

**AYUNTAMIENTO  
DE BURGOS**

# *III Plan Municipal*

**de Igualdad de Oportunidades  
entre mujeres y hombres  
y contra la violencia  
de género  
(2025-2031)**



Ayuntamiento  
de Burgos



Burgos 2031  
RENACIMIENTO

Capital Europea de la Cultura  
Ciudad Candidata

## **INFORME ELABORADO POR LA UNIVERSIDAD DE BURGOS**

### **COORDINACIÓN:**

M. Isabel Menéndez Menéndez.

### **AUTORÍA:**

M. Isabel Menéndez Menéndez  
Paula Illera Miguel

*Septiembre de 2025*

# Índice

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>ENFOQUE Y MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>7</b>
La importancia de la igualdad en las entidades sociales .....	7
Marco normativo e institucional en materia de igualdad .....	8
La transversalidad de género: un enfoque clave .....	8
<i>Normativa internacional y europea</i> .....	9
<i>Normativa estatal</i> .....	9
<i>Normativa autonómica</i> .....	10
<b>PRINCIPIOS RECTORES Y ELABORACIÓN .....</b>	<b>13</b>
Principios rectores .....	13
Población destinataria y finalidad .....	14
Periodo de vigencia .....	14
Presupuesto .....	15
Responsables .....	15
Proceso de elaboración .....	15
<b>ANTECEDENTES DEL PLAN .....</b>	<b>17</b>
I Plan Municipal de igualdad y contra la violencia .....	17
Evaluación del I Plan .....	18
<b>DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>21</b>
Población desagregada por sexo y edad .....	21
Situación laboral y económica de mujeres y hombres .....	22
Renta familiar y pobreza .....	23
Educación .....	23
Servicios municipales y de atención a víctimas de violencia .....	24
<i>Asesoramiento jurídico</i> .....	24
<i>Asesoramiento psicológico</i> .....	24
<i>Servicio telefónico de atención y protección para mujeres víctimas de violencia de género</i> .....	25
<i>Botón del pánico</i> .....	25
<i>Programa Ain-Karem</i> .....	25
<i>Programa Betania</i> .....	26
<i>Casa de acogida y piso de tránsito</i> .....	27
<b>OBJETIVOS Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>29</b>
Objetivos estratégicos del II Plan .....	29
Ejes de intervención y medidas .....	29
<i>Eje 1. Gobernanza y transversalidad de la perspectiva de género</i> .....	31
<i>Eje 2. Educación y sensibilización para la igualdad</i> .....	39
<i>Eje 3. Empleo, corresponsabilidad y conciliación</i> .....	47
<i>Eje 4. Participación y liderazgo de las mujeres</i> .....	55
<i>Eje 5. Salud, bienestar y calidad de vida</i> .....	61
<i>Eje 6. Burgos libre de violencias machistas</i> .....	69
Síntesis de acciones .....	77
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>85</b>
Seguimiento .....	85
Evaluación .....	86
<i>Evaluación del resultado</i> .....	87
<i>Evaluación del proceso</i> .....	87
<i>Evaluación de impacto</i> .....	87
Ficha de Evaluación de Medidas del Plan .....	88



# Presentación

El Ayuntamiento de Burgos asume la igualdad de género como principio fundamental y motor de transformación social. Este Plan es la hoja de ruta para construir una ciudadanía más justa e igualitaria.

El **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2025-2031)** recoge las líneas, objetivos y medidas que marcarán las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Burgos entre 2025 y 2031.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la ausencia de cualquier forma de discriminación son elementos fundamentales para el desarrollo de sociedades justas y democráticas. La igualdad no solo es un derecho fundamental reconocido en la legislación internacional, nacional y autonómica, sino un factor clave para el progreso social.

En esta línea, el Ayuntamiento de Burgos, fiel a su compromiso para avanzar en el logro de la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres, desarrolló en su momento el **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2016-2021)**, cuyo ámbito de actuación era el municipio de Burgos y que se concebía como un instrumento clave para trabajar en la superación de las brechas de género todavía existentes en campos como el empleo, la conciliación y corresponsabilidad, el liderazgo y la participación o la violencia contra las mujeres. Su vigencia quinquenal se prorrogó automáticamente hasta la actualidad, tal y como se recogía en el propio documento para el caso de que no se presentara uno nuevo. El Plan fue evaluado en noviembre de 2024 como paso previo a la elaboración del siguiente Plan.

El presente Plan es el resultado de un análisis sobre las desigualdades de género existentes en la ciudad de Burgos y fruto de un proceso participativo abierto a entidades que se realizó durante el primer semestre del año 2025. La principal apuesta del Plan se

articula en dos objetivos prioritarios respecto de la igualdad entre mujeres y hombres: integrar la perspectiva de género en la acción municipal y garantizar el derecho a la igualdad en una ciudad libre de violencias sexistas. El enfoque del Plan se basa en la perspectiva de género feminista, la interseccionalidad y los derechos humanos.

Este Plan, por consiguiente, plantea retos significativos: elaborar políticas públicas igualitarias y sostenibles, construir una ciudad libre de violencia contra las mujeres, incidir en la reorganización de los cuidados, avanzar en la economía feminista e impulsar la participación política y social de las mujeres en todos los ámbitos de la vida y muy especialmente en el espacio público y profesional.

**Así, el Ayuntamiento de Burgos se compromete a trabajar para erradicar la desigualdad y la violencia, con la colaboración de grupos políticos, entidades profesionales y del tercer sector y, en particular, con el movimiento de mujeres y feminista.**



# *Enfoque y marco normativo*

## **La importancia de la igualdad en las entidades sociales**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por numerosos tratados internacionales, la legislación europea y la Constitución Española. Las entidades locales, como administraciones más cercanas a la ciudadanía, están llamadas a desempeñar un papel clave en la promoción de esta igualdad de forma efectiva y transversal.

A pesar de los avances normativos y sociales, persisten desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en múltiples ámbitos: laboral, educativo, político, económico y en el acceso a recursos y servicios. Las políticas públicas locales pueden actuar como palanca de cambio mediante medidas que garanticen los derechos de las mujeres, promuevan su participación y eliminen barreras históricas.

Las razones para implementar políticas de igualdad a nivel local son múltiples y entre ellas hay que destacar:

- **Justicia social y derechos humanos:** la igualdad de género es una cuestión de derechos. Las

entidades locales tienen la responsabilidad de asegurar que todas las personas, independientemente de su sexo, disfruten de las mismas oportunidades.

- **Cohesión social:** políticas inclusivas fortalecen el tejido social, fomentan la convivencia y reducen conflictos derivados de la discriminación o la exclusión.
- **Desarrollo sostenible:** la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (especialmente el ODS 5) instan a actuar a nivel local para lograr la igualdad entre mujeres y hombres como base para un crecimiento económico justo y sostenible.
- **Representatividad y participación ciudadana:** las mujeres deben estar representadas equitativamente en los espacios de toma de decisiones locales. Las políticas de igualdad garantizan su visibilidad, voz y liderazgo.
- **Prevención de la violencia de género:** las entidades locales tienen una posición privilegiada para detectar, intervenir y prevenir situaciones de violencia machista a través de redes comunitarias y servicios de proximidad.

La experiencia de las últimas décadas revela que las principales líneas de actuación en una política local de igualdad deben pasar, en primer lugar, por la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad Municipales. Asimismo, estas políticas deben centrarse en el fomento de la igualdad en el acceso a recursos, empleo, vivienda, cultura y deporte, así como en la formación en igualdad para toda la ciudadanía, incluyendo acciones de sensibilización en igualdad y campañas educativas. Es importante velar por el uso del lenguaje inclusivo y es imprescindible el apoyo a asociaciones de mujeres y redes feministas locales. Finalmente, hay que continuar trabajando en instrumentos que permitan luchar contra la violencia hacia las mujeres, como los protocolos específicos.

Para que estas políticas tengan impacto real, deben ser transversales, llegar a toda la ciudadanía y ser desarrolladas con enfoque participativo. Es fundamental incluir la voz de mujeres de diferentes edades, orígenes, niveles socioeconómicos y realidades, garantizando que nadie quede fuera.

En conclusión, contar con políticas de igualdad en las entidades locales no solo es un imperativo legal y ético, sino una estrategia fundamental para construir sociedades más justas, inclusivas y resilientes. La igualdad no debe ser un objetivo aislado, sino un eje transversal de todas las actuaciones públicas municipales.

### La transversalidad de género: un enfoque clave

La transversalidad de género, también conocida como *mainstreaming* de género, es una estrategia que busca integrar de forma sistemática la perspectiva de género en todas las políticas, programas, normativas, presupuestos y acciones de una entidad. Su objetivo es garantizar que las decisiones y medidas públicas no reproduzcan ni perpetúen desigualdades, sino que contribuyan activamente a eliminarlas.

Este enfoque implica reconocer que las políticas aparentemente neutrales pueden tener impactos diferentes en mujeres y hombres, por lo que es necesario analizar y adaptar cada intervención desde una mirada crítica e inclusiva.

Los principios fundamentales de la transversalidad de género son:

- **Responsabilidad compartida:** no es competencia exclusiva de los departamentos de igualdad, sino una tarea de todas las áreas municipales (urbanismo, cultura, deportes, empleo, servicios sociales, etc.) y agentes.
- **Prevención de la discriminación:** se anticipa el impacto que pueden tener las decisiones sobre los diferentes sexos, evitando que se reforzencen estereotipos o se generen desigualdades.
- **Transformación institucional:** supone revisar estructuras, procedimientos, lenguaje, formación y cultura

organizativa para incorporar la igualdad como principio rector.

- **Participación activa:** implica la consulta y participación de mujeres y colectivos diversos en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas.

La aplicación práctica en el ámbito local implica la realización de evaluaciones de impacto de género antes de aprobar planes, ordenanzas o presupuestos, la revisión del uso del espacio público (parques, transporte, iluminación) desde una perspectiva de género, la promoción de los presupuestos con enfoque de género o feministas, que permitan identificar cómo se distribuyen los recursos según las necesidades de mujeres y hombres, la formación continua del personal técnico y político en materia de igualdad y enfoque de género, así como de todos los agentes implicados y, finalmente, la recogida de datos desagregados por sexo y otros factores interseccionales para una planificación más precisa.

Así pues, la transversalidad de género no es solo una herramienta técnica, sino un compromiso político y ético. Incorporarla en la gestión local significa avanzar hacia un modelo de gobernanza más democrático, equitativo y sensible a la diversidad de realidades de la ciudadanía.

### Marco normativo e institucional en materia de igualdad

La acción de las entidades locales en materia de igualdad se encuentra respaldada y regulada por un sólido marco normativo nacional e internacional. Este marco establece no solo la obligación legal, sino también la legitimidad política y social para desarrollar políticas públicas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principales hitos que caracterizan el marco legal e institucional general en el que se enmarca la política que en materia de igualdad de oportunidades impulsa el Ayuntamiento de Burgos son los siguientes:

## Normativa internacional y europea

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).** Obliga a los Estados a incorporar la igualdad en sus marcos jurídicos y a eliminar prácticas discriminatorias.
  - **Plataforma de Acción de Beijing (1995).** Establece líneas prioritarias para el empoderamiento de las mujeres y la integración del enfoque de género en las políticas públicas.
  - **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE, Roma, 1957).** En su artículo 8 establece que la igualdad entre hombres y mujeres debe integrarse en todas las acciones de la Unión.
  - **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (Maastricht, 1992).** En este tratado la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres queda reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad Europea, que tiene la obligación de intentar eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades.
  - **Tratado de Ámsterdam (1997).** Atribuye a las instituciones europeas competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.
  - **Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza 2002).** Ratifica la prohibición de cualquier forma de discriminación, en particular las basadas en el sexo, y la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
  - **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul 2011-2014).** Reconoce la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y aborda la violencia contra las mujeres a través de medidas dirigidas a la prevención de la violencia, la protección a las víctimas y el enjuiciamiento de los autores.
- norma básica en esta materia. Introduce el principio de transversalidad en las políticas públicas (*gender mainstreaming*) y asigna responsabilidades claras a todas las administraciones, incluyendo a las entidades locales.
- **Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Establece un marco integral de protección y asigna un papel activo a los ayuntamientos en la prevención y atención a las víctimas.
  - **Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.** Reconoce a las niñas y niños como víctimas de los delitos de violencia de género que sufren sus madres, incluye entre los principios rectores de la actuación de los poderes públicos la protección de los menores contra toda forma de violencia, incluida la violencia de género, la violencia en el ámbito familiar, la trata de seres humanos y la mutilación genital femenina y facilita la suspensión de la patria potestad sobre las hijas e hijos de los acusados por violencia de género.
  - **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.** Considera discriminatoria, entre otras, cualquier diferencia de trato por nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción/opinión, edad, discapacidad, orientación e identidad sexual o expresión de género.
  - **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.** Tiene por objeto la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales a través de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales.
  - **Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local.** Reconoce la competencia municipal en promoción de la igualdad de oportunidades y en prevención de la violencia de género, especialmente tras las reformas introducidas por la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (2013).

## Normativa estatal

- **Constitución Española (1978).** El Artículo 14 consagra el derecho a la igualdad de todos los individuos y a no ser discriminados por razón de sexo y el Artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real y efectiva.
  - **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Es la
- III Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2022-2025). Se articula en cuatro ejes de intervención: buen gobierno; economía para la vida y reparto justo de la riqueza; hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres; y un país con derechos efectivos para las mujeres. Se configura como el principal instrumento para orientar los cambios institucionales y sociales que se requieren poner en marcha para avanzar en la consecución de la

igualdad entre mujeres y hombres.

- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género.** Es el resultado de un extenso trabajo desarrollado en el Congreso, el Senado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, con la participación activa de numerosas personas expertas en la materia. Fue aprobado en 2017 por unanimidad de todos los grupos parlamentarios. Este Pacto se materializa en un documento único que aglutina las propuestas formuladas tanto en el Congreso como en el Senado, y que incluye 292 medidas estructuradas en diez ejes de actuación: sensibilización y prevención; mejora de la respuesta institucional; fortalecimiento de la asistencia; ayuda y protección a las víctimas; atención y protección de menores; impulso a la formación de los distintos agentes implicados; seguimiento estadístico; recomendaciones a Administraciones Públicas y otras instituciones; visibilización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres; compromiso económico; y seguimiento y evaluación del Pacto. Posteriormente, el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, adoptó medidas urgentes para implementar el Pacto, modificando diversos artículos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, así como otros textos legales. Esta norma introdujo cambios significativos para reforzar la atención a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores, y reconoció expresamente la capacidad de la Administración local para desarrollar actuaciones en materia de igualdad y prevención de la violencia de género, dada su cercanía directa con la ciudadanía y, en particular, con las víctimas.

#### **Normativa autonómica**

Cada comunidad autónoma ha desarrollado su propia legislación en materia de igualdad, en muchos casos con mandatos específicos para los ayuntamientos. La Comunidad Autónoma de Castilla y León cuenta con un conjunto normativo propio que refuerza y concreta las obligaciones y competencias de las administraciones públicas —incluidas las entidades locales— en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.** Es la norma marco autonómica. Establece los principios rectores de la actuación de la Junta de Castilla y León y de las entidades locales en materia de igualdad. Puntos clave: reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de sexo; impulsa la transversalidad de género en todas las políticas públicas autonómicas y locales; establece la necesidad de elaborar y aplicar planes de igualdad en todos los niveles

de la administración; promueve la coeducación y la eliminación de estereotipos sexistas en el sistema educativo; insta a fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos: político, económico, social y cultural; y reconoce el papel fundamental de los ayuntamientos en la promoción de la igualdad y la atención a las víctimas de violencia de género.

- **Decreto 30/2005, por el que se crea y regula el Observatorio de género de Castilla y León.** Órgano colegiado encargado de estudiar y hacer visibles las diferencias y discriminaciones en función de género, adscrito orgánica y funcionalmente a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.** Completa la normativa estatal y articula un sistema autonómico de prevención, protección y atención integral. Establece que los ayuntamientos tienen competencias en la detección precoz, derivación, acompañamiento y atención a mujeres víctimas de violencia de género; promueve la creación de consejos municipales de igualdad o equivalentes e insta a las administraciones locales a llevar a cabo campañas de sensibilización y a formar a su personal en violencia de género.
- **Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.** Regula, en el ámbito de la comunidad autónoma, la incorporación de la evaluación del impacto de género en el procedimiento de elaboración de las citadas disposiciones normativas y planes de especial relevancia económica y social, incorporando como trámite un informe preceptivo, la evaluación del impacto de género.
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2021-2025).** Define objetivos, ejes y medidas concretas, con una clara apuesta por la coordinación con entidades locales. Concibe el trabajo por la igualdad de género como una necesidad de mejorar la organización social y económica, de avanzar hacia una sociedad democrática real y de favorecer que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde en la sociedad. La igualdad de género implica a toda la sociedad y su logro exige aprovechar todas las capacidades y todo el talento de las personas y sectores que forman parte de la Comunidad de Castilla y León.

En conclusión, el marco normativo vigente legitima y obliga a las entidades locales a incorporar la igualdad de género como eje central de su acción política y administrativa. No se trata de una opción, sino de un compromiso jurídico, social y democrático que debe traducirse en políticas públicas efectivas y sostenibles.





# Principios rectores y elaboración

## Principios rectores

Los principios rectores que fundamentan las acciones establecidas en el **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2025-2031)**, con el objetivo de avanzar en la igualdad real son:

- **Transversalidad de género:** la transversalidad de género implica integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas. Su objetivo es garantizar un acceso equitativo a los recursos, planificar las actuaciones teniendo en cuenta las desigualdades existentes y las distintas necesidades de mujeres y hombres, y evaluar los resultados e impactos de estas políticas para avanzar hacia una igualdad efectiva y real. La perspectiva de género hace visible las relaciones de poder y desigualdad en las que se posicionan a hombres y mujeres. Debe tenerse en cuenta tanto en el análisis como en la planificación de cualquier intervención, pues de lo contrario se perpetúan las desigualdades sexistas.
- **Participación:** supone implicar activamente a mujeres y hombres, así como a las entidades y agentes sociales del municipio, en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas y acciones orientadas a eliminar las desigualdades de género. Esto requiere establecer mecanismos estables y bidireccionales de comunicación que permitan recoger propuestas ciudadanas en materia de igualdad e informar

sobre las iniciativas, servicios y programas impulsados por el Ayuntamiento de Burgos y sus entidades colaboradoras en el marco del Plan de Igualdad.

- **Enfoque preventivo:** el Plan pone el acento en la prevención de las desigualdades de género, apostando especialmente por la educación en igualdad. Prioriza la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres mediante acciones de sensibilización dirigidas a toda la sociedad e intervenciones educativas orientadas a la infancia y adolescencia, tanto en el ámbito escolar como familiar.
- **Derechos humanos:** el enfoque de derechos humanos sitúa a las personas como titulares de derechos y a las instituciones públicas como responsables de garantizar su cumplimiento. Desde esta perspectiva, la igualdad entre mujeres y hombres no se considera un ideal aspiracional, sino un derecho fundamental reconocido por tratados internacionales y por la Constitución Española. Incorporar este enfoque implica que las políticas de igualdad deben estar orientadas a eliminar cualquier forma de discriminación y a garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las mujeres, en condiciones de libertad, dignidad y seguridad.
- **Enfoque interseccional:** la integración del en-

foque interseccional en las políticas locales de igualdad permite visibilizar cómo las desigualdades de género se entrelazan con otros ejes de discriminación, como la edad, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la clase social o el entorno rural. Este enfoque ayuda a comprender que no todas las mujeres viven la desigualdad de la misma manera, y que algunas sufren formas múltiples y agravadas de discriminación. Por ello, es imprescindible diseñar políticas inclusivas y adaptadas a la diversidad de experiencias y realidades que conviven en el municipio.

- **Enfoque intercultural:** la creciente diversidad cultural presente en muchos municipios requiere incorporar una perspectiva intercultural que promueva la convivencia, el reconocimiento mutuo y el respeto a la pluralidad de identidades. El enfoque intercultural favorece la participación activa de mujeres de distintas procedencias en la vida comunitaria y en los procesos de toma de decisiones, garantizando que las políticas públicas de igualdad sean culturalmente sensibles y no refuercen estigmas ni barreras de exclusión. En este sentido, se hace necesario impulsar acciones específicas que eliminan prejuicios y fomenten la equidad desde el diálogo y la comprensión entre culturas.
- **Desarrollo humano sostenible:** la intervención desde el Plan debe estar alineada con la agenda 2030 de desarrollo sostenible, en especial con el Objetivo 5: "Lograr la Igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas". El empoderamiento de las mujeres es una condición indispensable para la igualdad. Además, priorizar el bienestar y la satisfacción de las necesidades e intereses tanto de mujeres como de hombres requiere de la incorporación de esta estrategia impulsada por las instituciones supranacionales.
- **Eradicación de la violencia machista:** la violencia machista contra las mujeres es consecuencia de la desigualdad y de las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, siendo la expresión más extrema de la desigualdad. Es por ello que el Plan debe enfocarse siempre desde la erradicación de la violencia como una prioridad.
- **Accesibilidad universal:** los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos deben ser comprensibles, utilizables y practicables para todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. La aplicación de la accesibilidad universal en el diseño del Plan, tanto de manera vehicular como a través de medidas concretas, contribuye directamente a la participación plena de la ciudadanía en la sociedad.

## Población destinataria y finalidad

El **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2025-2031)**, con una visión de ciudad y enfoque integral, tiene como objetivo que la igualdad de género se convierta en un principio fundamental en la vida de todas las personas que habitan en el municipio de Burgos, abarcando a toda la población.

Su finalidad es promover, fortalecer y dinamizar en nuestra ciudad los valores de igualdad, basados en el respeto, el diálogo, la justicia, la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, la no violencia y el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y domésticas.

Este Plan se configura como la herramienta principal del Ayuntamiento de Burgos para guiar los cambios institucionales y sociales necesarios para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres, integrando los principios fundamentales de igualdad, corresponsabilidad y respeto mutuo. Se basa en la concienciación, sensibilización, educación y prevención como pilares fundamentales para construir un nuevo modelo social, donde las relaciones entre mujeres y hombres sean igualitarias, sin violencias de género y con un reparto equitativo de las responsabilidades en el ámbito familiar y social.

