad y perspectiva de género en las entidades sociales.	<p>M.20. Ofrecer jornadas y formación sobre igualdad y perspectiva de género para asociaciones y entidades ciudadanas.</p>
		O.4.3. Mejorar la inclusión y atención a mujeres en situación de vulnerabilidad, promoviendo su integración social.	<p>M.21. Fomentar la inclusión social de las mujeres migrantes a través de la incorporación de la perspectiva de género.</p>

ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS
5. EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	<p>R.5.1. Favorecer el empleo de las mujeres, la conciliación entre el ámbito familiar, laboral y personal y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.</p> <p>R.5.2. Establecer una mayor coordinación y fomentar la creación de espacios compartidos con asociaciones, centrados en temas de empleo e intercambio de información, con el fin de mejorar el acceso al empleo y la formación de las mujeres.</p>	<p>O.5.1. Facilitar el acceso al empleo a las mujeres.</p>	<p>M.22. Elaborar Planes de ocupación desde el Ayuntamiento para ofrecer oportunidades laborales a mujeres en situación de desempleo.</p>
		<p>O.5.2. Apoyar el emprendimiento femenino y la creación de redes de mujeres empresarias.</p>	<p>M.23. Crear una Red de Mujeres Empresarias del municipio como expresión del empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial y que pueda actuar como red de apoyo del comercio local.</p> <p>M.24. Fomentar la reactivación de la Red de Agentes de Empleo y Formación de Burriana.</p>
		<p>O.5.3. Ofrecer recursos para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>M.25. Promover políticas sociales 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 recursos para atención a las personas mayores.</p>

ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA

LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS
6. COMUNICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	R.6. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todas las dependencias y niveles administrativos, promoviendo una comunicación que refleje el compromiso con la igualdad y la diversidad.	O.6.1. Promover el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en todas las áreas municipales y documentos oficiales.	M.26. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los departamentos municipales y a su vez en los documentos internos con el fin de que las mujeres estén correctamente representadas. También se ofrecerá formación al personal político sobre la importancia de usar el lenguaje inclusivo en la vida pública.
		O.6.2. Garantizar la igualdad de oportunidades a través de los medios y redes sociales municipales.	M.27. 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 Unidad de Igualdad. M.28. Promover la comunicación inclusiva en los nuevos sistemas aumentativos y alternativos de la comunicación (SAAC) que la faciliten en mujeres con dificultades comunicativas.
7. URBANISMO	R.7. Incorporar la perspectiva de género en las políticas urbanísticas municipales para garantizar una ciudad segura e inclusiva para mujeres y hombres.	O.7.1. Incorporar la perspectiva de género y la participación de las mujeres en el diseño de las políticas urbanísticas municipales, para garantizar una ciudad segura e inclusiva para mujeres y hombres.	M.29. 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.
		O.7.2. Mejorar la seguridad y movilidad de las mujeres en la ciudad, mediante la mejora de la iluminación en zonas del extrarradio y la implementación de normativas que regulen la seguridad urbana.	M.30. Crear dispositivos de emergencias en ubicaciones con mayor inseguridad para las mujeres. M.31. Realizar estudios lumínicos en la localidad, con el fin de evitar espacios y zonas sin iluminación adecuada, mejorando especialmente la iluminación en zonas del extrarradio como el camino hacia la estación de tren.

RECURSOS FINANCIEROS

En relación a los recursos financieros, la **Unidad de Igualdad** del Sistema Público Valenciano de los Servicios Sociales **se financia con fondos** procedentes de la **Administración Central, la administración autonómica y la administración local**.

