

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



e Spai
Dona

Qarxa
Valenciana
d'Igualtat

AUTORA: OFELIA ALBERO
Agent d'igualtat

ÍNDEX

	Pàg.
INTRODUCCIÓ.....	3
MARC NORMATIU	4
PRINCIPIS RECTORS I ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	6
DIAGNÒSTIC I METODOLOGIA.....	7
FASES I NÚMERO ACCIONS.....	8
ÀREES D'ACTUACIÓ.....	9
○ Ocupació i Activitat Econòmica.....	10
○ Benestar Social.....	11
○ Conciliació i Corresponsabilitat.....	12
○ Violència de Gènere.....	13
○ Participació Política i Social.....	14
○ Salut i Esport.....	15
○ Cultura.....	16
○ Educació.....	17
○ Joventut.....	18
○ Medi Ambient i Urbanisme.....	19
CRONOGRAMA.....	20
COORDINACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	21
GLOSSARI.....	22
ANNEXOS.....	27
○ COMPROMÍS DEL PLE	
○ DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	

INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

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

MARC NORMATIU

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

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

Normativa europea

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

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

3) **Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019 de la Unió Europea.** Posa l'accent en la necessitat d'integrar la perspectiva de la igualtat entre dones i hòmens en totes les polítiques de la UE, així com en els programes finançats per la Unió i identifica més de trenta accions clau.

Normativa estatal

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

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

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre Mesures per a Incorporar la Valoració de l'Impacte de Gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern.

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

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

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

Normativa autonòmica

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

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

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

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

PRINCIPIS RECTORS

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

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

ÀMBIT I TEMPORALITAT

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

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

DIAGNÒSTIC I METODOLOGIA

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

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

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

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

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

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

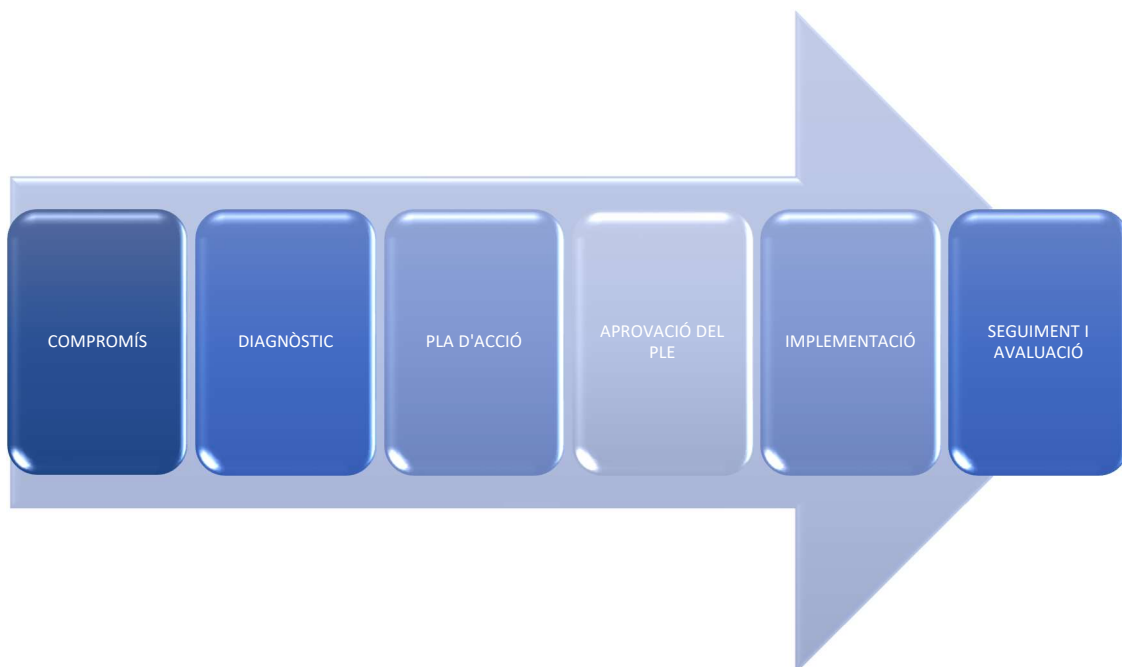
L'any 2018 es creen 3 *focus groups* per a contrastar les dades del diagnòstic previ amb grups d'interés per al diagnòstic, així com recaptar idees i apuntar suggeriments de les persones participants de cara a l'elaboració del PMIO. Els 3 grups van tindre lloc en el primer semestre de 2018 i es van establir en conjunts de 8 a 10 persones dels grups d'interés següents:

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

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

FASES

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



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

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

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

APROVACIÓ DEL PLE: març de 2022.

IMPLEMENTACIÓ: 2022-2025.

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

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

ÀREES D'ACTUACIÓ I NOMBRE D'ACCIONS

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



ÀREA	NRE. ACCIONS	ÀREA	NRE. ACCIONS
OCUPACIÓ I A. ECON.	5	SALUT I ESPORT	6
BENESTAR SOCIAL	4	CULTURA	4
CONCILIACIÓ	3	EDUCACIÓ	5
VIOLENCIA DE GÈNERE	4	JOVENTUT	2
PARTICIPACIÓ	4	URBANISME I M. A.	6
TOTAL		43	

1) OCUPACIÓ I ACTIVITAT ECONÒMICA

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

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

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

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

ACCIONS:

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

2) BENESTAR SOCIAL

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

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

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

ACCIONS:

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

3) CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

DIAGNÒSTIC: L'estudi posa de manifest que, en la gran majoria dels casos, són les dones les que es continuen ocupant de les labors domèstiques, compaginant el treball fora i dins de casa i complint així una doble jornada amb totes les implicacions negatives que això suposa per a la dona.

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

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

ACCIONS:

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

4) VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

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

ACCIONS:

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

5) PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL

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

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

ACCIONS:

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

6) SALUT I ESPORT

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

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

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

ACCIONS:

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

7) CULTURA

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

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

ACCIONS:

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

8) EDUCACIÓ

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

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

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

ACCIONS:

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

9) JOVENTUT

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

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

ACCIONS:

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

10) MEDI AMBIENT I URBANISME

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

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

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

ACCIONS:

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

CRONOGRAMA

ÀREA	ACCIÓ	ANY			
		2022	2023	2024	2025
OCUPACIÓ I ACTIV. ECONÒMICA	Foment de l'ocupació estable i de qualitat				
	Dones en ocupacions infrarepresentades				
	Campanyes d'ocupabilitat				
	Informar, assessorar i difondre PIO en empreses				
	Regularització tasques de cura i neteja				
BENESTAR SOCIAL	Monoparentalitat en subvencions				
	Comptabilitzar la variable <i>gènere</i>				
	Crear recursos i espais per a immigrants				
	Recursos públics adaptats				
CONCILIACIÓ	Recursos fora horari escolar				
	Recursos en períodes vacacionals				
	Tallers usos del temps i rols				
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	Recursos al Comitè Tècnic V. G.				
	Garantir accés a víctimes de v. g. a recursos				
	Campanyes de sensibilització social				
	Punts violeta en les festes locals				
PARTICIPACIÓ	Implementar polítiques d'igualtat				
	Fomentar el teixit associatiu				
	Implementar la paritat				
	Subvencionar associacions accions igualtat				
SALUT I ESPORT	Fomentar l'activitat física i l'esport				
	Participació equitativa esports				
	Horaris i instal·lacions adequades				
	Hàbits de vida saludables				
	Campanyes sobre malalties				
	Informar i previndre sobre estupefaents				
CULTURA	Participació activitats culturals				
	Continguts específics sobre dones				
	Visibilitzar aportacions culturals				
	Continguts que promouen la igualtat				
EDUCACIÓ	Formació dones vulnerabilitat social				
	Fomentar en xiquetes carreres STEAM				
	Promoure la coeducació				
	Centres educatius amb pla d'igualtat				
	Tallers d'educació en igualtat				
JOVENTUT	Espai únic i diferenciat per a jòvens				
	Espais i mitjans de difusió donar veu a les xiques				
URBANISME I MEDI AMBIENT	Il·luminació punts foscos				
	Accessibilitat voreres i edificis				
	Transport interurbà				
	Punts informació i seguretat				
	Dones en l'horta de Burjassot				
	Ús responsable fonts energia				
TOTAL		13	14	15	15

COORDINACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT

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

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

GLOSSARI DE TERMES

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

APODERAMENT: terme per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment aquesta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individualment i col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la seua pròpia dignitat com a persones.

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

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

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

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

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

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

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

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE: és un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i hòmens en tots els espais mitjançant la recollida i desglossament de dades, i la informació

estadística per sexe. Això permet analitzar qualsevol qüestió comparativament tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació.

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

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

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

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

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

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

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

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

ESTRATÈGIA DUAL (integració de la perspectiva de gènere/transversalitat): integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i hòmens en totes

les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre hòmens i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIOLÈNCIA DE GÈNERE: "Constitueix violència de gènere tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tinga o puga tindre com a resultat un mal o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció

o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada". La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió. Aquest tipus de violència s'estén també als fills i filles menors d'edat i l'objectiu últim és el sotmetiment de la dona.

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

ANNEXOS

- o Compromís del Ple
- o Diagnòstic de situació del PMIO

COMPROMÍS DEL PLE EN L'ELABORACIÓ DEL PMIO

PROMOCIÓ ECONÒMICA

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

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

«PROPOSTA DE MOCIÓ DEL 8 DE MARÇ

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

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

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

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

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

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

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

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

PROPOSTES D'ACORD

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

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

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

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

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

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

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

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

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



AJUNTAMENT DE BURJASSOT

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



DIAGNÒSTIC PER AL I PLA
MUNICIPAL D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I
HÒMENS DE BURJASSOT

Diagnòstic per a l'Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de Burjassot

Setembre 2017 - juny 2018

eSpai
Dona



ÍNDEX

	PÀG.
INTRODUCCIÓ	4
MARC NORMATIU	5
OBJECTIUS	7
METODOLOGIA	8
ANÀLISI D'INFORMACIÓ	12
• Dades demogràfiques	12
• Anàlisi per àrees d'estudi	16
• Ocupació i Activitat Econòmica	16
• Inserció Social	20
• Conciliació i Corresponsabilitat	23
• Violència de Gènere	27
• Participació Política i Social	31
• Salut	33
• Cultura	36
• Educació	39
• Altres resultats	41
5 ANÀLISI DAFO	43
6 CONCLUSIONS	45
6.1 Limitacions	45
6.2 Conclusions	45
6.3 Recomanacions per a les línies d'actuació del PIO	48
ANNEX	55
BIBLIOGRAFIA I BIBLIOGRAFIA WEB	62

INTRODUCCIÓ

Des que l'Organització de Nacions Unides va reconèixer els drets de les dones, la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens s'ha anat integrant en l'agenda política internacional.

A partir d'ací, amb l'objectiu del compliment de la no-discriminació per sexe i d'acabar amb les desigualtats entre dones i hòmens s'ha anat creant un marc normatiu a escala internacional, europea, nacional i autonòmica en matèria d'igualtat.

Malgrat que es van produint canvis socials importants, és evident la situació de desigualtat que continuen patint les dones respecte als hòmens. Per tant, a través de les lleis es reconeix una igualtat formal que no es correspon amb una igualtat real en la societat.

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

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

I en la labor de dissenyar el Pla, sorgeix la necessitat d'estudiar prèviament la situació actual de dones i hòmens com a punt de partida. És ací on naix aquest diagnòstic com a pas previ a la implantació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de Burjassot.

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

1. MARC NORMATIU

Les polítiques d'igualtat s'enquadren dins d'un **marc jurídic i legal** desenvolupat a escala internacional, europea, estatal, autonòmica i local. És aquesta normativa la que dona suport als recursos i instruments desenvolupats per a aconseguir la igualtat real entre dones i hòmens.

A pesar que a **escala internacional** hi havia un marc jurídic que reconeixia els drets humans, va sorgir la necessitat d'actuar sobre la situació específica de desigualtat que patien les dones respecte als hòmens.

L'Organització **de Nacions Unides** ha sigut fonamental en el reconeixement universal dels drets de les dones, així com per la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en l'agenda política internacional. En les seues diferents conferències i convencions, ha proclamat el principi d'igualtat de tracte, d'oportunitats i no-discriminació entre dones i hòmens i la inclusió de la perspectiva de gènere en els drets humans.

La **Unió Europea** també ha exercit un paper important en el desenvolupament comunitari d'aquest marc normatiu a través de diferents elements com directives, reglaments, decisions, recomanacions i resolucions en matèria d'igualtat. A més de totes aquestes mesures de caràcter legislatiu i jurídic, la Unió Europea ha posat en marxa diversos programes i estratègies d'actuació que han servit com a referent al desenvolupament d'unes polítiques d'igualtat en tots els estats membres.

A més d'incorporar la normativa comunitària a la **legislació nacional**, Espanya ha adoptat diverses mesures per a posar en marxa les normes i ha desenvolupat un ampli marc de polítiques d'igualtat.

- La **Constitució Espanyola** de 1978 recull, en l'article 14, el principi de no discriminació per raó de sexe i, en l'article 9.2, incideix en la importància del compliment de la igualtat i en l'obligació dels poders públics de promoure aquesta igualtat de manera real i efectiva.
- L'**Estatut dels Treballadors** estableix el principi de no-discriminació per raó de sexe en les relacions laborals, així com la igualtat de remuneracions.
- La **Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores** introdueix canvis legislatius destinats a l'ampliació de permisos i excedències relacionades amb la maternitat, la paternitat i la cura de la família.
- La **Llei 30/2003 de 13 d'octubre, sobre Mesures per a Incorporar la Valoració d'Impacte de Gènere en les Disposicions Normatives que elabore el Govern** estableix que els projectes de llei i les disposicions reglamentàries han d'anar acompanyades d'un informe en el qual s'haja estudiat l'impacte de gènere o els

possibles efectes que les normes aprovades puguen tindre de forma diferenciada, sobre dones i hòmens.

- La **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere** complementa la **Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció a les víctimes de violència domèstica**. Emparant-se en l'àmbit de Nacions Unides, avança en la definició de la violència de gènere.

- La **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens** és fonamental en el marc normatiu en igualtat a escala estatal i recull els diferents avançaments relatius al principi d'igualtat entre dones i hòmens en el marc normatiu i jurídic internacional i comunitari. La llei recull la transposició al nostre ordenament jurídic de les directives europees següents que estava obligada a adoptar en la normativa nacional:
 - **Directiva 2002/73/CE**. Relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.

