



Ajuntament de  
Massanassa

 **equàlitat**  
participació i igualtat



# DIAGNÒSTIC MUNICIPAL

## de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa

## CRÈDITS

### Document impulsat per:

María Begoña Nieva Villamor, segona tinent d'alcalde i regidora d'igualtat.

Ilene Giménez López, coordinadora de l'Àrea de Serveis Socials.

Ana María Iborra Asencio, agent d'Igualtat de l'Ajuntament de Massanassa.

### Equip tècnic:

Jose L. Sahuquillo Orozco, director executiu a EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Lorena García Villar, coordinadora de projectes a EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Andreu Francés Llin, consultor d'Inclusió Social a EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Natxo Ginestar Martí, consultor de Govern Obert a EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Helena Hernández Andreu, consultora junior d'Igualtat a EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Daniel Merín Fernández, consultor junior de Govern Obert a EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Iván Egea Sáiz, consultor de Comunicació a EQUÀLITAT, participació i igualtat.

### Col laboracions i agraïments:

Associacions, entitats, centres escolars, corporació municipal i veïnat de Massanassa.



### PROJECTE ELABORAT PER:



### AMB EL FINANÇAMENT DE:







# ÍNDEX

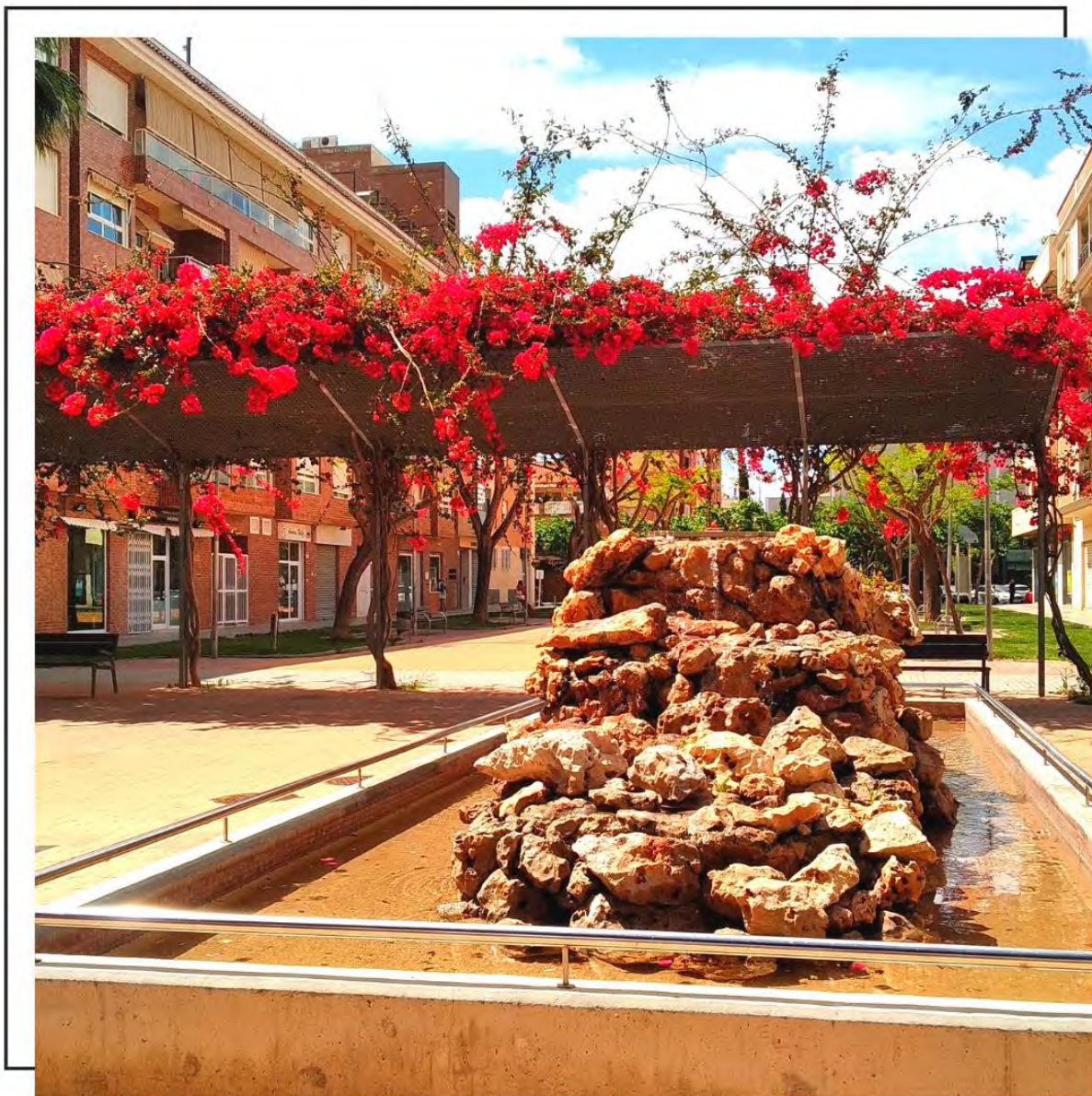


## Diagnòstic Municipal de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa

## ÍNDEX

1. Introducció .....	6
2. Marc jurídic .....	9
3. Principis rectors .....	15
4. Metodologia .....	19
5. Diagnòstic .....	22
5.1 Anàlisi sociodemogràfica .....	22
5.2 El treball remunerat i les cures familiars.....	35
5.3 Dificultats per a les cures i recursos municipals.....	44
6. Conclusions del diagnòstic .....	56
7. Sugeriments i bones pràctiques per a la conciliació .....	60
8. Bibliografia .....	64





# INTRODUCCIÓ



## Diagnòstic Municipal de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa



## 1. Introducció.

---

Hui dia, les dades mostren que les persones trobem grans dificultats a l'hora d'administrar eficaçment el nostre temps disponible. Països com Alemanya, Holanda o França estan impulsant iniciatives que ajuden a la ciutadania a desenvolupar una millor gestió del temps, des de la consciència què els nous ritmes de treball que exigeix el paradigma empresarial del segle XXI (polivalència, rotació de llocs de treball, introducció de les TIC i del teletreball...) desemboquen en moltes ocasions en dificultats a l'hora de combinar els horaris de treball amb la vida pública i privada de la ciutadania.

Espanya, en concret, és a més un país enquadrat dins del règim de benestar mediterrani, un model basat en peculiaritats concretes que caracteritzen les cultures d'esta regió, com ara la gran presència i importància de la família en la vida dels individus. Com a resultat d'açò, la institució familiar ha cobert històricament certes necessitats que en altres models quedaven gestionades per l'Estat, especialment la cura dels fills i filles o de les persones dependents, complicant encara més un repartiment eficient del temps disponible.

Si bé fa unes dècades esta problemàtica s'abordava amb la gestió d'estes responsabilitats per part de les dones, el canvi de paradigma respecte a la igualtat entre sexes que s'ha experimentat, encara que haja suposat per una banda un augment de la independència i la llibertat de les dones, ha obert alhora nous desafiaments que encara no han trobat resposta.

Així, a mitjans del segle XX, gran part dels Estats occidentals van experimentar una incorporació massiva de les dones al mercat laboral, deixant d'esta manera de veure les seues aspiracions vitals reduïdes a l'àmbit privat de gestió de la llar i de cures. Malgrat açò, esta incorporació no va vindre acompanyada d'un reequilibri entre sexes en el manteniment de les tasques familiars, sinó que les dones van continuar sent les encarregades quasi exclusivament de les responsabilitats pròpies de l'àmbit familiar, mentre que feien front també a les de l'àmbit laboral. Com a resultat, les dones començaren a enfrontar una doble jornada laboral que encara perdura hui en dia, una d'elles invisibilitzada pel seu caràcter privat i no remunerat.

Com a resposta a esta situació, els distints països van començar a incorporar el que es coneix com a **mesures de conciliació**, destinades a la creació d'unes condicions laborals que permeteren una gestió adequada de la vida personal de les treballadores. Així, a través de ferramentes com lleis i convenis, es va tractar de possibilitar una major compatibilització de l'acompliment professional amb la vida privada. Destaquen ací els permisos de maternitat, a través dels quals la treballadora pot suspendre o reduir la seua jornada laboral al donar a llum o adoptar.

No obstant, recentment s'ha tractat d'ampliar el sentit del concepte de conciliació, al considerar que centrar els esforços en la dona treballadora, si bé és una tasca important per a garantir el seu benestar, perpetua alhora la tradicional exclusivitat de la dona com a responsable única de la cura familiar. Com a conseqüència, hui dia les mesures de conciliació es tracten d'atribuir indistintament tant a la treballadora com al treballador, fent possible que siga l'home igual de responsable del manteniment de la família i la llar com la dona.

D'esta forma, com a element consubstancial a les mesures de conciliació, trobem estretament vinculat el concepte de **corresponsabilitat**, entés com a ferramenta indispensable que permet alliberar a les dones de la càrrega total de la cura, repartint totes les feines que històricament han recaigut sobre les dones, entre els dos sexes.

Així, les dades mostren que encara queda un llarg camí per recórrer en qüestions de repartiment equitatiu de les tasques: l'última enquesta disponible sobre usos del temps, desglossada més endavant en este document, va mostrar que les dones dedicaven el doble de temps a les cures de persones dependents i de la llar que els homes (Institut Nacional d'Estadística: 2010), un problema que la pandèmia de la COVID-19 empitjorà (Puebla, Vinader: 2021). Davant esta situació, treballar la corresponsabilitat apareix com una de les eines més importants a l'hora d'aconseguir la igualtat real.

Amb tot açò, el **Diagnòstic de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa** és una ferramenta clau per a conèixer les principals necessitats de la població en la matèria, i dur a terme així iniciatives públiques fonamentades en la realitat del poble que ens permeten construir una societat més conciliadora i igualitària.





# MARC JURÍDIC



Diagnòstic Municipal de Conciliació i  
Corresponsabilitat de Massanassa



## 2. Marc jurídic.

---

L'elaboració d'este diagnòstic no respon sols a les necessitats detectades entre la població de Massanassa, sinó també a les bases jurídiques, procedents de diferents nivells legislatius, que recolzen i donen suport a estes mesures.

En este sentit, davant la creixent conscienciació i demanda de solucions per part de les poblacions respecte a temes d'igualtat, hem vist paral·lelament un increment progressiu d'avanços normatius, que ajuden a fer que els canvis patents en el dia a dia de la ciutadania, troben una rèplica i una fonamentació jurídica.

Per este motiu, abans d'entrar de ple en el diagnòstic, considerem important fer un repàs per les diferents normatives, a nivell internacional, comunitari, estatal i autonòmic, vinculades a la igualtat de gènere, la conciliació i la corresponsabilitat.

### Normativa internacional

A escala internacional, els avanços tenen un caràcter més genèric, centrant-se en qüestions àmplies referents a la igualtat de gènere i a la millora de les condicions de la vida de les dones.

Troben un important precedent en la **Carta de les Nacions Unides** de 1945. Esta, a més de reivindicar la igualtat entre homes i dones, insta als diferents països a reduir tota pràctica discriminatòria mitjançant la implementació de qualsevol mesura que siga necessària.

Més endavant, a partir del 1975, Any Internacional de la Dona, comencen a organitzar-se una sèrie de **Conferències Mundials sobre les Dones**, ampliant progressivament el marc que garanteix i protegeix els drets de les dones.

La primera d'estes va ser la **Conferència de Ciutat de Mèxic** (1975), la qual va suposar un gran impuls a nivell mundial respecte a la igualtat de gènere, proclamant el Decenni de les Nacions Unides per a la Dona (1975-1985). Es van marcar també tres objectius generals als quals els diferents països participants havien de comprometre's:

- Eliminació de la discriminació de gènere.
- Integració i participació plena de la dona en el desenvolupament.
- Major contribució de la dona en l'enfortiment de la pau mundial.

A més, va conduir a l'establiment de l'Institut Internacional d'Investigacions i Capacitació per a la Promoció de la Dona (INSTRAW) i el Fons de Desenvolupament de les Nacions Unides per a la Dona (UNIFEM), els quals es van fusionar posteriorment, juntament amb altres dues entitats de les Nacions Unides, per a formar ONU Dones.

Cinc anys després, el 1980, la conferència va tindre lloc a **Copenhaguen**. A més de revisar els avanços aconseguits gràcies a la conferència anterior, els esforços es van centrar també en estudiar les diferències en matèria d'educació i ocupació per gènere, i en com pal·liar-les.

El 1985, l'Organització es va reunir a **Nairobi**. Esta vegada, la conferència va girar al voltant de la revisió dels assoliments del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona. Per consens, es va signar un document final, les *Estratègies de Nairobi orientades cap al futur per a l'avançament de la dona*, el qual contenia les estratègies dissenyades per a millorar la situació de les dones a nivell mundial.

La quarta i última conferència es va celebrar a **Beijing** el 1995, seguida d'una sèrie d'exàmens quinquennals que revisen els assoliments i els fracassos segons els objectius proposats.

En esta quarta edició va haver-hi un canvi de plantejament, ja que el protagonisme es va atorgar al teixit associatiu, permetent així per primera vegada que la trobada no es donara sols entre institucions i delegacions oficials, sinó també entre tipus variats d'organitzacions feministes. Es va promoure també el *gender mainstreaming* o transversalitat en la perspectiva de gènere, incorporant la mirada feminista com a ferramenta base per al disseny, execució i avaluació de tota mesura implantada per entitats tant públiques com privades.

### **Normativa comunitària**

En l'àmbit de la Unió Europea, trobem ja mecanismes legislatius no sols referents a la igualtat de gènere en abstracte, sinó també a l'àmbit professional i familiar, apareixent, per tant, les primeres mesures dirigides a afavorir la conciliació de les dones.