El II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se desarrollará en **planificaciones anuales**, para lo que dispondrá de un presupuesto adecuado para las distintas aplicaciones presupuestarias. El presupuesto anual de cada ejercicio se puede consultar en la web municipal del Ayuntamiento de Burriana, a través del siguiente enlace:

<https://burriana.es/ayuntamiento/normativa/informacion-presupuestaria-economica-y-tributaria/>

5.3. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para alcanzar los objetivos del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, resulta imprescindible establecer un sistema de **seguimiento y evaluación que permita analizar, de forma periódica, el correcto desarrollo y la efectividad de las medidas** propuestas. Este seguimiento facilitará la detección temprana de desviaciones y posibilitará la adopción de ajustes necesarios para garantizar la coherencia el Plan con los objetivos establecidos.

La evaluación **se realizará mediante distintos tipos de indicadores**: indicadores de ejecución, que miden el cumplimiento de las medidas; indicadores de resultados, que valoran el grado de consecución de los objetivos; e indicadores de impacto, que analizan los cambios producidos en función de los objetivos generales.

El presente cuadro recoge los **indicadores básicos de seguimiento y evaluación**, diseñados con el propósito de mantener la trazabilidad respecto al plan anterior, simplificar el sistema y facilitar su aplicación práctica. Estos indicadores han sido agrupados según las siete líneas estratégicas, priorizando la claridad, la comparabilidad y el registro anual de los datos.

Durante la fase de desarrollo y aplicación del Plan, **se podrán incorporar indicadores complementarios** más específicos para determinadas medidas o actuaciones, adaptándose así a las necesidades de evaluación que surjan a lo largo del proceso.

INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	MEDIDAS	INDICADORES
1. VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>R.1. Dar una respuesta integral a la Violencia de Género, con especial atención a la elaboración de un protocolo conjunto y coordinado que unifique criterios y procedimientos para proporcionar una respuesta integral y efectiva frente a la violencia de género en el municipio.</p>	<p>M.1. Impulsar y coordinar acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de violencia de género, con especial atención a la prevención y reconocimiento de sus diferentes tipos, creando un equipo de trabajo adecuado desde la Unidad de igualdad.</p> <p>M.2. Mejorar y ampliar las campañas de prevención en materia de violencia de género de forma sostenida en el tiempo, no sólo mediante la conmemoración de días significativos como el 25 de noviembre.</p> <p>M.3. 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.</p> <p>M.4. Mejorar el servicio de información, atención, acompañamiento y seguimiento a mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual.</p> <p>M.5. Mantener la renovación del convenio de colaboración con el sistema VioGén entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Burriana para proteger a víctimas de violencia de género por parte de Policía Local.</p> <p>M.6. Fomentar la creación de grupos de apoyo para la recuperación integral de mujeres víctimas de violencia, así como sus hijos/as y familia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de campañas y acciones formativas o de sensibilización realizadas (por tipo, año y público destinatario). - N.º de materiales informativos o recursos comunicativos producidos (carteles, vídeos). - N.º de personas participantes desagregadas por sexo y edad. - Existencia /o grado de implementación del protocolo local de coordinación. - N.º de mujeres atendidas en los servicios municipales de información y apoyo. - N.º de grupos de apoyo activos y sesiones realizadas al año. - N.º de personas beneficiarias (mujeres, hijos/as, familiares) de los grupos de apoyo. - Renovación del convenio VioGén (sí/no + año de renovación).

INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	MEDIDAS	INDICADORES
2. SALUD Y DEPORTE	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>M.8. Llevar a cabo acciones de promoción de la autoestima, autocuidado y crecimiento personal de las mujeres.</p> <p>M.9. Poner en marcha 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 reivindicar la salud integral de las mujeres. Se profundizará en cuestiones relacionadas con los diferentes ciclos evolutivos de la mujer y las enfermedades de mayor relevancia en las mujeres.</p> <p>M.10. Favorecer el diseño y la implementación de planes de igualdad en los clubes locales de la ciudad para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º y tipología de campañas de salud y prevención realizadas. - N.º de actividades de promoción del autocuidado, autoestima y bienestar emocional. - N.º de personas participantes - N.º de clubes deportivos con plan de igualdad. - N.º de programas específicos realizados con motivo de celebraciones (28 mayo, 10 octubre).

INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	MEDIDAS	INDICADORES
3: EDUCACIÓN Y CULTURA Y OCIO	<p>R.3. Promover una educación que fomente una sociedad basada en valores igualitarios, e impulsar una oferta de cultura y ocio que integre y difunda valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante canales de difusión efectivos.</p>	<p>M.11. 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>M.12. Abordar los programas y proyectos relacionados con el absentismo escolar con perspectiva de género.</p> <p>M.13. 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 las Coordinadoras de Igualdad de los Centros Educativos para implementar campañas conjuntas, etc.).</p> <p>M.14. Elaborar un diagnóstico a través de diversas actividades, como la realización de una encuesta sobre la visión de la Violencia de Género entre la juventud.</p> <p>M.15. 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.16. Desarrollar actividades de prevención y de información universal en materia de igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de centros educativos participantes en acciones de coeducación o prevención. - N.º de talleres o actividades de formación afectivo-sexual con perspectiva de género. - N.º de personas jóvenes participantes en programas de formación afectivo-sexual (desagregado por sexo). - N.º de programas o acciones de prevención del absentismo implementados. - N.º de actividades culturales o espacios de reflexión. - N.º y tipología de recursos / campañas contra abusos y agresiones sexuales en espacios festivos. - Existencia y resultados de estudios o encuestas sobre violencia de género entre juventud (sí/no + año). - N.º de actividades informativas/ preventivas en materia de igualdad.

INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	MEDIDAS	INDICADORES
4. PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INCLUSIÓN SOCIAL	<p>R.4. Favorecer la participación activa de las mujeres y promover valores de igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, fortaleciendo su presencia y voz en los ámbitos asociativos y comunitarios.</p>	<p>M.17. Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones e impulsar la constitución del Consejo de Igualdad.</p> <p>M.18. Estimular el asociacionismo entre las mujeres y los puntos de encuentro, especialmente en el caso de las mujeres vulnerables.</p> <p>M.19. Implementar y realizar el seguimiento y evaluación II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como herramienta de planificación y gestión de las políticas y medidas de igualdad entre mujeres y hombres, a través de los organismos de gobernanza creados al efecto.</p> <p>M.20. Ofrecer jornadas y formación sobre igualdad y perspectiva de género para asociaciones y entidades ciudadanas.</p> <p>M.21. Fomentar la inclusión social de las mujeres migrantes a través de la incorporación de la perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creación y reuniones del Consell d'Igualtat (sí/no + frecuencia y n.º de reuniones). - Personas participantes en el Consejo de igualdad desagregadas por sexo y edad. - N.º de nuevos grupos de mujeres o asociaciones registrados. - N.º de encuentros, jornadas o formaciones realizadas y n.º de personas participantes (por sexo). - N.º de acciones de inclusión dirigidas a mujeres migrantes o vulnerables y n.º de personas participantes. - Nivel de ejecución y seguimiento del II Plan de Igualdad (% de medidas en curso o completadas).
5. EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	<p>R.5.1. Favorecer el empleo de las mujeres, la conciliación entre el ámbito familiar, laboral y personal y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.</p>	<p>M.22. Elaborar Planes de ocupación desde el Ayuntamiento para ofrecer oportunidades laborales a mujeres en situación de desempleo.</p> <p>M.23. Crear una Red de Mujeres Empresarias del municipio como expresión del empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial y que pueda actuar como red de apoyo del comercio local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de planes de ocupación desarrollados - N.º de mujeres contratadas en dichos planes. - N.º de actividades para fomentar la igualdad en el empleo y visibilizar referentes femeninos.

INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	MEDIDAS	INDICADORES
	<p>R.5.2. Establecer una mayor coordinación y fomentar la creación de espacios compartidos con asociaciones, centrados en temas de empleo e intercambio de información, con el fin de mejorar el acceso al empleo y la formación de las mujeres.</p>	<p>M.24. Fomentar la reactivación de la Red de Agentes de Empleo y Formación de Burriana.</p> <p>M.25. Promover políticas sociales 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 recursos para atención a las personas mayores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución de la Red de Empleo (sí/no) y n.º de mujeres empresarias integradas en la red local. - N.º de acciones, campañas o servicios de promoción de corresponsabilidad y conciliación creados o ampliados. - N.º de usuarios/as beneficiarios/as de estos servicios (por sexo y grupo edad).
6. COMUNICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	<p>R.6. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todas las dependencias y niveles administrativos, promoviendo una comunicación que refleje el compromiso con la igualdad y la diversidad.</p>	<p>M.26. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los departamentos municipales y a su vez en los documentos internos con el fin de que las mujeres estén correctamente representadas. También se ofrecerá formación al personal político sobre la importancia de usar el lenguaje inclusivo en la vida pública.</p> <p>M.27. 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 Unidad de Igualdad.</p> <p>M.28. Promover la comunicación inclusiva en los nuevos sistemas aumentativos y alternativos de la comunicación (SAAC) que la faciliten en mujeres con dificultades comunicativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Órganos de gobernanza del Plan creados y en funcionamiento (sí/no). - N.º de reuniones de seguimiento celebradas al año. - N.º de materiales o documentos internos revisados por lenguaje inclusivo. - N.º de acciones formativas dirigidas al personal político y técnico. - Fecha de creación y nivel de actualización de la web de Igualdad. - N.º de herramientas o materiales SAAC implementados.

INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BURRIANA			
LÍNEA ESTRATÉGICA	RETOS	MEDIDAS	INDICADORES
7. URBANISMO	R.7. Incorporar la perspectiva de género en las políticas urbanísticas municipales para garantizar una ciudad segura e inclusiva para mujeres y hombres.	<p>M.29. 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> <p>M.30. Crear dispositivos de emergencias en ubicaciones con mayor inseguridad para las mujeres.</p> <p>M.31. Realizar estudios lumínicos en la localidad, con el fin de evitar espacios y zonas sin iluminación adecuada, mejorando especialmente la iluminación en zonas del extrarradio como el camino hacia la estación de tren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de calles o edificios con nuevos nombres de mujeres relevantes. (Registrar nuevas incorporaciones). - N.º de dispositivos de emergencia instalados (botones o puntos seguros). - N.º de estudios lumínicos realizados + % de zonas mejoradas.

5.4. GOBERNANZA: IMPULSO Y COORDINACIÓN DEL PLAN

La gobernanza del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Burriana se compone del conjunto de estructuras, procesos y mecanismos que permiten elaborar, implementar y evaluar su desarrollo, asegurando la participación real y coordinada de agentes clave de la ciudad de distintos ámbitos, la transparencia y la rendición de cuentas, así como la integración efectiva de la estrategia en las políticas y acciones concretas.

El proceso de elaboración se ha desarrollado con un modelo de gobernanza participativa que ha incorporado principios de transversalidad, coordinación y participación, implicando a diversas áreas municipales, asociaciones locales y agentes sociales de la ciudad.

Una vez aprobado el II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Burriana, es importante continuar con un modelo de gobernanza participativa que favorezca su impulso, su coordinación y la evaluación de las medidas previstas, manteniendo el enfoque colaborativo y transversal que ha caracterizado su proceso de elaboración.

De este modo, se propone que la gobernanza del Plan se lleve a cabo como un proceso corresponsable y participativo, que asegure la integración efectiva del principio de igualdad en todas las políticas municipales y fomente la implicación activa de los distintos actores en su implementación y evaluación continua.

A continuación, se describen las áreas y órganos que se consideran adecuados para el impulso de la gobernanza del II Plan Municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Burriana.

ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Composición:

Órgano motor y de dirección integrado por la responsable política, la Coordinadora de Servicios Sociales, la Agente de igualdad y otro personal técnico del área que se estime oportuno.

Funciones:

Esta área asume un papel nuclear para el impulso del plan, como responsable de las políticas públicas municipales de igualdad, inclusión y servicios sociales, articulando un enfoque integral

que refuerza la coherencia del Plan de igualdad. Entre sus funciones con respecto a la gobernanza del Plan destacan las siguientes actuaciones:

- Impulsar, coordinar y evaluar la aplicación del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Proporcionar asistencia técnica a las distintas áreas municipales para la incorporación transversal del principio de igualdad y no discriminación.
- Garantizar la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género.
- Coordinar la Unidad de Igualdad, integrada en la Red Valenciana de Igualdad, según lo establecido en el Contrato Programa 2025–2028, en cumplimiento de la Ley 9/2003 de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley 3/2019, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana.
- Elaborar las memorias requeridas desde otras entidades públicas competentes en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONSEJO MUNICIPAL DE IGUALDAD

Composición:

Órgano de participación integrado por asociaciones de mujeres, entidades del tercer sector representativas del tejido social de Burriana y personal técnico del ayuntamiento relacionado con las distintas líneas estratégicas del plan, que son las que se relacionan a continuación:

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

Funciones:

- Contribuir a que la gestión del Plan sea un proceso abierto, inclusivo y dinámico, a través de las siguientes actuaciones:
- Colaborar en la ejecución y evaluación de las medidas del Plan.
- Servir como canal de participación, asesoramiento y comunicación.

- Formular propuestas para fortalecer la igualdad y prevenir la discriminación en distintos ámbitos.
- Velar por la transversalidad, difusión e impacto social del Plan.
- Proponer la creación de grupos de trabajo “ad hoc” sobre temas concretos, en el caso de que se considere oportuno.