El **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2025-2031)** está dirigido a toda la ciudadanía de Burgos, y en particular, a aquellos colectivos y sectores vinculados directamente a la consecución de sus objetivos específicos, como asociaciones de mujeres, ONGs vinculadas con la igualdad de género, personal municipal, estudiantes de los distintos niveles educativos, familias, el tejido empresarial, profesionales, y especialmente a mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Por tanto, todas las actuaciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Burgos deben tener como prioridad un impacto positivo sobre la ciudadanía, promoviendo avances significativos en términos de igualdad de género.

## Periodo de vigencia

La temporalización para la ejecución del **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2025-2031)** tiene como vigencia el periodo 2025-2031, y se considerará automáticamente prorrogado si, a la finalización de ese periodo, no se hubiera presentado un nuevo Plan.

## **Presupuesto**

El presupuesto de las acciones y, por tanto, de implementación del Plan estará vinculado a los presupuestos anuales del Ayuntamiento de Burgos que, en cada ejercicio presupuestario, deberá consignar las cantidades destinadas específicamente al Plan.

En el seguimiento y evaluación del Plan se recogerá el detalle del coste de cada medida implementada, así como la inversión acumulada a lo largo de los diferentes ejercicios.

Desde el momento de la aprobación del Plan, la implementación estará bajo la tutela del Área de Infancia, Familia e Igualdad que se ha encargado de su impulso y elaboración. Si más adelante cambiara la denominación, estructura u organización, quedará bajo la responsabilidad del área con competencias en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, bajo cualquier denominación, establezca el Ayuntamiento de Burgos.

## **Proceso de elaboración**

El contenido de este Plan se basa en los hallazgos obtenidos y analizados durante una fase previa de diagnóstico, centrada en la realización de un análisis de impacto de género. Para ello, se recopiló información tanto cualitativa como cuantitativa a través del trabajo conjunto con personas expertas y referentes en las distintas áreas abordadas, lo que permitió identificar fortalezas y áreas susceptibles de mejora.

Con el objetivo de garantizar un enfoque participativo e incorporar la perspectiva de género a lo largo de todo el diagnóstico, se diseñó una metodología de investigación estructurada de forma sistemática. Esta metodología aseguró la obtención de resultados válidos y fiables, alineados con los objetivos establecidos. Para ello, se aplicaron diversas técnicas de investigación social que combinaron la recogida de datos con la elaboración participativa de conclusiones y recomendaciones, entre las cuales se incluyeron:

- Revisión y análisis de la documentación entregada por el equipo técnico de las diferentes áreas y entidades municipales.
- Coordinación de Mesas de trabajo.
- Recopilación de las recomendaciones recibidas desde las diferentes comisiones.
- Incorporación de las mejoras al documento final.



# *Antecedentes del Plan*

## **I Plan Municipal de igualdad y contra la violencia**

El **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2016-2021)** del Ayuntamiento de Burgos se elaboró en sintonía con la normativa vigente y con el objetivo general de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para la institución, la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y libre exigía la implicación de todas las administraciones y agentes sociales, y parte de la necesidad de tomar conciencia ante las desigualdades sexistas.

Asimismo, e incorporando medidas y diagnósticos de planes previos, reconocía que la violencia de género es la máxima expresión de desigualdad entre mujeres y hombres, una violencia que representa la violación general de derechos humanos como el derecho a la vida, la seguridad, la dignidad o la integridad física y mental. Es por ello que debe considerarse como un obstáculo al desarrollo de una sociedad democrática.

Dado que previamente se habían aprobado planes diferenciados para el impulso de la igualdad de oportunidades y para la erradicación de la violencia contra las mujeres, el Plan Municipal unificaba ambas esferas de intervención, al considerar que la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres es precisamente la causa de existencia de la violencia. En consecuencia, el documento se apoyaba en las evaluaciones de planes anteriores tanto de igualdad de oportunidades como contra la violencia de género, a partir de la realidad de la ciudad y con la colaboración del tejido asociativo y los agentes sociales.

Los objetivos que recogía el documento se condensan en conseguir que la igualdad, en todas sus dimensiones, fuera una realidad en Burgos, así como erradicar la máxima expresión de desigualdad entre hombres y mujeres como es la violencia de género. El Plan se caracterizaba por las siguientes estrategias:

- Herramienta de trabajo que establecía una serie de actuaciones, las cuales posibilitaban el cambio social deseado para alcanzar la igualdad y tolerancia cero hacia la violencia de género.

- Fruto de un consenso entre administración y agentes sociales, quienes aunaron esfuerzos para conseguir una ciudad más igualitaria.
- Materialización del artículo 4 referido a los "Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Asunción de la violencia de género como la máxima expresión de sexismo entre hombres y mujeres.

El Plan se estructuraba en siete áreas:

- **Transversalidad.**
- **Sensibilización y promoción de la igualdad.**
- **Empleo y formación.**
- **Participación y empoderamiento.**
- **Salud y calidad de vida.**
- **Mujeres con problemática específica.**
- **Violencia de género.**

Además, los principios que inspiraban el Plan eran:

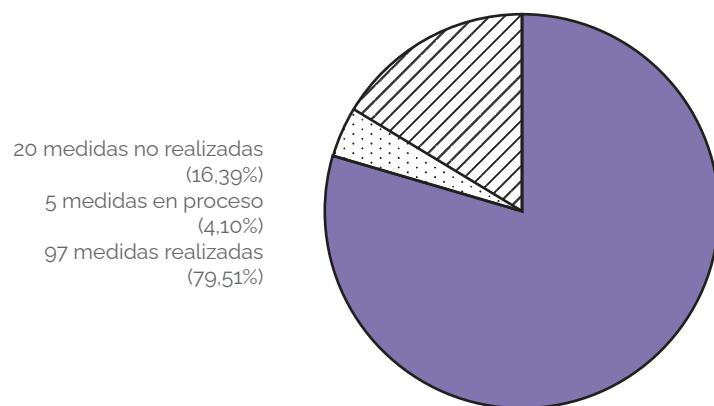
- **Unidad:** se presentaba un Plan único en el que se abordaba la desigualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género de forma conjunta, puesto que la violencia de género es la máxima expresión de desigualdad, sexismo y de la relación asimétrica entre mujeres y hombres.
- **Igualdad de oportunidades:** incorporando la perspectiva de género en las actuaciones previstas con el fin de reconocer la diversidad de las demandas de la población (hombres y mujeres) y eliminar los condicionantes sexistas.
- **Sensibilización:** a través de la concienciación es posible fomentar una actitud crítica ante las injusticias y discriminaciones por razón de sexo y desarrollar un rechazo absoluto hacia cualquier manifestación de violencia de género.
- **Información** sobre los recursos y actuaciones del Plan.
- **Coordinación** con diferentes áreas, organismos, agentes sociales y tejido asociativo para optimizar y potenciar las acciones.
- **Participación social** en la consecución de una ciudad más igualitaria y libre de violencia.
- **Empoderamiento y promoción de la autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género:** visibilizando los recursos y capacidades personales de las mujeres, con el fin de promover su autonomía, su capacidad de decisión y su percepción de control.
- **Atención a la diversidad,** promoviendo una atención ajustada a las necesidades individuales de cada persona.

## Evaluación del I Plan

La evaluación de este Plan se llevó a cabo en el segundo semestre de 2024, como paso previo e imprescindible a la elaboración del Plan subsiguiente y con los siguientes objetivos:

- Valorar el desarrollo del Plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos incluidos en el Plan de Igualdad.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.

En su conjunto, de las 122 acciones que componían el Plan Municipal, se habían realizado 97 (lo que implica un 79.51%) y cinco acciones se encontraban en proceso de realización (4.10%).



Un total de 20 actuaciones (que se corresponden con un 16,39% de las medidas) no se habían abordado en el periodo de vigencia del Plan Municipal.

El informe de evaluación final del *I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2016-2021)* revelaba un esfuerzo importante y una lectura global satisfactoria de la implementación del Plan. Los resultados de la evaluación indicaban que el Plan se había cumplido en un 79,5%, tal y como se sintetiza a continuación:

- Se habían acometido 97 medidas de las 122 previstas en el Plan.
- Muchas de las medidas que se han considerado realizadas, por su carácter permanente, seguían estando en vigor y por tanto con trabajo continuo.
- Cinco medidas estaban en proceso (4,10%) es decir, se seguía trabajando en ellas en el momento de la evaluación.
- Veinte medidas (16,39%) no se habían acometido, bien por falta de recursos, tiempo u oportunidad; por no haber sido necesarias o viables, bien porque se habían abordado desde otro eje de trabajo.

**Del análisis documental se destacaban los siguientes puntos fuertes:**

- El Plan Municipal, estructurado en siete áreas, desarrollaba nue-

ve objetivos y 122 actuaciones que se articulaban en todos los ámbitos que necesitaban intervención con una ambición adecuada y sostenible para el plazo temporal previsto inicialmente y para las necesidades a abordar a partir de un diagnóstico que conocía y reconocía la realidad de la ciudad de Burgos y su población.

- Los logros alcanzados, cuantitativamente muy significativos, eran el resultado de un importante trabajo de cooperación tanto interno como externo. En primer lugar, por todos los servicios municipales implicados en la transformación social que implica la igualdad, pero también, con la gran colaboración que existe con el tejido asociativo comprometido con la igualdad.
- El impacto del Plan es significativo si tenemos en cuenta el porcentaje de consecución de los objetivos que se ha detallado: un 79,5% de ejecución de las medidas previstas es una cifra sin lugar a dudas positiva. Si sumamos a este dato las medidas con un grado de implementación parcial, el porcentaje se incrementa hasta un 83,5%.
- El alto grado de cumplimiento de medidas del eje sobre violencia de género revela un alto compromiso de la institución con la erradicación de una problemática social de extrema gravedad y que el propio Plan había definido como la máxima expresión de desigualdad entre mujeres y hombres.

#### **En cuanto a los puntos débiles o área de mejora, se pueden señalar las siguientes:**

- Pueden redefinirse las áreas o ejes del próximo plan para delimitar mejor las competencias de cada una, evitando solapamientos o lagunas, y permitiendo que la lucha contra la violencia de género sea transversal a todos los ejes.
- Los objetivos del próximo Plan podrían ser formulados de manera más concisa, permitiendo así que sean medibles y factibles. Además, deben estar vinculados específicamente a las acciones de manera más concreta y no de forma general. Esto redundará en un mejor diseño de las acciones a desarrollar.
- La metodología del próximo Plan podría detallar más específicamente los indicadores, especialmente los de seguimiento, resultado e impacto. Esto permitirá cuantificar todavía mejor los logros alcanzados, pero también ayudará a la hora de diseñar las diferentes intervenciones.
- Es necesario incidir en las áreas que han presentado resultados más discretos, identificando las dificultades u obstáculos y estableciendo grupos de interés con los que negociar medidas y su ejecución. Esto es especialmente relevante en el ámbito empresarial y de empleo.

#### **De lo anterior, se pueden extraer las siguientes conclusiones:**

- El 83,5% de las actuaciones fueron realizadas o están en proceso por lo que se demuestra que el **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género (2016-2021)** ha sido un instrumento eficaz para impulsar las políticas de igualdad y de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres.
- Las acciones que no han sido realizadas o están en proceso tienen que ver con el diseño de acciones difícilmente medibles, no relacionadas con el diagnóstico previo, o fruto de un diseño ambicioso que en parte no ha tenido tiempo o recursos para ser implementado en su totalidad.
- Las acciones desarrolladas con la colaboración del tejido asociativo de la ciudad demuestran un importante nivel de conocimiento y confianza que debe sostenerse y reforzarse para seguir avanzando en los proyectos comunes destinados al cambio social.
- Internamente a la institución, aunque se ha verificado la colaboración de muchos servicios en la ejecución de medidas, la mayoría de actuaciones han contado con el seguimiento o diseño del área de igualdad del consistorio. Esto quiere decir que la mayoría de órganos y servicios, aunque colaboran cuando se pide su participación, no tienen la vinculación o la experiencia suficiente para desarrollar el Plan, no hay que descartar que algunos servicios desconozcan su existencia. Por ello, deben reforzarse los esfuerzos destinados a formación dentro de la institución para avanzar en la implementación de medidas.
- Es necesario dar a conocer medidas del Plan con las personas responsables de los servicios o unidades encargadas de llevarlas adelante lo que redundará en la eficacia del Plan al mejorar los canales de comunicación. Esto incluye a agentes sociales externos a la organización como asociaciones de empresas o colegios profesionales.
- Es necesario recopilar datos más afinados (cruces estadísticos, nuevos indicadores) sobre igualdad para poder diseñar con más acierto algunas medidas y para poder implementar otras.
- Las medidas que menos se han implementado son las que buscaban aumentar el liderazgo de las mujeres en los puestos con capacidad de decisión, el mundo sindical y del empleo y la sensibilización en corresponsabilidad, además del enfoque interseccional que afecta a colectivos de mujeres con especiales dificultades o características específicas.
- Las medidas con mejor grado de implementación son las relacionadas con la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, seguidas de las que afectan a la salud y calidad de vida, transversalidad y participación.



# Diagnóstico

## Población desagregada por sexo y edad

El municipio de Burgos tiene una superficie de 107,1 kilómetros cuadrados y cuenta con una población total de 176.551 habitantes (INE, 2024), acogiendo a casi la mitad de la población de la provincia. Sin embargo, su evolución en los últimos diez años es negativa, habiendo perdido más de 6.000 habitantes desde entonces. El municipio de Burgos es el de mayor población de la provincia, y el que mayor densidad poblacional posee, con 1.620,39 habitantes por kilómetro cuadrado. La distribución por sexos de la

Mujeres: 84.002      Hombres: 92.549  
52%                    48%



Distribución por sexos de la población residente en Burgos (INE, 2024)

población residente en Burgos es de 84.002 hombres y 92.549 mujeres.

Burgos es la segunda ciudad más poblada de Castilla y León, después de Valladolid. Tal como muestran los datos estadísticos, la población burgalesa está ligeramente feminizada (52% de mujeres, 48% de varones) y presenta un algo nivel de envejecimiento (el 25,31%, según el INE, tienen 65 años o más). El 67,20% tiene 35 años o más. La franja de jóvenes, entre los 10 a los 24 años, constituye apenas el 15%. La relación entre hombres y mujeres es desigual, contando que el número de mujeres superan al número de hombres a partir de los 25 años, lo que termina por suponer un sex ratio de 0,9. Respecto de la población joven, observamos que el número de población masculina es superior al de la femenina.

### POBLACIÓN DEL MUNICIPIO POR EDAD (INE, 2024)

#### De 0 a 20 años

M: 15.478      H: 16.306

#### De 20 a 40 años

M: 17.984      H: 18.592

#### De 40 a 60 años

M: 27.425      H: 25.089

#### De 60 a 80 años

M: 23.069      H: 19.166

#### De 80 a 100 años

M: 8.492      H: 4.823

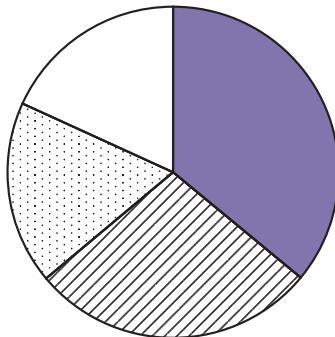
#### 100 años y más

M: 101      H: 26

Por otra parte, el número de personas extranjeras en el municipio burgalés es de 13.461, lo que representa un 7,6% de la población total. Prácticamente la mitad de ese porcentaje provienen de otros países de la Unión Europea, seguido de la población americana. En cuanto a la población llegada desde el continente africano, hay que señalar sobre todo a la población marroquí. Entre la población europea destacan las provenientes de Rumanía y Bulgaria. Le sigue Colombia como tercer origen. Por último, encontramos un bajo porcentaje de personas de Asia y una mínima representación por parte de Oceanía, con tan solo 4 personas.

Se percibe una tendencia ascendente en el aumento de los hogares formados por una sola persona. Distintos estudios apelan al envejecimiento poblacional y al aumento de una sociedad individualista como variables que pueden incidir en el aumento de hogares unipersonales. Así podemos verlo en el siguiente gráfico, que recoge los datos aportados por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

- Hogares de 1 persona: 36%
- Hogares de 2 personas: 28%
- Hogares de 3 personas: 18%
- Hogares de 4 personas o más: 18%



Según se recoge en el INE, El territorio municipal de Burgos está compuesto por nueve distritos, la suma más importante de población la poseen el distrito de la Avda. de la Paz, Reyes Católicos, y Sagrada Familia; y el de Gamonal, ambos en la periferia. La cantidad de población del barrio del Centro y sus aledaños apenas constituyen el 5% de la capital burgalesa.

En Castilla y León, el número de personas con discapacidad en 2022 fue de 95.600, representando el 3,9% de la población total. De estas, 76.800 poseen un certificado oficial de discapacidad, con una distribución por sexo de 43.100 hombres y 33.700 mujeres. En cuanto al grado de discapacidad, el 42,1% presenta un grado entre el 33% y el 44%, mientras que el 24,7% tiene un grado del 65% al 74% y un 15,4% supera el 75% de discapacidad.

En la provincia de Burgos, se atiende a 14.666 personas dependientes, que suman un total de 20.310 prestaciones. Del total de personas atendidas, 6.887 residen en el municipio de Burgos, 1.486 en Miranda de Ebro, 1.198 en Aranda de Duero y 5.095 en otros municipios de la provincia. La atención a las personas dependientes en Castilla y León es destacable, con el 99,78% de las personas con derecho a prestaciones ya recibiéndolas, muy por encima de la media nacional (88,10%). Las listas de espera son prácticamente inexistentes, con solo un 0,22% de personas pendientes de recibir su prestación, frente al 11,90% a nivel nacional.

Estos datos reflejan una alta cobertura y eficiencia en la atención a personas con discapacidad y dependencia en Burgos.

## Situación laboral y económica de mujeres y hombres

Los datos publicados en la Encuesta de Población Activa (EPA), correspondientes al tercer trimestre de 2024, confirman que la provincia de Burgos se consolida como uno de los territorios con menor tasa de paro (6,94%) de España (sexta provincia con menos desempleo) y de Castilla y León, y con una evolución positiva en el mercado laboral.

El desempleo en la provincia descendió en un 3,33 % en comparación con el mismo periodo del año pasado, lo que se traduce en 400 personas menos en situación de desempleo y deja la cifra total en aproximadamente 11.600 personas sin empleo.

Según el informe del Mercado de Trabajo de Burgos (datos 2023), elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones, la economía provincial se apoyó en el sector servicios, que aportó el 56,83 % del valor añadido bruto. El otro sector sobre el que descansó la economía burgalesa fue el industrial.

Si analizamos los grupos de edad, encontramos que donde menor número de personas en desempleo hay es en el colectivo de jóvenes, en los menores de 25 años, siendo tan solo un 6% las que no trabajan. Destaca que existen muchas más personas mayores de 45 años en desempleo que del resto, 4.190, lo que supone un 58,7% del total de las personas sin empleo.

Por sexos, vemos que las mujeres son las más afectadas por el desempleo, puesto que constituyen el 61,3% de las personas en dicha situación. Esta diferenciación se hace más evidente en los rangos de edad de 25 a 44 y mayores de 45. Sobre todo, en la primera, con más de un 60% de diferencia. Sin embargo, las personas jóvenes tienen menos problemas para encontrar trabajo.

En relación a los contratos, destaca-

can los de inicio temporal. Esto quiere decir que se inicia una nueva actividad empresarial, y que durará como máximo tres años. Suponen el 68,3% de los contratos, seguidos de los que inician y son indefinidos, siendo estos un 27,6%. El que menos se ve es el convertido ya a indefinido, tan solo el 4%.

Por sectores, dominan los contratos en servicios (69,5%) y en industria (25,3%). En agricultura solo se contabilizan 54 de los 5.522.

## Renta familiar y pobreza

En lo referente a la renta media anual por hogar, el total nacional de esta supera por más de 2.000 euros a la de Castilla y León, que se queda con 30.212 euros. De manera similar, si tenemos en cuenta la renta por hogar con alquiler imputado, la media en España se sitúa en 37.363 euros, mientras que en Castilla y León supera por poco los 35.000 euros. La de Burgos capital, sin embargo, es la séptima renta más alta del país con 34.316 euros, siendo la primera en Castilla y León.

La situación está mejorando, pues la renta por hogar lleva subiendo ya ocho años, recuperándose de la crisis de 2008. Tanto la de Castilla y León como la media española crecen de manera simultánea, sin que la primera llegue a alcanzar al total nacional.

Analizando la pobreza a partir de los datos encontrados en el INE de la Encuesta de Condiciones de Vida actualizados a junio de 2023, la tasa de riesgo de pobreza de Castilla y León (17,8%) es inferior a la de España (20,4%) por más de 2,5%. Por su parte, la de la provincia burgalesa es inferior a la de su Comunidad Autónoma. Además, la tasa de población infantil en riesgo de pobreza es bastante elevada en España, un tercio de niños/as se encuentran en esta situación. En Castilla y León, este dato baja más de 6 puntos, encontrándose en mejor posición. En la provincia de Burgos, en 2020, había solo un 18,5%, notablemente más reducida que la media nacional.

En tasa de riesgo de pobreza o exclusión social y sus componentes, analizamos los siguientes indicadores. En todos ellos, no se superan los porcentajes nacionales para Castilla y León.

- La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, según el indicado por A.R.O.P.E., es casi un 4% inferior en la comunidad castellano y leonesa que el total nacional.
- Quienes viven con carencia material y social severa, el porcentaje más bajo con un 8,9% nacional, en Castilla y León es un 5,7 %.
- En el indicador que más se asemejan las tasas es el que representa a las personas que viven con baja intensidad en el empleo, por lo que el porcentaje de la población afectada a nivel autonómico y nacional es similar.