D'esta manera, ja en 1975 trobem la **Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrer**, del Consell Europeu, la qual:

*"...prohibeix qualsevol discriminació per motius de sexe en matèria de remuneració, obri la via jurisdiccional a les persones que s'han vist perjudicades per no respectar-se el principi d'igualtat de retribució, i protegeix als qui reclamen enfront de la reacció dels ocupadors".*

Invita als Estats membre, també, a informar sobre les mesures adoptades en aplicació de la Directiva, perquè tot treballador i treballadora pugua conèixer i defensar eficaçment els drets que estableix.

Seguint este mateix camí, dins de la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea**, aprovada l'any 2000, trobem en l'article 33, referent a la vida familiar i professional:

*"Amb la finalitat de poder conciliar vida familiar i vida professional, tota persona té dret a ser protegida contra qualsevol acomiadament per una causa relacionada amb la maternitat, així com el dret a un permís pagat per maternitat i a un permís parental amb motiu del naixement o de l'adopció d'un xiquet."*



Apareix, sis anys més tard, la **Directiva 2006/54/CE** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, que pretenia refundre i consolidar diverses directives sobre igualtat de gènere establides per la UE, simplificant i modernitzant la legislació en l'àmbit de la igualtat entre gèneres en matèria d'ocupació.

Va manifestar, a més, l'obligació dels diferents Estats membres de regular el sistema laboral per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar de la ciutadania, fent especial èmfasi en els processos de reingrés per maternitat i paternitat.

La **Directiva 2010/18/UE, del Consell de 8 de març de 2010** va un pas més enllà en estes qüestions, revisant l'establiment sobre permisos parentals i establint l'obligació per part dels Estats membres de sancionar la infracció de les disposicions de la Directiva. Així, en el preàmbul ja es fa menció als permisos de paternitat/maternitat com "un important instrument per a conciliar les responsabilitats professionals i familiars i promoure la igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones."

L'última directiva de la UE rellevant va ser la **Directiva 2019/1158, del Parlament Europeu i del Consell**, que deroga l'anterior i expandeix els drets individuals referents als permisos de paternitat i maternitat, afegint la necessitat dels diferents Estats d'establir fórmules de treball flexible per a les treballadores i treballadors.

## Normativa estatal

Centrant-nos en la normativa referent a conciliació, ja en 1999 va ser aprovada la **Llei 39/1999, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores**. De nou, en el preàmbul es fa referència a la incorporació de la dona al mercat laboral, el qual condueix a la necessitat d'un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida privada entre homes i dones.

Es fa menció a la Conferència de Beijing del 1995, vinculant el contingut de la llei amb els objectius estratègics marcats en el si de la trobada, i manifestant la intenció de transposar a la legislació espanyola les directrius marcades per les normatives internacionals i comunitàries.

Un dels objectius clau d'esta llei va ser l'establiment d'un cert equilibri entre els permisos de paternitat i maternitat, evitant potencials discriminacions i fent als homes copartícips de la cria de fills i filles.

Malgrat estos avanços, és necessari mencionar la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, considerada en el moment de la seua publicació com una de les més avançades a nivell europeu, concebent la igualtat entre gèneres de forma transversal i expandint així l'abast de la llei als àmbits de la vida social, política, laboral i personal de les dones.

En concret, en l'àmbit que ens ocupa, esta llei va afegir una exigència de negociació de les empreses amb el/la representant sindical en qüestions de

conciliació de la vida personal i laboral, fent èmfasi de nou en la importància d'establir un permís de paternitat que implique als homes en els treballs de cura. Parlem, per exemple, de l'article 44, que en el primer punt estableix:

*“Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici”.*

Considerant insuficients estes mesures, el 2009 s'aprova la **Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment**. És significatiu que al preàmbul s'establisca:

*“En nom d'una política positiva cap a la figura del pare, que permeta incentivar la implicació dels homes en les responsabilitats familiars, la present Llei planteja l'ampliació del període de paternitat a quatre setmanes, exclusiu per al pare.*

*En les disposicions addicionals, s'insta el Govern a què (...) duga a terme campanyes de sensibilització amb la finalitat de donar a conèixer els nous drets que podran gaudir els pares i incentivar la distribució a parts iguals de les responsabilitats familiars entre el pare i la mare”.*

Finalment, el **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació**, naix de la consciència que algunes de les mesures de la Llei orgànica del 2007 “*van obtindre resultats discrets, si no insignificants*”, i pretén abordar la situació oferint solucions més precises. Es recalca, de nou, la importància de la paritat de gènere dins d'una plantilla laboral, remarcant la urgència de prendre mesures contra qualsevol tipus de discriminació “*i, especialment, les derivades de la maternitat i l'assumpció d'obligacions familiars*”, centrant l'atenció en “*la discriminació per l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars o l'exercici dels drets de coresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral*”. En esta mateixa línia s'aprova també el **Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, on es parla de la necessitat de les empreses de realitzar un diagnòstic sobre les possibles deficiències que pogueren apreciar-se en el disseny de les mesures de conciliació i coresponsabilitat.

## **Normativa autonòmica**

Per últim, centrant-nos en el cas concret de la Comunitat Valenciana, trobem diversos exemples relacionats tant amb la conciliació com amb la coresponsabilitat.

En primer lloc, parlem de la **Llei Orgànica 5/1982, d'1 de juliol, d'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, on en l'article 80 es fa èmfasi en el paper de la Generalitat com a òrgan encarregat de garantir a totes les persones el dret a un treball digne que permeta la conciliació eficaç de la vida laboral i familiar.



En concret, en l'article 80.3, es parla que, per a fer possible la compatibilitat entre la vida professional i familiar, la Generalitat garantirà el dret de tota persona treballadora:

- a) *A ser protegida per la Llei enfront de l'acomiadament motivat per la maternitat.*
- b) *A un permís retribuït per causa de maternitat en la forma que determine la Llei.*
- c) *A un permís parental amb motiu del naixement d'un fill. També per motiu d'adopció es tindrà dret a un permís parental proporcionat.*

Una important llei posterior va ser la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes**, la qual, en els articles 17 a 19, se centra sobretot en la corresponsabilitat.

L'article 17 parla de la necessitat que l'administració autonòmica amplie la xarxa pública d'escoles infantils i guarderies laborals en les empreses, o prestacions econòmiques equivalents, en els períodes extraescolars, amb la finalitat de fer compatible el treball amb la maternitat i la paternitat.

El 18, per altra banda, posa en relleu la necessitat, per part de les administracions públiques, d'incentivar a les empreses a què faciliten la inclusió d'acords sobre la flexibilitat d'horaris en funció de les necessitats familiars de la plantilla, mentre l'article 19 afirma que l'administració autonòmica posarà en marxa campanyes de sensibilització sobre estes qüestions.

Per últim, mencionem el **Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana**, on es regulen les condicions i requisits per als Plans d'Igualtat de les empreses i es promouen mesures que faciliten la conciliació familiar-laboral i la conscienciació de la societat en matèria de corresponsabilitat.



# PRINCIPIS

# RECTORS



○.....○

## Diagnòstic Municipal de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa



### **3. Principis rectors.**

---

#### **Perspectiva de gènere**

La perspectiva de gènere és una ferramenta que ens ajuda a analitzar la realitat, detectant com les divisions socials establides per a cada gènere la modelen. A través d'esta categoria analítica, podem apreciar com les diferents situacions que viuen els homes i les dones estructuren la seua vida, estant a la base de la desigualtat de gènere existent en totes les classes socials.

La incorporació de la perspectiva de gènere a este diagnòstic ens permet, per tant, localitzar de forma més eficaç les problemàtiques que enfronten de manera diferent homes i dones a Massanassa, quina és l'arrel d'esta diferenciació, i com pal·liar els seus efectes negatius.

#### **Igualtat de tracte i d'oportunitats**

Per una banda, la igualtat de tracte fa referència a la dimensió formal del concepte, a través de la qual s'igualta a totes les persones davant la llei, obstaculitzant així potencials situacions de discriminació per raó de sexe.

A través de la igualtat d'oportunitats, per altra banda, s'aspira a fer que totes les persones puguen partir de les mateixes condicions per a desenvolupar-se plenament, sense que cap condició social supose un obstacle. Estos dos principis junts són els que asseguren la consecució de la igualtat real entre dones i homes, a l'assegurar-la tant en el pla teòric com en el pràctic.

#### **Participació**

Per al disseny d'este diagnòstic, s'ha comptat amb la participació activa de la ciutadania, considerant-la sempre com una ferramenta clau a l'hora de comprendre en profunditat les problemàtiques de les persones, les seues preocupacions i necessitats, per tal d'elaborar a partir d'açò un pla d'actuació amb respostes adequades i eficaces.

## **Inclusió**

La realització exitosa de qualsevol iniciativa destinada a la ciutadania passa, necessàriament, per l'atenció a la diversitat que compon la nostra societat, comprenent la importància d'apreciar la diferència com un valor afegit.

A més, en l'àmbit que ens ocupa, la inclusió de la diversitat és encara més important, ja que la igualtat entre homes i dones no és possible si no s'atén a les diferències existents entre cada una d'estes categories: la diversitat sexual, funcional, ètnica... Totes estes esferes influeixen en la realitat de les persones, actuant com a impuls o com a obstacle per al seu desenvolupament vital, i per tant, han de ser contemplades.

## **Transversalitat**

Aplicar una mirada transversal, és a dir, que abaste totes les esferes de la vida privada i pública de la ciutadania del municipi, és imprescindible a l'hora de realitzar un diagnòstic correcte i eficaç, a l'aportar una mirada holística de la problemàtica que estem tractant i poder així desenvolupar solucions a mesura.

D'esta manera, en lloc de centrar-se en casos i situacions concretes, es comprén la problemàtica de la conciliació i la corresponsabilitat com una qüestió sistemàtica, amb arrels històriques i socials profundes, que requereix accions que tinguen en compte esta realitat i estiguen a l'altura.

## **Conciliació i corresponsabilitat**

La conciliació, com es desprén de l'explicat a la part introductòria del diagnòstic, s'entén com la capacitat d'harmonitzar la gestió de les responsabilitats laborals i domèstiques, entrant en este últim concepte tot el relacionat amb el manteniment de la llar (neteja, reparació, etc.) així com la cura de xiquets i xiquetes, persones ancianes, o dependents per motius variis (diversitat funcional, malalties...).

Per fer-ho, s'ha evidenciat que les mesures adoptades per part dels poders públics, com ara lleis o convenis, no són suficients per a pal·liar la sobrecàrrega que històricament ha suportat la dona, entrant en joc per tant el concepte de corresponsabilitat.

La corresponsabilitat, per tant, és la gestió compartida d'estes tasques de cura i manteniment per part de dones i homes, configurant un nou escenari on el

repartiment equilibrat de les responsabilitats domèstiques permeta una distribució equitativa del temps dedicat a l'àmbit laboral i a l'oci.

És important, per altra banda, fer èmfasi en l'ús de la paraula responsabilitat: es tracta no sols d'un repartiment equitatiu de les tasques, sinó en el desenvolupament d'una actitud responsable i proactiva per part dels homes, com a persones no que "ajuden" a la seua dona, sinó que fan tant com ella per iniciativa pròpia.

### **Llenguatge inclusiu i comunicació no sexista**

El llenguatge, com a eina base de connexió entre l'individu i l'entorn, és una ferramenta que ens ajuda a construir i transformar la realitat. Una forma de comunicar-nos que reproduïska rols i biaixos masculistes i sexistes, obstaculitzarà la conformació d'un ideari col·lectiu lliure de prejudicis, llançant així el missatge contrari al que es pretén comunicar. És per açò que tot el diagnòstic es desenvoluparà a partir d'un ús no sexista i inclusiu del llenguatge.

### **Transparència**

La transparència, tant durant el procés d'elaboració del diagnòstic com en el resultat final, és un valor indispensable sense el qual altres com la participació de la població o la conscienciació total d'esta serien impossibles.

La transparència és, per tant, tant un instrument *sine qua non* en el desenvolupament d'este treball, que ens ajuda a aconseguir els objectius que es persegueixen, com un fi en si mateix.





# METODOLOGIA



## Diagnòstic Municipal de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa

## 4. Metodologia.

---

Per a dur a terme el Diagnòstic de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa, s'han utilitzat diferents ferramentes d'investigació complementàries, amb l'objectiu de conèixer la idiosincràsia del poble i les seues condicions i característiques específiques en la matèria.

Per una banda, s'ha fet ús d'eines d'investigació quantitativa, amb la recerca de dades que permeten conèixer els paràmetres en els quals se situa el municipi, mostrant la situació estadísticament objectiva. En esta línia, s'han extret dades de fonts públiques d'organismes com l'Institut Nacional d'Estadística; LABORA, Servei Valencià d'Ocupació i Formació; Agència Tributària; i ARGOS, Banc de Dades Municipal de la Generalitat Valenciana; així com a través de la informació facilitada per part de l'Àrea de Serveis Socials de l'Ajuntament de Massanassa.

Esta anàlisi de dades ens aproxima a la realitat sociodemogràfica de Massanassa i ens permet conèixer les tendències poblacionals, el que dibuixa els principals reptes que s'hauran d'afrontar en matèria de sostenibilitat demogràfica i organització social.

Per altra banda, s'ha desenvolupat una investigació qualitativa que incorpora la diversitat de subjectivitats del municipi en relació a les qüestions vinculades amb la conciliació i la corresponsabilitat. Esta anàlisi ens permet apropar-nos a les qüestions més específiques del poble, assolint una visió més particular de les principals necessitats de conciliació del veïnat.