 - **Directiva 2004/113/CE**. Relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones en l'accés a béns i servicis i el seu subministrament.

A **escala autonòmica** també s'ha desenvolupat un marc normatiu a través de diferents lleis en matèria d'igualtat.

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

- La **Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona** té com a objecte l'adopció de mesures integrals per a l'erradicació de la violència sobre la dona en l'àmbit competencial de la Generalitat oferint protecció i assistència tant a les dones víctimes d'aquesta i als seus fills i filles menors i/o persones subjectes a la seua tutela o acolliment, així com de mesures de prevenció, sensibilització i formació amb la finalitat d'implicar tota la societat de la Comunitat Valenciana.

2. OBJECTIUS

Aquest estudi pretén obtenir la informació necessària per a reflectir la situació de dones i hòmens en el municipi i convertir-se en una eina de treball de cara a la intervenció per a previndre i corregir les desigualtats detectades.

Per tant, l'**objectiu principal** és recopilar informació significativa per a una presa de decisions adequada a la situació de desigualtat, especialment de les dones per ser les més perjudicades per aquesta desigualtat.

Al voltant de l'objectiu principal es troben els següents **objectius específics**:

- Identificar les diferents formes de vida de dones i hòmens que desemboquen en oportunitats desiguals.
- Identificar les situacions de desigualtat específiques a Burjassot, així com les comunes a altres contextos o àmbits.
- Definir la relació de prioritats d'actuació en igualtat.
- Servir com a base empírica per a l'elaboració del Pla Municipal d'Igualtat.
- Establir les àrees d'actuació de cara al disseny del Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens.
- Garantir que les intervencions planificades es dirigeixen a objectius adaptats a la realitat.
- Reflectir l'opinió pública a fi de recollir opinió, propostes o suggeriments per part de la ciutadania i els agents socials.
- Servir com una primera aproximació a la necessitat de l'enfocament de gènere en el personal municipal i resta d'agents socials.

3. METODOLOGIA

Per a aquest estudi, s'ha seguit una **metodologia mixta** combinant diferents fonts metodològiques amb la pretensió d'abastar així una visió de la realitat més àmplia. S'han utilitzat tècniques qualitatives que complementen i aprofundeixen en la informació obtinguda a través de les tècniques quantitatives.

La **informació quantitativa** s'ha recollit a través de les dades de les diferents àrees municipals i altres agents implicats, fonamentalment a partir de les memòries d'activitat.

També s'ha recopilat informació mitjançant la consulta de **llocs web** de diferents organismes oficials:

- Institut Nacional d'Estadística (INE)
- Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat
- Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social: Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) i Seguretat Social
- Ministeri d'Educació, Cultura i Esport
- Institut de la Dona
- Oficina Europea d'Estadística (Eurostat)
- Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF)
- Institut Valencià d'Estadística (IVE)
- Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana
- Ajuntament de Burjassot
- Portal d'Informació Argos

Per a la **recollida d'informació qualitativa** s'ha comptat amb la col·laboració del personal tècnic municipal i altres agents socials que han oferit informació subjectiva qualificada en una reunió inicial i sobretot mitjançant contacte telefònic i per correu electrònic constant. En 2018 es creen quatre *focus groups* dels quals s'obté informació nombrosa a través de preguntes obertes.

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

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

L'enquesta es va distribuir en un procés coordinat per la Unitat d'Igualtat Espai Dona i amb la col·laboració d'algunes associacions i àrees municipals; també es va publicar en la pàgina web de l'Ajuntament per a obrir-lo a tota la ciutadania.

S'han recollit un total de 273 enquestes de les quals 8 s'han considerat no vàlides, per la qual cosa finalment s'ha treballat amb 265. Ni la quantitat ni la representativitat de la mostra són suficients per a obtenir-ne dades extrapolables a la població, però permeten oferir una informació de tendència.

L'enquesta ciutadana, d'elaboració pròpia, consta de 43 ítems agrupats en 7 camps temàtics considerats rellevants per a l'estudi:

- Perfil de la persona enquestada
- Àmbit laboral
- Àmbit familiar
- Salut
- Exclusió, seguretat i violència
- Cultura i participació
- Opinió

A continuació, es detallen les **característiques de la mostra**:

- Sexe: 190 dones i 75 hòmens
- Rang d'edat: 15 a 95 anys
- Nacionalitat: 9 nacionalitats (3,8% població estrangera)
- Diversitat funcional: 9% de les persones participants
- Estat civil:

Casada/at: 46,8% (45,3% de les dones i 50,7% dels hòmens)

Solter/a: 30,2% (32,1% de les dones i 25,3% dels hòmens)

Separada/at o divorciada/at: 10,9% (10,5% dones i 12% hòmens)

Parella: 5,7% (5,26% de les dones i 6,7% dels hòmens)

Vídua/vidu: 5,7% (6,3% de les dones i 4% dels hòmens)

Com a aclariment per a la consulta de la taula de resultats, que es troba en l'annex d'aquest document, cal dir que no totes les persones enquestades han contestat a tots els ítems i que alguns d'ells admeten resposta múltiple, per la qual cosa en molts casos el total de respostes pot ser superior al total d'enquestes registrades tant en unitats com en percentatge.

A continuació, es mostra el **cronograma** que recull els temps d'elaboració de cada actuació realitzada per a elaborar el diagnòstic.

CRONOGRAMA

ACTUACIONS

MAIG 2017	Reunió amb personal tècnic de Serveis Socials
	Proposta d'àrees d'estudi al personal d'Espai Dona
	Comunicació del projecte a les àrees i organismes implicats
	Reunió amb representació de totes les àrees i organismes
	Contacte amb les persones de referència
	Difusió de l'enquesta ciutadana
JUNY 2017	Recopilació d'informació rellevant
	Sol·licitud i enviament d'informació de persones de contacte
	Difusió de l'enquesta ciutadana
JULIOL 2017	Recopilació d'informació rellevant
	Sol·licitud i enviament d'informació de persones de contacte
	Difusió de l'enquesta ciutadana
AGOST 2017	Elaboració de l'informe
SETEMBRE 2017	Presentació de l'informe
	Rectificacions
	Presentació de l'informe final
GENER-JUNY 2018	<i>Focus groups</i>

En la primera fase es van delimitar les **àrees d'estudi** que pogueren proporcionar la informació necessària per a conèixer la realitat de dones i hòmens en el municipi. A través de l'anàlisi dels **indicadors** fixats per a cada àrea, s'han aconseguit dades genèriques, indicadors de tendència que posteriorment s'han interrelacionat per a obtenir conclusions. Aquestes són les àrees establides i els indicadors corresponents:

- **Demografia:** edat, sexe, natalitat, mortalitat, índex de feminització, nivell de dependència...

- **Ocupació i activitat econòmica:** taxa de desocupació, taxa d'activitat, taxa d'ocupació emprenedora i autoocupació, sectors d'activitat, tipus de jornada i contracte, qualitat de l'ocupació, bretxa salarial, segregació vertical i horitzontal...
- **Inserció social:** renda familiar, renda personal, perfil de demandants de servicis socials, insercions laborals...
- **Conciliació i corresponsabilitat:** usos del temps, models familiars, mesures i ajudes a la conciliació, permisos per cura de familiars...
- **Violència de gènere:** denúncies per violència de gènere, participació social, campanyes de prevenció i sensibilització, recursos municipals disponibles, dones ateses, violència de gènere en jòvens, anàlisis d'estereotips...
- **Participació política i social:** afiliació o pertinença a grups, voluntariat, posicions de representació en teixit associatiu, organització municipal, participació ciutadana...
- **Salut:** ús de servicis sanitaris, estat de salut general, hàbits de salut, consum de medicaments i de substàncies addictives, factors de risc diferenciats per sexe...
- **Cultura i esport:** ús d'instal·lacions i servicis culturals i esportius, oferta cultural i esportiva municipal, presència per sexe en activitat cultural, bretxa tecnològica, ús d'internet i noves tecnologies...
- **Educació:** nivell educatiu, participació per sexe en formació municipal, participació en escola de persones adultes, oferta i adequació d'activitats extraescolars, perfil del professorat del municipi...

Després del plantejament inicial, el procés metodològic s'ha anat adaptant a les dificultats trobades o als resultats obtinguts per a adequar-lo a les circumstàncies concretes de Burjassot.

A causa d'aquestes circumstàncies, es valora com a convenient, per a ampliar la informació qualitativa, l'establiment de tres *focus groups* al llarg de 2018 integrats pels perfils següents:

- Dones jòvens entre 14 i 18 anys
- Dones majors de 60 anys
- Dones amb fills menors en edat escolar

4. ANÀLISI D'INFORMACIÓ

4.1. DADES DEMOGRÀFIQUES

En aquest primer apartat es descriuen les **característiques demogràfiques** del municipi de Burjassot, informació que permet emmarcar la situació de dones i hòmens en el municipi.

La **població de Burjassot** (INE 2016) està composta per 19.298 dones i 18.026 hòmens, cosa que fa un total de 37.324 habitants.

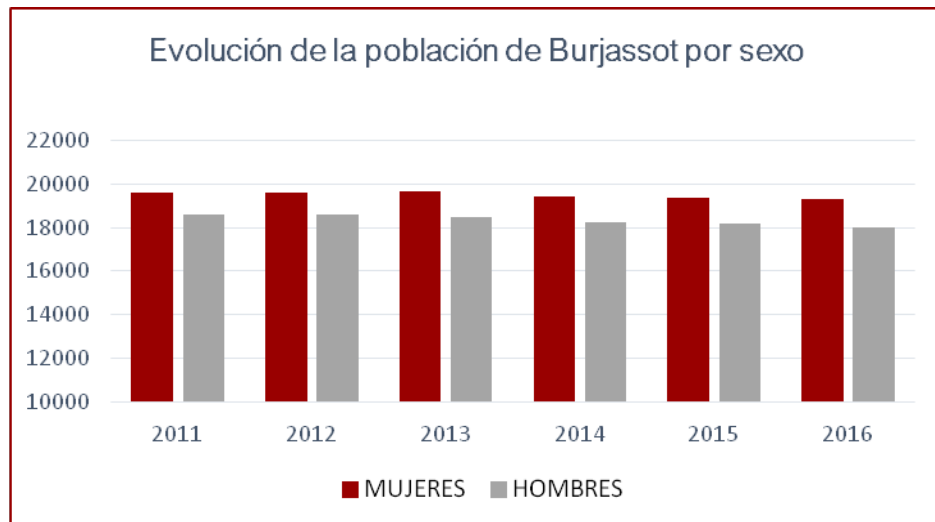
Burjassot té una superfície de 3,44 km², per la qual cosa la seua **densitat de població** és de 10.850 hab/km².



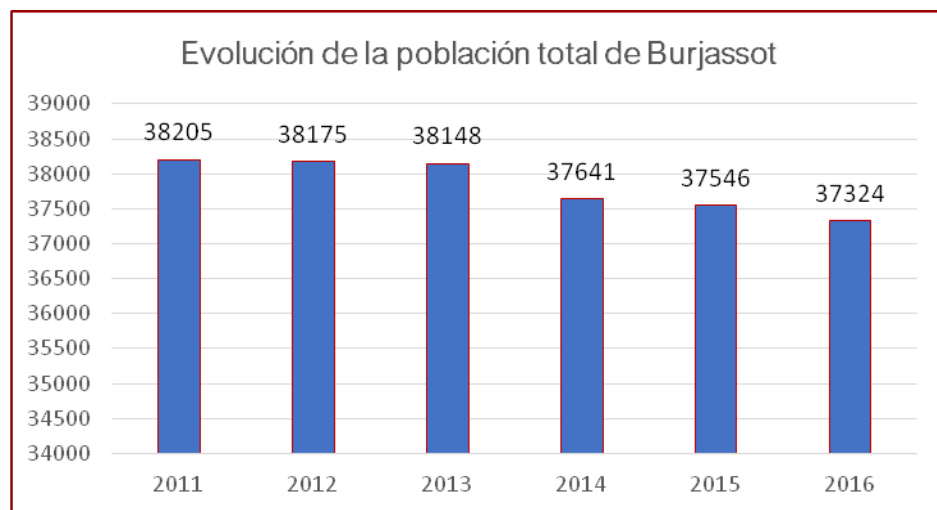
Població per sexe. Elaboració pròpia segons dades de l'INE.

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

Cens de població Burjassot últims anys.

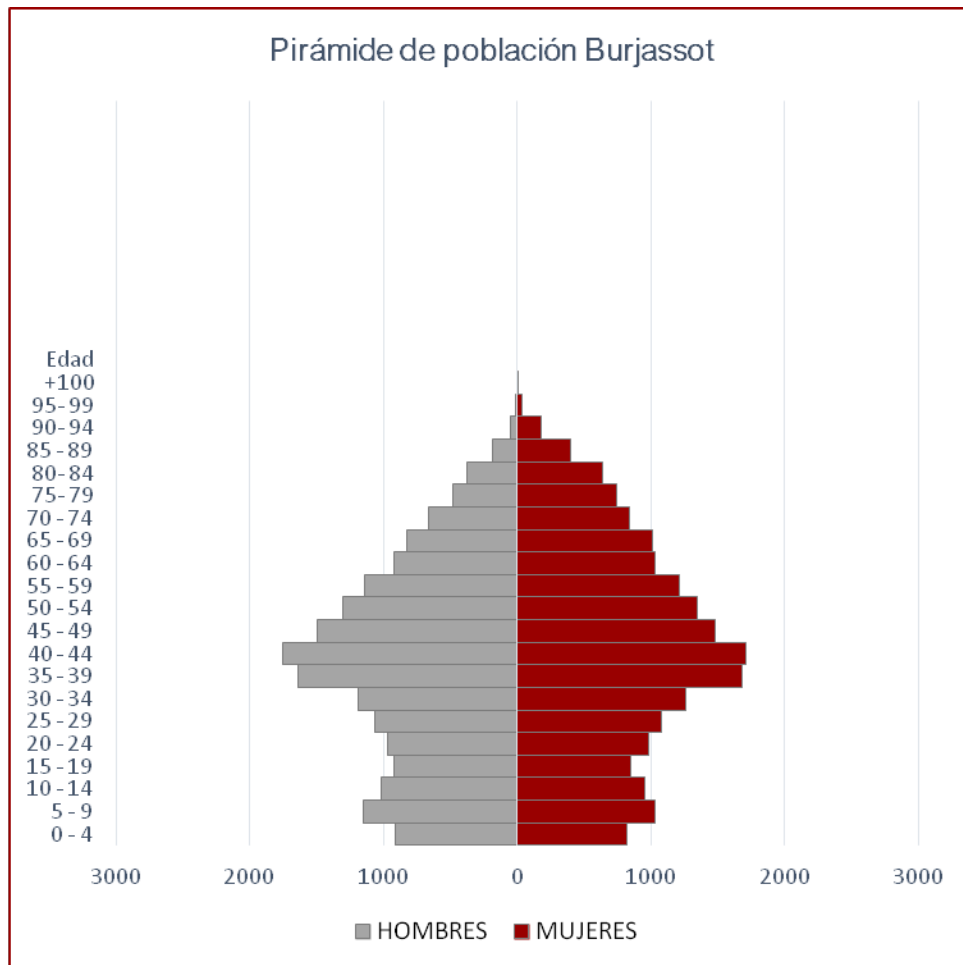


Evolució de la població per sexe. Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE.