## Educación

En el municipio de Burgos, la educación se extiende a través de una red diversa de 99 centros educativos no universitarios que abarcan todas las etapas formativas y necesidades específicas de la población local, según el Sistema de Información Estadística de Castilla y León (SIE). Estos centros incluyen instituciones de educación infantil, primaria, secundaria y bachillerato. Además, existen centros universitarios, de formación profesional, escuelas de arte, música y danza, así como centros dedicados a la educación de adultos y adultas y a la educación especial.

La distribución los centros educativos de educación obligatoria presenta una distribución con mayor presencia de los privados: existen 42 centros públicos y 57 privados. Esta diversidad de estos centros educativos permite atender una amplia gama de perfiles estudiantiles, asegurando acceso a la educación básica y especializada para la ciudadanía, independientemente de sus circunstancias individuales.

De acuerdo con estadísticas de la Junta de Castilla y León, un total de 37.643 estudiantes se habían matriculado en alguna institución educativa no universitaria para el curso 2022-2023 en el municipio de Burgos. De estos, 11.753 para el mismo periodo se encontraban cursando Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o bachillerato, con edades comprendidas entre los 12 y los 18 años.

En resumen, la situación educativa en Burgos presenta una infraestructura adecuada y diversificada que puede ser aprovechada para apoyar iniciativas de promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia sexista entre jóvenes y la comunidad en general.

### Asesoramiento jurídico

Durante el ejercicio 2024 recibieron asesoramiento jurídico en el Área de Infancia, Familia e Igualdad 126 personas, a través de 148 consultas. Por lo que respecta al sexo de las personas atendidas, señalar que el 91,27 % eran mujeres.

El estado civil más frecuente en las personas que solicitaron asesoramiento era el de persona soltera (48%), seguido de personas casadas (33%), personas separadas o divorciadas (17%) y, finalmente, viudas (2%).

La mayoría de estas personas tenía descendencia. Casi tres de cada cuatro personas tenían uno o dos hijos e hijas. Hay que destacar que, a continuación, se encuentra el grupo de personas que no tienen descendencia, seguido de quienes tienen tres hijos o hijas, o más de tres.

En cuanto a la edad de las personas que recibieron asesoramiento jurídico, más de la mitad (57,14%) eran menores de 40 años. El siguiente grupo de edad en número de consultas es el de las personas de entre 41 y 50 años, seguido del integrado por personas entre 21 y 30 años. Ello indica un mayor número de consultas entre personas jóvenes, pues el grueso de las consultas se encuentra debajo de los 50 años de edad.

La situación laboral de las personas atendidas es mayoritariamente de personas en activo, porcentaje que alcanza el 68,25%.

En cuanto a los temas de consulta, se articulan en diferentes temas recogidos en la tabla de la derecha. El porcentaje más elevado (36,51%) ha correspondido a las consultas formuladas en materia de violencia de género, seguido por el de las consultas planteadas sobre Escuelas Infantiles Municipales (19,08 %) y separación/divorcio/ruptura de pareja (18,25%).

Partiendo de los datos expuestos hasta el momento, recogidos en la Memoria del Área de infancia, Familia e Igualdad de Oportunidades puede trazarse el perfil de la persona usuaria del Servicio de Asesoramiento Jurídico de ese Área durante el ejercicio 2024: se trataría de una mujer, con menos de 40 años, soltera, con uno/a o dos hijos/as, que se encuentra en situación activa y que solicita información en materia de violencia de género.

### Asesoramiento psicológico

Hay que señalar que desde marzo de 2024 se ha ampliado el programa de apoyo psicológico en violencia de género, atendiendo, además de a mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas a cargo. Durante el año 2024 se ha atendido a un total de 47 personas: 43 mujeres y 4 menores, siendo el porcentaje de personas atendidas de: 97,87% de mujeres y 2,13% de varones.

Respecto a la edad de estas personas, 4 eran menores de 18 años, 13 tenían una edad comprendida entre los 18 y los 30 años, 11 de ellas entre los 31 y los 40 años, 9 entre los 41 y los 50 años, 6 mujeres entre los 51 y los 60 años, 2 de ellas entre 61 y 70 y otras 2 mayores de 70.

En cuanto a la existencia de descendencia en las mujeres que solicitaron asesoramiento psicológico, la mayoría de las personas tenían algún hijo o hija (28 mujeres) frente a quienes no tenían ninguno (15 mujeres).

### MOTIVO CONSULTA / ASESORAMIENTO JURÍDICO

#### Separación / divorcio / ruptura de pareja

Mujeres: 19      Hombres: 4

#### Violencia de género

Mujeres: 46      Hombres: 0

#### Protección a la infancia

Mujeres: 2      Hombres: 0

#### Patria potestad

Mujeres: 4      Hombres: 1

#### Ejecución de sentencia

Mujeres: 6      Hombres: 0

#### Filiación

Mujeres: 3      Hombres: 0

#### Violencia doméstica

Mujeres: 2      Hombres: 1

#### Modificación de medidas

Mujeres: 4      Hombres: 1

#### Escuelas infantiles municipales

Mujeres: 23      Hombres: 1

#### Guarda por terceros

Mujeres: 2      Hombres: 0

#### Otros

Mujeres: 4      Hombres: 3

### SEXO DE LAS PERSONAS ATENDIDAS / ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO

Mujeres: 43      Hombres: 4  
(97,87%)      (2,13%)

La mayoría de las personas atendidas en el servicio eran de origen español (61%), seguidas de aquellas procedentes de América Latina (en torno a un 25%).

El total de mujeres que han sido dadas de alta han sido 20, siendo la consecución de objetivos el principal motivo de alta (65%), le sigue, con aproximadamente un 15%, el traslado a otra localidad.

#### **Servicio telefónico de atención y protección para mujeres víctimas de violencia de género**

Este Programa (ATENPRO) ofrece a las víctimas de violencia de género, que cuenten o no con orden de protección, una atención inmediata y a distancia, a través de una unidad de telefonía móvil, asegurando una respuesta rápida a las eventualidades que les pueden sobrevenir, las 24 horas del día, los 365 días al año y sea cual sea el lugar en que se encuentren.

Se trata de un servicio del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, cuya gestión está encomendada a la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), quien ha contratado su gestión a terceros, siendo la empresa adjudicataria Cruz Roja Española.

Las Entidades Locales adheridas a este programa, como es el caso del Ayuntamiento de Burgos, asumen los siguientes compromisos: tramitación de altas y bajas atendiendo a determinados criterios y requisitos, realización de los seguimientos anuales de las mujeres que acceden al programa, realización de las acciones oportunas ante las incidencias comunicadas por Cruz Roja Española y revisión de los listados mensuales.

Durante el ejercicio 2024 se han gestionado 37 solicitudes de alta en el programa ATENPRO. Comparando estos datos con los obtenidos en el 2023, puede observarse que ha habido 3 altas más que en el 2023.

A fecha 31 de diciembre de 2024, 62 mujeres estaban dadas de alta en este servicio. A lo largo del 2024 se ha atendido a las usuarias a través de 98 entrevistas entre altas, confirmación de permanencia, bajas, incidencias y localización.

#### **Botón del pánico**

En julio de 2024 se puso en marcha este servicio, cuyo objetivo es dotar de seguridad y protección en el municipio de Burgos, a través de alertas que llegan y gestionan desde Policía Local, a mujeres a partir de los 16 años, empadronadas en la ciudad y que se encuentran en situación de riesgo de sufrir una agresión física, psicológica y/o sexual. El número de mujeres con este dispositivo asciende a 12.

El coste de este programa durante el 2024 fue de 17.908 euros.

#### **Programa Ain-Karem**

Este programa recoge el convenio suscrito entre el Ayuntamiento de Burgos y Cáritas Diocesana de Burgos para la gestión de la Casa de Acogida Madres Gestantes Ain-Karem, cuya finalidad es: lograr la autonomía personal de las mujeres embarazadas y/o mujeres con cargas familiares en situación de vulnerabilidad a través de la creación de alternativas vitales para su vida personal y social, basándose en una intervención de carácter bio-psico-social. El coste total del convenio ascendió a 22.570 euros.

Las destinatarias de este programa son mujeres embarazadas mayores de edad o menores no emancipadas (con autorización paterna y/o materna) o emancipadas, y mujeres con hijos menores que se encuentren en situación de vulnerabilidad y exclusión social, con problemas económicos, sin apoyo social y con necesidad de apoyo en sus competencias parentales y de habilidades personales.

El programa Ain-Karem dispone de 3 viviendas tuteladas para dar respuesta a mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión social, solas o con niños/as, entre 0 y 3 años.

De los datos de la memoria presentada, podemos destacar lo siguiente: el número de personas atendidas ha sido de 199 (45 menos que el año pasado), de las cuales, 174 están en régimen ambulatorio y 25 en régimen interno: 12 mujeres y 13 menores (9 niños y 4 niñas).

Durante 2024 se recibieron 34 solicitudes de ingreso en piso tutelado, de las cuales 6 ingresaron, 9 rechazaron el ingreso, 6 no cumplían los requisitos para entrar, 9 se derivaron a otros recursos y 4 cambiaron su situación.

Así, se ha atendido a 25 personas en los tres pisos tutelados: 12 mujeres con un total de 13 menores su caro de entre 0 y 9 años. El tiempo medio de estancia en la vivienda ha sido de 2 años. En cuanto a la nacionalidad, 8 eran de América del Sur (Colombia, Honduras, Perú, Venezuela), 3 de África (Nigeria, Senegal y Marruecos) y 1 de España. La media de edad es de 25 a 30 años.

En el régimen ambulatorio, se ha atendido a 174 personas: 71 mujeres, 25 hombres y 78 menores. La nacionalidad mayoritaria de las mujeres atendidas es colombiana. La de los hombres también. Respecto a la de los y las menores, indicar que 35 son españoles y 21 de Colombia. Respecto de la edad, las mujeres se encuentran en el intervalo de entre 25 y 35 años y los varones entre 25 y 40 años. Las personas menores se encuentran mayoritariamente entre 0 y 4 años.

(55 de ellas) y entre 5 y 9 años (14 personas).

Los ámbitos de intervención con las mujeres han sido: 1) apoyo psicosocial (acogida, escucha, acompañamiento, trámites, gestiones), 2) valoración/diagnóstico; 3) salud, 4) vivienda y organización del hogar, 5) familia y entorno social, 6) educación, 7) empleo, 8) jurídico-legal, 9) economía (ayudas alimentación, apoyo guarderías...).

### Programa Betania

Convenio suscrito entre el Ayuntamiento de Burgos y Religiosas Adoratrices para dar respuesta de forma integral a las mujeres que se encuentran en contextos de prostitución y/o trata, atendiendo a sus necesidades, ofreciéndoles recursos para mejorar su calidad de vida, potenciando sus actitudes para el empleo, mejorando sus normas y hábitos básicos personales.

Los objetivos del Programa son: 1) generar alternativas para un cambio de vida en las mujeres; 2) facilitar la incorporación en la sociedad de forma autónoma; 3) Didenunciar las violaciones de los derechos humanos cometidos a las mujeres y 4) desarrollar procesos de formación de los agentes del programa.

Engloba tres proyectos: acercamiento al medio, centro de día y recursos residenciales. El coste del convenio ascendió a 71.944 euros, recibiendo cofinanciación desde el Pacto de Estado contra la violencia de género.

Respecto del programa de acercamiento a los lugares donde se ejerce prostitución: se informa, acompaña y motiva a las mujeres mediante una intervención socioeducativa; se realiza reparto de material preventivo e informativo; y se imparten talleres de salud en locales donde se ejerce la prostitución.

Se ha contactado con 665 mujeres (392 en clubes y 273 en pisos). Se han realizado 41 visitas a clubes. El número de clubes abiertos a fecha 31 de diciembre de 2024 en la provincia de Burgos es de 10. Se observa, desde hace años que este número está descendiendo y, en cambio, hay un incremento de los pisos. Se han impartido un total de 167 talleres relacionados con salud, enfermedades de transmisión sexual, anticonceptivos... (96 en clubes y 71 en pisos).

El acceso a los pisos es una cuestión muy preocupante, debido a la clandestinidad y privacidad de estos lugares, se desconoce las condiciones y condicionantes de cómo se encuentran las mujeres, en algunos casos, expuestas a 24 horas de explotación, teniendo que pagar el 50 por ciento del dinero recaudado.

El número de visitas realizadas este año han sido de 114, accediendo a 32 pisos en Burgos capital, siendo

9 las ocasiones en las que no se ha podido acceder a los domicilios. Se ha contactado con 273 mujeres, siendo 17 de ellas mujeres transexuales.

La nacionalidad de estas personas es mayoritariamente (80%) de América Latina (41% Colombia, 20 % República Dominicana, 12 % Paraguay y 11 % Brasil). En los pisos: 46% colombianas, 18% brasileñas, 15% dominicanas, 10% paraguayas, 4% españolas, 2% rumanas. Destacar que son mujeres que en su mayoría tienen cargas familiares en su país de origen, lo que hace que no vean otra salida más allá de la prostitución, para poder enviar dinero y mantener a su familia.

Respecto a la edad, el perfil mayoritario de mujeres que ejercen prostitución es mayor de 30 años (78%): de 31 a 35 años: 11%; de 36 a 45 años: 50%; de 46 a 55 años: 17%. Un 8 % se sitúa entre 26-30 años. En cuanto al sexo de las personas que ejercen, en los clubes son todo mujeres, mientras que en los pisos el 89% son mujeres, el 5 % hombres y el 6 % mujeres transexuales.

En el programa de Centro de día se ha atendido a 168 mujeres (en 2023 fueron 166). Los motivos principales por los que acuden al centro son fundamentalmente sociolaborales, jurídicos y sanitarios. Respecto a la nacionalidad, el 90% de las mujeres atendidas son de América Latina (el 44% de Colombia, el 11% de Paraguay, el 9% de Brasil, 5% Venezuela); el 4% son españolas que presentan un deterioro importante con complicaciones a nivel social, económico y de difícil reinserción. También se ha atendido a mujeres africanas, en torno al 6%, un porcentaje alto de estas mujeres son víctimas de trata con situaciones muy complicadas en sus países (prácticas de vudú, exigencias de las mafias y de sus familias que hacen más difícil la intervención).

Se ha observado este año un incremento de mujeres de más de 41 años. El de 31 a 35 años ha bajado bastante. La razón del incremento es que, en épocas de dificultades económicas o laborales, son las mujeres de mayor edad las más vulnerables y las que más dificultad encuentran en la búsqueda de trabajo. Si a todo esto le sumamos la situación administrativa irregular, cargas familiares o la falta de especialización demostrable en el país, resultan unas circunstancias muy desfavorables para una inserción social, pero muy favorables para ser captadas por una situación desesperada económicamente para la entrada o vuelta a la prostitución.

Señalar que, de las mujeres atendidas en 2024, 44 son testigos protegidos y 9 son nuevos de este año.

Sobre el sexo de estas personas, 89% mujeres, 6% mujeres transexuales y 5% hombres. Ha aumentado el porcentaje de hombres atendidos y baja el de mujeres transexuales. Su situación administrativa es la siguiente: el 62% de las mujeres se encuentran en si-

tución administrativa irregular (el año anterior había sido el 53%). Y el 32% en situación administrativa regular (en 2021 era el 37%). Destacar que un 7% son demandantes de asilo y refugio. Es un dato importante porque se está utilizando esta figura como medio de documentación y protección frente a persecuciones en sus países de origen.

Finalmente, en el área de recursos residenciales (casa de acogida y vivienda de inclusión), se ha intervenido con 11 mujeres (12 menos que en 2024), 6 de ellas han sido víctimas de trata (4 han sido identificadas por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y 2 de ellas han realizado denuncia efectiva).

Sobre la nacionalidad, el 100% son inmigrantes: 60% América Latina, 30% África y 10% Asia. El 40% de las mujeres de los recursos residenciales están de manera regularizada en nuestro país. En 2023 era el 74%. Destacar que la mayoría de las mujeres se sitúan en la franja de 41 años y más y de 36 a 40 años. De entre todas las mujeres atendidas en 2024, 73 han sido víctimas de trata o presentan indicios de trata (el año pasado fueron 80 mujeres).

#### **Casa de acogida y piso de tránsito**

La casa de acogida de Burgos es un centro destinado a mujeres víctimas de violencia de género y personas a su cargo, a quienes se ofrecen los siguientes servicios: alojamiento, protección y manutención; atención social y salud; atención psicológica; asesoramiento jurídico; atención a las necesidades educativas; apoyo a la autonomía funcional de la mujer y su integración socio-comunitaria.

Durante el ejercicio 2024 pasaron por la casa de acogida 9 mujeres y 8 menores.

El importe del contrato para la gestión de la casa de acogida para el ejercicio 2024 ascendió a 83.444,31 euros, siendo la entidad adjudicataria de mencionado contrato la Asociación para la Defensa de la Mujer La Rueda. La casa de acogida de Burgos recibió fondos del Pacto de Estado, al que se imputó la cantidad de 30.933,15 euros.

El piso de tránsito es un dispositivo creado con la finalidad de ofrecer residencia, con carácter temporal, a mujeres víctimas de violencia de género e hijos e hijas a su cargo, que habiendo pasado previamente por casa de acogida, carezcan de recursos suficientes para acceder a una vivienda en régimen de propiedad o alquiler.

Durante el ejercicio 2024 pasaron por el piso de tránsito 3 mujeres y 3 menores.



# *Objetivos y ámbitos de actuación*

## **Objetivos estratégicos del II Plan**

El Objetivo Estratégico General (OEG) del Plan es:

- Promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el municipio de Burgos, así como la prevención y erradicación de la violencia sexista.**

Como Objetivos Estratégicos Específicos (OEE) se contemplan los siguientes:

- Incorporar la transversalidad de género en la gestión municipal.
- Fortalecer y mejorar los recursos existentes en materia de igualdad y violencia de género, optimizando la coordinación entre áreas municipales, organismos y otras instituciones y agentes.
- Favorecer el acceso igualitario a recursos, servicios y oportunidades.
- Impulsar la participación de las mujeres en la vida política y social.
- Eliminar estereotipos sexistas en la educación, cultura y comunicación.
- Promover una economía al servicio de las personas que garanticen vidas dignas y la satisfacción de sus necesidades.
- Prevenir la violencia de género y apoyar a las víctimas.
- Proporcionar una atención integral a las víctimas de cualquier manifestación de la violencia de género.

## **Ejes de intervención y medidas**

El Plan se articula en un total de 6 ejes que desarrollan sus propios Objetivos Generales y Objetivos Específicos, así como las acciones dentro de cada eje.

**Eje 1.** Gobernanza y transversalidad de la perspectiva de género.

**Eje 2.** Educación y sensibilidad para la igualdad.

**Eje 3.** Empleo, corresponsabilidad y conciliación.

**Eje 4.** Participación y liderazgo de las mujeres.

**Eje 5.** Salud, bienestar y calidad de vida.

**Eje 6.** Burgos libre de violencias machistas.

A continuación, se detallan ejes, objetivos, justificación, acciones propuestas, recursos necesarios, riesgos y estrategias para mitigarlos.



# Eje 1

## Gobernanza y transversalidad de la perspectiva de género

### Eje 1. Gobernanza y transversalidad de la perspectiva de género

Para lograr un enfoque integral y efectivo en las estrategias de igualdad, es fundamental implicar a las organizaciones sociales, asociaciones vecinales, colectivos especializados y demás agentes comunitarios, además del propio consistorio, en todas las fases de diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas en esta materia.

En este sentido, el compromiso político la propia institución es clave, pues consolidar medidas en esta materia implica la necesidad de compromisos presupuestarios que garanticen la implementación de las medidas, la incorporación de la transversalidad de género y, en suma, lo que se ha dado en llamar democracia participativa.

Esta colaboración permite:

- **Diagnóstico más preciso y realista:** los agentes sociales, por su cercanía al territorio y a las personas afectadas por desigualdades estructurales, aportan información clave sobre las necesidades reales y los retos específicos que enfrenta la ciudadanía.
- **Legitimidad y consenso:** incluir a la sociedad civil organizada en la toma de decisiones fortalece la legitimidad de las políticas públicas, promueve el consenso y refuerza el compromiso colectivo con los objetivos de igualdad.
- **Diversidad de enfoques:** la participación de distintos actores enriquece el diseño de las estrategias, al incorporar miradas interseccionales y experiencias diversas (por género, origen, orientación sexual, discapacidad, clase social, etc.).
- **Ejecución más efectiva:** las organizaciones de base pueden actuar como aliadas en la implementación de intervenciones, facilitando el acceso a comunidades específicas y garantizando una mayor capilaridad de las acciones.
- **Seguimiento y evaluación participativa:** una implicación continua permite evaluar el impacto real de las políticas y corregir desviaciones o carencias de forma más ágil y transparente.

Para ello, es recomendable crear y/o reforzar mecanismos de participación estables como las mesas de igualdad municipales; los consejos sectoriales con representación plural; la puesta en marcha de procesos de consulta abierta y deliberativa y, en suma, el impulso de los convenios de colaboración con entidades sociales.

Las ventajas de estas estrategias se pueden sintetizar en:

- **Mayor equidad e inclusión:** permite que las políticas públicas respondan a las realidades, necesidades y experiencias tanto de mujeres como de hombres. Corrige desigualdades históricas y evita que se reproduzcan nuevas discriminaciones a través de la acción institucional.
- **Mejora la calidad y eficacia de las políticas públicas:** al considerar las diferencias de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas, se logran respuestas más ajustadas, eficientes y realistas. Reduce errores derivados de un enfoque "neutral" que en realidad suele invisibilizar a las mujeres o reproducir sesgos.
- **Fortalece la democracia y la participación:** promueve la participación equitativa de mujeres en los procesos de toma de decisiones, lo que enriquece la pluralidad de voces en la gestión pública. Aumenta la legitimidad institucional al responder a las demandas de la ciudadanía de forma más inclusiva y representativa.
- **Previene y combate la violencia institucional y simbólica:** garantiza que la administración pública actúe con sensibilidad hacia las desigualdades de género, evitando prácticas discriminatorias o revictimizantes. Genera una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la corresponsabilidad.
- **Promueve la innovación y el cambio cultural en las instituciones:** obliga a repensar estructuras, indicadores, presupuestos y formas de hacer política desde una mirada crítica y transformadora. Fomenta el aprendizaje continuo y el desarrollo de capacidades institucionales para una gestión más sensible y moderna.
- **Favorece una distribución más justa de los recursos públicos:** introducir la perspectiva de género en los presupuestos públicos permite identificar brechas y redirigir recursos hacia donde más se necesitan para reducir desigualdades. Ayuda a visibilizar y valorar el trabajo de cuidados, muchas veces invisibilizado en las políticas tradicionales.
- **Contribuye al cumplimiento de compromisos internacionales:** refuerza la coherencia con la Agenda 2030 (ODS), especialmente con el Objetivo 5 sobre igualdad de género. Alinea las políticas locales con los marcos de derechos humanos, como la CEDAW, el Convenio de Estambul o la Plataforma de Beijing.