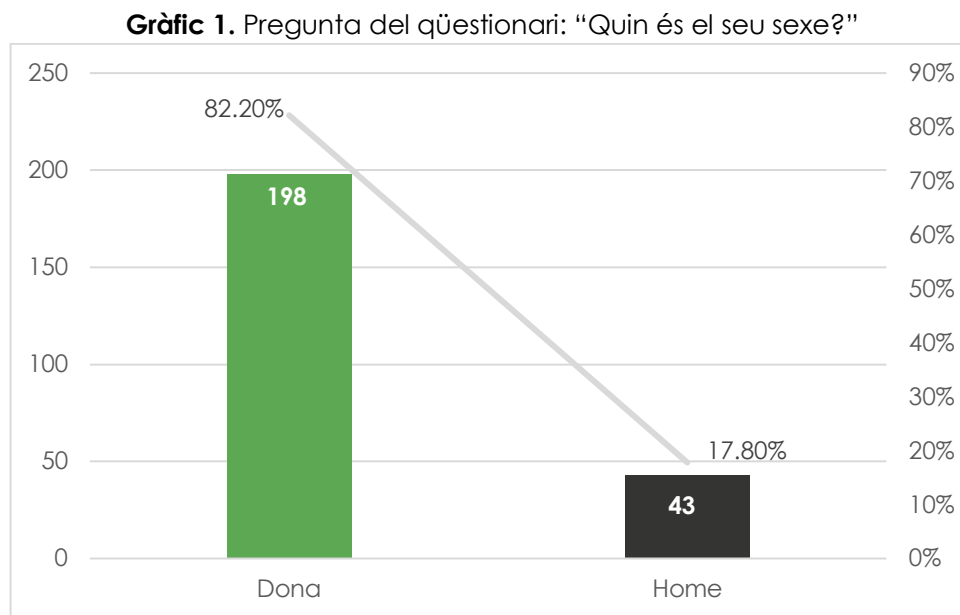
En esta línia, s'han realitzat un total de 6 entrevistes en profunditat a una diversitat de perfils que, ja siga per la seua trajectòria personal com professional, resultaven d'especial interès per al diagnòstic. En este sentit, podem distingir entre personal tècnic i polític de l'Ajuntament i persones vinculades al món de les cures.

D'altra banda, es van desenvolupar 3 taules de treball, una amb el personal tècnic municipal, altra amb els i les portaveus de tots els grups polítics municipals i una última amb el moviment associatiu de la localitat. Estes taules permeteren generar debats entorn de les problemàtiques de la conciliació i la corresponsabilitat, combinant una mirada concreta que atén a les necessitats del poble, amb altra reflexiva sobre l'organització social de les cures i el treball.

A més, seguint la metodologia participativa, l'equip impulsor del diagnòstic va dissenyar un qüestionari de conciliació i corresponsabilitat destinat a la ciutadania, per tal de conèixer les seues percepcions i demandes, i complementar així la informació sobre la qual es treballa. Per tal d'assolir una

Àmplia participació es van realitzar dos campanyes a peu de carrer: la primera al mercat ambulant i la segona a l'eixida dels centres educatius. Amb tot, finalment es van rebre un total de 241 respostes.

Tot i això, crida l'atenció la distribució d'estes, ja que 198 van ser efectuades per dones (el 82,20%) enfront de les 43 dels homes (el 17,80%). Una dada significativa, ja que uns percentatges tan dispars de participació entre dones i homes ens mostren un major interès i preocupació per la conciliació per part de les dones, el que reflecteix la situació de desequilibri i la falta de corresponsabilitat a la societat actual.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari





# DIAGNÒSTIC



## Diagnòstic Municipal de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa

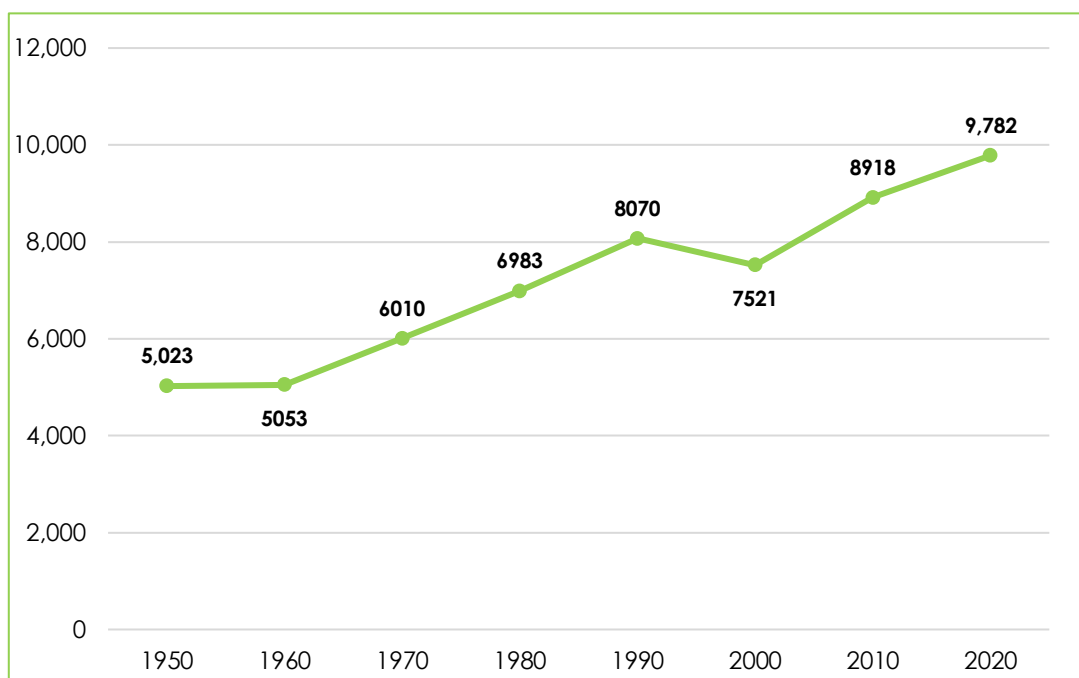
## 5. Diagnòstic.

### 5.1 Anàlisi sociodemogràfica.

Massanassa és un poble de la comarca de l'Horta Sud. Situat a 8 kilòmetres al sud de la ciutat de València, limita amb les localitats d'Alfagar, Paiporta i Catarroja. Amb una població de 9.845 persones, Massanassa travessa diversos processos de canvi marcats per la proximitat a la capital valenciana, una zona d'influència que ha viscut en les últimes dècades un intens procés d'industrialització i creixement vegetatiu i urbà; el que s'ha traduït a Massanassa en l'establiment d'un ampli i variat polígon industrial i en la transformació de la seua estructura urbana i social.

Així, tal com podem observar al gràfic 2, Massanassa ha experimentat un important creixement de la seua població en les últimes dècades, passant d'una xifra de 5.023 habitants en 1950, als 9.845 en 2021. Este creixement s'explica pel procés d'apertura i desenvolupament iniciat a Espanya a partir de la dècada dels anys 60, que va portar a la industrialització de l'economia i la modernització de la societat, uns factors que propiciaren l'augment de la població i l'arribada de famílies migrants.

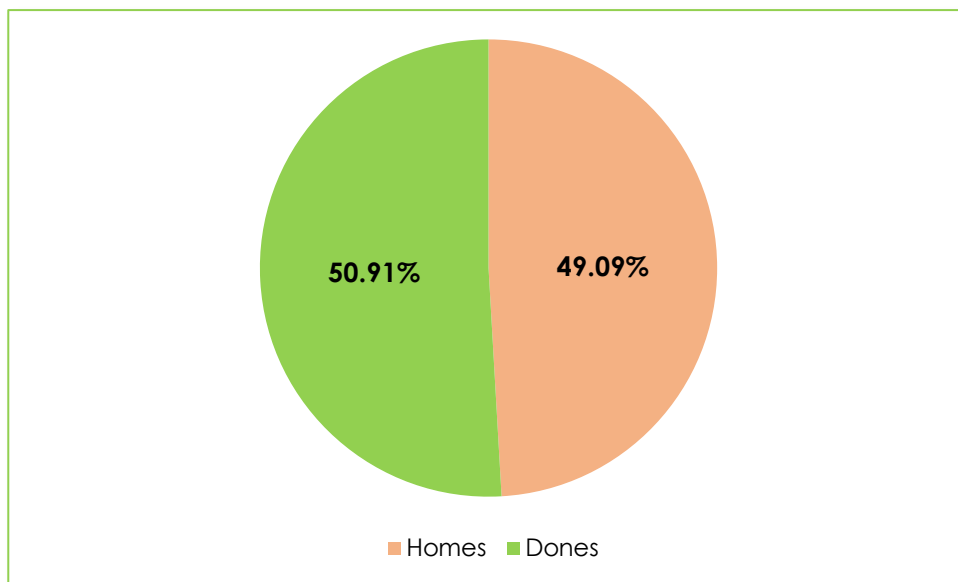
**Gràfic 2.** Evolució de la població de Massanassa (1950 – 2020).



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

D'esta manera, Massanassa ha passat de ser un xicotet poble agrícola a una localitat més moderna, en la que la indústria i el sector serveis han adquirit un major pes en l'economia local, ampliant així els recursos i les infraestructures del poble.

**Gràfic 3.** Distribució de la població de Massanassa per sexe a 1 de gener de 2021.



*Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística*

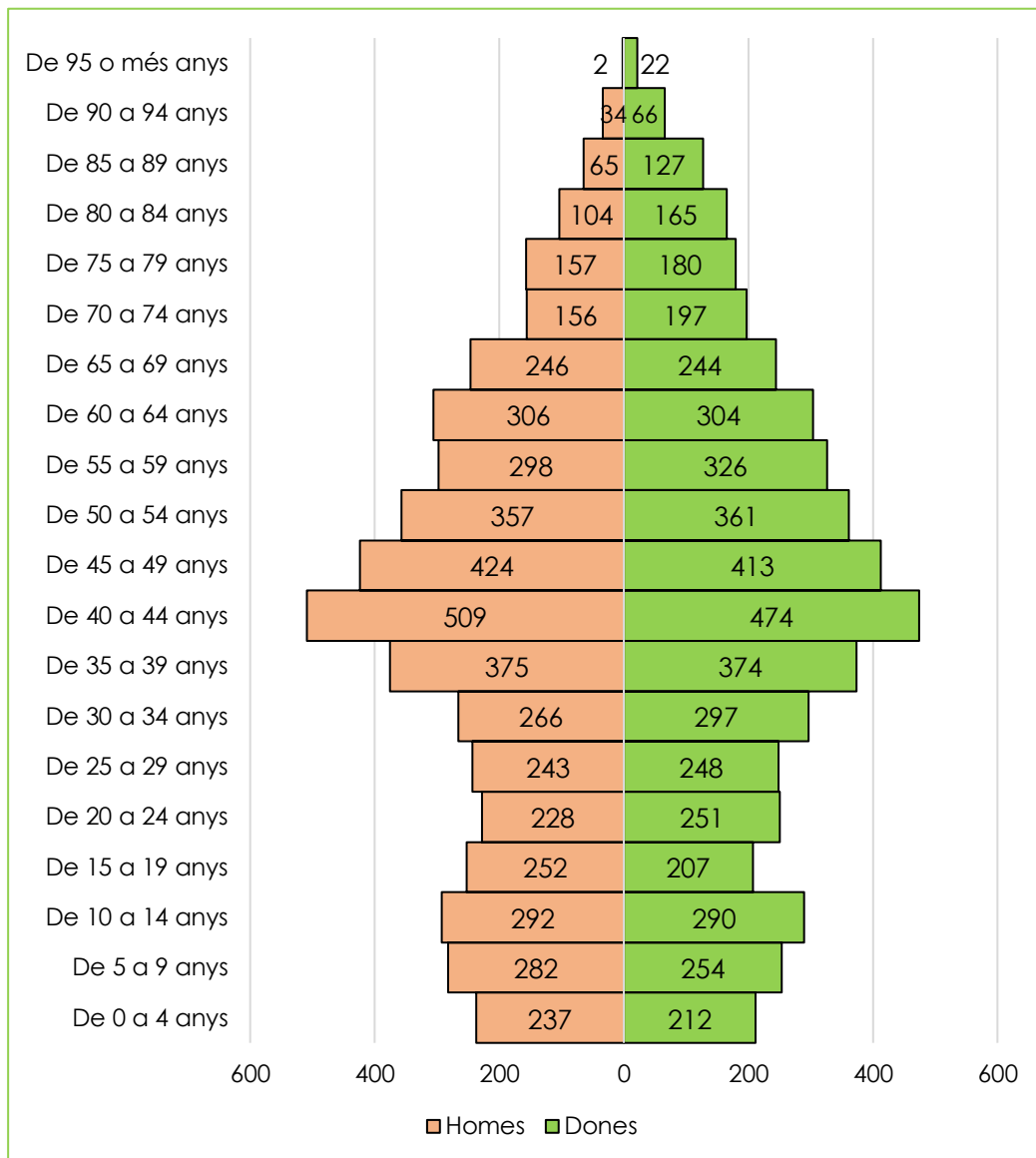
Si analitzem la distribució de la població segons el sexe, podem veure com esta no presenta grans sorpreses, sent unes dades pràcticament paritàries. Així, en xifres de l'any 2021, les 5.012 dones conformen un 50,91% de la població, mentre que els 4.833 homes són el 49,09%.

Per altra banda, si analitzem la piràmide poblacional, que plasma la distribució de la població en funció de l'edat i el sexe, trobem que a Massanassa el sector poblacional amb major presència és el comprés entre els 35 i els 54 anys, un interval d'edat que es troba en edat de treballar i que, per tant, dibuixa cert equilibri respecte a les persones en edat no productiva.

No obstant això, tal com podem observar als Índexs de Joventut i Envel·liment, les dinàmiques sociodemogràfiques presenten una tendència cap a la reducció de les natalitats i l'envelliment poblacional, el que configurarà una piràmide poblacional de caràcter regressiu. Així, s'adverteix una presència cada vegada més destacada de persones de tercera edat, un grup poblacional que presenta majors diferències representatives de dones i homes, a causa de la major esperança de vida femenina.

Per la seua banda, la progressiva reducció de les natalitats dibuixa un futur en el qual la població jove tindrà un menor pes al municipi. Este context de transformació sociodemogràfica produirà un canvi gradual en l'estructura social, el que repercutirà en les necessitats de la població i les dinàmiques socials.