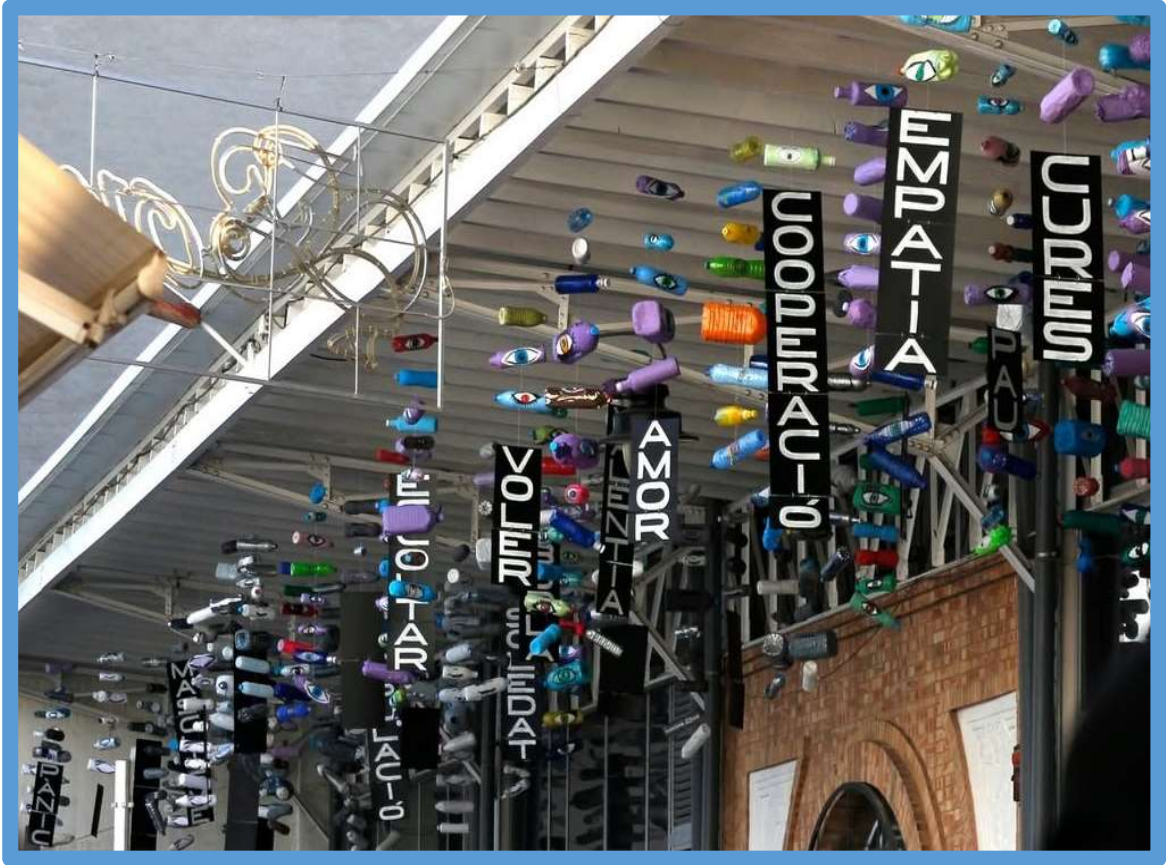
GRUPOS DE TRABAJO

Composición:

Se constituirán a propuesta del Consejo Municipal, en el caso de que se considere oportuno. Incluirán personal experto vinculado a las distintas líneas estratégicas del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Funciones:

- Facilitarán el impulso y/o seguimiento de medidas del plan de las distintas líneas estratégicas del plan, a través de las siguientes actuaciones:
- Apoyar la implementación y/o evaluación específica de medidas sectoriales.
- Promover el intercambio técnico y la coordinación entre áreas municipales y/o con entidades sociales.
- Contribuir a la difusión de las medidas del plan.



6. ANEXOS

6.1. TALLER DE REFLEXION Y COCREACIÓN PARTICIPATIVA

6.1.1. FICHA TÉCNICA TALLER DE REFLEXION Y COCREACIÓN PARTICIPATIVA

PARTICIPANTES:

PERSONAL TÉCNICO

- Personal técnico del ayuntamiento, tercer sector y asociaciones vinculadas a temas de igualdad de oportunidades en Burriana.

OBJETIVO:

ESPACIO DE REFLEXIÓN PARA PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO Y EN LA DEFINICIÓN DE PROPUESTAS

- DEBATIR Y RETOS Y PROPUESTAS
- JERARQUIZAR Y PRIORIZAR
 - Debilidades y retos
 - Propuestas de actuación
 - Entidades implicadas

CONTENIDO DEL MATERIAL:

- RESUMEN REVISIÓN: DIAGNÓSTICO, MEDIDAS Y ENTIDADES.
- FICHA TÉCNICA

METODOLOGÍA:

- Presentación
- Debate en grupo
- Aportaciones y reflexiones participativas
- Exposición y votaciones

¿QUÉ ES EL DIAGNÓSTICO?:

- Documento en el que se refleja el estado de situación de todos los ámbitos relacionados con la Igualdad de Oportunidades en Burriana, que cuenta con información cualitativa a revisar en el proceso de reflexión participativa.

DINÁMICA DE TRABAJO:

MATERIAL DE TRABAJO

- Entrega de material explicativo de la jornada a las personas participantes para el proceso de reflexión participativa y de “gomets” para proceder a las votaciones.

- Se pasará documento con las firmas para tener constancia de la asistencia de los/as participantes de la jornada y para prestar autorización del uso de la imagen personal.

PUESTA EN MARCHA DE LA DINÁMICA

- PRESENTACIÓN:
 - II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Burriana.
 - Presentación de objetivos, del funcionamiento del proceso participativo y de la asignación de grupos de trabajo.