En resumen, una gobernanza con perspectiva de género transversal no solo es más justa, sino también más eficaz, legítima y sostenible. Este enfoque supone avanzar hacia una administración pública que no deja a nadie atrás, que escucha a toda la ciudadanía y que actúa de forma proactiva para construir sociedades más igualitarias.

#### OBJETIVO GENERAL G1

**Implicar a las organizaciones y agentes sociales de la ciudad, además del propio consistorio, en el diseño y ejecución de las estrategias e intervenciones relacionadas con la igualdad.**

#### Justificación:

Las políticas de igualdad son más eficaces y sostenibles cuando se construyen de manera colaborativa. Involucrar a los diferentes actores sociales no solo mejora la calidad de las intervenciones, sino que fortalece la cohesión social y la democracia local. Este enfoque participativo permite responder mejor a las realidades diversas y promover la corresponsabilidad institucional y ciudadana. El compromiso del consistorio debe ser claro, dotando de recursos, espacios y tiempos adecuados para una participación real y no meramente simbólica.

## Objetivo específico E1.1

### Incorporar el principio de igualdad en la institución.

#### Acciones:

##### 1.1.1. Difundir el Plan de Igualdad entre el personal municipal, entidades municipales, fundaciones, asociaciones y empresas en las que participa el Ayuntamiento.

- **Sugerencia de medidas:** Elaborar materiales informativos adaptados (presentaciones, vídeos, folletos) / Organizar jornadas de presentación y debate / Difusión en intranet y redes institucionales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Consejo de igualdad / Recursos humanos.
- **Indicadores de impacto:** N° materiales elaborados / N° jornadas realizadas / Porcentaje de personal y entidades informadas.

##### 1.1.2. Impulsar proyectos con perspectiva de género en todas las áreas municipales, específicamente aquellas en las que hay menos tradición, incluyendo acciones formativas o de sensibilización previas si fuera necesario.

- **Sugerencia de medidas:** Diagnóstico de áreas con menor tradición / Formación y sensibilización previa / Apoyo técnico y seguimiento a proyectos.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Coordinación de áreas municipales / Servicios municipales / Formación interna.
- **Indicadores de impacto:** N° proyectos con perspectiva de género / N° personas formadas / Evaluación de resultados.

##### 1.1.3. Incorporar indicadores de género en todos los departamentos y áreas del Ayuntamiento y mejorar los ya existentes.

- **Sugerencia de medidas:** Revisar indicadores actuales / Diseñar nuevos indicadores adaptados / Integrar en sistemas de gestión y seguimiento.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios municipales / Sistemas de información.
- **Indicadores de impacto:** N° indicadores actualizados o creados / N° departamentos que usan indicadores / Informe de seguimiento anual.

##### 1.1.4. Velar por la utilización de lenguaje no sexista en toda la documentación municipal (interna y externa).

- **Sugerencia de medidas:** Elaborar o revisar manual de estilo / Revisar documentación interna y externa / Formación en comunicación no sexista.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Consejo de igualdad / Servicios municipales.
- **Indicadores de impacto:** Porcentaje de documentos revisados / N° personas formadas / Evaluación de cumplimiento.

##### 1.1.5. Reforzar los órganos de participación (mesas, consejos sectoriales, etc.) y articular aquellos que se vean necesarios y todavía no existan, en particular con colectivos de mujeres diversas que puedan estar infrarepresentadas o invisibilizadas.

- **Sugerencia de medidas:** Mapear órganos existentes y brechas / Crear nuevos órganos si es necesario / Promover participación de mujeres diversas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Consejo de igualdad / Participación ciudadana / Servicios sociales.
- **Indicadores de impacto:** N° órganos reforzados o creados / N° participantes en órganos / Diversidad en representación.

##### 1.1.6. Promover procesos deliberativos que integren la voz de la ciudadanía, especialmente de los grupos en situación de vulnerabilidad.

- **Sugerencia de medidas:** Organizar foros, consultas y talleres / Facilitar accesibilidad y diversidad / Sistematizar resultados para políticas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Consejo de igualdad / Servicios municipales / Servicios sociales / Participación ciudadana.
- **Indicadores de impacto:** N° procesos realizados / N° participantes / Porcentaje de grupos vulnerables / Incorporación de resultados.

---

**1.1.7. Elaborar una guía para integrar la transversalidad de género en la actividad municipal y establecer canales de comunicación entre todas las áreas y la encargada de las políticas de igualdad.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Redactar y distribuir guía / Crear espacios de coordinación interáreas / Seguimiento y apoyo técnico.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Comunicación interna.
  - **Indicadores de impacto:** N° guías distribuidas / N° reuniones interáreas / Uso efectivo de canales.
- 

**1.1.8. Impulsar acciones de sensibilización y formación para incorporar la transversalidad de género en el presupuesto municipal, así como proporcionar herramientas (por ejemplo, manuales) para ello.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Talleres y materiales específicos / Crear manual práctico para áreas / Seguimiento de aplicación presupuestaria.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Formación interna / Hacienda.
  - **Indicadores de impacto:** N° talleres realizados / N° materiales elaborados / Presupuesto con enfoque de género.
- 

**Objetivo específico E1.2**

**Reforzar la igualdad desde las entidades sociales y la coordinación entre ellas y la institución.**

**Acciones:**

---

**1.2.1. Apoyar al Consejo de Igualdad y entidades sociales que trabajan en el ámbito de la igualdad.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Asesoramiento técnico y jurídico / Facilitar espacios y recursos para actividades / Formación en gestión de proyectos.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Entidades sociales / Consejo de igualdad.
  - **Indicadores de impacto:** N° entidades apoyadas / N° actividades realizadas / Grado de satisfacción de las entidades.
- 

**1.2.2. Impulsar proyectos conjuntos con todas las organizaciones y asociaciones, incluyendo el tejido empresarial.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Convocatoria de proyectos colaborativos / Mesas de trabajo temáticas / Campañas conjuntas de sensibilización.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios municipales / Entidades sociales / Tejido empresarial.
  - **Indicadores de impacto:** N° proyectos impulsados / N° entidades participantes / Resultados e impacto de las acciones.
- 

**1.2.3. Establecer subvenciones o líneas de ayuda para programas específicos, con especial atención a mujeres de colectivos con menos representación.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Diseñar bases específicas con enfoque inclusivo / Campañas de difusión / Acompañamiento en la solicitud.
  - **Responsables:** Servicios municipales / Intervención / Servicios sociales / Gerencia de Servicios Sociales / Juventud e Igualdad de Oportunidades.
  - **Indicadores de impacto:** N° subvenciones concedidas / N° beneficiarias de colectivos vulnerables / Evaluación anual de resultados.
- 

**1.2.4. Promover la coordinación entre la institución y las entidades que trabajan por la igualdad.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Creación de mesas de coordinación periódicas / Plataforma digital para seguimiento conjunto / Encuentros anuales de balance.
  - **Responsables:** Servicios municipales / Secretaría General / Participación ciudadana / Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades.
  - **Indicadores de impacto:** N° reuniones realizadas / N° entidades participantes / Valoración del grado de coordinación.
-

---

**1.2.5. Desarrollar medidas para la mejora de la ratio hombres/mujeres en los órganos de representación municipal (juntas de distrito, consejos, etc.), con especial atención a los lugares donde exista infrarrepresentación de las mujeres.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Diagnóstico inicial de representación / Talleres y charlas sobre igualdad en la participación / Campañas internas para promover la paridad.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Secretaría General / Participación ciudadana.
  - **Indicadores de impacto:** Porcentaje incremento de mujeres en órganos / N° talleres realizados / N° personas sensibilizadas.
-

**EJE 1****Gobernanza y transversalidad de la perspectiva de género.****Indicadores de éxito**

- Número de agentes sociales implicados en procesos participativos.
- Número de proyectos efectivamente realizados y agentes que intervienen.
- Grado de satisfacción de los colectivos participantes.
- Porcentaje de propuestas ciudadanas incorporadas a los planes de igualdad.
- Datos estadísticos sobre la incorporación de mujeres.
- Transparencia y acceso público a los resultados de las evaluaciones.
- Documentos o recursos generados.

**Recursos necesarios**

- Personal técnico especializado en igualdad y participación.
- Presupuesto para formación, encuentros, materiales y campañas.
- Infraestructura digital y física para facilitar el acceso y la participación.

**Riesgos**

- Baja participación por falta de información o interés.
- Desequilibrios en la representación de colectivos.
- Limitaciones presupuestarias.

**Mitigaciones**

- Campañas de sensibilización y convocatorias abiertas.
- Criterios de paridad e interseccionalidad en la composición de órganos.
- Priorizar acciones clave y buscar financiación externa (subvenciones, fondos europeos).





# Eje 2

## Educación y sensibilización para la igualdad

### Eje 2. Educación y sensibilización para la igualdad

Promover una educación basada en valores y actitudes que favorezcan la igualdad real entre mujeres y hombres, superando estereotipos de género y fomentando relaciones respetuosas, equitativas y libres de discriminación desde edades tempranas es imprescindible para avanzar en la igualdad.

La educación es una herramienta clave para transformar las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad de género. Los estereotipos, roles tradicionales y actitudes sexistas se aprenden y reproducen desde la infancia. Por ello, es esencial integrar de forma transversal la perspectiva de género en el sistema educativo, en los espacios de socialización y en las actividades culturales y deportivas.

Educar en igualdad no solo previene la discriminación y la violencia machista, sino que también enriquece la convivencia y favorece el desarrollo integral de toda la ciudadanía.

Las ventajas de una educación en igualdad se pueden sintetizar en:

- **Transformación de actitudes y comportamientos:** la educación en igualdad permite desarrollar una mentalidad más abierta y respetuosa hacia la diversidad de género. Al abordar desde una edad temprana los estereotipos y roles tradicionales de género, se fomenta un comportamiento más inclusivo y respetuoso. Esta transformación es clave para prevenir actitudes machistas y discriminatorias, contribuyendo a una convivencia más armónica.
- **Prevención de la violencia de género:** una educación basada en la igualdad de género puede desempeñar un papel fundamental en la prevención de la violencia contra las mujeres. Al promover una cultura de respeto, empatía y cooperación disminuye el riesgo de perpetuar relaciones tóxicas y abusivas. Además, se da a las futuras generaciones las herramientas necesarias para identificar, rechazar y denunciar comportamientos violentos o abusivos.

- **Fomento de la equidad y la justicia social:** la educación en igualdad es una herramienta clave para la construcción de una sociedad más justa. Al garantizar que todas las personas, independientemente de su sexo, reciban las mismas oportunidades de desarrollo personal, académico y profesional, se contribuye a eliminar las brechas de género que históricamente han existido en el acceso al empleo, la educación y la participación política. Así, se favorece un entorno más equitativo y justo para todo el mundo.
- **Desarrollo de habilidades para la vida y la toma de decisiones:** la coeducación promueve habilidades esenciales para la vida, como la resolución de conflictos, la toma de decisiones respetuosa y la colaboración. Estas habilidades son fundamentales tanto para las mujeres como para los hombres, ayudando a las futuras generaciones a desarrollar relaciones interpersonales más saludables, basadas en el respeto mutuo y la equidad.
- **Mejora del bienestar y la autoestima:** cuando la ciudadanía tiene acceso a una educación igualitaria, se fomenta un mayor bienestar emocional y una autoestima sólida. Al sentirse valorados por igual, independientemente de su sexo, los individuos son más propensos a desarrollar una imagen positiva de sí mismos y a contribuir con confianza a la comunidad. Esto resulta particularmente beneficioso para las niñas, que históricamente han sufrido invisibilización y estigmatización.

No obstante, hay que ser consciente de los retos a afrontar:

- **Resistencia al cambio:** uno de los mayores retos de implementar una educación en igualdad es la resistencia cultural y social que puede generar. Los estereotipos de género están profundamente arraigados en muchas sociedades y, a menudo, son reflejo de normas tradicionales y patriarciales que dificultan la aceptación de nuevas perspectivas sobre el género. Docentes, familias y estudiantes pueden experimentar dificultades al tener que cuestionar y replantear creencias que han sido aceptadas durante generaciones.
- **Falta de formación adecuada:** la implementación efectiva de una educación en igualdad requiere que el equipo docente esté debidamente formado en la perspectiva de género. Sin embargo, gran parte del profesorado no recibe formación específica en este ámbito durante su formación académica o profesional, lo que puede dificultar la correcta transmisión de los principios de igualdad en el aula. Esta falta de preparación también puede generar inseguridad a la hora de tratar temas relacionados con el género, la sexualidad o la violencia.
- **Desigualdad estructural persistente:** aunque la educación en igualdad puede sensibilizar a las nuevas generaciones, la desigualdad de género está profundamente enraizada en la estructura social, política y económica. Las políticas educativas, los medios de comunicación, las instituciones y el entorno familiar pueden seguir reproduciendo estereotipos de género y desigualdad, lo que limita la efectividad de la educación en igualdad si no va acompañada de cambios en otras esferas de la sociedad.
- **Desafíos en la implementación de políticas públicas:** a pesar de los avances legislativos y de las políticas en favor de la igualdad de género, la implementación efectiva de estas políticas en el sistema educativo no siempre se lleva a cabo de manera uniforme. Existen diferencias en el acceso a programas de educación en igualdad, tanto entre diferentes regiones como dentro de una misma comunidad. Esto plantea el reto de garantizar que todos los centros educativos, independientemente de su ubicación o recursos, tengan acceso a materiales, formación y apoyo adecuado para implementar estos enfoques.
- **Peligro de enfoque superficial o estereotipado:** un reto adicional en la educación en igualdad es que, a veces, los esfuerzos pueden limitarse a un enfoque superficial, que no aborde realmente las causas profundas de la desigualdad de género. Esto podría incluir la realización de actividades puntuales o campañas que no se integran de manera transversal en el currículo educativo. Para lograr un cambio real y duradero, es necesario que la educación en igualdad sea un proceso continuo, que se refleje en todos los aspectos de la enseñanza y que se aborden los contextos culturales y sociales que perpetúan las desigualdades.

Por tanto, la educación en igualdad es una poderosa herramienta para la transformación social y cultural. Si bien presenta desafíos considerables, las ventajas que ofrece en términos de prevención de la violencia, la mejora del bienestar y la construcción de una sociedad más justa y equitativa son incalculables.

Es fundamental que los esfuerzos hacia una educación en igualdad sean sostenibles, bien estructurados y acompañados por el compromiso de toda la comunidad educativa, las familias y las instituciones.

Con voluntad política, recursos adecuados y un enfoque integral, podemos avanzar hacia un futuro en el que todas las personas, independientemente de su sexo, puedan vivir en igualdad, respeto y libertad.

## **OBJETIVO GENERAL G2**

**Promover valores y actitudes que permitan avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.**

### **Justificación:**

La educación es un pilar clave para la transformación social y para hacer visible el compromiso con la igualdad. Actuar desde edades tempranas y de forma continuada en todos los niveles del sistema educativo garantiza una mayor conciencia crítica frente a las desigualdades de género, así como propiciar el acceso de las mujeres al mercado laboral y las actividades empresariales. El ámbito escolar y formativo, además, es un entorno privilegiado para transmitir modelos de convivencia igualitaria y respeto a la diversidad.

### **Objetivo específico E2.1**

**Promover la coeducación y la igualdad entre mujeres y hombres.**

#### **Acciones:**

##### **2.1.1. Impulsar la coeducación en centros educativos de primaria y secundaria, así como ludotecas.**

- **Sugerencia de medidas:** Diseñar proyectos coeducativos integrados en el currículum / Formación para docentes / Dotación de materiales coeducativos / Revisión del lenguaje e imágenes.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Centros educativos y ludotecas.
- **Indicadores de impacto:** N° de proyectos / N° de docentes con formación / N° de materiales revisados.

##### **2.1.2. Elaborar campañas de sensibilización para comprender la importancia de la igualdad y contra los estereotipos de género.**

- **Sugerencia de medidas:** Crear vídeos o carteles inclusivos / Difusión en redes y medios / Charlas en centros educativos / Participación del alumnado.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Centros educativos y ludotecas / Asociaciones de mujeres / Prensa.
- **Indicadores de impacto:** N° campañas / Alcance en redes / N° charlas realizadas.

##### **2.1.3. Promover talleres y programas sobre igualdad dirigidos a las familias, con especial énfasis en la mirada intercultural.**

- **Sugerencia de medidas:** Talleres corresponsabilidad / Espacios de diálogo intercultural / Materiales traducidos / Horarios accesibles y conciliación.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Centros educativos y ludotecas / Movimiento asociativo / Asociaciones de familias.
- **Indicadores de impacto:** N° talleres / N° familias participantes / Porcentaje de materiales traducidos.

##### **2.1.4. Impulsar acciones sobre igualdad dirigidas a varones de todas las edades.**

- **Sugerencia de medidas:** Talleres nuevas masculinidades / Charlas con referentes / Actividades adolescentes / Mentoría intergeneracional.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Centros educativos y ludotecas / Movimiento asociativo, especialmente de jóvenes y de hombres por la igualdad.
- **Indicadores de impacto:** N° actividades / N° varones participantes.

##### **2.1.5. Promover espacios de crianza comunitaria e intergeneracional, para estimular la convivencia y los cuidados mutuos y amigables, respetuosos con la diversidad.**

- **Sugerencia de medidas:** Grupos de juego diversos / Actividades con personas mayores / Habilitar espacios físicos / Formación dinamizadoras y dinamizadores.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Movimiento asociativo.
- **Indicadores de impacto:** N° espacios / N° sesiones / Diversidad perfiles participantes.

##### **2.1.6. Realizar campañas respecto del juego y los juguetes no sexistas.**

- 
- **Sugerencia de medidas:** Guías de juguetes / Exposiciones o ferias / Actividades para reflexionar / Implicación comercios.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Centros educativos y ludotecas / Centros comunitarios / Movimiento asociativo / Comercio local.
  - **Indicadores de impacto:** N° guías distribuidas / N° comercios colaboradores / N° actividades realizadas.
- 

## Objetivo específico E2.2

**Hacer visible el compromiso con la igualdad.**

### Acciones:

#### 2.2.1. Mantener y reforzar las acciones municipales en fechas clave (8M, 25N, etc.).

- **Sugerencia de medidas:** Organizar actos públicos y actividades culturales / Difundir mensajes institucionales en redes y prensa / Implicar centros educativos y asociaciones ciudadanas / Ampliar recursos divulgativos y de sensibilización.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones de mujeres / Movimiento asociativo / Centros cívicos.
- **Indicadores de impacto:** N° actos organizados / N° asistentes / Alcance en redes sociales y medios.

#### 2.2.2. Diseñar campañas, *merchandising*, mobiliario urbano y otras estrategias para hacer visible que Burgos es una ciudad por la igualdad.

- **Sugerencia de medidas:** Diseñar y colocar vinilos, banderolas y murales / Distribuir *merchandising* (chapas, bolsas, etc.) / Crear identidad visual para la igualdad / Iluminar edificios municipales en fechas señaladas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Urbanismo / Empresas municipales.
- **Indicadores de impacto:** N° elementos de visibilidad instalados / N° materiales distribuidos / Nivel de reconocimiento ciudadano.

#### 2.2.3. Diseñar un módulo sobre igualdad obligatorio en la formación continua del personal municipal.

- **Sugerencia de medidas:** Crear curso básico *online* o semipresencial / Adaptar contenidos según áreas o departamentos / Actualizar contenidos periódicamente / Certificar asistencia y finalización.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Área de personal y recursos humanos / Formación interna / Universidad de Burgos.
- **Indicadores de impacto:** N° empleadas y empleados formados / Porcentaje plantilla que supera el curso / Evaluación de satisfacción.

#### 2.2.4. Establecer criterios de valoración en licitaciones, contrataciones y subvenciones que exijan la obligatoriedad de cumplir con la normativa en materia de igualdad y que favorezcan a las entidades o empresas que contemplen avances en la materia.

- **Sugerencia de medidas:** Redactar cláusulas tipo / Sesiones informativas a responsables de contratación / Crear sistema de seguimiento y evaluación / Difundir entre proveedores y entidades.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Área de contratación / Intervención municipal.
- **Indicadores de impacto:** N° contratos y subvenciones que aplican cláusulas / N° sesiones informativas realizadas / Porcentaje de contratos con criterios de igualdad.

#### 2.2.5. Realizar acciones formativas sobre comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes) para que el personal municipal, y muy especialmente responsables de comunicación institucional, elaboren documentación y campañas sin sesgos de género.

- **Sugerencia de medidas:** Talleres presenciales y online para personal municipal / Guías y materiales de consulta / Asesoramiento individual a departamentos / Revisión de campañas institucionales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Formación interna / Universidad de Burgos.
- **Indicadores de impacto:** N° participantes formados / N° materiales revisados / Nivel de mejora percibida.