**Gràfic 4.** Piràmide poblacional de Massanassa a 1 de gener de 2021.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

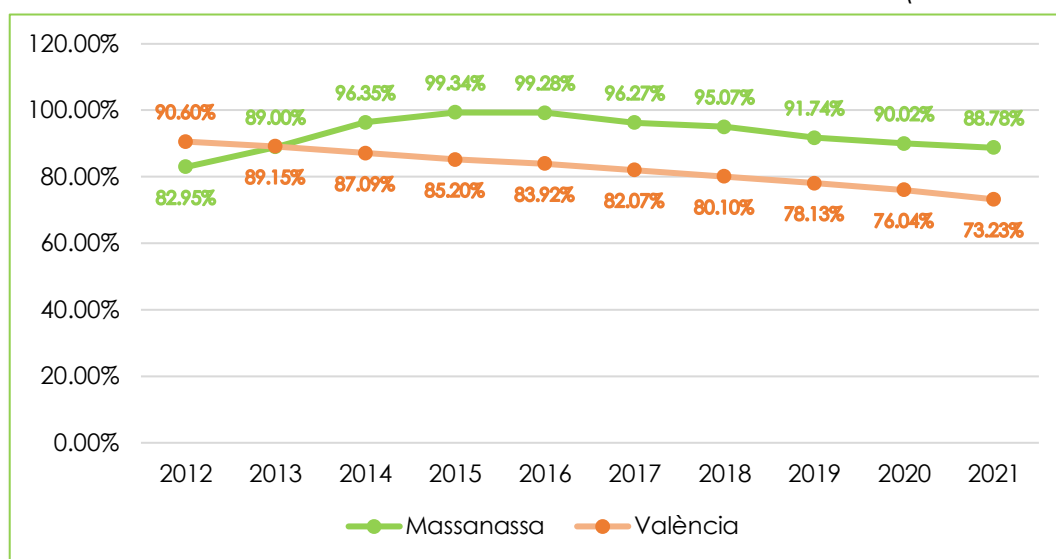
L'Índex de Joventut i l'Índex d'Envel·liment relacionen els grups més dinàmics i que més influeixen en l'estructura social i l'evolució de la població. D'esta manera podem conèixer el pes relatiu d'estos grups poblacionals i detectar les necessitats d'intervenció derivades. En el context d'anàlisi de la conciliació i la coresponsabilitat a Massanassa, adquireix rellevància l'estudi d'estos índexs, ja



que corresponen als grups poblacionals més vulnerables de ser dependents i patir necessitats especials d'atenció i cures.

En esta línia, el pes de les persones menors de 14 anys i les majors de 65 ens donen informació sobre el volum i el tipus de necessitats de cures i atenció a la dependència que una societat presenta, un factor important que afecta les possibilitats de conciliació de la població, ja que l'atenció a estos grups socials es configura com una de les principals responsabilitats familiars.

**Gràfic 5.** Evolució de l'Índex de Joventut a Massanassa i València (2012 – 2021).

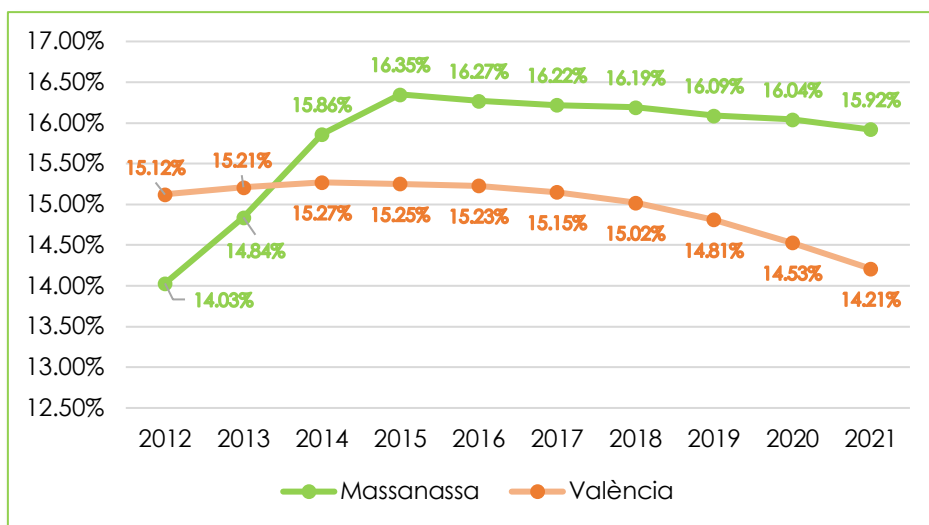


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

L'Índex de joventut es calcula dividint la població de 14 anys o menys amb la població de 65 anys o més. Com més alt és el percentatge, major serà la proporció de població menor de 14 anys respecte a la major de 65. Com podem veure al Gràfic 5, Massanassa supera des del 2014 l'Índex de Joventut de València, presentant un important increment entre 2012 i 2015. A partir d'este punt, es va iniciar una etapa de recés, però sense arribar a les xifres de 2012. Així, encara que l'Índex siga major que la ciutat de València, ambdues localitats presenten unes dades per davall del 100%, pel que s'adverteix que la presència de persones menors de 14 anys és més reduïda que la de majors de 65.

En esta línia, l'evolució de la proporció de persones menors de 15 anys a Massanassa representada al Gràfic 6, mostra una tendència creixent entre 2012 i 2015, arribant a ser el 16,35%. A partir d'este punt, es produeix un descens gradual d'este grup poblacional, que se situa en el 15,92% de la població total en l'any 2021.

**Gràfic 6.** Evolució de la proporció de persones menors de 15 anys a Massanassa i a València (2012 – 2021).

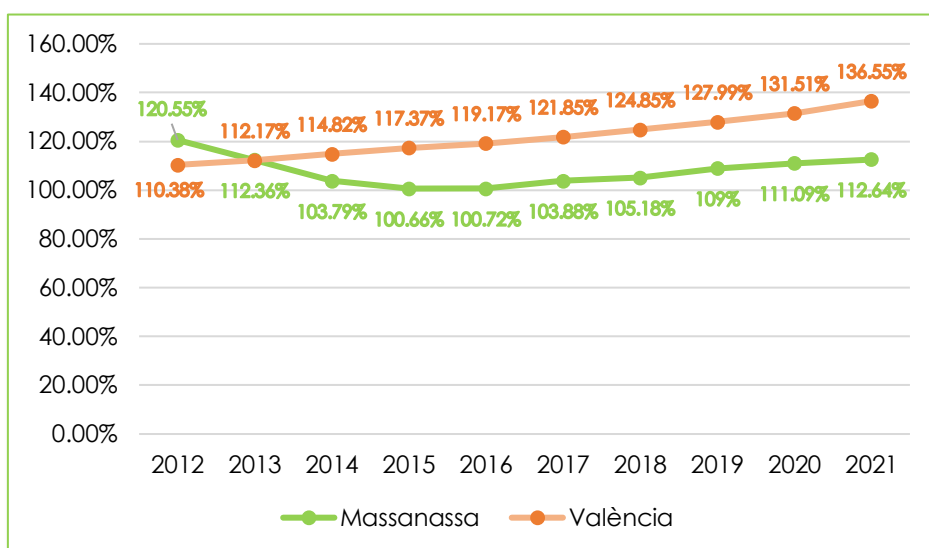


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

Pel que fa a l'Índex d'Envel·liment (Gràfic 7), representa la situació inversa al de joventut, és a dir, és el resultat de la divisió de les persones de 65 o més anys entre la població de 14 anys o menys. Els resultats reflecteixen, tant a Massanassa com a la ciutat de València, una major proporció de persones de tercera edat, respecte a la població menuda.

Així, les dades mostren la tendència a l'envel·liment poblacional que travessen les societats actuals. Una tendència, per altra banda, més marcada a València que a Massanassa, que està envellint d'una manera més pausada.

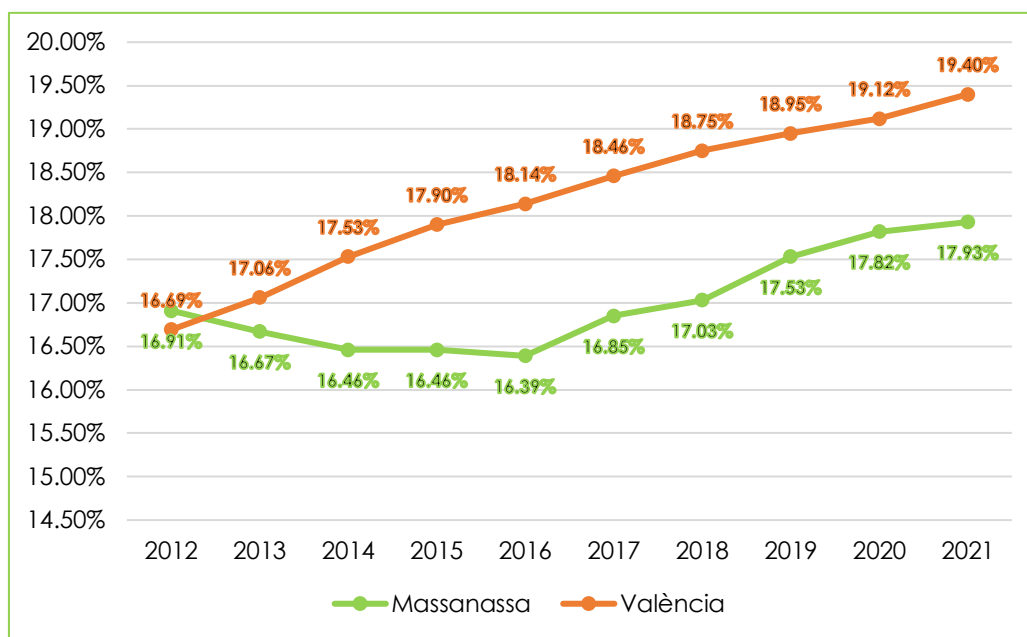
**Gràfic 7.** Evolució de l'Índex d'Envel·liment a Massanassa i a València (2012 – 2021).



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

La tendència a l'envelliment comentada es mostra de manera més evident al Gràfic 8, on podem veure l'evolució creixent de la proporció de persones majors de 64 anys entre la població de Massanassa i València. No obstant això, mentre que la proporció a València ha augmentat quasi un 3% des de 2012, a Massanassa el procés d'envelliment és més gradual, incrementant la proporció de persones de tercera edat en un 1% en el mateix període de temps.

**Gràfic 8.** Evolució de la proporció de persones majors de 64 anys a Massanassa i a València (2012 – 2021).



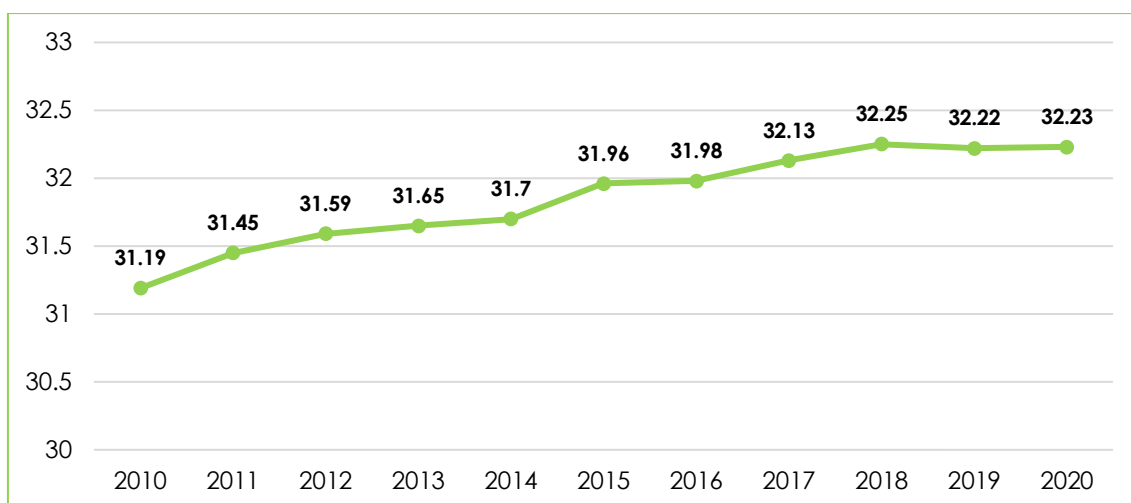
Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

Per la seua banda, la Taxa de Creixement Vegetatiu plasma la diferència entre el nombre de naixements i de defuncions. Des de fa uns anys, a Espanya les xifres són negatives, presentant un major nombre de defuncions que de naixements. No obstant això, al Gràfic 9, s'observa com tant a la Comunitat Valenciana com a la província de València s'està vivint cert alentiment percentual.

Pel que fa a Massanassa, destaca que la propensió al decreixement és més marcada que a nivell autonòmic i provincial, sent cada vegada major la diferència entre defuncions i naixements. Així, mentre que la Taxa de Mortalitat ha augmentat d'un 0,90% en 2011 a un 1,04% en 2020<sup>1</sup>, la Taxa de Natalitat ha patit un descens més intens, passant d'un 1,36% a un 0,70% en les mateixes dates, el que indica que la taxa de creixement vegetatiu negatiu s'explica més bé per la reducció dels naixements que per un descens de la mortalitat.

<sup>1</sup> Cal tindre en compte, no obstant, que l'any 2020 va estar marcat per l'esclat de la pandèmia de la COVID-19, amb unes taxes de mortalitat més elevades que altres anys que poden afectar a estos percentatges.