Evolució de la població. Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE.

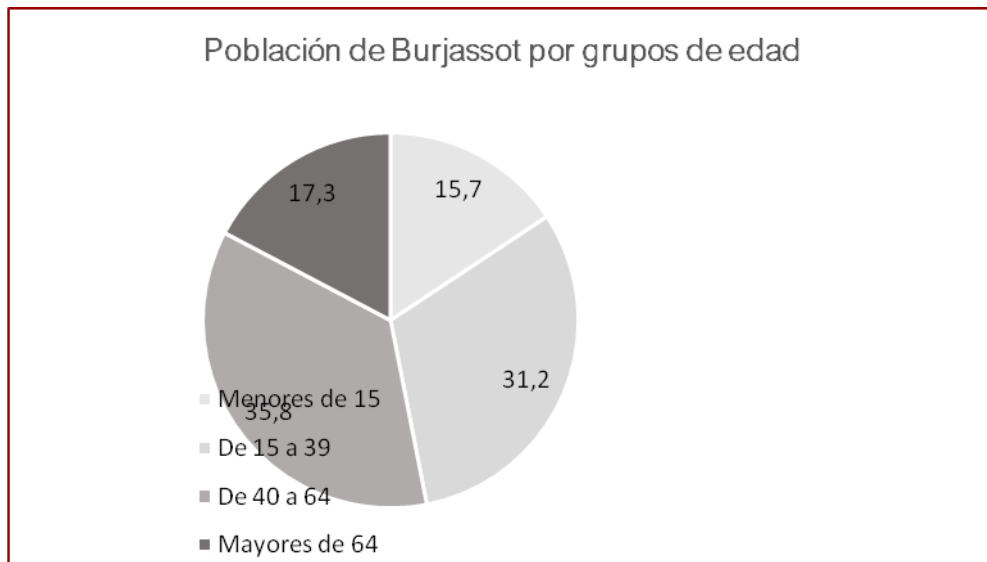
S'observa que, sense grans canvis, la població en els últims anys experimenta un descens de tot just un 2 %, encara que al llarg dels anys es manté una **major proporció de dones** que d'hòmens, que s'expressa en una **taxa de feminitat d'un 107,1 %** segons les últimes dades registrades.



Piràmide de població de Burjassot. Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE.

La proporció d'hòmens és superior a la de dones únicament en el grup de població jove. En la població major (17,3 % de la població total), es troba la diferència més notable entre sexes, que és quasi 20 punts superior per a les dones (60,4,3 %), cosa que significa que hi ha moltes més dones que hòmens (40,1 %) majors de 65 anys.

L'**índex de dependència** ha patit un increment en els últims anys, i se situa actualment en un 49,3 %.



Població de Burjassot per trams d'edat. Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE.

La **taxa de natalitat** es manté constant entre el 9 i el 9,5 ‰ en els últims 5 anys, valor que correspon amb una taxa de natalitat baixa. La taxa de natalitat de mares estrangeres va suposar en 2015 el 13,3 % de la natalitat total del municipi.

Quant a la **població estrangera**, la seua presència va començar a ser més representativa l'any 2003 i no va deixar de créixer durant 10 anys. Actualment, encara que no es troba en el seu moment més alt, aquest grup de població representa un 11 % de la població total de Burjassot en una proporció de 52 % dones i 48 % d'hòmens.

La **taxa de mortalitat** s'ha mantingut constant en els últims 5 anys i oscil·la entre el 8 i el 9 ‰.

Dades qualitatives

Burjassot és un dels municipis amb major densitat de població en l'àmbit nacional. En els últims anys, la seua població està experimentant un lleuger descens, però es continua mantenint una major proporció de dones que d'hòmens.

Les dones són més nombroses en la població i tenen major esperança de vida; per tant, cal tindre en compte que existeix un grup important de dones majors.

La piràmide de població reflecteix una tendència a l'envelliment, que es deu a l'estancament de la natalitat i a una baixa taxa de mortalitat.

Al seu torn, aquest envelliment de la població i la baixa taxa de natalitat desemboquen en l'alt índex de dependència obtingut. Això significa que cada vegada hi ha més persones dependents econòmicament. Però aquest índex té a més un component

social que implica una major demanda assistencial que ha de ser tinguda en compte a l'hora de pressupostar la despesa social.

4.2. ANÀLISI PER ÀREES D'ESTUDI

En aquest capítol es detallen les **dades relatives a les diferents àrees** obtingudes a partir de la consulta d'estudis estadístics, l'enquesta ciutadana i el personal tècnic municipal i altres agents socials.

4.2.1. OCUPACIÓ I ACTIVITAT ECONÒMICA

Dades quantitatives

Segons les últimes xifres registrades (SEPE, juny 2017), **l'atur afecta 3.792 persones** en el municipi de Burjassot, de les quals **un 57,4 % són dones i un 42,6 % són hòmens**. El grup d'edat més afectat és el de **majors de 45 anys** en tots dos sexes, però és significativament superior en el cas de les dones, que representen el 28,2% del total de persones desocupades.



Atur registrat per sexe. Elaboració pròpia segons dades del SEPE.

La **taxa de desocupació** de Burjassot és d'un 22,25 %, de manera que supera la taxa de desocupació a escala provincial.

Quant a la **taxa d'activitat**, existeixen factors que en dificulten el càlcul a escala municipal, com per exemple la mobilitat intermunicipal. Burjassot és considerada una ciutat dormitori per la seua proximitat a València, la qual cosa fa que persones residents en el municipi no treballen en aquest. També hi ha una població que acudeix a Burjassot diàriament per treball o per estudis, encara que no resideix en el municipi.

Aquesta població, estimada en unes 15.000 persones, ha de ser tinguda en compte per ser usuària de servicis del municipi.

El 71,9 % de l'atur registrat afecta el **sector servicis**, que és el nucli econòmic principal del municipi amb el 40,85 % d'empreses que s'hi dediquen.

Burjassot manca de polígon industrial, només el 4,98 % d'empreses es dediquen a aquest sector i només un 1% de la població està ocupada en l'activitat agrícola.

Les últimes **contractacions registrades** (SEPE, juny 2017) han sigut en 49,6 % dels casos per a dones i en el 50,1 % per a hòmens. De nou, el sector amb major activitat ha estat el de servicis, en el qual s'ha produït el 85,5 % dels contractes.

En data de juny de 2017, són 7.465 **persones les afiliades a la Seguretat Social**; el 68,16 %, en règim general; el 2,35%, en règims especials (llar i agrari), i el 29,5 %, en règim d'autònoms.

Les **respostes a l'enquesta ciutadana** en les preguntes formulades sobre l'àmbit laboral mostren les següents dades:

ÀMBIT LABORAL

La majoria de **dones (37,9 %)** i d'hòmens (**50,7 %**) **treballa per compte d'altri**; en segon lloc, es troba la desocupació per a tots dos sexes en un percentatge del 21 % per a les dones i del 18,7 % per als hòmens.

El 62,5 % de les dones i el 47,7 % dels hòmens tenen contracte indefinit. El 27,3 % de les dones i el 40,9 % dels hòmens treballa amb contracte parcial.

Hi ha una representació de dones (5,7 %) i hòmens (6,8 %) que treballen sense contracte.

La majoria de dones (81,8 %) i hòmens (86,4 %) que treballen ho fan a **jornada completa** exercint el seu lloc com a empleades (69,7%) i empleats (59,1%) en la majoria dels casos.

La crisi no ha frenat la **incorporació de la dona al món laboral** i, durant aquesta, la taxa d'activitat ha augmentat en dones majors de 25 anys.

Les últimes dades registrades pel **Centre d'Ocupació, Estudis i Formació (CEMEF)** sobre **emprenedoria** mostren que han sigut més les dones ateses per a informació per a autoocupació: un 73,5 % enfront d'un 26,5 % d'hòmens. Finalment, de les empreses creades, el 60,5 % corresponen a dones i un 39,5 %, a hòmens.

Respecte a la **bossa municipal d'ocupació**, aproximadament s'hi inscriu el 60 % de les persones registrades en el SERVEF. Des del servici, s'han tramitat 161 ofertes i s'han fet 112 insercions, 39,3 % de dones i 60,7 % d'hòmens.

En dades generals, els últims anys ha augmentat la incorporació de dones al món laboral; no obstant això, **8 de cada 10 llocs millor remunerats estan ocupats per hòmens** i la majoria dels salaris inferiors al mileurisme pertanyen a dones.

Segons dades d'Eurostat (2014), a Espanya la **bretxa salarial** és d'un 14,9 %, encara que hi ha estudis basats en l'última Enquesta d'Estructura Salarial (INE) que arriben a situar-la en un 23,25 %, o l'Informe Gestha, segons el qual és d'un 28,7 % a escala nacional i d'un 27 % a la Comunitat Valenciana.

La **bretxa d'ingressos** és molt superior a la bretxa salarial, xifra que Eurostat marca en 35,7 % per a Espanya.

Les **pensions de jubilació** corresponen al 43,7 % de les pensions de dones i al 78,7 % de les pensions dels hòmens. Les dones cobren més pensions no contributives, de les quals la majoritària és la pensió de viduïtat.

Dades qualitatives

Burjassot manca de polígon industrial i la seua situació geogràfica dificulta enormement el desenvolupament de l'activitat industrial. Aquesta limitació d'expansió impossibilita també el desenvolupament de la construcció. L'enclavament geogràfic impedeix desenvolupar també l'activitat agrícola. Per tant, el **sector servicis** és el motor econòmic del municipi.

Actualment la **desocupació** suposa un dels majors problemes per a la població en general. Per tant, afecta els dos sexes, encara que les dones la pateixen en major mesura, i aquest no és un fet diferent a Burjassot, com reflecteixen les dades estadístiques.

En molts casos la **incorporació de les dones** a l'ocupació ha tingut lloc en treballs poc qualificats i de baixa remuneració. Sovint es tracta d'una professionalització de les seues tasques habituals, de manera que compleixen treballs que s'acosten al seu rol de gènere: cures, ensenyament, sanitat, neteja..., en definitiva, servicis d'atenció a necessitats d'altres persones. Els rols i estereotips continuen marcant el desenvolupament laboral de dones i hòmens.

A més, aquesta incorporació amb freqüència es produeix en aquest sector a través de l'economia submergida, com és el cas de cuidadores o personal de neteja a domicili que treballa sense contracte.

Un factor important en el menor poder adquisitiu de les dones és la **bretxa salarial de gènere**, i aquesta existència de diferències retributives entre dones i hòmens és una realitat que existeix en tots els països de la Unió Europea.

Però la bretxa salarial calculada sobre la base de l'hora bruta treballada ofereix una visió incompleta de la desigualtat. Hi ha més factors que influeixen en el fet que les dones reben un menor salari:

- **Accés al mercat laboral:** la taxa d'atur femení és superior i la taxa d'ocupació i d'activitat major és la masculina.

- **Jornada parcial:** hi ha més dones que hòmens que treballen a jornada parcial.
- Tots dos casos poden explicar-se en gran mesura perquè el pes de la **conciliació** recau principalment sobre les dones; la distribució desigual de càrregues familiars de cures i de tasques domèstiques provoca freqüents interrupcions en la vida laboral de les dones, la qual cosa fa que estiguen més temps fora de l'ocupació.
- A això se suma l'elecció **de la carrera professional** influïda pels estereotips i rols de gènere.

Tenint en compte aquests factors, s'obté la **bretxa d'ingressos**.

Aquestes diferències es tradueixen no només en un **menor poder adquisitiu** de les dones al llarg de la seua vida laboral, sinó també després d'aquesta en un menor accés a **pensions de jubilació** i major a pensions no contributives, de manera que la pensió majoritària és la de viduitat.

La informació obtinguda a través de l'enquesta ciutadana ofereix resultats contradictoris amb la bibliografia sobre el tema. Seria necessari aprofundir en les condicions laborals com a **tipus de contracte i de jornada**, així com en el lloc exercit per dones i hòmens, per a confirmar, com es pressuposa, que les dones tenen més contractes temporals i més jornades parcials que els hòmens.

Quant a la **formació per a l'ocupació** a Burjassot, segons dades del CEMEF, existeix una diferenciació quant a oficis tradicionalment masculins, encara que alguns casos van trencant aquesta tendència.

En l'actualitat no es fan tallers específics per a dones, encara que es considera un dels col·lectius de risc a afavorir, igual que jóvens o persones parades de llarga duració.

La **formació per a l'ocupació** constitueix una plataforma per a accedir a un treball remunerat, però també té una funció de socialització important, sobretot en dones i especialment de col·lectius concrets com dones gitanes o dones migrants, si bé és cert que aquestes últimes poden tindre problemes amb l'homologació de certificats o amb l'idioma.

L'únic grup d'edat en el qual la taxa de desocupació és superior en hòmens que en dones és el de la població més jove i això podria explicar-se perquè, davant la falta de possibilitats d'incorporar-se al món laboral, les dones continuen formant-se.

4.2.2. INSERCIÓ SOCIAL

El treball remunerat constitueix la primera font d'ingressos, per la qual cosa l'àrea d'inserció social i pobresa està altament relacionada amb la d'ocupació.

Dades quantitatives

A continuació, es detallen alguns resultats de l'**Enquesta de Condicions de Vida 2016** referits a la Comunitat Valenciana.

També s'han extret alguns resultats de 2016 de **nivell subautonòmic** considerant les diferents comarques.

ENQUESTA DE CONDICIONS DE VIDA. Dades comarcals

L'Horta Nord és una de les comarques de la Comunitat Valenciana amb major proporció de persones residents en llars amb manca material.

La taxa de risc de pobresa és de 14,8 %.

El percentatge de manca material és de 13,9 % i la manca material severa 5,5 %.

La renda mitjana per unitat de consum és de 14.678 euros.