---

## **2.2.6. Difundir las guías sobre lenguaje e imágenes no sexistas elaboradas desde la institución.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Presentación interna a todos los departamentos / Difusión en la *intranet* municipal / Recordatorios periódicos (boletines, *mails*) / Editar versión en papel para puntos de información.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Área de personal y Recursos humanos.
  - **Indicadores de impacto:** N° guías distribuidas / N° descargas en *intranet* / Nivel de conocimiento entre personal municipal.
- 

### **Objetivo específico E2.3**

#### **Trabajar por una cultura y una sociedad igualitaria en el municipio.**

##### **Acciones:**

---

##### **2.3.1. Visibilizar a las mujeres y sus aportaciones en la historia y cultura local.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Crear exposiciones y rutas temáticas / Publicar material divulgativo y digital / Incluir contenidos en museos y centros culturales.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Cultura / Museos y bibliotecas / Universidad de Burgos.
  - **Indicadores de impacto:** N° exposiciones organizadas / N° visitantes y participantes / Alcance en publicaciones.
- 

##### **2.3.2. Promover el conocimiento de mujeres relevantes (nombres de calles o equipamientos, premios, homenajes, etc.) y trabajar en la incorporación de códigos QR con información de sus biografías en lugares estratégicos de la ciudad.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Señalar calles y equipamientos con placas informativas / Instalar códigos QR con biografías detalladas / Difundir en redes y medios.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Cultura / Prensa.
  - **Indicadores de impacto:** N° calles / N° equipamientos señalizados / N° códigos QR instalados / N° consultas vía QR.
- 

##### **2.3.3. Impulsar la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, así como favorecer las actividades culturales y lúdicas adaptadas a sus intereses y necesidades.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Señalar calles y equipamientos con placas informativas / Instalar códigos QR con biografías detalladas / Difundir en redes y medios.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Cultura / Asociaciones artísticas.
  - **Indicadores de impacto:** N° subvenciones otorgadas / N° eventos realizados / N° artistas participantes.
- 

##### **2.3.4. Incluir en los pliegos de contratación, cuyo objeto sea la organización de festivales, conciertos y otros eventos de ocio, la obligatoriedad de poner en marcha puntos violeta.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Revisar y actualizar pliegos / Capacitar a la organización y a responsables / Supervisar cumplimiento en eventos.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones de mujeres.
  - **Indicadores de impacto:** Porcentaje de pliegos actualizados / N° eventos con puntos violeta / Satisfacción de asistentes.
- 

##### **2.3.5. Celebrar acciones sobre urbanismo con perspectiva de género, dirigidas al personal municipal y otros agentes de interés, para estimular la reflexión sobre accesibilidad y seguridad con una perspectiva inclusiva.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Organizar talleres y jornadas formativas / Invitar expertas en urbanismo inclusivo / Elaborar informes y recomendaciones.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Urbanismo / Contratación / Seguridad y eventos.
- **Indicadores de impacto:** N° acciones formativas / N° participantes / Aplicación de recomendaciones.

---

**2.3.6. Trabajar por la mejora de accesibilidad en toda la ciudad, teniendo en cuenta el uso diferenciado de espacios en función del sexo y la mayor vulnerabilidad femenina, especialmente desde la perspectiva de las mujeres con discapacidad y/o movilidad reducida.**

- **Sugerencia de medidas:** Realizar diagnósticos participativos / Proponer mejoras específicas en diseño urbano / Supervisar la ejecución de obras inclusivas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Urbanismo / Asociaciones especializadas en atención a la discapacidad / Servicios sociales.
- **Indicadores de impacto:** N° diagnósticos realizados / N° mejoras implementadas / Satisfacción de usuarias.

---

**2.3.7. Facilitar la cesión de equipamientos públicos para el desarrollo de actividades culturales y artísticas de mujeres y colectivos femeninos.**

- **Sugerencia de medidas:** Simplificar procesos de solicitud / Priorizar proyectos de mujeres y colectivos femeninos / Promover espacios flexibles y adaptados.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Urbanismo / Cultura / Gestión de equipamientos.
- **Indicadores de impacto:** N° cesiones realizadas / N° actividades desarrolladas / Evaluación de usuarias.

---

**2.3.8. Desarrollar acciones para implementar y/o reforzar una red de mediadoras culturales en los barrios, ofreciendo oportunidades formativas a quienes pertenecen a colectivos vulnerables o excluidos (mujeres migrantes, mujeres racializadas, mujeres gitanas, etc.).**

- **Sugerencia de medidas:** Identificar y formar mediadoras / Crear red de apoyo y colaboración / Organizar encuentros y actividades comunitarias.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones especializadas en la atención a mujeres migrantes, mujeres racializadas, mujeres gitanas, etc. / Centros de formación para personas adultas.
- **Indicadores de impacto:** N° mediadoras formadas / N° actividades comunitarias / Participación de colectivos vulnerables

## EJE 2

### Educación y sensibilización para la igualdad.

#### Indicadores de éxito

- Número de centros participantes en programas coeducativos.
- Porcentaje de profesorado formado en igualdad de género.
- Nivel de satisfacción y cambio de actitudes en el alumnado (medido por encuestas o entrevistas).
- Reducción de actitudes sexistas o discriminatorias en el entorno escolar.
- Número de proyectos efectivamente realizados y agentes que intervienen.
- Repercusión mediática de los eventos.
- Utilización de los recursos digitales (descargas, accesos, etc.).
- Grado de satisfacción de los colectivos participantes.
- Documentos o recursos generados.
- Cambio de actitudes en alumnado, familias o profesorado (valorado mediante encuestas antes/después).
- Sensación de mejora en la corresponsabilidad familiar.
- Percepción de una mayor diversidad de referentes.

#### Recursos necesarios

- Personal técnico en igualdad, educación y psicopedagogía.
- Colaboración con centros educativos y recursos pedagógicos adaptados.
- Presupuesto para formación, materiales, campañas y evaluaciones.

#### Riesgos

- Resistencia de algunos sectores educativos o familiares.
- Falta de formación y sensibilización del profesorado.
- Dificultad de integrar contenidos en el currículo.

#### Mitigaciones

- Información clara, enfoque gradual, uso de referentes positivos y apoyo institucional.
- Ofrecer formaciones accesibles, gratuitas y adaptadas al horario docente.
- Trabajar desde la transversalidad y vincular con competencias clave (convivencia, ciudadanía, valores éticos).



# Eje 3

## Empleo, corresponsabilidad y conciliación

### Eje 3. Empleo, corresponsabilidad y conciliación

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es un reto fundamental en la construcción de una sociedad equitativa, especialmente para las mujeres. La distribución desigual de las responsabilidades familiares, donde las mujeres tradicionalmente asumen la mayor parte de los cuidados y tareas del hogar, sigue siendo uno de los principales obstáculos para la igualdad de género.

Además, la promoción del acceso al empleo de las mujeres y su permanencia en el mercado laboral son factores claves para garantizar su autonomía económica y su participación plena en la sociedad.

Los desafíos más significativos son:

- **Desigualdad en las tareas domésticas y de cuidado:** aunque las mujeres han logrado avances significativos en el acceso a la educación y el empleo, la desigualdad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo una de las principales barreras para alcanzar la igualdad real. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas del hogar, la crianza de los hijos e hijas y el cuidado de familiares dependientes. Esto limita sus oportunidades profesionales, su tiempo personal y su bienestar.
- **El impacto en la carrera profesional de las mujeres:** las mujeres, especialmente en edades fértiles o cuando tienen hijos e hijas a su cargo, suelen experimentar interrupciones en su carrera profesional debido a la falta de medidas de conciliación efectivas. Las políticas públicas y

las medidas laborales existentes no siempre son suficientes o están bien implementadas, lo que lleva a una menor participación de las mujeres en el mercado laboral, salarios más bajos y una brecha de género en puestos de liderazgo.

- **Corresponsabilidad entre hombres y mujeres:** fomentar la corresponsabilidad implica un cambio cultural y estructural en la manera en que se entienden y distribuyen las responsabilidades dentro del hogar. La corresponsabilidad no solo alivia la carga de las mujeres, sino que también permite que los hombres participen de manera activa y equitativa en la crianza y en las tareas domésticas. Esto tiene un impacto positivo en la calidad de vida de las mujeres, pero también en la de los hombres, pues promueve una mayor satisfacción y bienestar personal y familiar.

Las ventajas de avanzar en la conciliación y corresponsabilidad se pueden establecer en variables como las siguientes:

- **Reducción de la brecha de género en el empleo:** las políticas que favorecen la conciliación permiten que más mujeres participen activamente en el mercado laboral sin tener que elegir entre su carrera y sus responsabilidades familiares. Facilitar la compatibilidad entre la vida laboral y personal contribuye a que las mujeres no tengan que asumir roles profesionales de menor calidad o recibir salarios más bajos debido a las interrupciones en su carrera. Además, promover la corresponsabilidad con los hombres también contribuye a que las mujeres puedan acceder a puestos de liderazgo y decisión en igualdad de condiciones.
- **Mejora en la calidad de vida de las familias:** la conciliación y la corresponsabilidad benefician a todos los miembros de la familia, no solo a las mujeres. Cuando ambos progenitores (si los hay) participan de manera equitativa en la crianza de sus hijos e hijas y en las tareas domésticas, se fomenta un ambiente familiar más armonioso y equitativo, lo que mejora el bienestar general de la familia. Los niños y niñas crecen en un entorno

donde ambos modelos de género son igualitarios, lo que contribuye a que interioricen valores de respeto y cooperación.

- **Autonomía económica para las mujeres:** la conciliación permite a las mujeres acceder al empleo, manteniendo su independencia económica y mejorando su autonomía. Esta independencia es crucial para la toma de decisiones dentro del hogar y en la sociedad, y reduce la vulnerabilidad de las mujeres ante situaciones de abuso o violencia. Además, el acceso al empleo las coloca en una posición de igualdad con los varones, contribuyendo a reducir la brecha salarial y a fomentar su participación en el desarrollo económico.
- **Transformación cultural:** la implementación de políticas de conciliación y corresponsabilidad ayuda a cambiar la percepción social sobre los roles de género, promoviendo la idea de que tanto hombres como mujeres tienen derechos y responsabilidades similares dentro de la familia, el empleo y el ocio. Este cambio cultural es fundamental para construir una sociedad más justa, donde las mujeres puedan alcanzar su pleno potencial sin verse limitadas por expectativas tradicionales de género.

Para avanzar en este objetivo son imprescindibles acciones como las siguientes:

- **Políticas públicas de conciliación efectivas:** es necesario que las instituciones adopten y apliquen políticas públicas que favorezcan la conciliación, como licencias parentales equitativas, horarios laborales flexibles y la creación de servicios de atención a personas dependientes accesibles y de calidad. Estas medidas deben estar orientadas a que tanto hombres como mujeres puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares sin que ello afecte negativamente a sus vidas laborales.
- **Promoción de la corresponsabilidad en los hogares:** la corresponsabilidad no debe ser solo un objetivo legislativo, sino también cultural. Es fundamental impulsar campañas de sensibilización que promuevan la igualdad de responsabilidades en el hogar. Estas campañas deben estar dirigidas tanto a hombres como a mujeres, con el fin de cambiar la percepción de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado y las tareas domésticas.
- **Acción en el ámbito laboral:** las empresas deben adoptar prácticas laborales que favorezcan la conciliación, como el teletrabajo, la flexibilidad horaria, la creación de espacios de cuidado infantil en el lugar de trabajo y políticas de igualdad salarial. Además, se debe fomentar la cultura de la corresponsabilidad también en el ámbito profesional, alentando a los varones a que utilicen los permisos por paternidad y a que asuman un rol más activo en la vida familiar.
- **Formación y sensibilización:** la formación y sensibilización de la sociedad en general es clave para lograr avances en la conciliación y corresponsabilidad. Es necesario trabajar tanto en el ámbito educativo como en las empresas y el espacio público para lograr un cambio de mentalidad. Las nuevas generaciones deben ser educadas en valores de igualdad y corresponsabilidad para que las futuras estructuras familiares y laborales sean más equitativas.

Como conclusión, avanzar en la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional, junto con el impulso al acceso al empleo de las mujeres, es una cuestión de justicia social, económica y cultural. No solo se trata de mejorar la vida de las mujeres, sino también de transformar la sociedad en su conjunto hacia una mayor equidad. Solo con políticas públicas adecuadas, el compromiso empresarial y el cambio cultural, podremos lograr una verdadera igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su sexo.

## **OBJETIVO GENERAL G3**

**Avanzar en la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional, así como promover el acceso al empleo de las mujeres.**

### **Justificación:**

La desigual distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado sigue siendo una de las principales causas de la desigualdad entre mujeres y hombres. Las mujeres asumen mayoritariamente las tareas de cuidado y del hogar, lo que repercute en su participación en el mercado laboral, su autonomía económica y su salud.

Fomentar políticas activas de conciliación y corresponsabilidad es esencial para reducir estas brechas y garantizar una igualdad efectiva en el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo.

### **Objetivo específico E3.1**

**Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad.**

#### **Acciones:**

##### **3.1.1. Impulsar campañas de sensibilización para fomentar el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidados de menores, personas mayores o con discapacidad.**

- **Sugerencia de medidas:** Diseño de vídeos y carteles / Difusión en redes, centros cívicos y educativos / Colaboración con asociaciones vecinales.
- **Responsables:** - Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Centros educativos para personas adultas / Prensa.
- **Indicadores de impacto:** Nº campañas realizadas / Alcance estimado (personas impactadas) / Valoración de la percepción de corresponsabilidad.

##### **3.1.2. Promover talleres sobre cuidado de personas dependientes para hombres y mujeres.**

- **Sugerencia de medidas:** Talleres teórico-prácticos abiertos / Adaptación de horarios para conciliación / Materiales accesibles.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Personas cuidadoras / Servicios de salud.
- **Indicadores de impacto:** Nº talleres / Nº participantes / Grado de satisfacción.

##### **3.1.3. Promover talleres sobre organización, habilidades domésticas, mantenimiento del hogar y del automóvil, bricolaje, etc., dirigidos a mujeres y hombres para fomentar la autonomía de las personas.**

- **Sugerencia de medidas:** Talleres mixtos / Sesiones prácticas en centros comunitarios / Inclusión de perspectiva de género en formaciones.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Movimiento asociativo / Asociaciones vecinales / Centros cívicos.
- **Indicadores de impacto:** Nº talleres / Nº participantes hombres y mujeres / Cambio percibido en nivel de autonomía.

##### **3.1.4. Promover talleres dirigidos a jóvenes, a desarrollar en centros educativos de la ciudad, sobre corresponsabilidad y autonomía doméstica.**

- **Sugerencia de medidas:** Programas adaptados por edades / Actividades lúdicas y dinámicas / Materiales coeducativos.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Universidad de Burgos / Centros educativos y AMPAS.
- **Indicadores de impacto:** Nº talleres / Nº alumnado participante / Valoración del profesorado.

## Objetivo específico E3.2

**Impulsar los recursos existentes en el municipio.**

### Acciones:

#### 3.2.1. Elaborar campañas de información sobre la materia e impulsar la información disponible en la web.

- **Sugerencia de medidas:** Rediseño y actualización web municipal / Infografías accesibles / Difusión en redes y medios.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales / Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Informática.
- **Indicadores de impacto:** N° visitas web / Alcance campañas / Grado de satisfacción de las y los usuarios.

#### 3.2.2. Desarrollar acciones de información de los recursos disponibles en centros educativos, centros sociales, centros de salud y empresas.

- **Sugerencia de medidas:** Materiales específicos por sector / Charlas informativas / Difusión en boletines y tablones.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Centros educativos y centros sociales / Servicios de salud / Tejido empresarial.
- **Indicadores de impacto:** N° centros participantes / N° materiales distribuidos / N° personas alcanzadas.

#### 3.2.3. Impulsar el reconocimiento de empresas y entidades comprometidas con la igualdad y, más específicamente, con las medidas de conciliación.

- **Sugerencia de medidas:** Creación y refuerzo de un distintivo municipal / Publicación de listado anual / Acto público de entrega.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Tejido empresarial / Asociaciones profesionales / Servicio de empleo y desarrollo local / Cámara de comercio.
- **Indicadores de impacto:** N° empresas reconocidas / N° solicitudes recibidas / Valoración de impacto en las empresas.

## Objetivo específico E3.3

**Propiciar el acceso de las mujeres al mercado laboral y a las actividades empresariales.**

### Acciones:

#### 3.3.1. Fomentar programas de empleo femenino, incluyendo específicamente capacitación para empleos donde están subrepresentadas y apoyo empresarial para mujeres con especiales dificultades (por ejemplo, mayores de 50 años).

- **Sugerencia de medidas:** Cursos para sectores masculinizados / Tutorías personalizadas / Coordinación con servicios de empleo.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Tejido empresarial / Asociaciones profesionales / Servicio de empleo y desarrollo local.
- **Indicadores de impacto:** N° mujeres formadas / N° inserciones laborales / N° empresas colaboradoras / Grado de satisfacción de las empresas.

#### 3.3.2. Impulsar acciones de acción positiva dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión o vulnerabilidad social.

- **Sugerencia de medidas:** Talleres de habilidades básicas / Becas o ayudas para transporte y conciliación / Derivación desde Servicios Sociales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Tejido empresarial / Movimiento asociativo / Servicio de empleo y desarrollo local.
- **Indicadores de impacto:** N° mujeres participantes / N° mujeres que acceden a empleo o formación / Nivel de vulnerabilidad atendido / Grado de satisfacción de las empresas.

#### 3.3.3. Fomentar la contratación igualitaria en el ámbito local mediante alianzas con el tejido empresarial.

- 
- **Sugerencia de medidas:** Firmas de acuerdos con empresas / Talleres de sensibilización empresarial / Seguimiento de resultados.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Tejido empresarial / Asociaciones profesionales / Servicio de empleo/desarrollo local.
  - **Indicadores de impacto:** N° empresas aliadas / N° compromisos firmados / Porcentaje de mejora en contratación femenina / Grado de satisfacción de las empresas.
- 

### **3.3.4. Incluir cláusulas de igualdad en contratos y convenios establecidos por el Ayuntamiento de Burgos con el tejido empresarial.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Redacción de cláusulas tipo / Formación a personal técnico de contratación / Seguimiento de cumplimiento.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicio de empleo y desarrollo local / Asesoría jurídica.
  - **Indicadores de impacto:** N° contratos con cláusulas / N° formaciones internas / Grado de cumplimiento observado.
-

### EJE 3

#### Empleo, corresponsabilidad y conciliación.

##### Indicadores de éxito

- Número de mujeres beneficiarias de programas de empleo o formación.
- Número de familias usuarias de servicios municipales de conciliación.
- Incremento en los permisos de paternidad y uso corresponsable.
- Número de empresas adheridas al sello de buenas prácticas en igualdad.
- Grado de satisfacción de los colectivos participantes.
- Datos estadísticos sobre la incorporación de mujeres.
- Documentos o recursos generados.
- Cambio de actitudes en alumnado, familias o profesorado (valorado mediante encuestas antes / después).
- Sensación de mejora en la corresponsabilidad familiar.
- Percepción de una mayor diversidad de referentes.

##### Recursos necesarios

- Coordinación interárea (igualdad, empleo, servicios sociales, educación).
- Presupuesto para servicios de conciliación, subvenciones y formación.
- Colaboración público-privada con empresas y entidades del tercer sector.

##### Riesgos

- Percepción de la conciliación como un "tema de mujeres".
- Baja participación del sector empresarial burgalés.
- Sostenibilidad económica de los servicios.

##### Mitigaciones

- Enfocar las campañas y medidas desde la corresponsabilidad y el beneficio colectivo.
- Incentivos, distintivos y campañas de sensibilización mostrando casos de éxito.
- Planificación presupuestaria y búsqueda de financiación supramunicipal (diputación, comunidad autónoma, fondos europeos).





# Eje 4

## Participación y liderazgo de las mujeres

### Eje 4. Participación y liderazgo de las mujeres

La participación de las mujeres en el espacio público, entendida como su presencia y protagonismo en la vida política, social, económica y cultural, es esencial para la construcción de una sociedad más equitativa, inclusiva y democrática. Sin embargo, a lo largo de la historia, las mujeres han estado sistemáticamente excluidas o subrepresentadas en estos espacios, lo que ha perpetuado las desigualdades de género. Avanzar en la plena participación de las mujeres es un paso clave para lograr la igualdad de derechos y oportunidades y para garantizar que las decisiones que se toman en todos los ámbitos reflejen la diversidad de experiencias y necesidades de la población.

Este pilar de la igualdad permite avanzar en los siguientes parámetros:

- **Superación de la exclusión histórica:** tradicionalmente, las mujeres han sido relegadas a roles privados, vinculados al hogar y la familia, mientras que los espacios públicos (políticos, económicos, laborales, etc.) han sido dominados por hombres. Esta exclusión ha significado que las mujeres no solo carezcan de voz en la toma de decisiones, sino que sus necesidades y perspectivas sean a menudo invisibles en las políticas públicas y en la construcción de la sociedad. Impulsar su participación en el espacio público es fundamental para corregir esta desigualdad estructural y asegurar que las políticas y decisiones reflejen los intereses de toda la población.
- **Fortalecimiento de la democracia y la justicia social:** la participación plena de las mujeres en todos los niveles de la sociedad es una condición esencial para fortalecer la democracia. En una sociedad democrática, todas las voces deben ser escuchadas, independientemente del sexo, y las decisiones deben ser tomadas con

la plena representación de la diversidad social. Cuanto mayor sea la participación de las mujeres, más justas y equitativas serán las decisiones que se tomen, ya que incluirán las diferentes perspectivas y necesidades de todos los miembros de la sociedad, promoviendo así la justicia social.

- **Contribución al desarrollo económico y social:** la inclusión de las mujeres en el espacio público, en particular en el ámbito laboral, político y empresarial, no solo favorece la equidad, sino que también potencia el desarrollo económico y social. La diversidad de género en puestos de liderazgo y toma de decisiones mejora la calidad y efectividad de las políticas públicas y de gestión empresarial. Las mujeres aportan ideas, enfoques y soluciones innovadoras que enriquecen el desarrollo económico y social. Además, al participar en todos los sectores de la economía, las mujeres contribuyen al crecimiento económico de manera significativa.