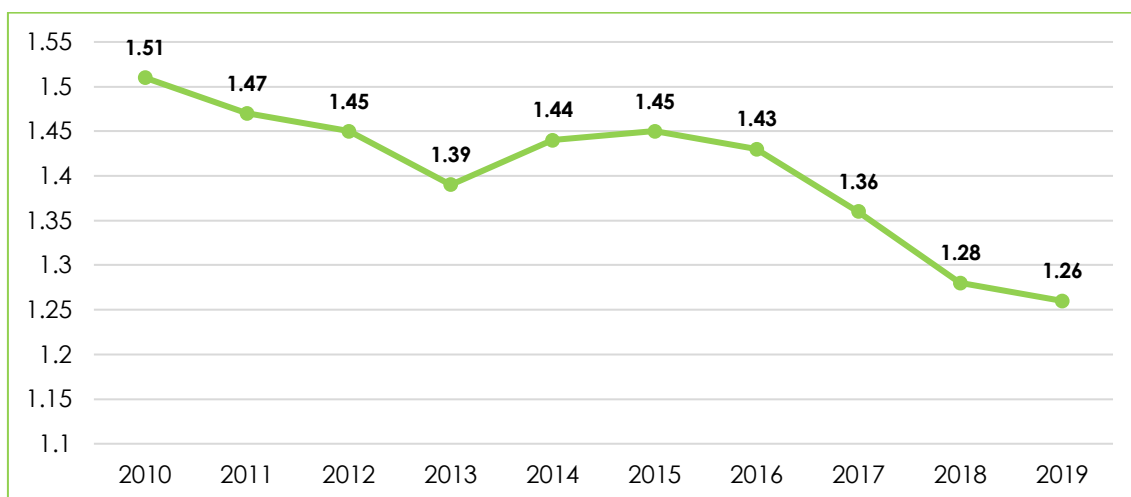
**Gràfic 9.** Evolució de la edat mitjana de la maternitat a la comarca de l'Horta Sud (2010-2020)



Font: Elaboració pròpia amb dades de l' Institut Valencià d'Estadística (IVE)

Com es pot comprovar, amb el pas dels anys, va creixent l'edat mitjana de la maternitat en el municipi. Cada vegada es posposa més la decisió de tindre descendència, esperant aconseguir una major estabilitat econòmica i vital. D'esta manera, només entre 2010 i 2020, la mitjana d'edat ha pujat en més d'1 any.

**Gràfic 10.** Evolució de l'índex sintètic de fecunditat a la comarca l'Horta Sud (2010-2019)

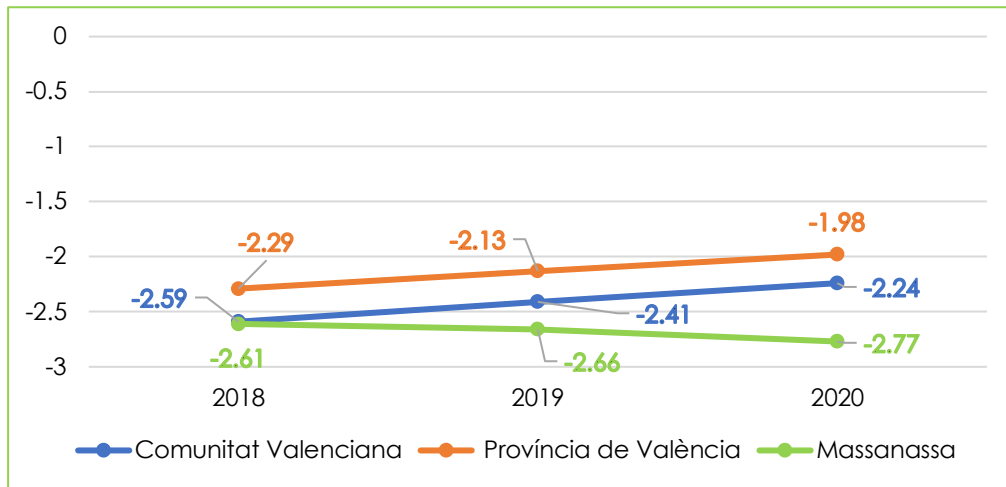


Font: Elaboració pròpia amb dades de l' Institut Valencià d'Estadística (IVE)

A més, el creixement de l'edat mitjana de la maternitat va acompanyat d'un descens continuat del nombre de naixements per dona. Entre 2010 i 2019, la mitjana baixa un 0'25. Esta dada, al costat de l'anterior, justifiquen un descens de la natalitat en el municipi, la qual cosa dificulta l'existència d'un relleu generacional, augmentant així l'Índex d'Envel·liment.



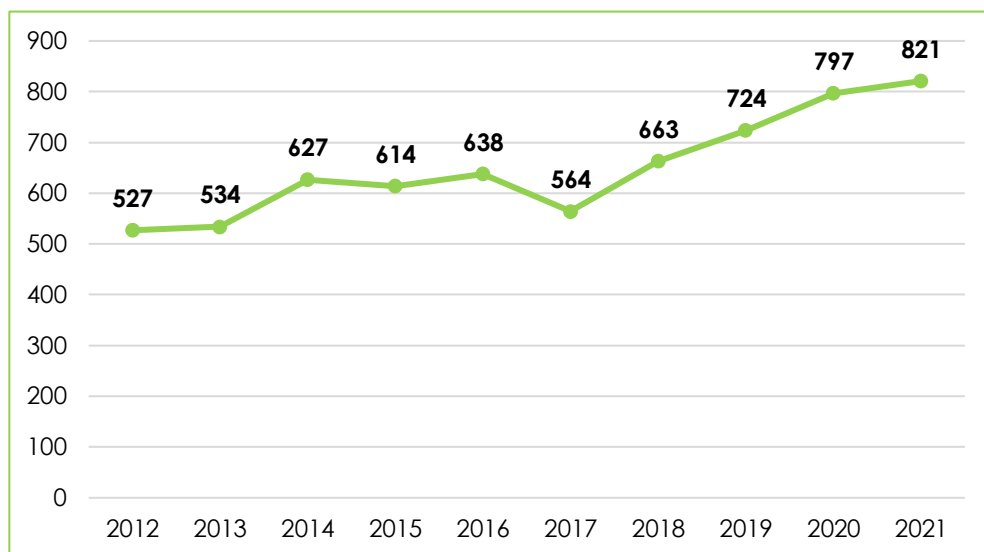
**Gràfic 11.** Taxa de Creixement Vegetatiu a Massanassa, a la província de València i a la Comunitat Valenciana (2018-2020).



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

Com vegem, el ritme de defuncions és major que el de naixements, el que provoca un creixement natural negatiu. No obstant això, a l'inici de l'anàlisi hem vist com la població de Massanassa es troba en procés de creixement des de les últimes dècades, un fenomen que s'explica, en part, per la constant arribada de població estrangera al municipi. Tal com podem veure al Gràfic 12, la població estrangera registrada ha augmentat significativament en els darrers anys, passant de 527 habitants en 2012 als 821 en 2021.

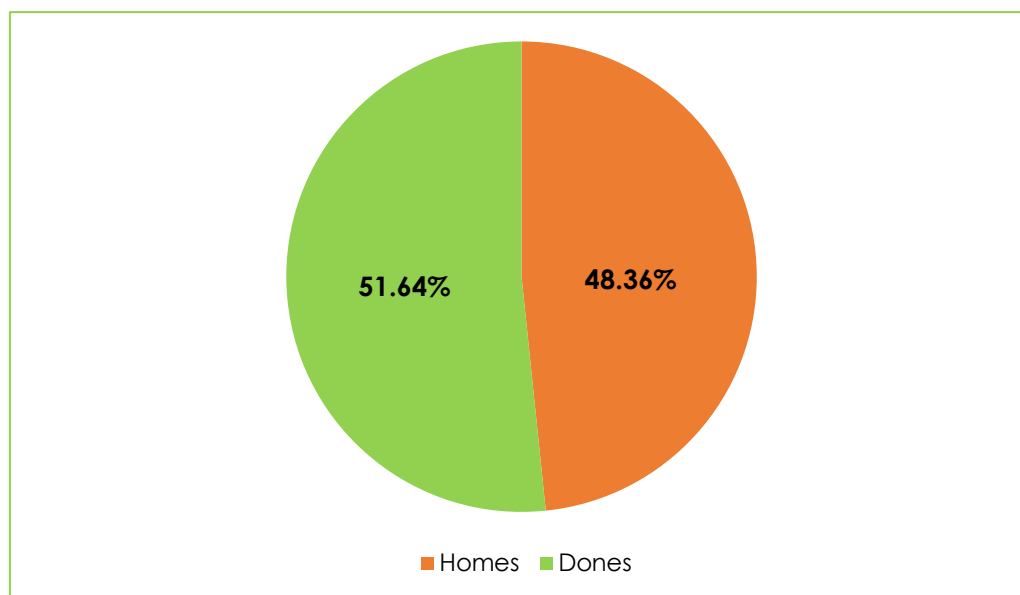
**Gràfic 12.** Evolució de la població estrangera a Massanassa (2012 – 2021).



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

Com es pot observar en este gràfic, la població estrangera no presenta grans diferències entre sexes. Hi ha un lleuger major percentatge de dones (51'64%) que d'homes (48'36%), per una diferència de 27 persones (424 dones i 397 homes).

**Gràfic 13.** Distribució de la població estrangera a Massanassa segons sexe a 1 de gener de 2021

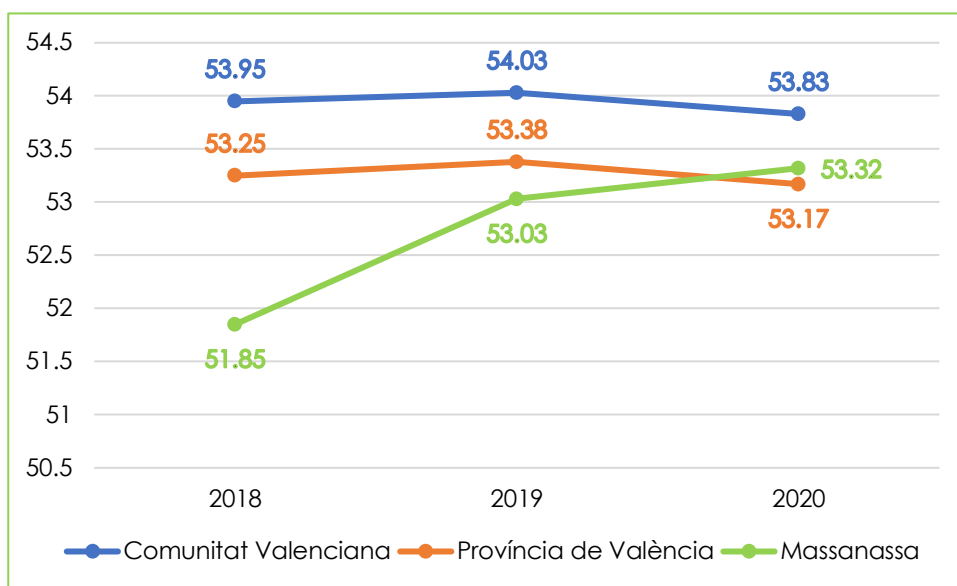


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

Per la seua banda, l'Índex de Dependència identifica la proporció de persones dependents d'una societat enfront de la població activa. Entre el grup de persones dependents se situen les persones que no tenen l'edat mínima per a treballar de manera legal, aquelles persones amb diversitat funcional física o intel·lectual que requereixen suport, i les persones en edat de jubilació. En canvi, la població activa la componen les persones en edat i amb capacitats per a treballar.

Les dades obtingudes assenyalen que, tant a nivell autonòmic i provincial, com a Massanassa, hi ha una proporció de més de 50 persones dependents per cada 100 habitants del grup de població activa. Després de l'augment vist entre 2018 i 2019 a Massanassa, es pot observar com els tres casos presenten unes xifres molt similars, oscil·lant el 53% de dependència l'any 2020.

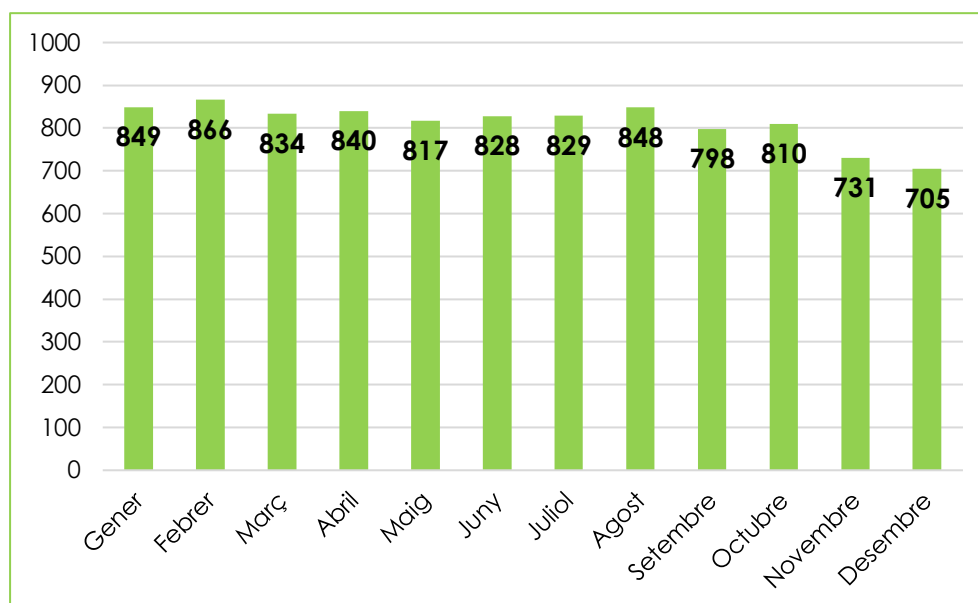
**Gràfic 14.** Índex de Dependència a Massanassa, a la província de València i a la Comunitat Valenciana (2018 – 2020).



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística

D'altra banda, analitzem la situació del sector productiu i l'activitat econòmica de Massanassa a grans trets, atenent a l'evolució de l'atur per sexes al llarg d'un any, l'evolució de l'atur en els últims anys i l'evolució de la renda disponible mitjana, en tant que variables que ens aporten informació sobre la realitat de l'ocupació al poble.