L'índex **AROPE** mesura el grup de persones en risc de pobresa i/o exclusió social segons l'estratègia de creixement de la Unió Europea, Europa 2020. D'acord amb les últimes dades publicades (2015):

ENQUESTA DE CONDICIONS DE VIDA (ECV) C. VALENCIANA

Els **ingressos mitjans anuals de les llars (renda mitjana de les llars)** van aconseguir els **22.744** euros en 2015, un 2,8 % per damunt de l'any anterior.

El **llindar de risc de pobresa** per a les llars unipersonals se situa en **7.117** euros en 2016 (calculat amb ingressos de 2015), amb un augment del 0.8 % respecte a l'any anterior.

El **19,0 %** de la població resident a la Comunitat Valenciana està **per davall del llindar de risc de pobresa** segons la seua distribució de renda en 2015, 0,5 punts superior a l'any precedent.

El **43,3 %** de les llars afirma que **no té capacitat per a afrontar despeses imprevistes** en 2016, 1,9 punts més que l'any anterior.

El **43,0 %** de les llars manifesta **arribar a fi de mes amb dificultat o molta dificultat** en 2016, similar a l'any anterior (43,1 %).

La **renda mitjana de les llars** en 2015 ascendeix a 22.744 euros anuals i la renda mitjana personal és de 9.265 euros, concretament de 9.304 euros per als hòmens i de 9.227 euros per a les dones.

La major **renda mitjana anual per llar** correspon a les llars amb tres o més adults amb fills dependents a càrrec (31.606 euros), mentre que les llars d'una persona de 65 o més anys són les que tenen una menor renda mitjana (13.386 euros).

La **renda mitjana per llar en 2015 és en les llars unipersonals** de 15.592 euros per a un home i de 13.635 euros per a una dona. La renda mitjana per persona és un 0,8 % inferior per a les dones.

El 2016 el **llindar de risc de pobresa** és de 7.116 euros per a les llars unipersonals.

La **taxa de risc de pobresa** és del 19 % de la població en 2015, 19,4 % per als hòmens i 18,5 % en el cas de les dones.

La **major taxa de risc de pobresa correspon a les llars d'un adult i almenys un fill dependent a càrrec**, per als quals la xifra se situa en un 33,6 %.

Tenint en compte la nacionalitat, el percentatge per davall del llindar de risc de pobresa varia entre el 13,8 % si és espanyola i el 47,2 % si és d'un país de fora de la Unió Europea.

La taxa de risc de pobresa per a la Comunitat Valenciana en 2016 és del 24,4 %, més de 2 punts superior a la d'Espanya.

El 43 % de les llars de la Comunitat Valenciana arriba a fi de mes amb dificultat o molta dificultat.

El 43,3 % de les llars no té capacitat per a afrontar despeses imprevistes, xifra inferior a la de l'any anterior.

El 44,2 % de les llars de la Comunitat Valenciana no pot permetre's eixir de vacances ni una setmana.

El percentatge de **llars que perceben prestacions socials** a la Comunitat Valenciana aconseguix el **68,8 %** el 2016, 1,3 punts menys que l'any anterior.

Recopilant informació sobre persones sol·licitants i beneficiàries de servicis socials, s'ha trobat l'inconvenient de no tindre les dades desagregades per sexe.

En defecte d'açò, s'ha sol·licitat una estimació al personal de Serveis Socials que conclou que, de les **persones ateses en els diferents servicis i programes d'atenció**

primària, en més d'un 75 % dels casos, són dones les que acudeixen i gestionen les sol·licituds independentment de si són elles les beneficiàries o la unitat familiar.

Per tant, sense distinció per sexe, aquestes són les dades d'atenció en Serveis Socials l'any passat:

- El 2016 els **Serveis Socials Generals** de Burjassot van atendre 2.602 persones, 238 menys que l'any anterior.
- Per **sectors de població**, s'ha atés més famílies, infància, dones, joves, persones amb diversitat funcional, persones sense llar, persones amb malaltia mental i altres grups en situació de necessitat. S'han atés menys casos de persones majors, minories ètniques i immigrants.
- El **Programa d'Emergència Social** va rebre 415 sol·licituds d'ajuda monetària per a necessitats bàsiques, de les quals es van aprovar 381, 154 menys que l'any anterior.
- 494 persones es van beneficiar del **Banc d'Aliments**, 20 casos més que el 2015.
- Es van rebre 178 sol·licituds d'**Atenció a la Dependència**, 85 sol·licituds menys que l'any anterior.

Segons dades de 2016 de la projecció poblacional sobre Burjassot de **persones en risc de pobresa i exclusió social**, 11.000 persones es troben en aquesta situació.

Segons dades de 2015, a Burjassot el 12,5 % de les llars són de **famílies monoparentals femenines**.

A Burjassot existeixen dos **barris amb un major grau de vulnerabilitat social**:

Barri d'Acció Preferent (BAP) 613 Vivendes: amb més de 2.000 habitants i un 25 % d'ètnia gitana, té una major taxa de mortalitat i natalitat, un menor nivell educatiu, més problemes de conflictivitat social, major consum de drogues i major taxa d'atur, pobresa i absentisme escolar.

Barri de l'Empalme: amb al voltant de 1.500 habitants, és un barri segregat per barreres urbanístiques amb mala connexió amb la resta de la ciutat, sense equipaments socials per a la participació ciutadana i el servei d'atenció i amb gran deterioració de l'activitat empresarial i comercial. Es concentra població de major edat i habitatges més antics, algunes d'elles ocupades il·legalment, fet que suposa un focus d'alt risc d'exclusió social. És necessària una important labor de prevenció.

Dades qualitatives

Burjassot té una taxa d'atur superior a la mitjana provincial, la taxa de risc de pobresa a la Comunitat Valenciana és més de 2 punts superior a la nacional i pertany a una de

les comarques amb major proporció de persones que resideixen en llars amb manca material. Tots aquests indicadors donen compte de la situació de necessitat de polítiques socials de la ciutat.

L'Ajuntament és l'escala administrativa més pròxima a la ciutadania i l'encarregat de donar una primera resposta a les necessitats de la població. En aquest sentit, les dades sobre la **demanda dels recursos de servicis socials municipals** aporten una visió de la realitat de les necessitats de la població.

Existeix una **feminització de la pobresa** i les xifres anteriorment exposades ho reforcen, ja que els casos de menor renda i major taxa de risc són dones directament o col·lectius en els quals hi ha més dones que hòmens. Aquests grups són dones majors de 65 anys, famílies monoparentals femenines i dones de jòvens.

Les famílies monoparentals femenines són considerades un nou perfil de risc de pobresa i, per tant, un objectiu a l'hora d'aplicar polítiques socials.

Les dones majors són un altre grup vulnerable per la seua alta esperança de vida i factors com el menor poder adquisitiu reflectit en les pensions, com ja s'ha comentat en l'àrea d'ocupació.

4.2.3. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Dades quantitatives

Les respostes a les preguntes sobre aquest àmbit en l'**enquesta ciutadana** ofereixen les dades següents:

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

La majoria de les **dones (27,9 %)** i dels **hòmens (30,7 %)** conviu amb la seua **parella**. Un **19,9 %** de dones i un **12 %** d'hòmens viuen únicament amb les seues **filles/fills**. Quasi un **19 %** d'hòmens i dones conviu amb parella i descendents.

Tots dos sexes dediquen en la seua majoria **entre 6 i 8 hores diàries al treball**, concretament **el 66,7 % de les dones i el 65,9 % dels hòmens**.

Un 48,9 % de les dones i un 30,7 % dels hòmens dediquen **més de 3 hores a les tasques domèstiques**.

El **35,8 %** de dones i el **33,3 %** d'hòmens dediquen al temps lliure i d'oci menys de 3 hores al dia, mentre que **el 6,8 % de dones i el 2,6 % dels hòmens no dediquen cap hora a l'oci**.

Quant a les **tasques domèstiques**, en un **31,7 % dels casos se n'ocupa només una dona**; en un **31,3 %**, dones i hòmens per igual i en un **3,8 %**, **només un home**.

De la **cura de filles i fills** s'ocupa **només una dona en el 43,8 % dels casos**, dona i home en el **20,4 %** i **només un home en el 2,3 %**.

Les **persones majors i dependents són cuidades per una dona en el 23 % dels casos**, per dones i hòmens en el **9 %** i **per un home en el 4,6 %**.

El **13,1 %** de les dones diu haver sol·licitat alguna **excedència o reducció de jornada per cura de familiar**, enfront d'un **5,3 %** dels hòmens. En el cas de l'excedència, les xifres se situen en un **7,4 %** de les dones i un **1,3 %** dels hòmens.

Les dades sobre **excedències** estan en concordança amb el percentatge de la Comunitat Valenciana ofert per l'Institut Nacional de la Seguretat Social, segons el qual, el 2016, de les excedències per cura de filles i/o fills, el **94,91 %** van ser sol·licitades per dones, i el **82,44 %** en el cas d'excedències per cura de familiar.

Un **1,89 %** d'hòmens a la Comunitat Valenciana i un **2,37 %** a escala estatal gaudeixen el **permís de paternitat**.

Diferents **servicis municipals** ofereixen les dades següents relacionades amb la **corresponsabilitat**:

- El Gabinet Psicopedagògic estima que, en un **90 % dels casos, són les dones les que acudeixen a les sessions del programa d'atenció familiar**, i, en un **75 %**, són elles les que acudeixen a les xarrades.

- El personal tècnic del Programa d'Absentisme Escolar estima que, en **un 62% dels casos, són dones les que acudeixen a les reunions en els centres educatius**, enfront del 25 % dels hòmens o del 13 %, en els quals hi acudeixen dona i home. En les sessions de promoció de l'autonomia, participen dones en un 77 %, enfront del 10 % d'hòmens.
- Segons el SEAFI, **el 73 % de les intervencions familiars són sol·licitades per dones, el 77 % de les persones que participen en teràpia són dones i, en intervenció grupal, el percentatge de dones ascendeix fins al 83 %.**

Dades qualitatives

L'ús **del temps** és fonamental a escala personal i social, ja que les desigualtats poden causar, per exemple, perjudicis en l'àmbit laboral o fins i tot de la salut.

Històricament les dones desenvolupaven el treball reproductiu en l'àmbit privat mentre que a l'home li corresponia desenvolupar el treball productiu en l'esfera pública. Sobre aquesta **divisió sexual del treball** s'ha creat un sistema que valora de manera diferent el treball desenvolupat per un o l'altre sexe.

Aquest treball reproductiu de cura de família i llar no es contempla en la generació de riquesa per no ser remunerat, encara que supose una gran aportació al desenvolupament de la vida i al benestar.

Amb el pas dels anys, la dona s'ha incorporat al mercat laboral, però això no implica que desatenga les funcions de cuidadora; ara treballa en l'àmbit públic a més de fer-ho en el privat.

Quant al **permís de paternitat**, el nombre d'hòmens que el gaudeixen és encara molt xicotet. Encara que és un dret legal, no està socialment acceptat que l'home utilitze el permís de paternitat, sobretot en ocupacions més masculinitzades. Aquesta dificultat influeix en la gradual però escassa incorporació dels hòmens a la responsabilitat de la cura.

Sens dubte hi ha una necessitat de permisos més igualitaris, encara que aquesta mesura excedeix de la competència municipal.

La conciliació pertany a les dones i, perquè elles deixin de patir les conseqüències, és necessari que els hòmens s'impliquen activament en la cura familiar.

Com ja s'ha vist en l'àrea d'ocupació, la major part de l'activitat econòmica de Burjassot es desenvolupa a través del sector servicis i del comerç: en la seua majoria empreses de grandària mitjana i xicoteta on, sens dubte, és més difícil aplicar **mesures de conciliació**, en primer lloc, perquè no estan obligades per llei a implantar plans d'igualtat les empreses amb una plantilla inferior a 250 persones i, en segon lloc,

perquè en aquest tipus d'empreses sovint els horaris són més amplis i difícils de compaginar amb la resta de facetes de la vida.

Les dades exposades anteriorment confirmen que **la conciliació correspon quasi en exclusivitat a les dones**; els hòmens s'hi incorporen gradualment, encara que en la majoria dels casos no arriben a assumir les responsabilitats, de manera que s'ocupen encara de tasques més mecàniques que d'organització.

De fet, en l'enquesta ciutadana, les dades sobre qui s'ocupa de les **tasques domèstiques i de la cura de descendents i ascendents** són molt cridaneres. En els tres casos són les dones les que se n'ocupen en la majoria de llars. Queden pròximes les xifres en les quals dones i hòmens comparteixen tasques, però són escasses les llars en les quals se n'ocupa un home exclusivament.

Amb freqüència, les dones renuncien al seu temps personal a favor del temps que dediquen a treball i cura de la llar i la família. L'assumpció d'aquesta doble jornada els impedeix gaudir d'un temps tan necessari, la falta del qual té una influència important i negativa en la salut de les dones. Especial atenció mereixen les persones cuidadores informals (en la seua gran majoria, dones), per les conseqüències que la cura revist en la seua pròpia salut.

Plantejada d'aquesta manera, la conciliació provoca problemes a les dones en l'intent d'abastar tots els fronts, treball i família, i deixa de costat en moltes ocasions el temps personal o l'oci.

Que les dones s'encarreguen de la conciliació provoca també una falta d'apoderament i una situació de dependència econòmica de les dones que, a més, assumeix com a natural gran part de la societat.

Un altre problema de conciliació sorgeix per no coincidir les jornades i vacances laborals amb les escolars. En aquest punt sorgeix la importància dels **servicis sociocomunitaris** com els centres de dia o els horaris ampliat de centres educatius, incloent-hi els servicis de menjador i Escola Matinera.

No ha sigut possible obtindre informació sobre els recursos de conciliació oferits pels centres educatius del municipi com ara horaris ampliat, activitats extraescolars i servici de menjador.

Existeixen servicis municipals en aquesta línia com, per exemple, les escoles d'estiu i Nadal. Sens dubte són una eina fonamental per a afavorir la conciliació i per això s'han de mantindre i s'ha de procurar ampliar-los de manera que donen resposta a les necessitats de mares i pares.

4.2.4. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Encara que la violència de gènere siga la principal per a l'estudi que ens ocupa, en la primera fase del diagnòstic es pretenia incloure dades d'altres tipus de violència i delinqüència que pogueren ser rellevants per a descriure la situació de Burjassot. No obstant això, les dades sol·licitades no van ser facilitades, per la qual cosa l'única referència que es fa a situacions d'inseguretat en el municipi és a través de l'enquesta ciutadana.