Por consiguiente, se pueden señalar algunas ventajas del trabajo en este plano:

- **Promoción de la igualdad de oportunidades:** impulsar la participación de las mujeres en todos los niveles de la vida pública es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades. Cuando las mujeres tienen acceso a los mismos espacios y las mismas oportunidades, pueden desarrollar su potencial al máximo, tanto en el ámbito personal como profesional. Esto, a su vez, promueve una mayor equidad en el acceso a recursos, servicios y puestos de decisión.
- **Transformación de normas y roles de género:** la participación activa de las mujeres en la vida pública desafía los roles de género tradicionales, los cuales asignan a las mujeres responsabilidades limitadas en el ámbito privado y en los cuidados. Al ocupar posiciones de liderazgo y visibilidad en espacios públicos, las mujeres contribuyen a redefinir los modelos de masculinidad y feminidad, demostrando que los roles no deben estar determinados por el sexo, sino por las capacidades, intereses y habilidades de cada individuo. Esto facilita una reconfiguración de las estructuras sociales hacia una mayor igualdad.

- **Impacto positivo en la calidad de vida de las comunidades:** cuando las mujeres participan en los espacios públicos, especialmente en la política y en la toma de decisiones, las políticas tienden a estar más orientadas al bienestar colectivo y a las necesidades reales de las personas. Las mujeres, al estar más conectadas con la vida cotidiana, con las cuestiones sociales y con las dinámicas familiares, pueden aportar perspectivas valiosas sobre temas de salud, educación, seguridad, trabajo y derechos sociales. Esto mejora la calidad de vida de toda la comunidad.
- **Empoderamiento y autonomía de las mujeres:** la participación activa de las mujeres en la vida pública también tiene un impacto positivo en su empoderamiento. Al tener voz y voto en los procesos de toma de decisiones, las mujeres pueden ejercer su derecho a decidir sobre su propio futuro y el de su comunidad. Este empoderamiento fortalece su autonomía, les proporciona mayor control sobre sus vidas y contribuye a que se sientan valoradas y respetadas tanto en el hogar como en el entorno laboral y político.

Para avanzar en este objetivo es necesario impulsar estrategias como las siguientes:

- **Promoción de la igualdad en la representación política:** fomentar la participación de las mujeres en la política es esencial para garantizar su voz en la toma de decisiones que afectan a toda la sociedad. Para ello, es necesario implementar medidas afirmativas como cuotas de género, formación en liderazgo político y el establecimiento de redes de apoyo para mujeres políticas. Además, es importante crear un entorno político libre de violencia machista y sexista.
- **Educación y formación en liderazgo:** es necesario ofrecer programas de formación y educación para que las mujeres puedan adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para participar activamente en la vida pública, política y económica. La formación en liderazgo, la oratoria, la toma de decisiones y las habilidades interpersonales son herramientas clave para empoderar a las mujeres y prepararlas para ocupar cargos de responsabilidad.
- **Incentivar la participación femenina en el ámbito empresarial y profesional:** las mujeres deben tener igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial y profesional, lo que incluye su acceso a posiciones de liderazgo y a sectores que históricamente han estado dominados por hombres. Se deben implementar políticas de igualdad salarial, acciones para reducir la brecha de género en el empleo y crear espacios de mentoría para mujeres emprendedoras y líderes.
- **Eliminación de barreras sociales y culturales:** es fundamental trabajar en la eliminación de barreras sociales y culturales que impiden la plena participación de las mujeres en la vida pública. Esto incluye la lucha contra la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación, así como la modificación de estereotipos y normas sociales que limitan la capacidad de las mujeres para participar de manera plena en todos los aspectos de la vida pública.

Hay que insistir, por consiguiente, en que impulsar la participación de las mujeres en el espacio público es esencial para construir una sociedad verdaderamente democrática e igualitaria. La inclusión de las mujeres en la toma de decisiones no solo garantiza su voz en los temas que les afectan, sino que también enriquece las políticas y procesos que definen el futuro de las comunidades. A través de la promoción de la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras sociales y la formación en liderazgo, podemos asegurar que las mujeres tengan un rol activo y decisivo en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

## **OBJETIVO GENERAL G4**

### **Impulsar la participación de mujeres en el espacio público.**

#### **Justificación:**

A pesar de los avances normativos y sociales, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en espacios de poder y decisión. Potenciar su presencia en cargos de responsabilidad, organizaciones comunitarias, empresas, asociaciones y órganos institucionales es clave para una democracia más igualitaria. Es necesario generar oportunidades reales para que las mujeres participen en condiciones de equidad, superando obstáculos culturales, estructurales y simbólicos.

#### **Objetivo específico E4.1**

##### **Fomentar el liderazgo y la autonomía de las mujeres.**

#### **Acciones:**

###### **4.1.1. Promover talleres de liderazgo para mujeres, especialmente en contextos profesionales y para todas las edades.**

- **Sugerencia de medidas:** talleres en diferentes rangos de edad (jóvenes, personas adultas, mayores) / Uso de metodologías participativas / Talleres específicos para contextos profesionales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones profesionales / Servicio de empleo y desarrollo local / Asociaciones de mujeres.
- **Indicadores de impacto:** N° talleres / N° participantes / Grado de satisfacción y autopercepción de liderazgo.

###### **4.1.2. Fomento de la participación de mujeres en consejos municipales y otros grupos de interés.**

- **Sugerencia de medidas:** Campañas informativas / Jornadas explicativas sobre funcionamiento de los consejos / Contacto directo con asociaciones para promover candidaturas femeninas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios municipales / Asociaciones vecinales.
- **Indicadores de impacto:** N° mujeres incorporadas / Porcentaje de aumento de representación femenina / N° actividades de difusión realizadas.

###### **4.1.3. Dar a conocer, mediante acciones informativas o de otro tipo, el papel y competencias del Consejo Municipal de la Mujer.**

- **Sugerencia de medidas:** Charlas informativas / Materiales explicativos en web y papel / Participación de miembros del consejo en eventos.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Consejo de igualdad.
- **Indicadores de impacto:** N° actividades de difusión / Alcance estimado / Grado de conocimiento ciudadano.

###### **4.1.4. Trabajar para incentivar la presencia de mujeres en asociaciones empresariales y sindicales.**

- **Sugerencia de medidas:** Reuniones con dichas entidades / Difusión de datos de infrarrepresentación / Acciones de sensibilización interna.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones profesionales / Sindicatos.
- **Indicadores de impacto:** N° reuniones celebradas / Compromisos firmados / Variación en porcentaje de mujeres integrantes.

###### **4.1.5. Impulsar el reconocimiento de mujeres empresarias y líderes de diferentes campos de conocimiento o actividad.**

- **Sugerencia de medidas:** Organización de premios o distinciones anuales / Publicación de perfiles en medios municipales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Cámara de comercio / Prensa.
- **Indicadores de impacto:** N° mujeres reconocidas / Alcance de publicaciones / Valoración de impacto.

---

**4.1.6. Impartir talleres y otras acciones para fomentar el liderazgo y la igualdad de género en el deporte (estimular la presencia de árbitras, gestoras, entrenadoras o directoras).**

---

- **Sugerencia de medidas:** Formación para entrenadoras, gestoras, árbitras / Talleres de sensibilización en clubes deportivos.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones deportivas / Servicio de instalaciones deportivas.
  - **Indicadores de impacto:** N° talleres / N° participantes / Variación en n° de mujeres en cargos y funciones.
- 

**Objetivo específico E4.2**

**Promover los colectivos femeninos que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres.**

**Acciones:**

---

**4.2.1. Fortalecer el tejido asociativo de mujeres y feminista con subvenciones y otras estrategias que permitan su crecimiento y autonomía.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Convocatoria específica anual / Asesoramiento para solicitud / Espacios para encuentros.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios municipales / Asesoría jurídica.
  - **Indicadores de impacto:** N° entidades apoyadas / Importe total subvencionado / Evolución en n° de socias y actividades.
- 

**4.2.2. Celebrar encuentros presenciales que permitan impulsar y dar a conocer el trabajo que realizan las asociaciones de mujeres, con especial interés en aquellas que se desenvuelven con mujeres migrantes, racializadas y en situación de vulnerabilidad o exclusión social.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Jornadas anuales o semestrales / Stands, mesas redondas y talleres / Especial enfoque en mujeres migrantes y racializadas.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Movimiento asociativo / Centros cívicos.
  - **Indicadores de impacto:** N° encuentros celebrados / N° asociaciones participantes / Diversidad de perfiles participantes.
- 

**4.2.3. Impulsar grupos de apoyo en los barrios, a través de las asociaciones de mujeres y con el objetivo de fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias y enfocados hacia el empoderamiento y la sostenibilidad como estrategias para la participación de mujeres en la vida de la ciudad.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Creación de grupos dinamizados / Formación a dinamizadoras / Actividades de intercambio de saberes.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Movimiento asociativo / Entidades vecinales / Centros cívicos.
  - **Indicadores de impacto:** N° grupos creados / N° sesiones realizadas / N° participantes y valoración de impacto.
-

#### EJE 4

#### Participación y liderazgo de las mujeres.

##### Indicadores de éxito

- Número de mujeres participantes en espacios de liderazgo o representación.
- Porcentaje de mujeres en órganos directivos de asociaciones locales.
- Incremento en la percepción de las mujeres sobre su capacidad de influencia y liderazgo (evaluaciones cualitativas).
- Difusión y alcance de campañas de visibilización.
- Número de proyectos efectivamente realizados y agentes que intervienen.
- Grado de satisfacción de los colectivos participantes.
- Datos estadísticos sobre la incorporación de mujeres.
- Documentos o recursos generados.
- Percepción de una mayor igualdad y representatividad.

##### Recursos necesarios

- Personal especializado en formación, género y dinamización comunitaria.
- Presupuesto para campañas, actividades formativas y herramientas de diagnóstico.
- Red de colaboración con asociaciones de mujeres, especialmente de colectivos minorizados, centros educativos y culturales.

##### Riesgos

- Barreras culturales o autoexclusión por falta de referentes.
- Resistencia de entidades a cambiar dinámicas internas.
- Baja participación inicial.

##### Mitigaciones

- Apoyo personalizado, grupos de mentoría, visibilización de modelos inspiradores.
- Formación, acompañamiento y vinculación a incentivos (subvenciones, reconocimientos).
- Trabajo en red con asociaciones y campañas motivadoras con enfoque interseccional.



# Eje 5

## Salud, bienestar y calidad de vida

### Eje 5. Salud, bienestar y calidad de vida

La mejora de la calidad de vida y la salud es un derecho fundamental de todas las personas. Sin embargo, a lo largo de la historia, las políticas de salud y los sistemas sanitarios no siempre han tenido en cuenta las diferencias de género, lo que ha generado disparidades en el acceso, tratamiento y resultados de la salud entre hombres y mujeres.

Para avanzar hacia una verdadera equidad en salud, es fundamental adoptar una perspectiva de género que reconozca las particularidades biológicas, sociales y culturales que influyen en el bienestar de las mujeres y los hombres de manera diferente. Integrar esta perspectiva en las políticas de salud y calidad de vida permitirá no solo atender mejor las necesidades específicas de cada sexo, sino también reducir las desigualdades existentes.

La perspectiva de género en la salud necesita de un enfoque integral que contemple:

- **El reconocimiento de las diferencias biológicas y sociales:** existen diferencias biológicas entre hombres y mujeres que influyen en la salud, como las hormonales, las relacionadas con la genética o la fisiología reproductiva. Sin embargo, más allá de lo biológico, las construcciones sociales de género también afectan las experiencias de salud y enfermedad. Por ejemplo, las mujeres suelen enfrentar cargas de cuidado no remuneradas que pueden generar estrés y agotamiento físico y emocional, lo que impacta directamente en su salud. La integración de la perspectiva de género permite una comprensión más completa de las necesidades de salud de cada sexo, mejorando las políticas y servicios de salud.
- **El acceso equitativo a servicios de salud:** las mujeres y los hombres enfrentan barreras diferentes para acceder a los servicios de salud. En muchas sociedades y grupos culturales, las mujeres tienen un acceso limitado a la atención sanitaria, debido a factores como la pobreza, la discriminación de género, la violencia doméstica o la falta de autonomía para tomar decisiones sobre su salud. Impulsar una política de salud con perspectiva de género implica garantizar que tanto las mujeres como los hombres tengan acceso equitativo a servicios de salud de calidad, sin discriminación y teniendo en cuenta sus necesidades particulares.
- **El impacto de los roles de género en la salud:** los roles de género tradicionalmente asignan a

las mujeres responsabilidades de cuidado, lo que puede repercutir en su salud física y mental. Las mujeres suelen asumir el cuidado de los hijos e hijas, las personas mayores o las enfermas, lo que genera una sobrecarga emocional y física. Esta carga de trabajo no remunerado, sumada a la discriminación en el ámbito laboral y a la violencia de género, puede afectar gravemente su salud. Asimismo, los varones también se ven condicionados por las expectativas de género, lo que puede llevarlos a una menor búsqueda de ayuda médica o al descuido de su salud, especialmente en aspectos relacionados con la salud mental.

- **La promoción de la salud sexual y reproductiva:** esta es una de las áreas donde las desigualdades de género son más evidentes. Las mujeres enfrentan desafíos particulares en esta área, desde la falta de acceso a métodos anticonceptivos y servicios de salud reproductiva, hasta la violencia sexual y los riesgos relacionados con el embarazo y el parto. Impulsar políticas que promuevan la salud sexual y reproductiva con una clara perspectiva de género es esencial para garantizar que las mujeres puedan tomar decisiones informadas sobre su cuerpo y su salud, lo que mejora su calidad de vida.

Las principales ventajas de impulsar la salud y la calidad de vida con perspectiva de género son:

- **Reducción de las desigualdades de salud:** integrar la perspectiva de género en la salud permite identificar y abordar las desigualdades de salud que afectan a las mujeres y los hombres de manera diferente. Por ejemplo, las mujeres tienen tasas más altas de enfermedades como la depresión, la ansiedad o los trastornos alimentarios, pero a menudo estos problemas no reciben la atención adecuada debido a la invisibilización de las necesidades de salud mental en las mujeres. Al reconocer y abordar estas disparidades, se puede mejorar la salud de toda la población.
- **Mejora en el bienestar general:** cuando se promueve la salud con una visión de género inclusiva, se contribuye a un mayor bienestar físico y emocional para ambos sexos. Al garantizar que las necesidades específicas de las mujeres y los varones sean adecuadamente atendidas, se fomenta una mejor calidad de vida, reduciendo las brechas en las tasas de morbilidad y mortalidad, así como en la salud mental. Esto también permite mejorar el bienestar de las comunidades, ya que personas más saludables y con una mayor calidad de vida son más productivas y tienen una mayor capacidad para contribuir a la sociedad.
- **Empoderamiento de las mujeres:** abordar la salud y la calidad de vida desde una perspectiva de género empodera a las mujeres al garantizarles el acceso a información, recursos y servicios de salud que les permitan tomar decisiones sobre su bienestar. Esto les proporciona las herramientas necesarias para controlar su salud, tomar decisiones informadas sobre su vida sexual y reproductiva, y mejorar su bienestar general. La autonomía sobre la salud es un pilar fundamental del empoderamiento de las mujeres y contribuye a su capacidad para participar plenamente en la sociedad.
- **Desarrollo económico y social:** la mejora de la salud de las mujeres tiene un impacto positivo en el desarrollo económico y social. Una población femenina sana no solo es más justa, sino que también es más productiva, lo que contribuye a la estabilidad y el crecimiento económico. Las mujeres que gozan de buena salud pueden participar activamente en el mercado laboral, lo que beneficia tanto a ellas como a sus familias. Además, una mejor salud de las mujeres también tiene un efecto positivo en la salud y bienestar de sus hijos e hijas, creando un ciclo positivo de bienestar intergeneracional.

Algunas estrategias a seguir son:

- **Diseñar políticas sanitarias inclusivas:** las políticas sanitarias deben estar diseñadas para abordar las necesidades específicas de las mujeres y los hombres, considerando tanto las diferencias biológicas como los roles de género. Esto incluye, por ejemplo, garantizar el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, ofrecer programas de salud mental específicos para mujeres y hombres y asegurar que los servicios de salud sean accesibles para todas las personas, independientemente de su sexo, edad o situación socioeconómica.
  - **Educación y sensibilización sobre salud con perspectiva de género:** es fundamental implementar programas educativos y de sensibiliza-
- ción que aborden la importancia de la salud con perspectiva de género. Esto incluye promover el autocuidado y la prevención de enfermedades tanto para mujeres como para hombres, desafiando las expectativas tradicionales que pueden afectar negativamente la salud de ambos sexos. Además, es importante sensibilizar a las y los profesionales de la salud sobre las diferencias de género en la atención sanitaria y garantizar que se brinde un trato igualitario y respetuoso.
- **Acceso a servicios de salud sexual y reproductiva:** asegurar que todas las mujeres tengan acceso a servicios de salud sexual y reproductiva es crucial. Esto incluye el acceso a métodos anticonceptivos, a la atención durante el embarazo

zo, el parto y el posparto, y la atención integral de la salud sexual. Además, es importante que se ofrezcan servicios de apoyo psicológico a las mujeres que han sufrido violencia de género o que tienen problemas relacionados con la salud mental.

- **Prevención y tratamiento de la violencia de género:** las políticas de salud deben incluir

medidas de prevención y tratamiento para las víctimas de violencia de género. La violencia doméstica y sexual tiene un impacto directo en la salud física y mental de las mujeres, por lo que es fundamental que los servicios de salud ofrezcan apoyo adecuado, incluyendo la atención médica, el asesoramiento psicológico y el acompañamiento legal.

Impulsar la mejora de la calidad de vida y la salud con perspectiva de género es crucial para avanzar hacia una sociedad más equitativa, en la que se reconozcan y aborden las diferencias de sexo y género en el bienestar físico, emocional y social de las personas: aporta beneficios colectivos significativos, pues permite identificar y abordar desigualdades que afectan de manera diferente a mujeres, hombres y personas de identidades diversas. Esta mirada favorece políticas y prácticas sanitarias más inclusivas, equitativas y eficaces, mejorando el acceso a los servicios y la calidad de la atención para toda la población. Además, contribuye a visibilizar y prevenir problemas de salud asociados a roles y estereotipos de género, como la violencia sexista o la falta de diagnóstico de enfermedades que afectan mayoritariamente a mujeres. En conjunto, la integración de la perspectiva de género fortalece la justicia social, promueve sociedades más saludables y reduce brechas históricas que limitan el bienestar colectivo.

Integrar esta perspectiva en las políticas públicas, en los servicios sanitarios y en la educación sobre salud permite reducir las desigualdades de salud entre hombres y mujeres, promover el empoderamiento de las mujeres y, en última instancia, contribuir a una sociedad más justa y saludable.

### OBJETIVO GENERAL G5

**Impulsar la mejora de la calidad de vida y la salud con perspectiva de género.**

#### Justificación:

La salud y el bienestar no son únicamente una cuestión biológica, sino también social y cultural. Las mujeres, debido a la socialización de género, enfrentan condiciones específicas que impactan en su salud física, mental y emocional, incluyendo la sobrecarga de cuidados, la violencia de género, la precariedad económica o la medicalización del malestar. Incorporar una mirada de género en las políticas locales de salud y calidad de vida es esencial para garantizar una atención más justa, humana y efectiva.

#### Objetivo específico E5.1

**Promover hábitos y estilos de vida saludables desde la perspectiva de género.**

#### Acciones:

##### 5.1.1. Elaborar campañas de sensibilización sobre los roles de género y su influencia en la salud de las mujeres y los hombres.

- **Sugerencia de medidas:** Materiales audiovisuales y gráficos / Difusión en redes y centros sanitarios / Jornadas informativas abiertas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Movimiento asociativo / Prensa.
- **Indicadores de impacto:** Nº campañas / Alcance estimado / Nivel de conocimiento tras campaña.

##### 5.1.2. Impulsar iniciativas destinadas a disminuir el sedentarismo y fomentar la práctica deportiva, especialmente en las mujeres.

- **Sugerencia de medidas:** Talleres y grupos de actividad física adaptada / Actividades deportivas gratuitas o bonificadas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Entidades deportivas / Servicio de instalaciones deportivas.
- **Indicadores de impacto:** N° actividades / N° mujeres participantes / Continuidad de participación.

#### **5.1.3. Fomentar el envejecimiento activo y promover programas de soporte emocional para personas mayores.**

- **Sugerencia de medidas:** Programas de ocio saludable / Grupos de apoyo psicológico / Actividades intergeneracionales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Entidades deportivas / Centros de mayores.
- **Indicadores de impacto:** N° participantes / Grado de satisfacción / Valoración de impacto emocional.

#### **5.1.4. Visibilizar a las mujeres en el deporte e incorporar nombres de deportistas a instalaciones y equipamientos.**

- **Sugerencia de medidas:** Nombrar instalaciones con nombres femeninos / Divulgación de referentes locales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicio de instalaciones deportivas.
- **Indicadores de impacto:** N° instalaciones renombradas / N° acciones divulgativas / Alcance.

#### **5.1.5. Difundir campañas y acciones que promuevan la superación de estereotipos sexistas en torno al cuerpo y la imagen para prevenir trastornos de la alimentación y otros que pueden afectar a la salud mental y el desarrollo saludable de las mujeres.**

- **Sugerencia de medidas:** Charlas en centros educativos / Guías informativas para familias / Difusión en redes.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Prensa / Informática / Centros educativos y centros cívicos.
- **Indicadores de impacto:** N° actividades / N° participantes / Grado de conocimiento posterior.

#### **5.1.6. Impulsar actuaciones de prevención de las adicciones, especialmente entre jóvenes, teniendo en cuenta que pueden aumentar su vulnerabilidad ante la violencia de género.**

- **Sugerencia de medidas:** Talleres y campañas específicas para jóvenes / Sensibilización sobre los vínculos entre consumo, violencia de género y patologías específicas, especialmente en las mujeres.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Prensa / Centros educativos.
- **Indicadores de impacto:** N° talleres y campañas / N° jóvenes participantes / Grado de sensibilización alcanzado.