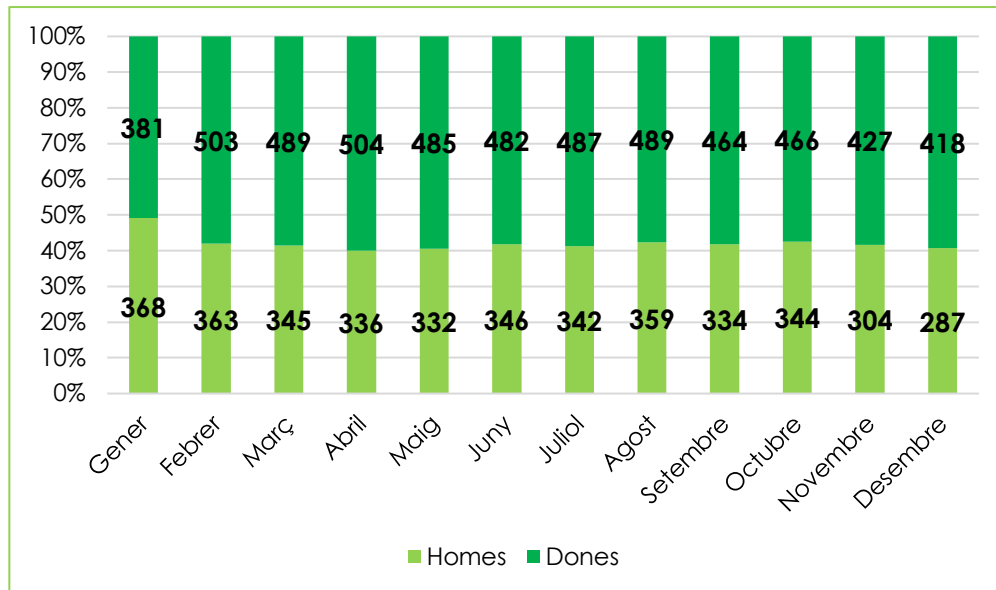
**Gràfic 15.** Evolució de les persones en atur registrades a Massanassa l'any 2021.



Font: Elaboració pròpia amb dades del Servei Públic d'Ocupació Estatal

En este gràfic podem observar l'evolució de les persones en atur al llarg de l'últim any. Es poden observar dues etapes diferents. Una primera entre gener i agost d'una certa estabilitat en les xifres, estant sempre entre les 817 (a maig) i les 866 (a febrer) persones. La segona etapa reflecteix un clar decreixement de la xifra total de persones parades, passant la xifra de les 848 d'agost a les 705 persones al desembre.

**Gràfic 16.** Evolució de les persones en atur registrades a Massanassa segons sexe a l'any 2021.



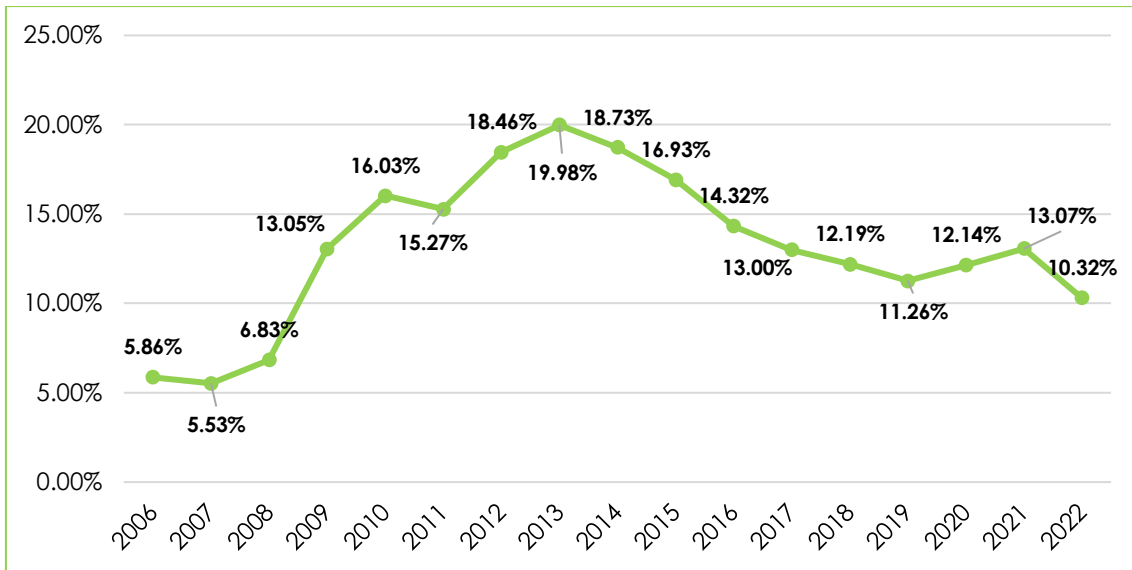
Font: Elaboració pròpia amb dades del Servei Públic d'Ocupació Estatal

Com es pot comprovar amb la present gràfica, malgrat iniciar-se l'any 2021 amb un repartiment relativament equitatiu per sexes de la població en atur (les dones, que són 381, superen lleugerament als homes, que són 368), a partir de febrer es mostra una tendència cap a que les dones siguin el grup més representatiu de les persones en atur, aconseguint en tots els mesos xifres pròximes al 60%, sent la major diferència l'observada el mes d'abril (representant les dones el 60% de la població en atur).

La Taxa d'atur ha anat variant al llarg dels últims anys, seguint tendències similars a les de la resta del territori espanyol. Així, es reflecteixen diverses tendències clares. Una primera d'augment a causa de la crisi econòmica des de 2008 fins a 2013. La segona, de descens després de superar la pitjor etapa d'aqueixa crisi fins a 2019. Tercera, de nou de creixement després de l'inici de la crisi pandèmica. I la quarta, iniciada este mateix 2022 de descens després d'haver superat la pitjor etapa de la pandèmia.



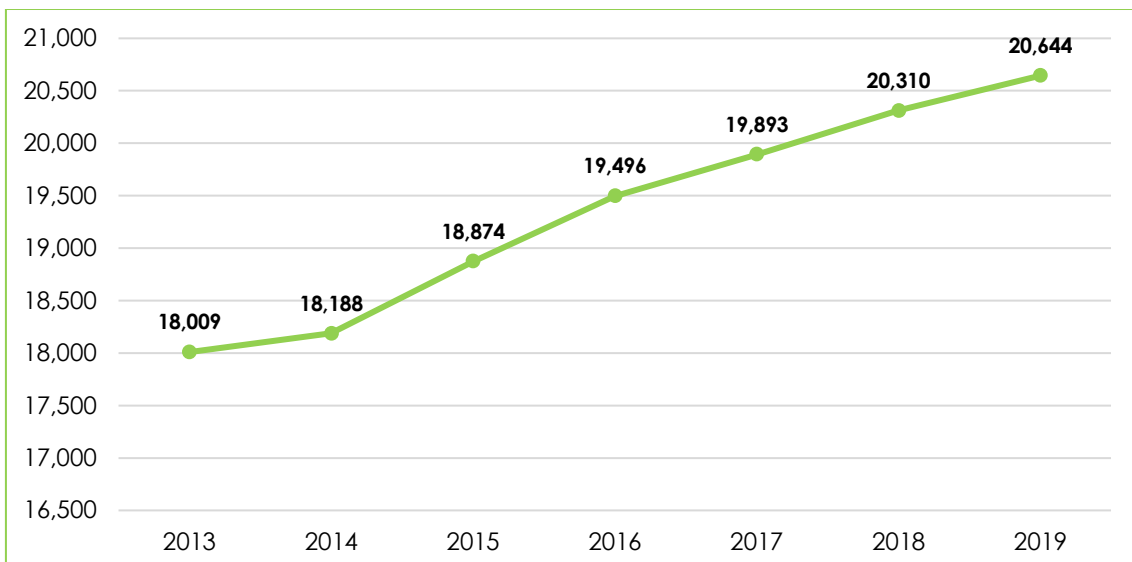
**Gràfic 17.** Evolució de la taxa d'atur a Massanassa a març de cada any de 2006 a 2022.



Font: Elaboració pròpia amb dades de LABORA. Servei valencià d'ocupació i formació

Cal assenyalar com el creixement econòmic després de la crisi de 2008 també queda reflectit amb l'ascens continuat de la renda disponible mitjana, segons les dades de l'AEAT sobre el municipi a partir de les dades de l'IRPF. Així, entre 2013 i 2019, ascendeix esta renda en 2.600 euros de mitjana.

**Gràfic 18..** Evolució de la renda disponible mitjana a Massanassa (2013-2019).



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària (AEAT)

Com hem pogut comprovar, les característiques sociodemogràfiques d'un municipi configuren la seua estructura poblacional i ens donen informació sobre

les necessitats organitzatives de la societat, el que afecta la gestió del treball i les cures familiars i personals.

En esta àrea hem pogut veure com la població de Massanassa continua en augment, perpetuant la tendència de les últimes dècades. No obstant això, els Índexs de Joventut i Envelliment ens mostren com el poble travessa un procés d'envelliment poblacional, sent la proporció de persones majors de 65 anys cada vegada més elevada.

## 5.2 El treball remunerat i les cures familiars.

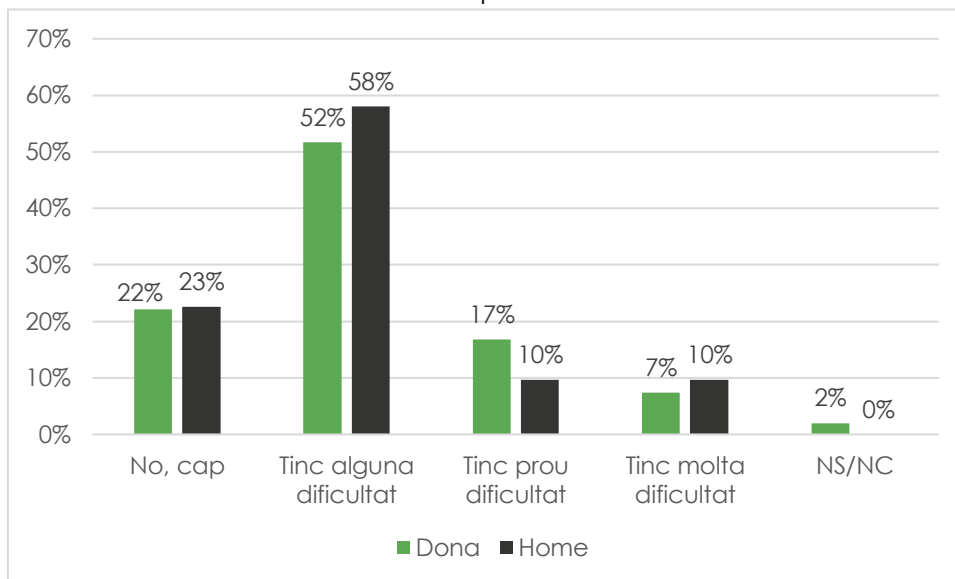
Dependència, cures i conciliació, com ja hem explicat, són alguns dels grans reptes del segle XXI, reptes emmarcats en l'actual crisi de les labors reproductives.

Un dels condicionants més clars de la conciliació de la població és el treball remunerat i les possibilitats de desenvolupament al mercat laboral. Actualment, les persones treballadores afronten un mercat laboral cada vegada més exigent, en el qual la formació, la flexibilitat i la disponibilitat d'horaris són requisits quasi obligatoris per a obtenir un lloc de treball.

El sector productiu ha evolucionat cap a una marcada especialització i ocupa, hui en dia, un espai central en l'organització de la societat, sent el mercat la principal institució en l'assignació dels recursos entre la població. Estes exigències a l'àmbit laboral han limitat l'altra part de la vida de les treballadores i treballadors, i la disponibilitat per a la dedicació familiar i personal ha quedat molt reduïda. D'esta manera, els treballs de reproducció, com ara les cures a les persones dependents, les tasques de manteniment de la llar o les autocures, s'han convertit en elements relegats a un segon pla, que requereixen importants esforços per a la seua realització.

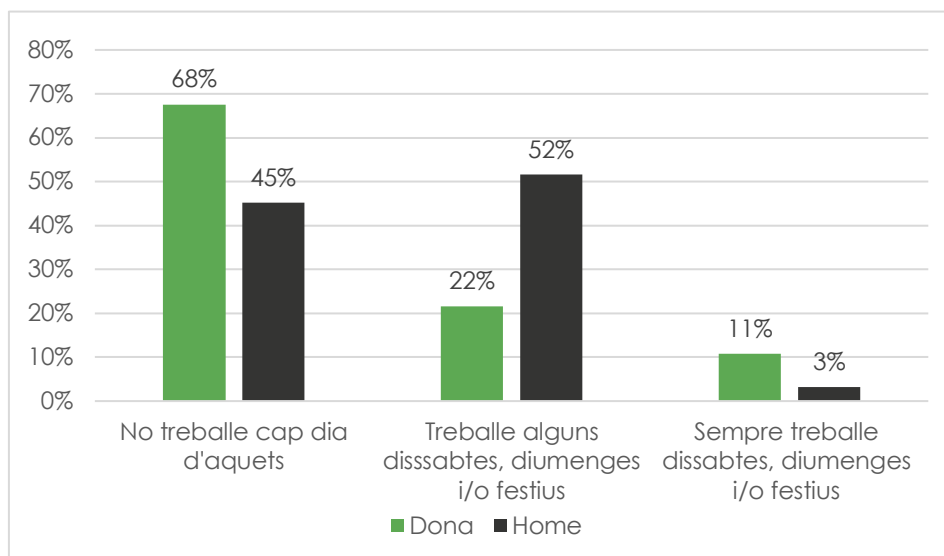
En esta línia, en el qüestionari repartit entre la població de Massanassa per a elaborar esta investigació, vam trobar com quasi el 80% de la població enquestada, tant homes com dones, van expressar tindre "alguna", "prou" o "molta" dificultat a l'hora de compatibilitzar el seu treball amb les seues responsabilitats familiars:

**Gràfic 19.** Pregunta del qüestionari: "Troba dificultat per a compatibilitzar el seu treball amb les seues responsabilitats familiars?"