Dades quantitatives

La major conseqüència de la violència de gènere són les **víctimes mortals**. Segons les últimes dades de l'Observatori Estatal de Violència Contra la Dona, són 36 les dones assassinades a les mans de les seues parelles o exparelles des de principi d'any. Aquesta xifra supera la de dones assassinades de l'any passat en aquesta mateixa data.

A continuació, s'exposen les respostes a l'enquesta **ciutadana** sobre exclusió, seguretat i violència de gènere.

EXCLUSIÓ, SEGURETAT I VIOLÈNCIA

Quasi el 50 % de dones i hòmens responen no haver patit mai exclusió. El **21 % de les dones** i el 10,7 % dels hòmens que han respost a aquest ítem reconeixen haver sentit exclusió per qüestió de sexe, i per edat ho ha viscut el 14,7 % de les dones enfront del **30,7 % dels hòmens**.

De les persones que s'han sentit discriminades per sexe, el **65 % de dones** i el **25 % d'hòmens** ho han sentit en el treball, i al carrer, el **40 % de dones** i el **25% d'hòmens**.

El **30 % de dones** i el **22,7 % d'hòmens** reconeixen haver sentit inseguretat en el municipi, majoritàriament al carrer.

Més del 60 % de dones i hòmens no han viscut cap situació de violència en el municipi.

El **56,3 % de les dones** i el **42,7 % dels hòmens** coneix algun cas de violència de gènere. El **81,6 % de dones** i el **64 % d'hòmens** esmenta algun recurs al qual acudir en cas de violència de gènere. Els recursos més anomenats són, en aquest ordre, **Espai Dona, Policia i telèfon 016**.

El doble de dones que d'hòmens han sentit **exclusió per raó de sexe**, i en un alt percentatge dels casos ha ocorregut en el treball. En segon lloc, un alt nombre de dones ha sentit aquesta discriminació al carrer.

Hi ha un gran percentatge de persones que coneixen un cas de violència de gènere. La majoria de les persones enquestades coneixen algun **recurs** al qual acudir **en cas de violència de gènere**.

D'acord estan les dades del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, segons el qual el nombre de telefonades **al 016** ha augmentat considerablement en els últims anys a escala provincial (València) i estatal.

A continuació, s'exposen les dades d'atenció **a dones víctimes de violència de gènere** l'últim any en el municipi de Burjassot provinents de diferents servicis implicats.

La **Policia Local amb un Grup contra l'Agressió de Gènere (GAG)** format per 6 agents, 3 dones i 3 hòmens, més la inspectora responsable, presta una atenció integral i personalitzada a les dones que pateixen violència de gènere, i la seua presència es garanteix en tots els torns.

Entre les accions del GAG es troben: atenció, informació, assessorament a la víctima i el seu acompanyament als diferents recursos (Espai Dona, centre de salut, comissaria, jutjat...). A més, treballa de manera coordinada amb el grup UFAM de la Policia Nacional, vetla pel compliment de les ordres de protecció i mesures cautelars i imparteix xarrades en els centres educatius sobre igualtat i prevenció de violència de gènere (16 l'any passat), així com classes de defensa personal per a dones. En aquests cursos es dona prioritat a les dones víctimes de violència de gènere. Durant l'any passat i el primer semestre del present, hi han participat 47 dones.

Aquestes són les xifres de **dones ateses** l'any passat:

- Nombre de dones ateses per violència de gènere: 25
- Nombre d'acompanyaments al centre de salut: 15
- Nombre d'acompanyaments a la comissaria del Cos Nacional de Policia: 12
- Nombre d'acompanyaments a Espai Dona: 0
- Nombre de dones que han fet ús de l'allotjament urgent, derivades per Policia Local: 0
- Nombre de dones que rebutgen qualsevol tipus d'ajuda: 10
- Nombre de dones que accepten atenció, però no denúncia: 9

La Unitat de la Família i la Dona del Cos Nacional de Policia de Burjassot està formada per dos policies, que es van encarregar de 50 ordres d'allunyament l'any passat.

- Denúncies per violència de gènere: 54
- Ordres de protecció concedides per violència de gènere: 33
- Trencaments de mesures de protecció: 16
- Dones sobre les quals es reben informes per possible situació de violència de gènere però que no acudeixen a Espai Dona: 11,7 %

La Unitat d'Igualtat, Espai Dona presta una atenció integral a la dona. Existeix un increment progressiu en el nombre de dones ateses des de 2010. En l'últim any:

- Nombre de dones ateses: 324
- Nous casos: 147, més de la meitat acudeixen després d'interposar denúncia
- Usuàries amb ordre de protecció: 70
- Telealarmes en seguiment: 38

És important que la majoria de les dones ateses, un 41 %, arriben directament a Espai Dona, cosa que indica que es fa una gran faena de difusió del servici.

Hi ha un elevat nombre de dones que no denuncia i que rebutja l'ordre de protecció.

Els dos centres de salut del municipi hi participen amb campanyes de garbellament a través de les quals es detecten possibles casos positius de violència de gènere, es fa un informe de valoració de risc i es deriva als recursos pertinents. L'any passat, dels 304 casos, se'n van detectar 13 de positius i 6 de possibles; la majoria, per maltractament psicològic, i amb una valoració de risc extrem en 10 d'aquests. Així mateix, es van emetre 36 parts de lesions per al jutjat després d'atendre d'urgència dones que van patir una agressió.

Dades qualitatives

La **violència de gènere** és la màxima expressió de la situació de desigualtat i discriminació que pateixen les dones.

La violència de gènere pot expressar-se en forma d'assetjament laboral, abús institucional, violència física, violència psicològica, violència sexual o explotació sexual.

- L'àmbit laboral és un dels àmbits en què es produeix més violència contra les dones, en forma de precarietat laboral, menor salari o assetjament laboral o sexual.
- Les violències física, psicològica i sexual són les formes més freqüents de violència contra les dones.
- L'explotació sexual suposa un greu perill especialment per a dones immigrants.

No s'han obtingut dades sobre violència en l'àmbit laboral o sobre prostitució en el municipi de Burjassot.

Aquesta violència contra la meitat de la població i basada en les relacions desiguals de poder és un greu problema social. Tota la societat té responsabilitat en la lluita contra la violència masclista.

En la lluita contra la violència de gènere, és fonamental la coordinació entre diferents recursos o entitats que garantisca l'atenció integral a les dones que la pateixen, cosa que a Burjassot està representat pels diferents equips que componen el **Comité Tècnic Municipal de Violència de Gènere**: Espai Dona, Policia Nacional, Policia Local, centres de salut, Serveis Socials, Gabinet Psicopedagògic i Ocupació.

Les dades d'atenció a dones són clau per a fer una radiografia de la situació i valorar l'adequació de servicis i recursos, però cal no oblidar que ens dona una visió esbiaixada de la realitat. Cal ser conscients que existeix un nombre de dones que no arriba a aquests servicis, perquè pateixen la situació de violència de gènere en silenci i no poden o no s'atreveixen a fer el pas de demanar ajuda, o bé perquè és possible que dones d'un major nivell socioeconòmic acudisquen a recursos privats i no municipals.

Pot fer-se un **perfil de les dones ateses per violència de gènere**, però sense oblidar que la violència de gènere pot afectar dones de totes les nacionalitats, edats i nivells socioeconòmics igual que ocorre amb els maltractadors.

La **difusió dels recursos** disponibles en situacions de violència de gènere és fonamental, i Espai Dona, Policia i el telèfon d'atenció a les víctimes de violència de gènere (016) són coneguts per gran part de la població enquestada.

El fet que entre les telefonades al 016 hagen augmentat sobretot les emeses per familiars, amigats o altres persones que no són la víctima pot significar que la violència de gènere comença a ser considerada com un problema social, públic i no una qüestió privada o de parella.

En aquest sentit és important la labor de **sensibilització de la societat**, fer veure a les dones que la pateixen que no estan soles i que la violència de gènere, encara que afecte les dones, és un greu problema de la societat en general.

L'objectiu és arribar a la major població possible, ja que les dones ateses mostren només la part visible del problema. S'ha de dotar la societat en general i les dones en

particular de la informació necessària per a poder actuar assegurant-ne la seguretat i l'atenció integral una vegada iniciat el procés.

Els **mitjans de comunicació** tenen una gran responsabilitat en el tractament que fan dels casos de violència de gènere. És fonamental comunicar amb perspectiva de gènere, diferenciar la violència de gènere de la violència familiar, de parella o domèstica i donar un tractament de problema social evitant la morbositat, fent un seguiment judicial i de conseqüències i incloent sempre el telèfon d'atenció a dones víctimes de maltractaments per violència de gènere 016.

En aquesta línia treballa el departament de **Promoció Comunitària** d'Espai Dona. La seua labor és imprescindible per a la conscienciació de la societat sobre la igualtat, la introducció de la perspectiva de gènere en el municipi i la prevenció de la violència de gènere.

Fonamental per a la sensibilització i prevenció són les xarrades informatives impartides per Espai Dona i Policia Local en els centres educatius. És una cosa en la qual s'ha d'educar tota la població en general, però sens dubte la **població jove** és de vital importància. En aquesta edat es donen les primeres relacions de parella i han d'aprendre a construir-les en igualtat i basades en el respecte mutu. La vivència de l'amor **romàntic** que es dona a aquestes edats fa que amb freqüència s'identifiquen conductes de gelosia, control o possessió com a conductes amoroses i de confiança. Cal treballar perquè aquestes primeres relacions no provoquen dependència, perquè aprenguen a separar els projectes compartits dels projectes personals i a posar límits dins de la parella, així com a afrontar una situació de ruptura.

La població jove ha de ser un objectiu principal per la seua vulnerabilitat, ja que en aquesta edat es donen les primeres relacions de parella i es necessita molta educació perquè aprenguen a construir aquestes parelles de manera sana, lluny dels estereotips amorosos que reproduïxen literatura juvenil i cinema entre altres agents socialitzadors.

També han aparegut **noves formes de control amb les noves tecnologies i les xarxes socials** que afecten més aquest grup de població, encara que no únicament. Fins i tot en parelles adultes, les dones pateixen un nou tipus de violència quan les seues exparelles hi difonen dades personals o fins i tot imatges de caràcter íntim. Per això és fonamental continuar amb la labor realitzada per la Unitat de Prevenció de Conductes Addictives en centres educatius.

4.2.5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL

Dades quantitatives

Les dades recollides a través de les respostes a l'enquesta **ciutadana** relatives a la participació aporten la següent informació:

PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL

El 55,8 % de dones i el 57,3 % d'hòmens pertanyen a alguna associació o grup.

El 36 % de dones i hòmens pertanyen a una associació.

Un 7,9 % de dones i un 12 % d'hòmens pertanyen a un grup polític.

Un 9,5 % de dones i un 9,3 % d'hòmens participa en un sindicat.

Un 8,4 % de dones i un 8 % d'hòmens participa en una ONG.

Un 5,8 % de dones i un 13,3 % d'hòmens participa en algun club esportiu.

En termes generals s'observa una **participació equitativa** de dones i hòmens, encara que es troben diferències notables en la pertinença a grups polítics o clubs esportius on la presència d'hòmens és molt major.

Segons la informació aportada pel personal tècnic municipal sobre el **teixit associatiu** de Burjassot, hi ha 139 associacions registrades que abasten diversos àmbits. Només es disposa de les dades de Presidència, ja que les dades de Tresoreria i Secretaria no són d'àmbit municipal.

S'observa una **àmplia majoria d'hòmens que ocupen la presidència de les associacions**: un 69,8 % dels casos enfront d'un 30,2 % de dones presidentes.

El **Ple Municipal** està compost per 10 regidores i 10 regidors, a més de l'alcalde.

Dades qualitatives

Burjassot compta amb un important **teixit associatiu** en el qual cal destacar l'existència del **Fòrum de Participació per a la Igualtat** de Burjassot, una xarxa d'associacions amb una relació sòlida amb l'administració local a través d'Espai Dona, associacions compromeses amb els valors d'igualtat fonamentals com a eina per a la difusió d'aquests.

Les dades constaten una certa **especialització per sexe**, ja que les associacions de Burjassot presidides per dones es concentren en tres àmbits concrets que són educació, joventut i dona, mentre que les associacions presidides per hòmens abasten

una temàtica molt més àmplia, com ara associacions veïnals, comerç, cultura, esports, Falles, festes i altres.

També existeix **segregació vertical** en el teixit associatiu, dirigit en la seua majoria per hòmens. Ha de procurar-se un canvi de rols, aprofitant sobretot les noves generacions, per a aconseguir una major implicació de les dones en els llocs de direcció.

La presència de dones en posicions de poder, a més de garantir una representació més justa, serveix com a model a reproduir per altres dones.

És fonamental oferir a la ciutadania la possibilitat de col·laborar en l'anàlisi i presa de decisions del municipi. La població és una font principal d'informació alhora que és sobre qui recau l'efecte de les decisions preses.

En aquest sentit l'Ajuntament de Burjassot té un clar compromís amb **participació ciutadana en l'anàlisi de problemes i presa de decisions**. Ja va comptar amb la ciutadania en actuacions municipals anteriors com en la consulta sobre ús de l'Antic Mercat o en el projecte sobre reptes futurs del municipi, en el qual la població va participar responent a una enquesta ciutadana i també en els grups de discussió sobre el projecte.

En aquest procés de consulta, la importància de "potenciar els servicis relacionats amb la lluita per la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens" va obtindre una valoració de 3,99/5 i va ocupar la posició 15 de 32.

La ciutadania va mostrar major preocupació per la desocupació, la pobresa, la contaminació acústica i ambiental, la inseguretat ciutadana, el nivell formatiu de la població (fracàs i absentisme escolar), els servicis i programes per a població major, els servicis per a població infantojuvenil, la protecció de l'horta com a ben ecològic/econòmic i la inclusió social. La igualtat va quedar per damunt de l'interés per les energies renovables i la gestió de recursos, la mobilitat urbana sostenible, el parc d'habitatge protegit, el patrimoni cultural, la rehabilitació d'edificis, la millora de les estructures digitals en comerços i en el servicis a la ciutadania, l'atenció a la immigració i a la diversitat cultural, l'exclusió digital i la conversió en zona de vianants.

4.2.6. SALUT

De la informació sol·licitada en la fase inicial de l'estudi només s'han obtingut les dades d'assistència a consultes d'atenció primària dels dos centres de salut de Burjassot i dades de la Unitat de Prevenció de Conductes Addictives, de manera que han quedat fora de l'estudi altres temes d'interés i s'ha hagut de recórrer en la informació qualitativa a dades d'una escala més àmplia que el municipal.