#### **5.1.7. Incorporar actuaciones desde una perspectiva interseccional sobre la promoción de la salud y la intervención sociosanitaria.**

- **Sugerencia de medidas:** Inclusión de enfoque LGTBI, personas migrantes, personas racializadas, personas mayores, etc. en programas de salud / Coordinación con entidades sociales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Movimiento asociativo.
- **Indicadores de impacto:** N° programas adaptados / N° entidades colaboradoras / Diversidad de perfiles beneficiarios.

#### **5.1.8. Desarrollar talleres que incluyan estrategias metodologías las cuáles permitan la participación de mujeres con discapacidad y/o con otras necesidades de adaptación.**

- **Sugerencia de medidas:** Actividades que cumplan con el principio de accesibilidad universal y que promuevan hábitos y estilos de vida saludables.
- **Responsables:** Asociaciones de mujeres / Asociaciones especializadas en la atención a personas con discapacidad / Centros educativos y de personas mayores.
- **Indicadores de impacto:** N° talleres / N° mujeres participantes / Grado de satisfacción y mejora percibida.

## Objetivo específico E5.2

**Apoyar y mejorar los recursos destinados a las mujeres que sufren discapacidad.**

### Acciones:

#### 5.2.1. Visibilizar y sensibilizar sobre cómo afecta la discapacidad en la vida cotidiana, profesional y familiar.

- **Sugerencia de medidas:** Campañas en medios y redes / Charlas en centros educativos y espacios comunitarios.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Asociaciones especializadas en la atención a personas con discapacidad.
- **Indicadores de impacto:** Nº actividades / Alcance en medios / Grado de sensibilización ciudadana.

#### 5.2.2. Apoyar a las entidades que trabajan para la mejora de la calidad de vida de las mujeres con discapacidad.

- **Sugerencia de medidas:** Subvenciones específicas / Cesión de espacios y recursos / Asesoría técnica.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Asociaciones especializadas en la atención a personas con discapacidad.
- **Indicadores de impacto:** Nº entidades apoyadas / Nº proyectos financiados.  
- Valoración de las entidades.

#### 5.2.3. Impulsar investigaciones sobre necesidades específicas de las mujeres con discapacidad del territorio.

- **Sugerencia de medidas:** Estudios cualitativos y cuantitativos / Difusión de resultados para políticas públicas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Asociaciones especializadas en la atención a personas con discapacidad / Universidad de Burgos.
- **Indicadores de impacto:** Nº estudios realizados / Nº personas participantes / Utilización de resultados en políticas.

#### 5.2.4. Desarrollar talleres en los que se aborden cuestiones específicas relacionadas con las mujeres con discapacidad y cómo esto condiciona su salud en diferentes momentos del ciclo vital (maternidad, postparto, menopausia).

- **Sugerencia de medidas:** Talleres de autoestima, salud sexual y reproductiva y derechos sexuales y reproductivos / Actividades adaptadas a distintos tipos de discapacidad.
- **Responsables:** Servicios de salud / Asociaciones especializadas en la atención a personas con discapacidad / Asociaciones de mujeres / Centros educativos y de personas mayores.
- **Indicadores de impacto:** Nº talleres / Nº mujeres participantes / Grado de satisfacción y mejora percibida.

## EJE 5

### Salud, bienestar y calidad de vida.

#### Indicadores de éxito

- Número de profesionales formados en género y salud.
- Participación de mujeres en programas de bienestar emocional y autocuidado.
- Participación de jóvenes en programas de prevención de las adicciones.
- Nivel de satisfacción y mejora del bienestar percibido (encuestas cualitativas).
- Número de campañas realizadas y alcance estimado.
- Creación de espacios de actividad física con alta participación femenina.
- Campañas de prevención de la salud y difusión de buenos hábitos.
- Acciones desarrolladas con colectivos de atención a personas con discapacidad y otros colectivos minorizados.
- Acciones dirigidas a personas mayores desde el paradigma de envejecimiento saludable.
- Documentos o recursos generados.

#### Recursos necesarios

- Personal técnico y especializado (salud, igualdad, psicología comunitaria).
- Coordinación intersectorial con distintas áreas, como sanidad, servicios sociales, deporte o cultura.
- Presupuesto para materiales, talleres, campañas y atención personalizada.

#### Riesgos

- Invisibilización de las desigualdades de género en salud.
- Dificultad de acceso a recursos por parte de mujeres vulnerables.
- Baja participación en actividades.

#### Mitigaciones

- Formaciones específicas y sensibilización de profesionales.
- Estrategias de proximidad: atención comunitaria, trabajo en red, agentes de salud local.
- Diseño atractivo, flexibilidad horaria, espacios seguros y cuidado de menores.





# Eje 6

## Burgos libre de violencias machistas

### Eje 6. Burgos libre de violencias machistas

La violencia contra las mujeres es cualquier acto de agresión, coacción o discriminación dirigido contra una persona por razón de su sexo. Este tipo de violencia puede manifestarse de forma física, psicológica, sexual, económica o simbólica, y se encuentra profundamente arraigada en normas sociales, culturales e institucionales que legitiman la dominación y el control sobre las mujeres en función de estereotipos de género.

La violencia sexista no solo vulnera los derechos individuales, sino que también refuerza estructuras sociales injustas que afectan a toda la sociedad. La violencia contra las mujeres es un problema estructural ya que no se trata de un hecho aislado ni fruto de conflictos individuales. Es una manifestación de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y

hombres que se sostienen en normas culturales, estereotipos y estructuras patriarcales.

Esta violencia tiene como objetivo controlar, someter o castigar a las mujeres por no ajustarse a los roles tradicionales de género. Es un fenómeno transversal y sistémico porque se manifiesta en todos los ámbitos: en la pareja, el hogar, el trabajo, las instituciones, el espacio público, los entornos digitales, y muchas veces es invisibilizada o normalizada. Además, mujeres con diversidad funcional, migrantes, del colectivo LGTBI, mayores o en situación de pobreza sufren formas específicas de violencia interseccional.

La prevención es el pilar fundamental (junto a la atención a víctimas), por lo que es necesario incidir en:

- **Educación en igualdad desde la infancia:** la educación es clave para prevenir la violencia de género. Incluir contenidos que promuevan el respeto, la equidad, la empatía y la resolución pacífica de conflictos en todos los niveles educativos ayuda a desmontar creencias machistas y a promover relaciones basadas en la igualdad y el consentimiento. La prevención comienza cuando enseñamos que el amor no duele, que los celos no son una muestra de cariño y que el control no es una forma de amar.
- **Sensibilización social y campañas de concientización:** las campañas públicas juegan un papel esencial para visibilizar las distintas formas de violencia, romper el silencio y generar una cultura de tolerancia cero. Estas deben estar dirigidas tanto a la población general como a colectivos clave (hombres, jóvenes, personal sanitario, fuerzas de seguridad, medios de comunicación, etc.), adaptándose a sus realidades y lenguajes.
- **Implicación activa de los hombres:** la prevención también pasa por cuestionar las formas de masculinidad tradicionales que fomentan la dominación y la agresividad. Es necesario promover modelos de masculinidad igualitarios, respetuosos y no violentos, así como implicar a los hombres en la denuncia del machismo y la corresponsabilidad en la lucha contra la violencia de género.

Por otro lado, la atención integral a las víctimas es un derecho y una necesidad, por lo que es imprescindible trabajar para implementar:

- **Atención multidisciplinar y centrada en la víctima:** las mujeres que han sufrido violencia necesitan una atención que no solo responda a la emergencia, sino que las acompañe en todo el proceso de recuperación. Esto incluye atención médica, psicológica, jurídica, social y, cuando sea necesario, protección física y económica. Todos estos apoyos deben estar coordinados entre sí, centrados en las necesidades de la víctima y respetando su autonomía y tiempos.
- **Acceso real, ágil y seguro a los recursos:** es fundamental garantizar que las mujeres conozcan los recursos disponibles y puedan acceder a ellos sin barreras, especialmente aquellas en situaciones de mayor vulnerabilidad. Esto requiere servicios de proximidad, accesibles en diferentes idiomas y adaptados a distintas capacidades. También es esencial que las instituciones públicas funcionen con perspectiva de género y sin revictimización.
- **Protección y justicia efectiva:** las víctimas deben poder confiar en que serán protegidas y que sus agresores no quedarán impunes. Esto implica mejorar los protocolos policiales y judiciales, formar al personal en violencia de género y garantizar la aplicación efectiva de las órdenes de protección. La justicia debe ser accesible, rápida, empática y libre de prejuicios. No es posible una auténtica reparación sin respuestas efectivas desde el sistema judicial.

Integrar una política integral contra las violencias sexistas supone:

- **La salvaguarda de los derechos humanos y la garantía del derecho a una vida libre de violencia,** que es la base de todos los demás derechos.
- **El empoderamiento y autonomía de las mujeres:** Al ofrecer atención integral y oportunidades de reconstrucción personal, se fomenta la recuperación de la autoestima y la autonomía económica y emocional.
- **El impacto positivo en las futuras generaciones:** la ruptura del ciclo de la violencia evita que niños y niñas crezcan en entornos donde el maltrato se normaliza, favoreciendo una cultura de paz e igualdad. La literatura ha demostrado que observar la violencia puede favorecer su reproducción en la vida adulta de ambos性, como agresores y/o como víctimas.
- **La cohesión social y desarrollo sostenible:** sociedades más igualitarias y libres de violencia son más justas, seguras y prósperas.

Prevenir todas las formas de violencia contra las mujeres y ofrecer una atención integral a las víctimas no es solo una obligación legal y moral, sino también una condición imprescindible para avanzar hacia una sociedad verdaderamente igualitaria. Implica transformar las estructuras que perpetúan el machismo, actuar desde la educación y la prevención, y construir redes públicas de apoyo que protejan y empoderen a quienes han sufrido violencia.

## **OBJETIVO GENERAL G6**

**Prevenir todas las formas de violencia contra las mujeres y prestar atención integral a las víctimas.**

### **Justificación:**

La violencia machista es una manifestación extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres, y una grave vulneración de los derechos humanos. Afecta a mujeres de todas las edades, orígenes y condiciones, y se expresa en múltiples formas: física, psicológica, sexual, económica, digital, institucional, etc. Los municipios, como espacios de proximidad, desempeñan un papel clave en la prevención, atención y erradicación de esta violencia mediante políticas públicas decididas, recursos adecuados y el compromiso de toda la ciudadanía.

### **Objetivo específico E6.1**

**Prevenir la violencia contra las mujeres.**

#### **Acciones:**

##### **6.1.1. Elaborar campañas de prevención destinadas a los distintos grupos sociales, por edad, etc.**

- **Sugerencia de medidas:** Campañas diferenciadas por edad y entorno (redes, centros educativos, espacios comunitarios) / Materiales adaptados.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Asociaciones especializadas en atención a víctimas de violencia de género / Prensa.
- **Indicadores de impacto:** Nº campañas lanzadas / Alcance estimado.

##### **6.1.2. Elaborar campañas de prevención de agresiones sexuales en fiestas y eventos de carácter lúdico.**

- **Sugerencia de medidas:** Mensajes visuales, audio y redes / Material preventivo (pulseras, carteles, merchandising).
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Prensa / Servicios y recursos municipales de atención a víctimas de violencia de género / Asociaciones especializadas en atención a víctimas de violencia de género.
- **Indicadores de impacto:** Nº eventos cubiertos / Nº materiales distribuidos.

##### **6.1.3. Promover y reforzar los puntos seguros y los protocolos específicos, así como la formación especializada de todos los agentes implicados en la atención a víctimas.**

- **Sugerencia de medidas:** Crear y rediseñar o reforzar puntos violetas / Formación específica a personal municipal, policía, ocio nocturno.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones especializadas en atención a víctimas de violencia de género / Servicios y recursos municipales de atención a víctimas de violencia de género.
- **Indicadores de impacto:** Nº formaciones realizadas / Nº profesionales formados / Nº puntos operativos.

##### **6.1.4. Impulsar investigaciones que permitan detectar posibles manifestaciones de violencia sexista no detectadas.**

- **Sugerencia de medidas:** Estudios cualitativos y cuantitativos / Colaboración con la Universidad.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios y Recursos municipales de atención a víctimas de violencia de género / Universidad de Burgos.
- **Indicadores de impacto:** Nº investigaciones realizadas / Temáticas abordadas.

### **Objetivo específico E6.2**

**Impulsar la educación afectivo-sexual de la población joven desde perspectivas igualitarias para prevenir la violencia.**

## **Acciones:**

### **6.2.1. Promover talleres sobre relaciones afectivo-sexuales respetuosas y libres en la población joven.**

- **Sugerencia de medidas:** Charlas y dinámicas en centros educativos y espacios juveniles.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones especializadas en atención a víctimas de violencia de género / Centros educativos.
- **Indicadores de impacto:** Nº talleres / Nº jóvenes participantes.

### **6.2.2. Elaborar campañas destinadas a sensibilizar sobre la violencia contra las mujeres y sobre su erradicación.**

- **Sugerencia de medidas:** Vídeos, carteles y materiales en medios y redes.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios de salud / Prensa.
- **Indicadores de impacto:** Nº campañas / Alcance en redes.

### **6.2.3. Diseñar acciones que permitan identificar la violencia sexista en la población más joven.**

- **Sugerencia de medidas:** Dinámicas participativas / Materiales específicos / Campañas en redes sociales y en eventos de gran participación juvenil.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Centros educativos.
- **Indicadores de impacto:** Nº actividades / Nº jóvenes participantes.

## **Objetivo específico E.6.3**

**Detectar, prevenir e intervenir en formas de violencia contra las mujeres más allá de las relaciones de pareja.**

## **Acciones:**

### **6.3.1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre las diferentes formas de violencia que se infinge a las mujeres.**

- **Sugerencia de medidas:** Jornadas, exposiciones y conferencias temáticas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones especializadas en atención a víctimas de violencia de género.
- **Indicadores de impacto:** Nº actividades / Nº participantes.

### **6.3.2. Trabajar en la prevención de la violencia digital contra las mujeres.**

- **Sugerencia de medidas:** Talleres en centros educativos / Guías y materiales.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Centros educativos.
- **Indicadores de impacto:** Nº actividades / Nº participantes.

### **6.3.3. Combatir la trata de mujeres con fines de explotación sexual.**

- **Sugerencia de medidas:** Colaboración con ONGs especializadas / Jornadas informativas.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones especializadas en atención a personas en prostitución y trata.
- **Indicadores de impacto:** Nº actividades / Alcance.

### **6.3.4. Impulsar acciones que desincentiven la demanda de prostitución y fomentar iniciativas que debiliten el sistema prostitucional.**

- **Sugerencia de medidas:** Campañas dirigidas a varones / Charlas y materiales específicos.
- **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones especializadas en atención a personas en prostitución y trata / Asociaciones de hombres por la igualdad.
- **Indicadores de impacto:** Nº actividades realizadas / Nº participantes / Nº campañas.

### **6.3.5. Identificar formas de violencias específicas en contextos de especial vulnerabilidad, especialmente a personas sin hogar o de colectivos en exclusión social.**

- 
- **Sugerencia de medidas:** Estudios participativos / Encuestas y grupos focales.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Asociaciones especializadas en atención a personas en prostitución y trata.
  - **Indicadores de impacto:** N° informes realizados / N° propuestas recogidas.
- 

#### **Objetivo específico E6.4**

**Reforzar la atención a víctimas de violencia de género.**

##### **Acciones:**

---

**6.4.1. Fortalecer la coordinación con servicios sociales y cuerpos y fuerzas de seguridad y contribuir a que reciben formación especializada.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Reuniones periódicas entre servicios, así como cuerpos y fuerzas de seguridad / Formaciones temáticas.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios sociales / Cuerpos y fuerzas de seguridad.
  - **Indicadores de impacto:** N° reuniones / N° formaciones realizadas.
- 

**6.4.2. Reforzar la atención y apoyo psicológico, jurídico y social a mujeres víctimas de violencia, incluyendo recursos de traducción (materiales, humanos y económicos) en los diferentes servicios de atención.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Refuerzo de plantillas / Incorporación de traductoras o traductores y materiales multilingües.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Servicios sociales.
  - **Indicadores de impacto:** N° mujeres atendidas / N° recursos disponibles.
- 

**6.4.3. Impulsar el estudio urbanístico sobre lugares y rutas inseguras para diseñar trayectos a pie y en transporte público y estudio de la situación lumínica (especialmente en barrios periféricos) así como presencia policial en aquellos espacios que se observen con problemas de seguridad.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Mapeo participativo / Estudio de iluminación y transporte.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Policía local / Urbanismo.
  - **Indicadores de impacto:** N° mejoras propuestas y ejecutadas.
- 

**6.4.4. Incentivar convenios con entidades y empresas para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencias sexistas, trata y prostitución.**

---

- **Sugerencia de medidas:** Convenios con empresas / Programas formativos específicos.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Tejido empresarial / Sindicatos / Área de empleo.
  - **Indicadores de impacto:** N° convenios firmados / N° mujeres insertadas.
- 

**6.4.5. Trabajar en la elaboración de protocolos para prevenir e intervenir en situaciones de violencia sexista (transporte público, hostelería, etc.).**

---

- **Sugerencia de medidas:** Guías y formación para personal de transporte, hostelería, ocio nocturno.
  - **Responsables:** Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades / Área de comercio y transporte / Tejido empresarial.
  - **Indicadores de impacto:** N° protocolos elaborados / N° profesionales formados.
-

## EJE 6

### Burgos libre de violencias machistas.

#### Indicadores de éxito

- Número de mujeres atendidas por los servicios municipales.
- Porcentaje de profesionales formados en violencia machista.
- Número de campañas elaboradas para la prevención de las distintas formas de violencia contra las mujeres.
- Reducción de actitudes tolerantes con el machismo (medidas con encuestas).
- Número de campañas, puntos seguros y protocolos activos.
- Evaluación de satisfacción por parte de mujeres atendidas.
- Número de proyectos efectivamente realizados y agentes que intervienen.
- Datos estadísticos sobre la incorporación de mujeres víctimas de violencia a espacios de protección y de uso de los distintos recursos puestos a su disposición.
- Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia y mujeres supervivientes del sistema prostitucional y la trata.
- Recursos efectivamente puestos en marcha para un urbanismo más inclusivo y seguro.
- Documentos o recursos generados.

#### Recursos necesarios

- Equipo técnico interdisciplinar (psicología, trabajo social, derecho, igualdad).
- Presupuesto para campañas, servicios y formación.
- Coordinación permanente con juzgados, fuerzas de seguridad y entidades sociales.

#### Riesgos

- Infradenuncia por miedo, dependencia o desconocimiento.
- Saturación o descoordinación de los recursos.
- Violencia digital o nuevas formas poco reconocidas.

#### Mitigaciones

- Acceso fácil y anónimo a la información, campañas claras, redes de apoyo comunitario.
- Establecimiento de un protocolo único, reuniones periódicas de coordinación.
- Formación específica y actualización constante de materiales y protocolos.





# Síntesis de acciones

## EJE 1: GOBERNANZA Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**G1 Objetivo general G1:** Implicar a las organizaciones y agentes sociales de la ciudad, además del propio consistorio, en el diseño y ejecución de las estrategias e intervenciones relacionadas con la igualdad.

**E1.1 Objetivo específico E1.1:** Incorporar el principio de igualdad en la institución.

1.1.1. Difundir el Plan de Igualdad entre el personal municipal, entidades municipales, fundaciones, asociaciones y empresas en las que participa el Ayuntamiento.

1.1.2. Impulsar proyectos con perspectiva de género en todas las áreas municipales, específicamente aquellas en las que hay menos tradición, incluyendo acciones formativas o de sensibilización previas si fuera necesario.

1.1.3. Incorporar indicadores de género en todos los departamentos y áreas del Ayuntamiento y mejorar los ya existentes.

1.1.4. Velar por la utilización de lenguaje no sexista en toda la documentación municipal (interna y externa).

1.1.5. Reforzar los órganos de participación (mesas, consejos sectoriales, etc.) y articular aquellos que se vean necesarios y todavía no existan, en particular con colectivos de mujeres diversas que puedan estar infrarepresentadas o invisibilizadas.

1.1.6. Promover procesos deliberativos que integren la voz de la ciudadanía, especialmente de los grupos en situación de vulnerabilidad.