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari

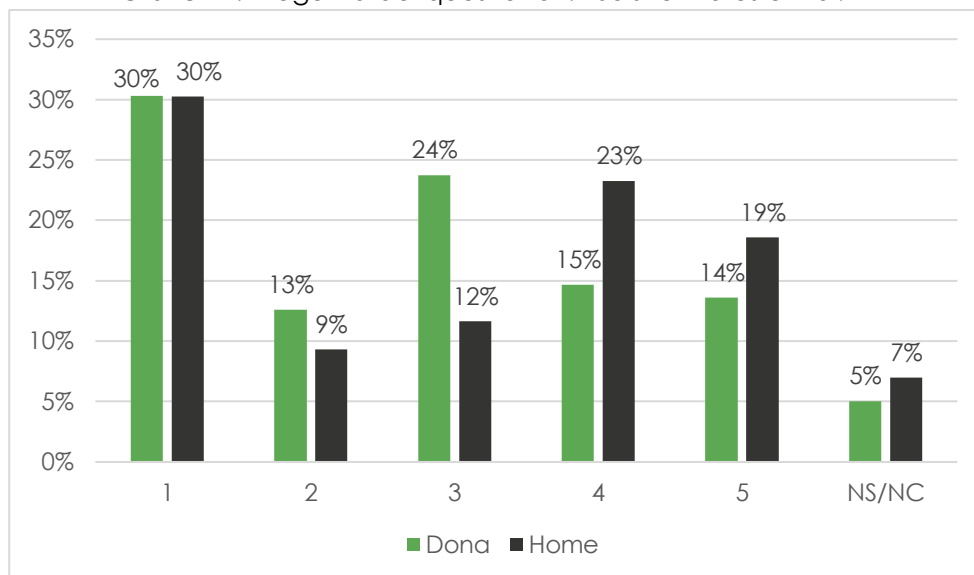
**Gràfic 20.** Pregunta del qüestionari: "En general, treballa dissabte, diumenges i/o festius?"



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari

D'altra banda, també resulta significatiu que, com veiem en el gràfic anterior, un 52% dels homes enqüestats indicaren que treballen "alguns dissabtes, diumenges i/o festius", i un 11% de les dones sempre han de fer-ho.

**Gràfic 21.** Pregunta del qüestionari: "Sols fer hores extra?"



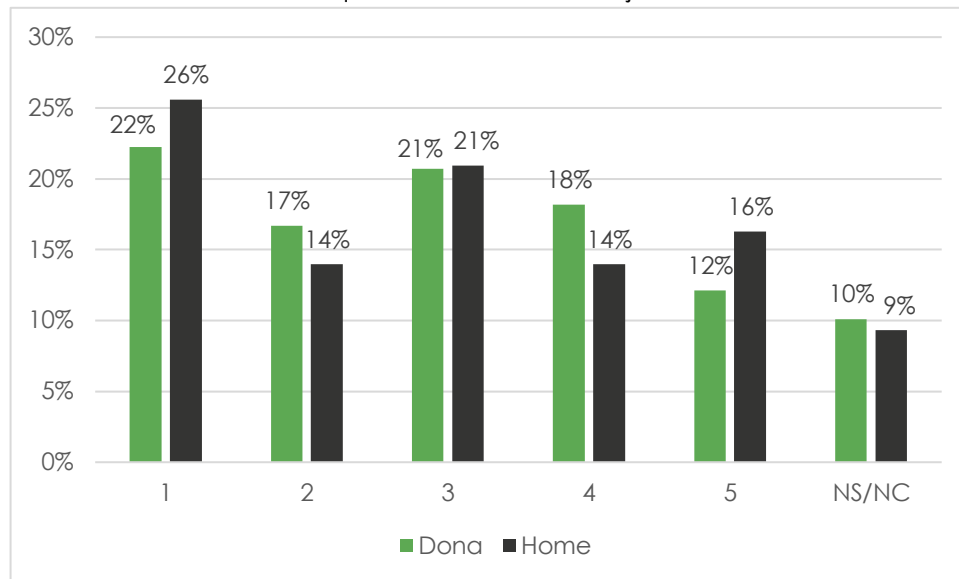
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari

En este mateix sentit, a la pregunta de si se solen fer hores extra, un 29% de les dones i un 42% dels homes van contestar les opcions de 4 i 5 sobre 5, és a dir, que de forma recurrent han de treballar més hores de les establides per la seua jornada laboral, el que suposa una disminució del temps lliure disponible i una dificultat extra a l'hora de gestionar-lo.



A més, altre factor que caracteritza l'actual mercat laboral és la dificultat per a desconnectar dels assumptes de treball quan finalitza la jornada laboral. D'esta manera, un 26% dels homes i un 22% de les dones afirmen tindre importants dificultats per a desconnectar del treball, i separar així l'esfera laboral de la personal.

**Gràfic 22.** Pregunta del qüestionari: "Aconseguis desconnectar dels assumptes del treball quan finalitza la meua jornada"



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari

Amb tot, s'observa com el mercat laboral genera actualment importants dificultats per a l'atenció de les responsabilitats domèstiques i l'harmonica compaginació de les diferents esferes de la vida, sent esta una de les principals preocupacions de la població. A més, estes dificultats s'accentuen en els treballs emmarcats en el sector serveis, especialment en els comerços locals, que han d'afrontar àmplies jornades laborals partides que dificulten la conciliació.

D'altra banda, si introduïm la perspectiva de gènere a l'anàlisi del treball, i l'espai que este ocupa a les nostres vides, trobem que existeixen relacions desiguals entre ambdós sexes que afecten negativament a les possibilitats de desenvolupament de les dones.

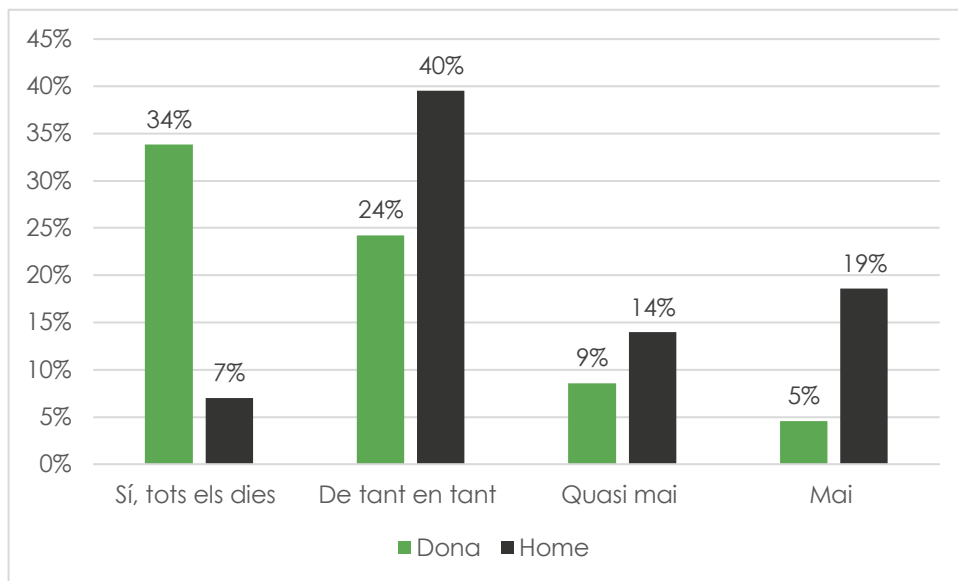
Estes desigualtats respecte al treball productiu responen a una llarga trajectòria de rols socials definits a partir de la divisió sexual del treball. Esta divisió tradicional establia per a l'home el treball remunerat, mentre que relegava a la dona a les tasques del treball domèstic i les cures familiars.

Com ja hem mencionat anteriorment, la incorporació de la dona al mercat laboral va suposar l'assumpció per part d'este col·lectiu d'una doble jornada

laboral, havent d'ocupar-se a partir d'eixe moment tant de les responsabilitats laborals com de les domèstiques i familiars.

Esta doble càrrega ha derivat en una sèrie de conseqüències negatives per a les dones, tant en el seu rendiment i conseqüent progressió en la carrera professional, com en la seua salut física i mental, presentant majors nivells d'estrés i ansietat que els homes.

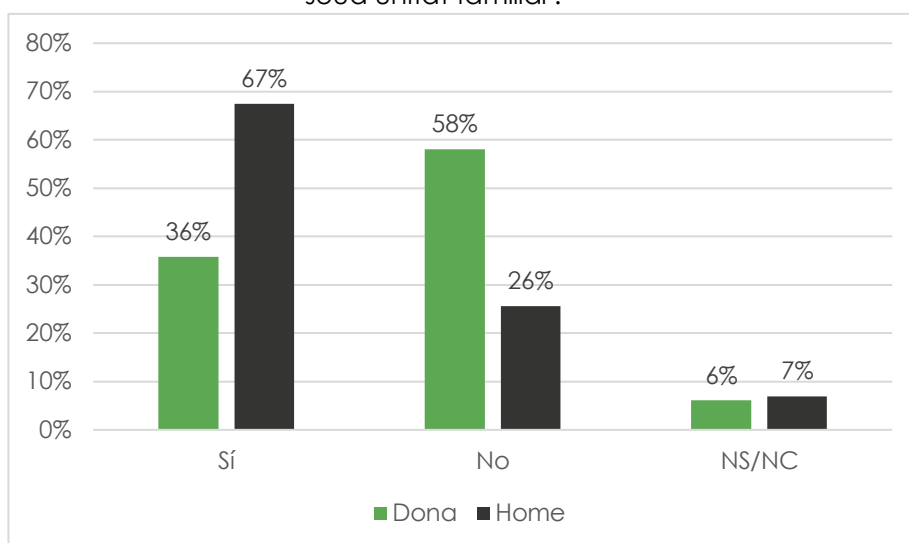
**Gràfic 23..** Pregunta del qüestionari: "Sent cansament per la càrrega mental de les tasques domèstiques i familiars?"



Font: elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari

El gràfic exposat a dalt confirma esta afirmació, mostrant com les responsabilitats de les tasques domèstiques i familiars continuen clarament desequilibrades entre homes i dones, recaient principalment sobre estes últimes. Així, podem veure com el 34% de les dones que respongueren al qüestionari afirmen sentir cansament mental per l'assumpció d'estes tasques tots els dies, mentre que tan sols el 7% dels homes pateixen dita circumstància.

**Gràfic 24.** Pregunta del qüestionari: "Considera que les responsabilitats i les càrregues familiars estan repartides de manera equitativa entre les persones no dependents de la seua unitat familiar?"



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari

És significatiu, en este sentit, que a la pregunta de si es considera que les responsabilitats i les càrregues familiars estan repartides de manera equitativa entre les persones de la unitat familiar, el 67% dels homes respongueren que sí, però el 58% de les dones consideraren que no.

Per visualitzar la problemàtica que estem abordant de forma senzilla, hem afegit a continuació tres taules que representen les dades recopilades per l'Institut Nacional d'Estadística sobre usos del temps, dividit per sexes:

**Taula 1.** Temps dedicat a cures personals, llar i famílies, estudis, treball remunerat i temps lliure, segons sexe a Espanya entre els anys 2009 i 2010.

	Cures personals	Llar i família	Estudis	Treball remunerat	Temps lliure
<b>Dones</b>	11 hores i 26 minuts	4 hores i 7 minuts	39 minuts	2 hores i 9 minuts	4 hores i 32 minuts
<b>Homes</b>	11 hores i 33 minuts	1 hora i 54 minuts	39 minuts	3 hores i 25 minuts	5 hores i 23 minuts
<b>Diferència</b>	Els homes dediquen 7 min més	Les dones dediquen 2h 13 min més	Homes i dones dediquen el mateix temps	Els homes dediquen una hora i 16 min més	Els homes gaudeixen de 51 min més

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'Ús del Temps, extreta de l'Institut Nacional d'Estadística

La mostra més representativa del problema del qual parlem és que, de totes les columnes mostrades, el manteniment de la llar i la família és l'única activitat en

què les dones inverteixen més temps que els homes. A més, és l'apartat on trobem una bretxa temporal més gran, amb quasi dues hores i quart de diferència.

Esta dificultat que troben les dones a l'hora de compaginar la seua doble jornada laboral, està directament relacionada amb diverses problemàtiques que mencionàvem anteriorment: una menor disponibilitat de temps per al treball remunerat fa que les seues possibilitats de progressió en la carrera professional es vegem àmpliament reduïdes. Esta falta de temps es veu traduïda en una major ansietat, quelcom que exemplifica el major consum d'ansiolítics en comparació amb els homes que es dona al nostre país (Megía, 2021).

**Taula 2.** Temps dedicat a la llar i família per activitat segons sexe a Espanya entre els anys 2009 i 2010.

	<b>Activitats culinàries</b>	<b>Manteniment de la llar</b>	<b>Confecció i cura de roba</b>	<b>Compres i serveis</b>	<b>Cura de xiquets</b>
<b>Dones</b>	1 hora i 24 minuts	49 minuts	23 minuts	31 minuts	32 minuts
<b>Homes</b>	26 minuts	17 minuts	1 minut	20 minuts	18 minuts
<b>Diferència</b>	Les dones dediquen 58 min més	Les dones dediquen 32 min més	Les dones dediquen 22 min més	Les dones dediquen 11 min més	Les dones dediquen 14 min més

*Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'Ús del Temps, extreta de l'Institut Nacional d'Estadística*

En esta segona taula, trobem desglossat per activitats el temps que dediquen els homes i les dones a cada tasca que compon el manteniment de la llar i la cura de la família. Com veiem, no hi ha una sola tasca en la qual siguen els homes els que dediquen una major quantitat de temps, sent les activitats culinàries on trobem una diferència de temps més gran: les dones inverteixen quasi una hora més al dia que els homes en cuinar.