- DINÁMICAS:

Las personas asistentes **se distribuyen en distintos grupos**, en función del número de participantes y del ámbito que representan, para debatir sobre los temas propuestos. En cada grupo **se reflexionará de forma participativa**, en primer lugar, con la **revisión** del material aportado y, en segundo lugar, mediante la **validación** de las propuestas y la aportación de **novedades y/o sugerencias**.

Cada grupo **nombra un/a portavoz** para recopilar las aportaciones surgidas durante el debate y escribirlas de forma resumida, clara y en letras mayúsculas en tarjetas que se incorporarán en los paneles habilitados al efecto.

La dinámica se dividirá en dos partes agrupando los temas a tratar. En cada una de las partes las personas participantes dispondrán de un total de aproximadamente 1 hora y quince minutos.

1ª Parte: Proceso de reflexión participativa y cocreación sobre **Debilidades, Fortalezas y Retos** planteados por ámbitos de actuación. Aportaciones al panel, exposición de portavoces, reflexión transversal y votaciones de forma individual

2ª Parte: Proceso de reflexión participativa y cocreación sobre Medidas y entidades implicadas planteadas por ámbitos de actuación. Aportaciones al panel, exposición de portavoces, reflexión transversal y votaciones de forma individual.

Finalización: Al final del proceso se exponen en voz alta en el plenario las aportaciones más votadas por los grupos.

DEBILIDADES-FORTALEZAS: RETOS Reflexionamos con pensamiento crítico	PROPUESTAS Imaginamos y construimos...

6.1.2. ACTA DE RESULTADOS TALLER DE REFLEXION Y COCREACIÓN PARTICIPATIVA

FECHA: 19/11/2025

LUGAR: Salón de actos Servicios Sociales. Ayuntamiento de Burriana.

ASISTENTES:

ASISTENTES: 24 personas

1. A.R.L. UPCCA.
2. A.P.F. Servicios Sociales. Ayuntamiento de Burriana.
3. A.L.P. CMA Rafael Marti de Viciana.
4. B.B.C. EAPB / SPIF Burriana.
5. C.B.C. AFDEM.
6. C.M.L. Servicios Sociales. Ayuntamiento de Burriana.
7. E.C.S. Coordinadora convivencia e igualdad.
8. E.C.V. CEIP Penyagolosa.
9. F.T.B. Administración INSOEME.
10. G.H.R. AFDEM.
11. I.G.T. AFDEM.
12. I.M.T. Concejal Ayuntamiento de Burriana.
13. J.M.M. Museo.
14. JM.P. Policía Local.
15. JM.P.G. Ocupació. Ayuntamiento de Burriana.
16. L.B. Agente de igualdad.
17. M. V.P.P. CSI Burriana II. Conselleria de Sanidad.
18. M.C.C.M. Conselleria Sanidad. Centro Salud Burriana I.
19. M.G.U. Alumna en prácticas. Servicios Sociales. Ayuntamiento de Burriana.
20. M.M. Cruz Roja.
21. O.F.H. Alumna en prácticas. Servicios Sociales. Ayuntamiento de Burriana.
22. R.R.F. Cruz Roja.
23. R.C.G. Acción contra el hambre.
24. V.L.N. Administración INSOEME.

FOTOGRAFÍAS

**PRESENTACIÓN TALLER DE REFLEXIÓN Y COCREACIÓN PARTICIPATIVA
II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL
AYUNTAMIENTO DE BURRIANA**