Dades quantitatives

Dels resultats oferits per les respostes a l'enquesta **ciutadana** es destaquen les dades següents:

SALUT

En la seua majoria, **dones (58,7 %) i hòmens (50,7 %) consideren la seua salut física com bona, igual que la seua salut psíquica en un 53,1 % dones i un 61,3 % d'hòmens**, encara que en aquest cas destaca el percentatge més elevat d'hòmens. Un 3,6 % de dones arriba a considerar-la roïna o molt roïna enfront de cap home.

Quant a l'activitat física, **la majoria de dones (48,4 %) i hòmens (44 %) fan algun tipus d'activitat diàriament o diverses vegades a la setmana.**

El motiu majoritari pel qual fan activitat física és per salut, un 82,7 % de les dones i un 89,1 % dels hòmens. És destacable que **l'estètica és motiu de l'activitat física quasi en el doble de dones que d'hòmens, un 23,8 % enfront d'un 12,5 %.**

Respecte al somni, **la majoria de dones i hòmens dorm entre 7 i 8 hores diàries**, aproximadament el 50 %, i en segon lloc tots dos sexes dormen 6 hores o menys.

El 81 % de les dones i el 77,3 % dels hòmens acudeixen *a vegades* a consulta mèdica. **Hi ha més hòmens que dones que no acudeixen mai a consulta, 10,7 % enfront de 3,2 %.** Entorn del 35 % en tots dos casos segueix un tractament crònic i al voltant del 60 % s'ha automeicat alguna vegada.

Destaca un percentatge molt més ampli d'hòmens que consideren bona la seua salut psíquica en comparació amb el nombre de dones.

S'observa un major nombre d'hòmens que fan **activitat física per motius de salut**. I encara que la salut és el principal motiu d'activitat física també per a dones, **l'estètica** mou el doble de dones que d'hòmens.

El **consum de substàncies** també és un factor determinant de la salut. Segons dades de la **Unitat de Prevenció de Conductes Addictives**, s'observa un consum cada vegada més precoç que s'inicia als 14 anys amb substàncies legals com tabac i alcohol.

Un 28,5 % de les persones usuàries de la Unitat de Conductes Addictives Comarcal procedeix de Burjassot.

Però les conseqüències d'aquest consum van més enllà de la salut, ja que existeix una alta relació entre consum de drogues i conductes delictives. Per exemple, el 79 % de jòvens del Programa d'Atenció a Jòvens i Menors amb Mesures Judicials obertes en 2016 tenia conductes addictives.

Pel que fa a la **utilització de servicis mèdics**, és significatiu que hi ha prou més hòmens que dones que en l'enquesta ciutadana responen no acudir mai a consulta.

Les dades concretes de Burjassot confirmen aquesta, dada ja que, segons les xifres d'assistència a consultes d'atenció primària del municipi de l'últim any, de les 238.678 persones ateses, el 59,5 % van ser dones.

Es constata una major implicació de les dones en qüestions de salut, de manera que és majoritària la seua assistència a les xarrades divulgatives oferides pels centres de salut del municipi sobre diabetis, obesitat i hipertensió com alguns exemples.

Dades qualitatives

Les diferències biològiques no expliquen per si mateixes les diferències en salut. Les condicions desiguals de vida de dones i hòmens incideixen en la salut física i psicològica.

Aquestes desigualtats provoquen una **manera diferent d'emmalaltir** en dones i en hòmens, fet que no ha sigut tingut en compte durant molt de temps. S'entenia que la manera d'emmalaltir dels hòmens era igual per a dones i, per tant, eren vàlids els mateixos tractaments o fàrmacs per a tots dos sexes. Les úniques malalties dignes de distinció en les dones eren les derivades de la sexualitat o la reproducció. La diferent manera d'emmalaltir requereix desenvolupar campanyes de prevenció i tractaments amb perspectiva de gènere.

Les dones tenen major esperança de vida que els hòmens; no obstant això, aquesta vida més llarga no significa que siga més sana. Diferents estudis donen suport al fet que les dones viuen més temps, però tenen pitjor salut.

L'estètica és un valor tradicionalment relacionat amb les dones i que provoca que practiquen més conductes de risc per a la salut basades en estereotips com és el cas de les operacions estètiques o dels trastorns d'alimentació.

Encara que aquest aspecte continua afectant majoritàriament les dones, cal destacar un augment en el nombre d'hòmens, sobretot jòvens, que pateixen la pressió de l'estètica, reflectit, per exemple, en els casos de vigorèxia o de trastorns per consum de suplementos vitamínics.

Un altre motiu de conductes de risc assumides per les dones es deu a la **masculinització de conductes**, per prendre el masculí com a referent acceptat. En aquest cas es troba el creixent consum de tabac i alcohol per part de les dones.

S'observa una influència del gènere en les motivacions en el consum i també en les conseqüències. Per exemple, crea més rebuig social una dona amb problemes d'abús de substàncies que un home en la mateixa situació.

Tranquil·litzants i psicofàrmacs són més consumits per dones i les motivacions es relacionen amb la necessitat de previndre o alleujar símptomes d'estrés, angoixa, tristesa o dificultats per a dormir. No obstant això, aquesta relació establida entre dona i trastorns de l'estat d'ànim porta amb freqüència a la hipermedicació de les dones amb aquesta mena de fàrmacs sense aprofundir en la causa d'aquests símptomes.

Hi ha estudis que reflecteixen una major **freqüència d'ús de servicis mèdics** per part de les dones i, de vegades, es relaciona aquest fet amb l'estereotip sexista que associa la fortalesa als hòmens.

Les dades exposades d'assistència a consultes d'Atenció Primària de Burjassot es refereixen a consultes en les quals les mateixes dones són beneficiàries. No obstant això, cal tindre en compte que habitualment són elles, en el seu paper de cuidadores, els qui acudeixen acompanyant a ascendents i descendents o per receptes de qualsevol membre de la família.

El major ús de servicis sanitaris de dones i la seua major implicació en promoció de salut pot estar condicionat pel model tradicional que assigna a la dona el paper de responsable de la cura i benestar familiar i a l'home la qualitat de fortalesa. És la socialització diferenciada la que provoca que les dones es preocupen més per la seua pròpia salut i la de la resta de la família.

Sobre **treball i salut**, la segregació laboral per sectors fa que dones i hòmens s'exposen a riscos de forma diferenciada.

Hi ha estudis que assenyalen que les dones que treballen fora de casa tenen millor salut que les que es dediquen en exclusivitat a les labors domèstiques, ja que el treball remunerat augmenta l'autoestima, satisfacció personal i suposa una xarxa de suport social. No obstant això, la salut de la dona treballadora té una doble lectura. En primer lloc, la precarietat laboral, a la qual s'enfronten moltes persones i especialment dones, no afavoreix aquest benefici en la salut. D'altra banda, com hem vist en l'apartat de Conciliació i Corresponsabilitat, la majoria de dones que s'han incorporat al món laboral continuen ocupant-se de tasques domèstiques i cures familiars i aquesta sobrecàrrega física i mental té nombroses influències negatives en la seua salut.

4.2.7. CULTURA I ESPORTS

Dades quantitatives

Les dades obtingudes a través de les respostes a l'enquesta **ciutadana** a les preguntes relacionades amb l'àrea de cultura:

CULTURA I ESPORTS

Les instal·lacions municipals més utilitzades per dones i hòmens són **la Casa de la Cultura i la Biblioteca**. Un 42,1 % de les dones i un 38,7 % dels hòmens utilitzen la Casa de la Cultura, i la biblioteca és utilitzada pel 31 % de les dones i pel 26,7 % dels hòmens. El 23 % de dones i hòmens utilitzen instal·lacions esportives.

Les **activitats** en les quals més dones i hòmens participen són **actes culturals i festes patronals**. En actes culturals participen el 34,2 % de les dones i el 30,7 % dels hòmens. En festes patronals el 15,3 % de dones i el 20 % dels hòmens i, en tercer lloc, el 8,9 % de les dones i el 14,7 % dels hòmens participen en actes polítics.

El **23,2 % de les dones i el 20 % dels hòmens han participat en cursos municipals**, sobretot en esports i idiomes.

El **82,6 % de les dones i el 78,7 % dels hòmens utilitzen ordinador**, el propi en primera opció i, com a segona, el familiar per a tots dos sexes.

Quant a **internet**, és utilitzat pel **87,9 % de les dones i pel 82,7 % dels hòmens**. El **50,3 % de les dones i el 45,2 % dels hòmens l'utilitzen per a treballar** i per a gestions el 47,3 % de les dones i el 37,1 % dels hòmens. El tercer ús en els dos casos és **comprar**, **24,6 % de dones i 14,5 % d'hòmens**.

La informació oferida per l'**Institut Municipal de Cultura i Joventut** constata que existeixen més dones que hòmens amb carnet de biblioteca i és en aquest grup en el qual es donen més moviments bibliogràfics, cosa que es compleix també en edat infantil.

Una altra dada obtinguda a través de l'**Institut Municipal de Cultura i Joventut** és el nombre de sessions en les pàgines **web municipals** www.burjassot.org i www.cultura.burjassot.org, quasi el doble de dones que d'hòmens.

No existeixen dades ni una estimació desagregada per sexe de la participació ciutadana en l'oferta **cultural** de Burjassot, que inclou activitats com a exposicions, representacions musicals i teatrals, cinema, animació lectora, mercat medieval o visites culturals.

No obstant això, sí que es reflecteix que hi ha **representació de dones com a artistes creatives**, per exemple, en l'exposició d'arts plàstiques (fotografia, pintura i escultura), de la mateixa manera com també participen dones artesanes en el Mercat Medieval.

Segons el **Programa d'Alfabetització Informàtica** de Serveis Socials, des de 2016 i fins al juny de 2017, el 63 % de les persones matriculades van ser dones, enfront del 37 % d'hòmens.

Segons les dades oferides per l'**àrea municipal d'Esports**, el percentatge de dones arriba a ser del 100 % en activitats com a ioga, pilates, gimnàstica rítmica o natació sincronitzada. En esports com el waterpolo, futbol sala o karate hi ha presència majoritària masculina, però s'hi estan incorporant les dones. Només s'ha pogut obtenir una estimació de dones i hòmens participants.

Dades qualitatives

És molt representatiu l'ús que fan dones i hòmens **de recursos culturals**, habitualment diferent per no tindre les mateixes possibilitats d'accés, o bé per estar marcat aquest ús pels estereotips de gènere socialment acceptats.

Els resultats de diferents estudis mostren que les dones tenen major participació cultural que els hòmens.

De nou s'aprecia una segregació horitzontal, ja que la presència en altres esferes de l'àmbit públic, com la política i l'esportiva, continua sent majoritàriament masculina segons dades obtingudes de l'enquesta ciutadana. Això podria explicar-se pels estereotips de gènere que continuen vigents i que mostren els hòmens com més vàlids per a dedicar-se a la política o els esports.

Cal destacar, segons dades obtingudes de l'enquesta ciutadana, que existeix un alt percentatge de la població, tant dones com hòmens que no participen en la vida pública de Burjassot ni en les seues activitats culturals, per la qual cosa es podria inferir que les activitats i recursos existents en la localitat no es difonen de manera adequada.

Quant a l'ús **d'internet**, la major bretxa es troba més en el motiu de l'ús que no pas en la freqüència. Per exemple, moltes més dones l'utilitzen per a comprar o per a fer gestions, segons dades obtingudes de l'enquesta ciutadana.

Sol trobar-se'n, a més, un ús estereotipat, més dones utilitzen xarxes socials o d'una extensió de les seues tasques tradicionals consultant, per exemple, remeis casolans, i més hòmens s'ocupen del maquinari.

La major participació en el **Programa d'Alfabetització Informàtica de Serveis Socials Especialitzats de Burjassot** va ser de dones. Aquest fet podria explicar-se perquè és un programa formatiu ofert des de Serveis Socials i són les dones les que més acudeixen a aquest recurs i, per tant, les que més possibilitat tenen de conèixer aquest tipus de formació.

Segons dades obtingudes de l'Enquesta Ciutadana, la participació en instal·lacions esportives és molt similar per part de dones i hòmens i la participació en esports

populars també. No obstant això, la participació per part dels hòmens és bastant més alta quan es tracta de clubs esportius.

En les **activitats esportives** oferides, s'observa una **participació diferenciada per sexes**, una segregació horitzontal provocada pels estereotips i rols de gènere. S'observa, no obstant això, que les dones de Burjassot s'incorporen a esports considerats tradicionalment masculins amb més facilitat que els hòmens als considerats femenins.

Es pot inferir, per tant, que els rols i estereotips dirigeixen en molts casos l'elecció de la pràctica esportiva i és difícil participar en àmbits tradicionalment reservats per a l'altre sexe.

Un exemple positiu és l'existència d'equips mixtos infantils i adolescents en el municipi que permet la incorporació de xiques a esports altament masculinitzats.

4.2.8. EDUCACIÓ

Ja s'ha assenyalat que, al començament del procés, es van establir les àrees i els indicadors considerats pertinents per a l'estudi, però a mesura que aquest va anar avançant es van haver d'anar adaptant a l'escassa informació obtinguda.

Aquest fet té especial importància en l'àrea d'educació, ja que ha sigut en la que s'han trobat més inconvenients, possiblement perquè les dates fixades per a l'estudi han coincidit amb el final de curs i les vacances estivals i això ha pogut dificultar la col·laboració dels centres educatius del municipi.

Dades quantitatives

Segons dades de l'INE (2016) sobre el **nivell de formació de la població adulta** (de 25 a 64 anys) a Espanya el 39,1 % de dones i el 44,3 % d'hòmens tenen estudis de primera etapa d'educació secundària o inferiors; el 22 % de dones i d'hòmens han complert la segona etapa d'educació secundària i el 38,4 % de dones i el 33 % d'hòmens han cursat estudis superiors.

A **Burjassot** més de la meitat de la població major de 16 anys ha finalitzat estudis de segon nivell (55 %). Un 14 % de la població ha finalitzat estudis universitaris, amb major percentatge de dones. El 29 % no ha obtingut titulació d'ESO o EGB i en aquest grup també hi ha major percentatge de dones.

Segons dades del Ministeri d'Educació relatives al curs 2014-2015, a escala estatal hi ha major **presència de dones en les famílies professionals** de sanitat, servicis sociosanitaris i a la comunitat, i administració i gestió. Destaca la branca d'imatge personal, on les matrícules de dones superen el 90 %. Els hòmens estan més presents en informàtica i comunicacions, instal·lacions i manteniment, i transport i manteniment de vehicles.