- 
- 1.1.7. Elaborar una guía para integrar la transversalidad de género en la actividad municipal y establecer canales de comunicación entre todas las áreas y la encargada de las políticas de igualdad.
  - 1.1.8. Impulsar acciones de sensibilización y formación para incorporar la transversalidad de género en el presupuesto municipal, así como proporcionar herramientas (por ejemplo, manuales) para ello.
- 

**E1.2 Objetivo específico E1.2: Reforzar la igualdad desde las entidades sociales y la coordinación entre ellas y la institución.**

---

- 1.2.1. Apoyar al Consejo de Igualdad y entidades sociales que trabajan en el ámbito de la igualdad.
  - 1.2.2. Impulsar proyectos conjuntos con todas las organizaciones y asociaciones, incluyendo el tejido empresarial.
  - 1.2.3. Establecer subvenciones o líneas de ayuda para programas específicos, con especial atención a mujeres de colectivos con menos representación.
  - 1.2.4. Promover la coordinación entre la institución y las entidades que trabajan por la igualdad.
  - 1.2.5. Desarrollar medidas para la mejora de la ratio hombres/mujeres en los órganos de representación municipal (juntas de distrito, consejos, etc.), con especial atención a los lugares donde exista infrarrepresentación de las mujeres.
- 

**EJE 2: EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD**

---

**G2 Objetivo general G2: Promover valores y actitudes que permitan avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.**

---

**E2.1 Objetivo específico E2.1: Promover la coeducación y la igualdad entre mujeres y hombres.**

---

- 2.1.1. Impulsar la coeducación en centros educativos de primaria y secundaria, así como ludotecas.
  - 2.1.2. Elaborar campañas de sensibilización para comprender la importancia de la igualdad y contra los estereotipos de género.
  - 2.1.3. Promover talleres y programas sobre igualdad dirigidos a las familias, con especial énfasis en la mirada intercultural.
  - 2.1.4. Impulsar acciones sobre igualdad dirigidas a varones de todas las edades.
  - 2.1.5. Promover espacios de crianza comunitaria e intergeneracional, para estimular la convivencia y los cuidados mutuos y amigables, respetuosos con la diversidad.
  - 2.1.6. Realizar campañas respecto del juego y los juguetes no sexistas.
- 

**E2.2 Objetivo específico E2.2: Hacer visible el compromiso por la igualdad.**

---

- 2.2.1. Mantener y reforzar las acciones municipales en fechas clave (8M, 25N, etc.).
  - 2.2.2. Diseñar campañas, *merchandising*, mobiliario urbano y otras estrategias para hacer visible que Burgos es una ciudad por la igualdad.
  - 2.2.3. Diseñar un módulo sobre igualdad obligatorio en la formación continua del personal municipal.
  - 2.2.4. Establecer criterios de valoración en licitaciones, contrataciones y subvenciones que exijan la obligatoriedad de cumplir con la normativa en materia de igualdad y que favorezcan a las entidades o empresas que contemplen avances en la materia.
  - 2.2.5. Realizar acciones formativas sobre comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes) para que el personal municipal, y muy especialmente responsables de comunicación institucional, elaboren documentación y campañas sin sesgos de género.
  - 2.2.6. Difundir las guías sobre lenguaje e imágenes no sexistas elaboradas desde la institución.
- 

**E2.3 Objetivo específico E2.3: Trabajar por una cultura y una sociedad igualitarias en el municipio.**

---

- 
- 2.3.1. Visibilizar a las mujeres y sus aportaciones en la historia y cultura local.
  - 2.3.2. Promover el conocimiento de mujeres relevantes (nombres de calles o equipamientos, premios, homenajes, etc.) y trabajar en la incorporación de códigos QR con información de sus biografías en lugares estratégicos de la ciudad.
  - 2.3.3. Impulsar la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, así como favorecer las actividades culturales y lúdicas adaptadas a sus intereses y necesidades.
  - 2.3.4. Incluir en los pliegos de contratación, cuyo objeto sea la organización de festivales, conciertos y otros eventos de ocio, la obligatoriedad de poner en marcha puntos violeta.
  - 2.3.5. Celebrar acciones sobre urbanismo con perspectiva de género, dirigidas al personal municipal y otros agentes de interés, para estimular la reflexión sobre accesibilidad y seguridad con una perspectiva inclusiva.
  - 2.3.6. Trabajar por la mejora de accesibilidad en toda la ciudad, teniendo en cuenta el uso diferenciado de espacios en función del sexo y la mayor vulnerabilidad femenina, especialmente desde la perspectiva de las mujeres con discapacidad y/o movilidad reducida.
  - 2.3.7. Facilitar la cesión de equipamientos públicos para el desarrollo de actividades culturales y artísticas de mujeres y colectivos femeninos.
  - 2.3.8. Desarrollar acciones para implementar y/o reforzar una red de mediadoras culturales en los barrios, ofreciendo oportunidades formativas a quienes pertenecen a colectivos vulnerables o excluidos (mujeres migrantes, mujeres racializadas, mujeres gitanas, etc.).
- 

### **EJE 3: EMPLEO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN**

**G3 Objetivo general G3:** Avanzar en la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional, así como promover el acceso al empleo de las mujeres.

**E3.1 Objetivo específico E3.1:** Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad.

- 
- 3.1.1. Impulsar campañas de sensibilización para fomentar el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidados de menores, personas mayores o con discapacidad.
  - 3.1.2. Promover talleres sobre cuidado de personas dependientes para hombres y mujeres.
  - 3.1.3. Promover talleres sobre organización, habilidades domésticas, mantenimiento del hogar y del automóvil, bricolaje, etc., dirigidos a mujeres y hombres para fomentar la autonomía de las personas.
  - 3.1.4. Promover talleres dirigidos a jóvenes, a desarrollar en centros educativos de la ciudad, sobre corresponsabilidad y autonomía doméstica.
- 

**E3.2 Objetivo específico E3.2:** Impulsar los recursos existentes en el municipio.

- 
- 3.2.1. Elaborar campañas de información sobre la materia e impulsar la información disponible en la web.
  - 3.2.2. Desarrollar acciones de información de los recursos disponibles en centros educativos, centros sociales, centros de salud y empresas.
  - 3.2.3. Impulsar el reconocimiento de empresas y entidades comprometidas con la igualdad y, más específicamente, con las medidas de conciliación.
- 

**E3.3 Objetivo específico E3.3:** Propiciar el acceso de las mujeres al mercado laboral y las actividades empresariales.

- 
- 3.3.1. Fomentar programas de empleo femenino, incluyendo específicamente capacitación para empleos donde están subrepresentadas y apoyo empresarial para mujeres con especiales dificultades (por ejemplo, mayores de 50 años).
  - 3.3.2. Impulsar acciones de acción positiva dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión o vulnerabilidad social.
  - 3.3.3. Fomentar la contratación igualitaria en el ámbito local mediante alianzas con el tejido empresarial.
-

- 3.3.4. Incluir cláusulas de igualdad en contratos y convenios establecidos por el Ayuntamiento de Burgos con el tejido empresarial.

## EJE 4: PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES

**G4 Objetivo general G4:** Impulsar la participación de mujeres en el espacio público.

**E4.1 Objetivo específico E4.1:** Fomentar el liderazgo y la autonomía de las mujeres.

- 4.1.1. Promover talleres de liderazgo para mujeres, especialmente en contextos profesionales y para todas las edades.
- 4.1.2. Fomento de la participación de mujeres en consejos municipales y otros grupos de interés.
- 4.1.3. Dar a conocer, mediante acciones informativas o de otro tipo, el papel y competencias del Consejo Municipal de la Mujer.
- 4.1.4. Trabajar para incentivar la presencia de mujeres en asociaciones empresariales y sindicales.
- 4.1.5. Impulsar el reconocimiento de mujeres empresarias y líderes de diferentes campos de conocimiento o actividad.
- 4.1.6. Impartir talleres y otras acciones para fomentar el liderazgo y la igualdad de género en el deporte (estimular la presencia de árbitras, gestoras, entrenadoras o directoras).

**E4.2 Objetivo específico E4.2:** Promover los colectivos femeninos que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres.

- 4.2.1. Fortalecer el tejido asociativo de mujeres y feminista con subvenciones y otras estrategias que permitan su crecimiento y autonomía.
- 4.2.2. Celebrar encuentros presenciales que permitan impulsar y dar a conocer el trabajo que realizan las asociaciones de mujeres, con especial interés en aquellas que se desenvuelven con mujeres migrantes, racializadas y en situación de vulnerabilidad o exclusión social.
- 4.2.3. Impulsar grupos de apoyo en los barrios, a través de las asociaciones de mujeres y con el objetivo de fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias y enfocados hacia el empoderamiento y la sostenibilidad como estrategias para la participación de mujeres en la vida de la ciudad.

## EJE 5: SALUD, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

**G5 Objetivo general G5:** Impulsar la mejora de la calidad de vida y la salud con perspectiva de género.

**E5.1 Objetivo específico E5.1:** Promover hábitos y estilos de vida saludables desde la perspectiva de género.

- 5.1.1. Elaborar campañas de sensibilización sobre los roles de género y su influencia en la salud de las mujeres y los hombres.
- 5.1.2. Impulsar iniciativas destinadas a disminuir el sedentarismo y fomentar la práctica deportiva, especialmente en las mujeres.
- 5.1.3. Fomentar el envejecimiento activo y promover programas de soporte emocional para personas mayores.
- 5.1.4. Visibilizar a las mujeres en el deporte e incorporar nombres de deportistas a instalaciones y equipamientos.
- 5.1.5. Difundir campañas y acciones que promuevan la superación de estereotipos sexistas en torno al cuerpo y la imagen para prevenir trastornos de la alimentación y otros que pueden afectar a la salud mental y el desarrollo saludable de las mujeres.
- 5.1.6. Impulsar actuaciones de prevención de las adicciones, especialmente entre jóvenes, teniendo en cuenta que pueden aumentar su vulnerabilidad ante la violencia de género.

5.1.7. Incorporar actuaciones desde una perspectiva interseccional sobre la promoción de la salud y la intervención sociosanitaria.

5.1.8. Desarrollar talleres que incluyan estrategias metodológicas las cuales permitan la participación de mujeres con discapacidad y/o con otras necesidades de adaptación.

**E5.2 Objetivo específico E5.2: Apoyar y mejorar los recursos destinados a las mujeres que sufren discapacidad.**

5.2.1. Visibilizar y sensibilizar sobre cómo afecta la discapacidad en la vida cotidiana, profesional y familiar.

5.2.2. Apoyar a las entidades que trabajan para la mejora de la calidad de vida de las mujeres con discapacidad.

5.2.3. Impulsar investigaciones sobre necesidades específicas de las mujeres con discapacidad del territorio.

5.2.4. Desarrollar talleres en los que se aborden cuestiones específicas relacionadas con las mujeres con discapacidad y cómo esto condiciona su salud en diferentes momentos del ciclo vital (maternidad, postparto, menopausia).

**EJE 6: BURGOS LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS**

**G6 Objetivo general G6: Prevenir todas las formas de violencia contra las mujeres y prestar atención integral a las víctimas.**

**E6.1 Objetivo específico E6.1: Prevenir la violencia contra las mujeres.**

6.1.1. Elaborar campañas de prevención destinadas a los distintos grupos sociales, por edad, etc.

6.1.2. Elaborar campañas de prevención de agresiones sexuales en fiestas y eventos de carácter lúdico.

6.1.3. Promover y reforzar los puntos seguros y los protocolos específicos, así como la formación especializada de todos los agentes implicados en la atención a víctimas.

6.1.4. Impulsar investigaciones que permitan detectar posibles manifestaciones de violencia sexista no detectadas.

**E6.2 Objetivo específico E6.2: Impulsar la educación afectivo-sexual de la población joven desde perspectivas igualitarias para prevenir la violencia.**

6.2.1. Promover talleres sobre relaciones afectivo-sexuales respetuosas y libres en la población joven.

6.2.2. Elaborar campañas destinadas a sensibilizar sobre la violencia contra las mujeres y sobre su erradicación.

6.2.3. Diseñar acciones que permitan identificar la violencia sexista en la población más joven.

**E6.3 Objetivo específico E6.3: Detectar, prevenir e intervenir en formas de violencia contra las mujeres más allá de las relaciones de pareja.**

6.3.1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre las diferentes formas de violencia que se infinge a las mujeres.

6.3.2. Trabajar en la prevención de la violencia digital contra las mujeres.

6.3.3. Combatir la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

6.3.4. Impulsar acciones que desincentiven la demanda de prostitución y fomentar iniciativas que debiliten el sistema prostitucional.

6.3.5. Identificar formas de violencias específicas en contextos de especial vulnerabilidad, especialmente a personas sin hogar o de colectivos en exclusión social.

**E6.4 Objetivo específico E6.4: Reforzar la atención a víctimas de violencia de género.**

6.4.1. Fortalecer la coordinación con servicios sociales y cuerpos y fuerzas de seguridad y contribuir a que reciben formación especializada.

- 
- 6.4.2. Reforzar la atención y apoyo psicológico, jurídico y social a mujeres víctimas de violencia, incluyendo recursos de traducción (materiales, humanos y económicos) en los diferentes servicios de atención.
  - 6.4.3. Impulsar el estudio urbanístico sobre lugares y rutas inseguras para diseñar trayectos a pie y en transporte público y estudio de la situación lumínica (especialmente en barrios periféricos) así como presencia policial en aquellos espacios que se observen con problemas de seguridad.
  - 6.4.4. Incentivar convenios con entidades y empresas para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencias sexistas, trata y prostitución.
  - 6.4.5. Trabajar en la elaboración de protocolos para prevenir e intervenir en situaciones de violencia sexista (transporte público, hostelería, etc.).
-





# *Seguimiento y evaluación*

## **Seguimiento**

El presente Plan se articula desde un firme compromiso con la transparencia, la responsabilidad pública y la mejora continua. En este sentido, se promoverá de manera proactiva la difusión de información clara, veraz, actualizada y accesible sobre la implementación, desarrollo y resultados del propio Plan, facilitando así el derecho de la ciudadanía a conocer y valorar las políticas públicas en materia de igualdad.

Este compromiso con la rendición de cuentas se concreta a través de un sistema de seguimiento y evaluación permanente, que será clave para garantizar la efectividad de las medidas propuestas y el cumplimiento de los objetivos marcados.

Este proceso se concibe como una tarea colectiva que requiere la implicación activa y coordinada de todas las áreas, direcciones y servicios municipales, así como la colaboración de los agentes sociales, entidades públicas y privadas, y de la ciudadanía.

Los mecanismos de evaluación incorporados en el Plan permitirán:

- Valorar periódicamente los avances realizados.
- Detectar posibles obstáculos o desviaciones.
- Introducir mejoras continuas que optimicen la ejecución de las medidas.
- Fortalecer la colaboración entre estructuras municipales y actores clave del territorio.

Asimismo, este proceso de evaluación no solo actúa como herramienta de control técnico, sino que se concibe como un espacio de aprendizaje compartido, orientado a construir una cultura organizacional sensible a la igualdad de género, abierta al diálogo y comprometida con la eficacia y la justicia social.

En definitiva, el seguimiento y evaluación del Plan no son acciones accesorias, sino elementos centrales que refuerzan la coherencia, la legitimidad y la sostenibilidad de las políticas municipales en igualdad.

**Para este seguimiento se desarrollarán indicadores como:**

- Nº de talleres realizados / Nº de alumnado participante.
- Nº de medidas implantadas /Grado de uso por el personal.
- Nº de espacios creados /Nº de mujeres participantes.
- Nº de sesiones realizadas /Valoración de participantes.
- Nº de campañas/Alcance estimado (RRSS, prensa, etc.).
- Nº de personas formadas/Nivel de satisfacción.
- Nº de informes publicados/Acceso abierto al público.

**Se utilizarán medios de verificación como:**

- Informes de ejecución.
- Encuestas de satisfacción.
- Registro de medidas.
- Actas, inscripciones, evaluaciones participativas.
- Informes de actividad.
- Materiales de divulgación.
- Análisis de impacto comunicativo.
- Listados de asistencia.
- Evaluaciones cualitativas.
- Notas de prensa.
- Web municipal.

La fase de seguimiento se desarrollará a lo largo de toda la vigencia del plan, iniciándose con la entrada en vigor del mismo. El seguimiento ha de entenderse como parte del proceso de mejora continua con el fin de facilitar la reflexión sobre el trabajo realizado, detectando obstáculos y proporcionando información necesaria para la toma de decisiones; además de su función de control y supervisión.

Es un proceso clave para conocer la evolución del desarrollo del Plan. Este seguimiento se efectúa mediante la medición, análisis y verificación de indicadores a cuenta de comprobar el avance en el desarrollo, así como las dificultades y logros.

El grado de ejecución de las medidas se recogerá en un informe de periodicidad anual, para el cual se llevará a cabo un trabajo de coordinación entre las partes implicadas. Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar y/o corregir lo que sea necesario.

Para el desarrollo de esta tarea, se formará una comisión de seguimiento y evaluación que se reunirá periódicamente (al menos una vez al año) y elaborará un documento en el que deje constancia del resultado de las tareas emprendidas con el objetivo de ir revisando el grado de consecución de los resultados previstos, así como conocer el impacto de las medidas implementadas en cada eje.

La comisión de seguimiento y evaluación, creada específicamente tras la aprobación del presente Plan, será el órgano encargado de realizar tanto el seguimiento como la evaluación. Entre sus funciones hay que destacar las siguientes:

- Llevar a cabo el seguimiento de la implementación del Plan.
- Asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Identificar los obstáculos encontrados y crear propuestas que los subsanen para asegurar la consecución de objetivos propuestos.
- Coordinar la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de una forma eficaz y efectiva.
- Establecer prioridades de la programación de las medidas.
- Elaborar el presupuesto a cada una de las medidas.
- Proponer nuevas medidas y estrategias para la mejora del Plan en el caso de que sea necesario.
- Desarrollar un informe de seguimiento y evaluación anual sobre la ejecución del Plan.
- Aprobar los informes de seguimiento y evaluación anuales.

## Evaluación

Para conseguir la mayor efectividad posible es necesario llevar a cabo una evaluación continuada que permita acercarnos a la realidad de forma constante. Es por ello que, durante la vigencia del Plan, se llevarán a cabo evaluaciones intermedias que proporcionarán los datos y las valoraciones necesarias para la redacción del informe de evaluación final.

Esta tarea será llevada a cabo por la comisión de seguimiento y evaluación que realizará las evaluaciones intermedias a partir del trabajo de seguimiento a partir del primer año de vigencia del Plan. Para ello,

se revisará la situación de los objetivos marcados. De esta forma, se valorarán las necesidades creando un proceso proactivo para la adaptación de dichos objetivos al desarrollo del Plan. Se tendrá en cuenta en esta fase de la evaluación qué medidas se han ejecutado correctamente, cuáles están puestas en marcha y en qué grado y cuáles no se están llevando a cabo.

La evaluación final es un proceso de cierre que permite conocer y explorar el desarrollo del Plan tras su finalización. Para ello, se analizarán los datos, tanto cuantitativos y cualitativos de impacto del Plan en la ciudadanía, teniendo de referencia el planteamiento del diagnóstico inicial que sirvió como marco para desarrollar el Plan, así como los informes anuales que se hayan ido generando. La transversalidad de género será clave en el informe final, ya que permite valorar de forma crítica las actuaciones ejecutadas y definir las estrategias a corto y largo plazo.

En el informe de evaluación final se recogerá:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de obstáculos y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Se establecen tres dimensiones en la evaluación: resultado, proceso e impacto.

## Evaluación del resultado

Evalúa qué se ha conseguido en relación con los objetivos específicos del Plan.

Preguntas clave:

- ¿Se han cumplido los objetivos previstos?
- ¿Se han ejecutado las acciones planificadas?
- ¿Se ha alcanzado al público destinatario?

Indicadores típicos:

- N° de actividades realizadas.
- Cobertura (nº de personas beneficiarias).
- Grado de cumplimiento de cronogramas.
- Nivel de satisfacción de participantes.

## Evaluación del proceso

Analiza cómo se ha desarrollado la implementación del Plan, es decir, la calidad y eficacia del proceso.

Preguntas clave:

- ¿Cómo se han organizado y coordinado los equipos?
- ¿Han funcionado adecuadamente los mecanismos de participación y colaboración?
- ¿Ha habido obstáculos logísticos, técnicos o políticos?
- ¿Se han respetado los principios de igualdad y enfoque de género en la ejecución?

Indicadores típicos:

- Grado de coordinación entre áreas.
- Nivel de participación de agentes clave.
- Calidad de los procesos formativos o comunicativos.
- Tiempo medio de respuesta o ejecución.

## Evaluación de impacto

Se centra en los cambios estructurales o sostenibles generados a medio y largo plazo como consecuencia del Plan. Es la dimensión más compleja de evaluar, pero también la más transformadora.

Preguntas clave:

- ¿Ha cambiado la percepción social sobre la igualdad?
- ¿Se ha reducido alguna brecha de género?
- ¿Ha mejorado la situación de las mujeres en el municipio?
- ¿Ha influido el Plan en decisiones o políticas futuras?

Indicadores típicos:

- Variación en indicadores de desigualdad (brecha salarial, representación política, etc.).
- Cambios en actitudes o comportamientos detectados mediante encuestas.
- Aumento en la sostenibilidad de las medidas (normativas, presupuestos con enfoque de género).
- Mejora en la autonomía o bienestar de las mujeres.

Estas tres dimensiones deben articularse de forma complementaria. Un buen plan:

- Logra resultados concretos (nº de acciones).
- Se implementa con calidad (buen proceso).
- Deja huella a largo plazo (impacto real en la sociedad).

Para una evaluación eficaz, conviene definir indicadores específicos para cada dimensión y prever recursos y tiempos para medirlas. A continuación, se incluye una ficha que puede ser útil a la hora de diseñar el seguimiento y evaluación del Plan.

**NOMBRE DE LA MEDIDA / ACCIÓN:**  
**EJ. TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD EN CENTROS EDUCATIVOS**

**1. Evaluación de RESULTADO > ¿Qué se ha conseguido con esta medida?**

- **Objetivo(s) previsto(s)** > Ej. Sensibilizar a adolescentes sobre igualdad y roles de género.
- **Actividades realizadas** > N° de talleres, jornadas, campañas, etc.
- **Cobertura** > N° de participantes, porcentaje sobre población objetivo.
- **Grado de ejecución** > Total / parcial / no ejecutada; con breve justificación si aplica.
- **Nivel de satisfacción (si aplica)** > Resultados de encuestas o entrevistas a participantes.
- **Observaciones / incidencias** > Problemas detectados, mejoras introducidas, etc.

**2. Evaluación de PROCESO > ¿Cómo se ha desarrollado la medida?**

- **Coordinación interdepartamental** > Áreas implicadas y valoración del trabajo conjunto.
- **Participación de agentes clave** > Asociaciones, personal técnico, ciudadanía, etc.
- **Adecuación de recursos (humanos, técnicos, económicos)** > Suficiencia y uso eficiente.
- **Calidad del diseño metodológico** > Coherencia del enfoque con los objetivos de igualdad.
- **Ajustes durante la ejecución** > Modificaciones realizadas y por qué.
- **Aprendizajes del proceso** > Aspectos a mantener, mejorar o cambiar para próximas ediciones.

**3. Evaluación de IMPACTO > ¿Qué cambios ha generado o contribuido a generar esta medida a medio/largo plazo?**

- **Cambios observables** > Ej. Aumento en la conciencia de género, cambios de actitud, etc.
- **Datos de contexto comparables** > Comparativa con situación inicial, si hay datos disponibles.
- **Aportación al logro de objetivos del Plan** > Grado de contribución a ejes estratégicos.
- **Sostenibilidad de la acción** > Posibilidades de permanencia, institucionalización o réplica.
- **Recomendaciones para el futuro** > Propuestas para mejorar impacto y replicabilidad.