GRUPOS DE TRABAJO 1ª DINÁMICA. REFLEXIÓN PARTICIPATIVA Y COCREACIÓN



GRUPOS DE TRABAJO 2ª DINÁMICA. EXPOSICIÓN PORTAVOCOS



GRUPOS DE TRABAJO 2ª DINÁMICA. EXPOSICIÓN VOTACIONES





7. BIBLIOGRAFIA

FUENTES OFICIALES CONSULTADAS

- Vicepresidencia primera i Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda Generalitat Valenciana.
- Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana.
 - Guía de centros educativos. (Curso 2024-2025)
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
 - Censo de Población y Viviendas (2011-2021)
 - Censo Anual de población por municipios. (2024)
 - Estadística del Padrón Continuo (1 de enero de 2024)
- Instituto Valenciano de Estadística (IVE) e Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial.
 - Renta media por unidad de consumo.
 - Datos de afiliación a la Seguridad Social.
 - Riesgo de pobreza y/o exclusión social (Estrategia Europa 2020). Indicador AROPE.
- 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)
 - Afiliación per personas trabajadoras según régimen y sexo.
- Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género (Consejo General del Poder Judicial), 2025

ESTRATEGIAS, DOCUMENTACIÓN E INFORMES APORTADOS DESDE EL AYUNTAMIENTO DE BURRIANA

- Portal web municipal del Ayuntamiento de Burriana.
- Fichas de seguimiento y evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Burriana 2021–2025.
- Estrategia de desarrollo urbano sostenible e integrado (EDUSI) de Burriana. (2016).
- Plan Local de Juventud 2019-2021 (fase - II) del Ayuntamiento de Burriana. (2019)

- Informe diagnóstico Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Burriana (2019).
- I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Burriana (2021-2025).
- Estudio- diagnóstico para la regeneración física, económica y social del entorno urbano Barrio La Bosca de Burriana. (2019).
- Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) del Ayuntamiento de Burriana. (2020)
- Plan Municipal de Drogodependencias 2020-2023 del Ayuntamiento de Burriana. (2020)
- Plan estratégico de turismo de Burriana. (2023-2025).
- Plan Municipal de Inclusión Social de Burriana (2021-2025).
- Plan Estratégico Zonal de Servicios Sociales 2023-2026.
- Agenda Urbana de Burriana 2025-2030.
- Plan Director de Gestión del Arbolado y Renaturalización de Burriana (2025).
- Plan Estratégico de Subvenciones de Burriana (2025-2026).
- Plan de Acción comercial para la dinamización local de Burriana.

PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- I Plan municipal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de les Alqueries. 2019-2023.
- I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Peñíscola (2022–2025).
- Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de València (programación 2021–2024).

OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS

- 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, participaci3n i cooperaci3n.

Recuperado de:

<http://cooperaciovalenciana.gva.es/documents/164015995/164468323/Gu%C3%ADa+par+a+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>

- Noichl, M. (noviembre 2020). Informe sobre la estrategia de la Uni3n para la igualdad de g3nero (2019/2169 INI). Parlamento Europeo. Comisi3n de Derechos de las Mujeres e Igualdad de G3nero. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0234_ES.html
- Fitzgerald, F. (enero 2021). *Informe sobre la perspectiva de g3nero en la crisis de la Covid-19 y el periodo posterior a la crisis. (2020/2121 INI)*. Parlamento Europeo. Comisi3n de Derechos de las Mujeres e Igualdad de G3nero. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0229_ES.html

RESPONSABLES INSTITUCIONALES

Alcalde Ayuntamiento Burriana

Jorge Monferrer Daudí

Concejala de Atención ciudadana, Familia, Participación ciudadana, Poblados Marítimos,
Sanidad y Salud, Santa Bárbara y Servicios Sociales.

Isabel Monfort Tejedo

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN: UNIDAD DE IGUALDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES

Jefa técnica de Servicios Sociales

Cristina Marco Llopis

Agente Igualdad

Lourdes Burdeus Díaz-Tendero

PROCESO DE ELABORACIÓN, REDACCIÓN Y MAQUETACIÓN

Consultora social. Creas Id Social S.L.

AYUNTAMIENTO DE BURRIANA

Diciembre 2025



**MAGNÍFIC
AJUNTAMENT
DE BURRIANA**



**GENERALITAT
VALENCIANA**