Quant als estudis universitaris la tendència és similar i es troba major presència de dones en les branques de ciències de la salut i ciències socials i d'hòmens en enginyeries i arquitectura.

Segons el mateix informe i també a escala estatal, la **taxa de matriculació** de dones és superior a la d'hòmens, tant en la universitat (54,1 %) com en l'ensenyament de persones adultes (EPA) (59,2 %).

Quant a les dades d'**abandó educatiu primerenc**, la Comunitat Valenciana té una taxa de 21,4 % superior a l'estatal, que alhora és la més alta de la Unió Europea.

Pel que fa al **professorat**, la distribució en els ensenyaments no universitaris reflecteix una major presència de dones que d'hòmens, un 71,6 % de dones per un 28,4 % d'hòmens. Aquesta diferència augmenta en l'àmbit del mestratge, on les dones arriben a ser el 80,9 % del professorat. No obstant això, el professorat tècnic de FP és majoritàriament masculí.

També s'observa una segregació vertical, ja que la proporció de dones en el professorat va disminuint a mesura que s'ascendeix en els cicles educatius.

La informació obtinguda a través de l'enquesta **ciutadana** sobre educació reflecteix el següent:

EDUCACIÓ

Un 7,4 % de dones i un 5,3 % dels hòmens no tenen estudis.

El 21,6 % de les dones i el 36 % dels hòmens té estudis obligatoris.

El 21,1 % de les dones i el 24 % dels hòmens ha cursat estudis secundaris.

El 47,9 % de les dones i el 26,7 % dels hòmens tenen estudis superiors.

Segons dades del Programa Municipal d'**Absentisme Escolar**, es detecten més casos d'absentisme en xics (54,8 %) que en xiques (42,3 %), a excepció del BAP 613 Vivendes, on es donen més casos entre les xiques.

És en el BAP 613 Vivendes on es registren més casos d'absentisme, i la diferència amb la resta del municipi és més alta en educació primària que en secundària.

L'absentisme i l'abandó afecten sobretot la població gitana i especialment les xiques d'aquest col·lectiu. No obstant això, en els últims anys s'observa un increment de les dones, principalment d'ètnia gitana, interessades a reprendre els seus estudis a partir dels 18 anys, cosa que no es dona de la mateixa manera en hòmens.

Dades qualitatives

Un dels àmbits en els quals les dones han aconseguit major presència és l'àmbit educatiu. Les diferències observades entre dones i hòmens no es refereixen tant a l'accés a l'educació o al nivell formatiu aconseguit com a l'elecció de l'opció formativa.

Es dona una diferent opció de formació per sexes, una **segregació horitzontal** en l'elecció de les opcions formatives que es deu a la socialització diferenciada que reben dones i hòmens, basada en estereotips i rols de gènere.

L'opció triada determinarà les possibilitats d'accés a l'ocupació i a la posició aconseguida en el món laboral. Per exemple, són les branques tècniques, amb menor participació femenina, les que tenen major inserció laboral.

També s'observa una **segregació vertical**, ja que la proporció de dones en el professorat va disminuint a mesura que s'ascendeix en els cicles educatius.

El professorat té una funció socialitzadora i suposa un model per a l'alumnat. La segregació horitzontal i vertical en el professorat contribueix a perpetuar rols i estereotips tradicionals.

A Burjassot, l'absentisme escolar suposa un problema contra el qual ja s'està lluitant a través del **Programa Municipal d'Absentisme Escolar** i en coordinació amb altres servicis municipals.

Es dona un absentisme més esporàdic i en moltes ocasions justificat per la família en primària que en secundària, on l'absentisme és més crònic i arriba en molts casos a l'abandó.

Aquest problema és més evident en el BAP 613 Vivendes i sobretot al poble gitano, on a més es veuen afectades més dones.

Segons el Programa d'Absentisme Escolar de Burjassot, existeix una diferència en les tasques que realitzen xics i xiques quan no acudeixen a classe, ja que mentre que ells no compleixen horaris ni responsabilitats, elles solen ocupar-se de tasques domèstiques i la cura familiar. De nou observem la influència de la diferent socialització rebuda.

4.3. ALTRES RESULTATS

S'inclouen en aquest apartat les respostes a les preguntes d'opinió de l'enquesta ciutadana:

El 46,3 % de les dones i el 41,3 % dels hòmens creu que tots dos sexes tenen les mateixes possibilitats de **desenvolupament professional** enfront del 50,5 % de dones i el 45,3 % d'hòmens que creu que no.

El 56,8 % de les dones i el 54,6 % dels hòmens creu que tots dos sexes tenen les mateixes possibilitats de **desenvolupament personal**.

El 35,8 % de les dones i el 44 % dels hòmens creuen que a Burjassot s'afavoreix la **igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens**, enfront del 20 % de dones i al 13,3 % d'hòmens que considera que no.

El 24,2 % de les dones i el 28 % dels hòmens creuen que a Burjassot s'afavoreix la **conciliació** enfront del 21 % de dones i el 17,3 % d'hòmens que consideren que no.

Al llarg de l'estudi s'ha obtingut informació que no està emmarcada en cap de les àrees anteriors, però té cert interès per al diagnòstic.

Durant la revisió de documents de les àrees municipals, s'ha observat en la majoria d'escrits un escàs **llenguatge inclusiu**, de manera que en la majoria dels casos s'opta per utilitzar el masculí com a genèric. Existeixen diferents fórmules lingüístiques per a no invisibilitzar les dones.

En diversos moments d'aquest estudi s'ha parlat sobre la **representació de les dones**, sobre la importància de donar a conèixer els assoliments de les dones i la seua aportació al desenvolupament de la societat. Una de les formes de reconeixement a personatges cèlebres és assignant-ne el nom a carrers, avingudes i places. Després d'una revisió de la llista de carrers de Burjassot, es pot concloure que, dels carrers dedicats a persones, només un 16,4 % tenen nom de dones, enfront d'un 83,6 % amb noms d'hòmens.

5. ANÀLISI DAFO

L'anàlisi **DAFO** permet identificar els punts forts sobre els quals recolzar i els punts febles que poden influir en la consecució dels nostres objectius.

A partir de la informació obtinguda i consultada s'han pogut definir les Febleses, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats del municipi a tindre en compte a l'hora d'enfrontar-se al disseny d'objectius i actuacions del PMIO.

Febleses:

- Alta taxa d'atur en la població, que afecta especialment dones.
- Limitació de desenvolupament industrial que augmente l'ocupabilitat.
- Absència de programes d'ocupació específics per a dones.
- Important nombre de persones usuàries dels Serveis Socials municipals.
- Necessitat de polítiques transversals per a l'aplicació de polítiques d'igualtat.
- Falta de sensibilització en igualtat del personal tècnic i polític municipal d'algunes àrees.
- Poques dades desagregades per sexe en la informació de les diferents àrees municipals que dificulta el coneixement de la diferent realitat de dones i hòmens en el municipi.
- Ús de llenguatge que invisibilitza les dones en gran part dels documents municipals.
- El lloc que ocupa la igualtat entre dones i hòmens entre els problemes considerats per la població.
- Dos focus d'especial interès per la seua major vulnerabilitat: BAP 613 i Empalme.

Amenaces:

- Socialització diferenciada que reben dones i que comporta una perpetuació dels estereotips de gènere i una situació de desigualtat.
- Percepció des d'alguns sectors de població de la suficiència de les lleis que reconeixen la igualtat perquè aquesta igualtat siga real.
- Conformisme de gran part de la societat davant les desigualtats entre dones i hòmens, que condueix a la normalització d'aquestes.
- Conseqüències del repartiment desigual de tasques que comporta la socialització diferenciada per a dones i hòmens.
- Feminització de la pobresa per la qual apareixen col·lectius objectiu com són les dones majors i les famílies monoparentals femenines.
- Envelliment de la població i sobretot de les dones, que suposa una major demanda de servicis socials.
- Precarietat laboral que afecta en major mesura les dones.

Fortaleses:

- Existència de compromís polític amb la igualtat entre dones i hòmens.
- Equilibri de dones i hòmens en l'organització política municipal.
- Coordinació de polítiques d'igualtat, ocupació, educació i servicis socials per part de Benestar Social.
- Existència d'Espai Dona com a servici d'atenció integral a la dona.
- Important treball de sensibilització, prevenció i apoderament femení de la Unitat d'Igualtat Espai Dona.
- Coneixement d'Espai Dona com a recurs per gran part de la població.
- Participació ciutadana en processos municipals, que contribueix a la presa de decisions.
- Teixit associatiu participatiu actiu.
- Associacionisme amb especial interès a treballar per a la igualtat (Fòrum de Participació per a la Igualtat).
- Servicis sociocomunitaris municipals que afavoreixen la conciliació.
- Existència en el municipi d'unitats de Policia Nacional i Policia Local especialitzades en violència de gènere.

Oportunitats:

- Important marc legislatiu d'igualtat a diferents escales.
- Creixent conscienciació de la necessitat d'igualtat entre dones i hòmens.
- Major visualització de la problemàtica que suposen les desigualtats.
- Campanyes de sensibilització contra la violència de gènere en els mitjans de comunicació.

6. CONCLUSIONS

6.1. LIMITACIONS

Al llarg de l'estudi s'han trobat diverses dificultats que han limitat les pretensions inicials de l'estudi:

- Dades no desagregades per sexe. En molts estudis estadístics i en la majoria de la informació aportada per les àrees municipals no s'inclou la variable *sexe* i això dificulta l'anàlisi de la situació de dones i hòmens.
- Les dates establides per al treball, que han dificultat la participació d'alguna àrea.
- Periodicitat i actualització o referència de dades estadístiques. En molts casos les dades estadístiques de fonts oficials no estan recollides per municipis, cosa que obliga a haver de fer referència a les dades de la província, la comunitat autònoma o fins i tot a dades estatals.
- Limitacions en l'accés a la informació d'àrees que no són de competència municipal: Policia Nacional, salut, educació.
- No es tracta de fer un estudi monogràfic de cada àrea, per la qual cosa s'ha de prioritzar en els temes a tractar sobre la base de diferents factors.
- Les dades obtingudes sobre Burjassot provenen, majoritàriament, de l'enquesta ciutadana i de les àrees municipals, i ni unes, per la seua escassa representativitat, ni altres, per tractar-se en molts casos d'estimacions, permeten fer una anàlisi més rigorosa.

6.2. CONCLUSIONS

Les dades analitzades constaten que la normativa en matèria d'igualtat no garanteix per si sola la igualtat real.

Existeixen diferents formes de vida entre dones i hòmens que provoquen oportunitats desiguals. I aquesta manera diferent de viure està determinada per la socialització diferent que reben dones i hòmens.

Burjassot és una ciutat amb major nombre de dones en la població, amb índexs de natalitat i mortalitat estables, un creixent índex de dependència i un nombre més elevat de dones majors a causa de la seua esperança de vida més alta.

El sector principal d'activitat econòmica de Burjassot és el sector servicis sense molta possibilitat de desenvolupar els sectors agrícola i industrial. La taxa d'ocupació en el municipi és alta, i afecta més dones. S'han fet més insercions laborals i més contractacions noves d'hòmens. No obstant això, hi ha major emprenedoria per part de les dones.

Pertany a una de les comarques amb major proporció de famílies en llars amb mancances materials, el nivell d'atur en el municipi supera la mitjana autonòmica i un barri concret pateix una situació de major vulnerabilitat.

Existeix una feminització de la pobresa, ja que, encara que aquestes circumstàncies afecten la població en general, els col·lectius més perjudicats o amb major vulnerabilitat tenen més presència femenina.

Al llarg dels anys s'està produint una creixent incorporació de les dones al mercat laboral; no obstant això, els treballs remunerats ocupats per dones són habitualment de menor qualitat, amb jornades parcials i major temporalitat. La bretxa salarial és un fet evident. L'exercici de treballs menys valorats i pitjor remunerats, juntament amb la temporalitat, explica en part el menor poder adquisitiu de les dones, que viuen constantment una situació de dependència econòmica acceptada per la societat, a més d'un menor apoderament. Aquest menor poder adquisitiu va més enllà de la vida laboral de les dones, ja que una menor o nul·la cotització suposa l'accés a pensions de menor quantia que els hòmens.

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

Però la incorporació de les dones al món laboral no fa que s'alliberen de les tasques de cura familiar i de la llar. L'estudi posa de manifest que en la gran majoria dels casos són elles les que es continuen ocupant d'aquestes labors, compaginant el treball fora i dins de casa i complint així una doble jornada amb totes les implicacions negatives que això suposa per a la dona. Entre les conseqüències estan la dificultat o fins i tot renúncia al seu desenvolupament professional, el perjudici econòmic, la renúncia al seu temps personal i una pitjor salut física i mental derivada de la situació de sobrecàrrega.

En aquest sentit és imprescindible establir un sistema de servicis de conciliació com a centres de dia, ludoteques, guarderies, horaris ampliat de centres educatius i alternatives a les vacances estivals. És important a més que aquests servicis siguin utilitzats per dones i també per hòmens.

No obstant això, nombroses dades confirmen que la conciliació és cosa de dones, els permisos per cura de familiars són sol·licitats per dones quasi íntegrament. Hi ha una

escassa corresponsabilitat, la implicació de l'home en la conciliació és molt baixa, fins i tot quan les lleis ho afavoreixen, com ocorre amb els permisos de paternitat. Aquest cas concret no ha d'entendre's com a benefici únicament de les dones, els hòmens haurien de voler i poder gaudir d'aquests drets.

Com ja s'ha comentat, entre les conseqüències de la doble jornada assumida per les dones o del seu paper com a cuidadores no professionals, estan els problemes de salut.

Les diferents condicions de vida determinen part de les diferències en salut i això explica per exemple que les dones, fins i tot tenint major esperança de vida, tinguen pitjor salut. Un exemple de les implicacions de les diferents formes de vida en la salut és l'exposició a riscos de forma diferenciada.

Generalment les dones es preocupen més per la salut i això fa que participen més en les xarrades informatives oferides pels centres de salut i que facen més ús dels servicis mèdics com a beneficiàries que els hòmens.

La salut és el motiu principal per a fer algun tipus d'activitat física. No obstant això, l'estètica és un factor predominant en dones i una causa per la qual arriben a assumir conductes de risc.

Quant a l'educació, les diferències entre dones i hòmens es troben sobretot en l'elecció de les opcions formatives. De nou s'aprecia la influència de rols i estereotips en l'especialització per sexes en les branques formatives, de manera que cada sexe opta majoritàriament pels estudis que se li han assignat tradicionalment.

Aquesta especialització per matèries s'observa en l'alumnat i en el professorat, en el qual a més s'observa una segregació vertical amb més dones en els nivells més bàsics de l'ensenyament.

L'absentisme escolar suposa un problema en el qual ja està treballant Serveis Socials. Afecta més a xics que a xiques, excepte en la població d'ètnia gitana, cas en el qual pot tindre una explicació cultural.

Dones i hòmens utilitzen majoritàriament internet; les diferències es donen sobretot en el motiu de l'ús, de manera que apareix de nou una especialització per sexe.

També s'observa una segregació vertical en la presidència de les associacions de Burjassot, on la majoria dels llocs de presidència estan ocupats per hòmens.

La violència de gènere ha d'entendre's com la màxima expressió de la situació de desigualtat entre dones i hòmens i en aquest sentit ha de ser un dels objectius fonamentals.

Fins fa molt poc temps es considerava un problema privat; no obstant això, hi ha dades que confirmen una creixent implicació de la societat que, a través de les campanyes informatives de sensibilització i prevenció, està prenent consciència de la violència de gènere com un greu problema social.

Burjassot disposa d'una xarxa de servicis coordinats en la lluita contra la violència de gènere amb accions que van des de la informació fins a l'atenció directa a les dones en aquesta situació. Les dades d'atenció a dones per aquest motiu no han variat significativament en els últims anys. No obstant això, les xifres, encara que necessàries, només mostren la part visible del problema.

Al llarg del diagnòstic apareixen nombrosos exemples de la influència de la socialització basada en estereotips que reben dones i hòmens de forma diferenciada. Els agents socialitzadors ofereixen, majoritàriament, missatges que perpetuen els models tradicionals i queden interioritzats com a base de la cultura rebuda. I d'acord amb aquests models, es fa l'*elecció* de formació, d'esports... i es reparteixen els treballs o els temps i els espais. En definitiva, és aquesta categorització tancada per sexe la que impedeix la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

6.3. RECOMANACIONS PER A LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HÒMENS DE BURJASSOT

Després de l'estudi realitzat i una vegada identificades les diferents condicions de vida i les oportunitats desiguals de dones i hòmens, es recomana donar **prioritat** a quatre àrees en el **disseny de les línies d'actuació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats** entre Dones i Hòmens de Burjassot: **ocupació, inserció social, conciliació i corresponsabilitat i violència de gènere**.

★ OCUPACIÓ

La situació laboral és un greu problema social i el primer en importància per a la població de Burjassot segons consultes ciutadanes anteriors. A això s'hi suma que les dones viuen una clara desigualtat en aquest àmbit i per això s'assenyala l'ocupació com a àrea prioritària d'actuació.

Hauria de treballar-se cap a:

- Creació d'ocupació, inserció laboral i afavorir el manteniment de l'ús de la població en general i especialment de la femenina, ja que, com indiquen les dades, les dones són les més perjudicades.
- Desenvolupament d'accions positives per a fomentar la inserció de les dones al mercat laboral en tots els sectors.
- Lluita contra la segregació ocupacional per a la qual cosa es podria, per exemple, formar dones en professions masculinitzades amb major inserció social.
- Sensibilització perquè treballs molt feminitzats, com la cura domèstica i de persones dependents, deixen de desenvolupar-se sota l'economia submergida.

- Sensibilització a l'empresariat local en la contractació de dones i estudi de la possibilitat d'establir-hi algun tipus de conveni.

★ *INSERCIÓ SOCIAL*

L'estudi també reflecteix que les dones són presents en els grups de major vulnerabilitat o risc d'exclusió social i/o econòmica.

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

En aquest sentit han de desenvolupar-se actuacions dirigides a:

- Desenvolupar polítiques inclusives que lluiten contra l'exclusió social dels col·lectius vulnerables.
- Fomentar que aquestes dones participen en la xarxa d'associacions municipals, ja que pot facilitar-los la informació sobre recursos disponibles i crear una xarxa social de suport.
- Procurar l'accés d'aquests grups als recursos municipals.

★ *CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT*

Al llarg de l'estudi són moltes les dades que confirmen que són les dones les que s'ocupen de la conciliació i que existeix un baix grau de corresponsabilitat.

A causa del gran desequilibri existent en aquest àmbit i de les múltiples conseqüències que comporta, conciliació i corresponsabilitat haurien d'afrontar-se com a àrea prioritària d'actuació.

El treball ha de dirigir-se a aconseguir facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de la població, no només de les dones. S'ha d'aconseguir un major equilibri entre dones i hòmens des de la corresponsabilitat en l'àmbit privat i reproductiu.

- Per a això és imprescindible la sensibilització de la població en totes les edats a través, per exemple, de tallers sobre coeducació, usos del temps i sobre rols de gènere.
- També és necessària l'ampliació, adaptació, millora i difusió dels servicis públics i recursos de conciliació existents en el municipi, servicis de ludoteca, centres de dia que donen cobertura a la jornada laboral i escoles d'estiu i Nadal, així com donar suport al desenvolupament d'activitats extraescolars en horari laboral i períodes vacacionals.

- Altres accions dirigides a facilitar la conciliació poden ser la informació a les empreses dels avantatges de facilitar la flexibilitat en el temps de treball, el reconeixement per l'Ajuntament d'empreses que faciliten la conciliació i el desenvolupament de mesures de conciliació per al personal municipal.
- Cal sensibilitzar la població en la necessitat de la corresponsabilitat, del repartiment equitatiu de temps i tasques, perquè la conciliació laboral, familiar i personal siga qüestió d'hòmens i dones.
- És necessari promoure la participació de pares en els processos educatius com reunions en centres educatius o de les sessions familiars dels diferents servicis socials.

★ *VIOLÈNCIA DE GÈNERE*

També es recomana establir com a prioritàries les actuacions dirigides a l'atenció integral de la dona amb especial atenció a la violència de gènere per la gravetat que suposa.

Per a fer-ho, és fonamental continuar amb accions ja iniciades com, per exemple:

- Campanyes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere per a la població general i l'alumnat dels centres educatius en particular.
- Treball per l'apoderament de les dones.
- Treball coordinat de diferents agents socials en atenció a dones que pateixen violència de gènere.
- Difusió de protocols i recursos d'atenció per a arribar al major nombre de dones possible.
- Commemoració de dates d'especial rellevància per a les dones amb actes reivindicatius que visibilitzen la problemàtica.

Una altra actuació a tindre en compte seria dotar els mitjans de comunicació locals de les eines per a un bon tractament dels casos de violència de gènere i comptar-hi per a labors de sensibilització i difusió de recursos.

A continuació, s'exposen les línies de treball a seguir en altres àrees que, tot i no sent les prioritàries, són fonamentals en la lluita contra les desigualtats entre dones i hòmens.

✓ *EDUCACIÓ*

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

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

- Disseny de mòduls de formació en igualtat d'oportunitats dirigits a professorat i alumnat de centres educatius.
- Xarrades informatives per a l'elecció des d'una perspectiva de gènere comptant amb exemples de dones que en desenvolupen la professió en sectors tradicionalment masculins i hòmens amb treballs habitualment femenins. Així es tracta de demostrar la igualtat d'oportunitats i que una elecció lliure és possible.
- Aplicació de la perspectiva de gènere en les mesures que es prenguen per a previndre l'absentisme i l'abandó escolar i per a fomentar els processos de formació.
- Educació en valors en igualtat des de la infància.
- Implicació de les famílies en la coeducació i igualtat que es treballa en centres educatius.

✓ *SALUT*

Com s'ha exposat en el diagnòstic, els estereotips i rols de gènere també influeixen en la salut de dones i hòmens, que tenen diferents maneres d'emmalaltir.

La línia d'actuació en aquesta àrea podria estar dirigida a introduir-hi la perspectiva de gènere. Existeixen limitacions d'actuació pel fet que aquesta àrea no és de competència municipal. Així i tot, podria estudiar-se la possibilitat d'oferir tallers informatius. Aquests serien alguns exemples:

- Xarrades informatives sobre salut en general.
- Xarrades per a la prevenció de riscos de la cura de persones dependents, de l'exercici de treball domèstic o de la incidència diferencial dels factors de risc de cada lloc de treball (segregació horitzontal).
- Prevenció i tractament de problemes de salut amb major incidència en dones.
- Prevenció i tractament de conductes addictives.
- Usos del temps i la seua repercussió en la salut integral.

A més, hauria de fomentar-se la participació d'hòmens en les xarrades divulgatives perquè siguin conscients de la necessitat de cuidar-se.

✓ *CULTURA I ESPORT*

En aquest àmbit les línies d'actuació haurien d'anar dirigides a aconseguir un equilibri entre dones i hòmens, erradicar les influències dels estereotips de gènere i visibilitzar les dones.

Alguns exemples d'actuacions per a treballar en aquesta direcció són:

- Promocionar l'esport sense gènere o la igualtat d'oportunitats en l'elecció d'activitats.
- Fomentar la presència de dones en àrees tècniques i de gestió esportiva.
- Campanyes de promoció de la pràctica esportiva entre dones de totes les edats com a hàbits saludables i d'oci.
- Publicitar l'oferta esportiva i cultural sense influència d'estereotips.
- Desenvolupar material que visibilitze l'obra de dones rellevants que servisquen com a model per a xiquetes, adolescents i dones.
- Incloure oferta cultural que promoga la igualtat.
- Incloure en l'oferta cultural representacions artístiques dutes a terme per dones.
- Fomentar la participació de dones en el disseny i desenvolupament d'activitats culturals.

✓ **URBANISME**

Tot i no sent una àrea prioritària, es pot treballar a favor de la igualtat en tots els àmbits. Fins i tot tenint en compte que la possibilitat de desenvolupament urbanístic a Burjassot és limitada, alguns exemples d'actuació són:

- Incorporar perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat, encara que a Burjassot la possibilitat de desenvolupament urbanístic siga limitada.
- Crear un mapa de punts negres en qüestió de seguretat en el municipi per a poder donar solució a aquesta problemàtica.
- Anomenar espais públics amb noms de dona per a equilibrar la representació masculina i femenina.

✓ **PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL**

Aquesta línia de treball ha d'estar dirigida a evitar la segregació vertical i horitzontal promovent una participació igualitària entre dones i hòmens.

Les actuacions podrien estar enfocades a:

- Fomentar la participació d'hòmens en el moviment feminista, ja que la igualtat és un interès de tota la societat, perquè les desigualtats no afecten únicament les dones, encara que sí en major mesura.
- Afavorir canvis liderats per dones responsables de la presa de decisions, de manera que se'n garantisca l'apoderament.
- Promoure l'existència de dones en llocs de responsabilitat política i social que servisquen de model perquè la població femenina s'hi identifique i així impulsar altres dones a participar.
- Implicar el moviment associatiu com a eina per a fomentar la participació política i social de les dones i també per a garantir la transversalitat de les activitats dutes a terme en favor de la igualtat.
- Promoure un canvi de rols, aprofitant sobretot les noves generacions per a aconseguir una major implicació de les dones en els llocs de direcció de les associacions.
- Continuar fent participar la ciutadania en la detecció de problemes i presa de decisions i retornar sempre la informació sobre les solucions adoptades.

✓ **TRANSVERSALITAT**

El Pla d'Igualtat ha de ser dissenyat complint el principi de transversalitat, ha de tractar-se d'una eina de treball integradora en les polítiques municipals.

Hauria de considerar-se la transversalitat com una àrea d'actuació en si mateixa per a garantir que les accions mampreses s'apliquen des de la **perspectiva de gènere** des de totes les àrees i a totes les escales.

Per a això és imprescindible la **sensibilització**, en primer lloc, del personal polític i tècnic per a la seua vertadera implicació en la consecució de la igualtat. A través d'aquesta sensibilització i formació en introducció de la perspectiva de gènere, les polítiques desenvolupades seran més encertades i productives.

En aquest sentit també hi estarien incloses accions com elaborar guies sobre l'ús no sexista del llenguatge o la difusió d'imatges no estereotipades a través dels canals de comunicació de l'Ajuntament.

Una altra dada relacionada amb introducció de la perspectiva de gènere és que les **dades** han de recollir-se **desagregades per sexe**, per a garantir un reflex més fidel de la realitat que permeta planificar i aplicar programes de forma més precisa.

✓ *IMATGE*

Al llarg de l'estudi s'ha exposat la necessitat de visibilitzar les dones com a lluita contra la situació de desavantatge al llarg de la història.

Aquest treball ha de desenvolupar-se donant visibilitat a les dones en tots els àmbits a través de la imatge, del llenguatge, de referències a les seues aportacions i de donar-los lloc en els espais públics.

També podria considerar-se una àrea d'actuació pròpia i, en cas de no ser així, no han de deixar d'integrar-se actuacions en aquesta línia en altres àrees de treball, per exemple:

- Mostrar una imatge no estereotipada de dones i hòmens en els canals de comunicació municipals. En aquest sentit, seria interessant comptar amb la implicació dels mitjans de comunicació locals.
- Tallers de professions sense gènere que mostren exemples de dones que han aconseguit desenvolupar-ne la vida professional en sectors masculinitzats que servisquen com a model.
- Mostrar models de dona fora dels estereotips de gènere establits com a mostra de l'acceptació de la diversitat.
- Difondre treballs i obres de dones artistes i creatives a través de diverses propostes culturals.
- Anomenar espais públics amb noms de dones rellevants.
- Visibilitzar dones dedicades a l'esport professional.

ANNEX

MUJERES: 190
HOMBRES: 75

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

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

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

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

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

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

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

BIBLIOGRAFIA I BIBLIOGRAFIA WEB

Institut Nacional d'Estadística (INE). <http://www.ine.es/>

Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. <https://www.msssi.gob.es/>

Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social: Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) i Seguretat Social. <http://www.empleo.gob.es/index.htm>

Ministeri d'Educació, Cultura i Esport. <https://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/>

Institut de la Dona. <http://www.inmujer.gob.es/>

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

Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF). <http://www.servef.gva.es/>

Institut Valencià d'Estadística (IVE)

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

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

Portal d'Informació Argos. <http://www.argos.gva.es/va/inicio/>

Documents sobre Burjassot:

Estratègia de Desenvolupament Urbà Sostenible i Integrat (DUSI)

V Pla Municipal d'Acció contra la Violència de Gènere (2014-2016)

Pla Municipal de Drogodependència (2016)

Pla Municipal d'Immigració i Convivència Ciutadana (2013-2017)

Guia Municipal de servicis. Àrees de Benestar Social (2015)

Reflexions estratègiques sobre el futur de Burjassot (2014)



eSpai
Dona