Crida també l'atenció l'apartat de *Cura i confecció de roba*, on la mitjana indica que els homes dediquen un minut al dia, el qual significa que les dones són pràcticament les encarregades exclusives d'esta tasca.



**Taula 3.** Evolució de les excedències per cura de fills/es a Espanya i la Comunitat Valenciana (2016-2020).

		2016	2017	2018	2019	2020
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>Mares</b>	5.940	4.243	3.936	4.114	3.961
	<b>%</b>	93,78%	94,69%	92,63%	92,32%	92,59%
	<b>Pares</b>	394	238	313	342	317
	<b>%</b>	6,22%	5,31%	7,37%	7,68%	7,41%
<b>Espanya</b>	<b>Mares</b>	37.531	40.536	41.302	43.091	38.467
	<b>%</b>	92,63%	92,34%	91,28%	90,93%	88,99%
	<b>Pares</b>	2.986	3.363	3.947	4.297	4.759
	<b>%</b>	7,37%	7,66%	8,72%	9,07%	11,01%

*Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'Ús del Temps, extreta de l'Institut Nacional d'Estadística*

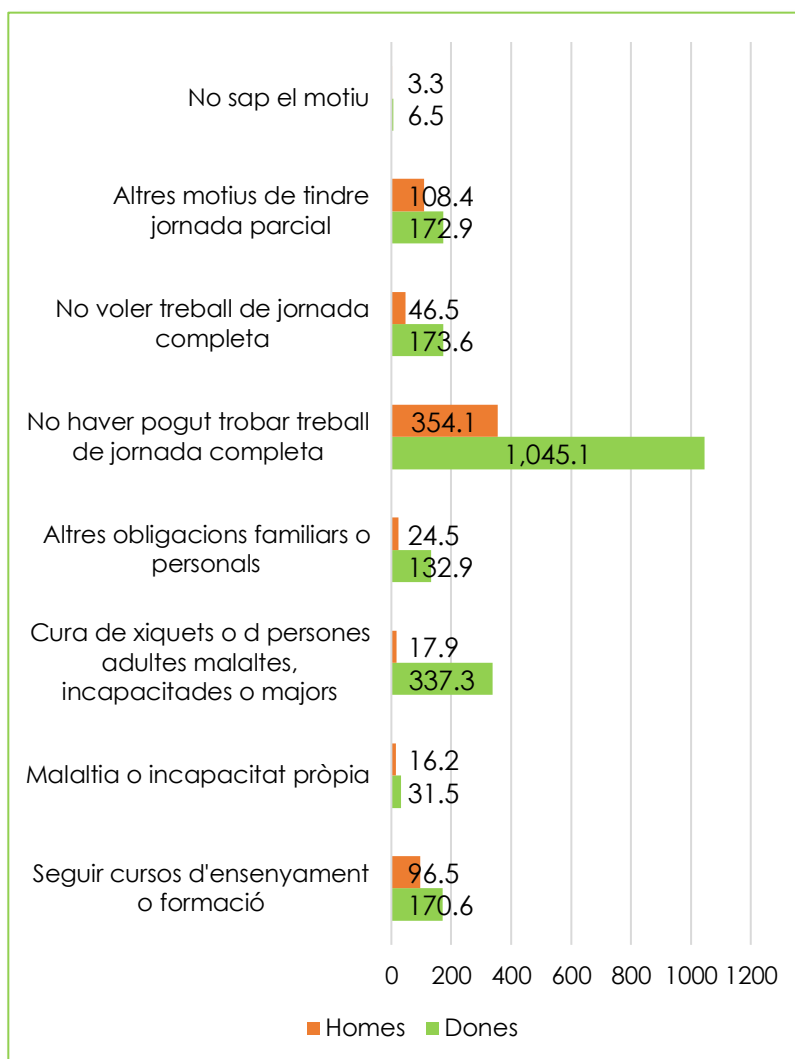
Per últim, esta tercera taula mostra que la cura de fills i filles correspon quasi exclusivament a les dones, sent estes les que es van demanar el 92,59% de les excedències per este motiu en la nostra comunitat l'any 2020.

Com veiem, les dades ens mostren un clar desequilibri de l'assumpció de responsabilitats en el que la dicotomia entre el treball productiu i el reproductiu continuen perpetuant actualment els patrons de gènere. Així, no es tracta únicament que les dones assumeixen una espècie de doble jornada com a conseqüència de la seua incorporació al mercat laboral, sinó que el manteniment del seu rol de cuidadora a l'àmbit privat limita les seues possibilitats de desenvolupament professional, presentant un desmesurat percentatge d'excedències per cura de fills i filles respecte als homes.

A més, estes qüestions també queden reflectides en altres indicadors, com ara la seua major discriminació retributiva, la precarietat o el major nombre de contractes de mitja jornada.

Esta última qüestió la veiem clarament reflectida en el gràfic exposat a continuació, que mostra les dades d'ocupació a temps parcial a Espanya per sexes:

**Gràfic 25.** Distribució del nombre de persones ocupades a temps parcial segons motiu i sexe a Espanya a l'any 2021 (en milers de persones).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de Població Activa de l'Institut Nacional d'Estadística

Per una banda, és notori que el principal motiu pel qual les dones no tenen un treball a temps complet és perquè no l'han trobat, acumulant més d'un milió de mostres. Açò indica que, lluny de ser una decisió personal, és el mercat laboral el que impedeix a les treballadores aconseguir unes condicions més convenientes, impossibilitant així un sou més generós i probablement també la perspectiva de progressió en la carrera professional. De fet, del total de contractes a temps parcial a Espanya, un 75% estan ocupats per dones (Asenjo Domínguez: 2022).

Esta reticència a l'hora de contractar a dones a temps complet és, per altra banda, un tema àmpliament documentat, amb nombrosos estudis que expliquen esta preferència per la part de la demanda.

Així, la docent i activista feminista Reyes Beltran (2000: 157) explica com cal tindre en compte que el sistema productiu està emmarcat dins d'un sistema social determinat per jerarquies i diferenciacions històricament establides i reproduïdes a través del temps, un sistema que tendeix a deixar a la dona en una posició sempre inferior a l'home. Açò fa que en el món laboral s'assigne a les dones ocupacions corresponents a posicions subordinades dins de la jerarquia de l'empresa, amb majors possibilitats d'accedir a jornades de temps parcial al ser menys rellevants en el funcionament diari de l'empresa.

La noció que equipara ser dona amb ser cuidadora és altre dels motius clau que impossibiliten una major contractació, ja que, encara que no siga la realitat material de la dona, molts ocupadors temen potencials embarassos o malalties de familiars, que puguen comprometre la disponibilitat i el rendiment de la treballadora (Levy, 2019).

En definitiva, el que s'extrau de totes estes dades és que, al nostre país, al problema que patim de conciliació d'horaris, hem d'afegir-li els baixos nivells de corresponsabilitat i la falta de conscienciació respecte a este problema, dos problemes que, com a resultat, fan que el binomi dona i de baixos recursos econòmics siga sinònim de condicions precàries, tant en l'àmbit públic com a dins de casa.

Davant esta situació, i centrant-nos en el cas concret de Massanassa, apareix adjuntada a continuació una llista de recursos públics segregats per àrees d'actuació, i vinculats directament amb les necessitats i dificultats, tant respecte a la conciliació com a la corresponsabilitat, expressades pel veïnat durant la fase qualitativa del diagnòstic.

### **5.3 Dificultats per a les cures i recursos municipals.**

Partint de l'exposat en l'apartat anterior sobre l'estructura del treball productiu i reproductiu a la nostra societat, així com de les relacions de gènere presents baix esta dicotomia, ara ens centrarem en atendre les principals dificultats de la població per a conciliar la seua vida personal, familiar i laboral, fent referència a les principals barreres per a trobar una relació harmònica entre les diferents esferes de la vida quotidiana, així com als recursos municipals disponibles destinats a superar estos obstacles.

#### **1) Problemes de compatibilitat d'horaris i esforços.**

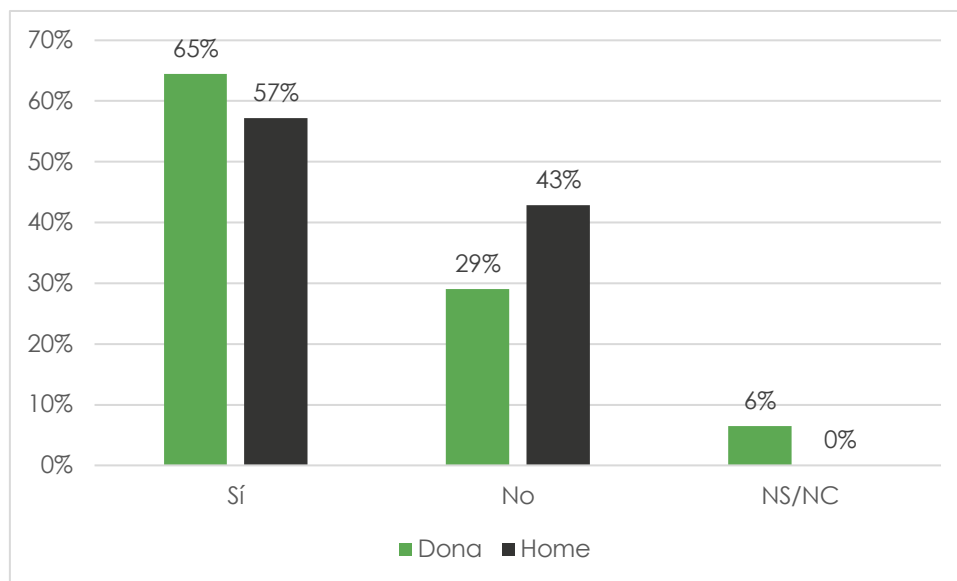
El principal problema per a l'efectiva conciliació, sobre el qual s'ha trobat un ampli consens durant el procés participatiu del present diagnòstic, és la compatibilitat dels horaris i els esforços entre el treball remunerat i les responsabilitats de cures familiars i domèstiques. Així, podem distingir, segons la tipologia de recursos municipals, entre les cures a les persones dependents, les cures a persones majors, les cures de la infància i les cures a les persones amb diversitat funcional.

##### **A) Cures a les persones dependents.**

Segons l'anàlisi quantitativa exposada en l'apartat d'*Anàlisi Sociodemogràfica*, concretament el *Gràfic 11*, Massanassa té més de 50 persones dependents per cada 100 habitants del grup de població activa. A més, a partir de les respostes del qüestionari distribuït, de totes les persones amb un/a dependent a càrrec seu, més de la meitat (65% de les dones i 57% dels homes) són les encarregades principals de les cures i l'atenció d'esta persona.

Es tracta d'una situació molt comuna, ja que la tendència general és que les famílies no puguen enfrontar el cost econòmic de contractar una persona encarregada dels membres amb dependència, a vegades amb necessitats d'atenció que s'estenen a les 24h del dia, pel qual es veuen davant la responsabilitat d'enfrontar personalment estes cures.

**Gràfic 26.** Pregunta del qüestionari: "En la majoria de les ocasions, s'encarrega vosté de les cures i l'atenció de les persones dependents al seu càrrec?"



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del qüestionari

La recurrència i falta d'atenció i ajudes a esta situació, ha dut que des de la Sociologia s'encunye el terme "curatori", referint-se al grup de persones que es dedica fonamentalment a cuidar a altres, caracteritzat perquè la majoria són dones que no cobren per realitzar esta feina, i per tant gaudeixen de condicions molt pitjors que les de qualsevol altre grup de treballadors/es (sense sou, horaris, vacances, segurs ni reconeixement social).

Així, per enfrontar esta situació i ajudar amb la cura de persones amb qualsevol tipus de dependència, al municipi massanasser s'ofereixen els següents recursos:

→ **Teleassistència domiciliària.**

Servei que permet a persones dependents contactar amb un centre d'atenció, accionant un dispositiu de control remot, que permet el contacte verbal "mans lliures" 24h al dia 365 dies a l'any. Atén casos d'emergència, soledat i aïllament, i pot també mobilitzar recursos humans o materials en cas de necessitat.

→ **Servei d'Ajuda a Domicili (SAD).**

Conjunt d'actuacions dutes a terme en el domicili de les persones en situació de dependència, amb la finalitat d'atendre les seues necessitats de la vida diària i incrementar així la seua autonomia, sense necessitat de desplaçament. S'ofereixen dos tipus d'ajudes:



- **Serveis per a l'atenció personal en la realització d'activitats quotidianes.**

Engloba tots els aspectes relacionats amb la cura i la neteja personal. Inclou mobilitzacions, canvis posturals, control de medicació i activitats directament relacionades amb la potenciació de l'autonomia personal.

- **Serveis d'atenció a les necessitats domèstiques.**

Atenció a activitats relacionades amb la neteja, el manteniment i la cura de la llar de la persona sol·licitant.

### → **Suport psicològic a les persones cuidadores.**

Des de l'Àrea de Serveis Socials s'ofereix un servei de suport psicològic a les persones cuidadores. No arriben a tractar la patologia clínica, però sí sobrecàrregues, ansietat i la relació amb la família. Les auxiliars del SAD i el personal del centre de salut juguen un paper important en la detecció i la coordinació d'estes necessitats.

## **B) Cures de les persones majors**

Espanya és un dels països del món amb major esperança de vida, una xifra que es va progressivament allargant amb el pas del temps i els avanços a l'àmbit sanitari. No obstant, és important tindre en compte que esta situació implica consegüentment un increment dels recursos de les i els cuidadors, pel que fa a la dedicació de temps i esforç, que augmenten a un nivell directament proporcional.

En el cas concret de Massanassa, i com hem vist en l'apartat de l'anàlisi sociodemogràfica, la tendència està duent a una reducció de les natalitats i a l'envelliment poblacional, amb una presència consegüentment major de persones de tercera edat i un menor pes de la població jove. El *Gràfic 5* evidencia açò de manera clara, mostrant una reducció gradual des del 2013 fins a l'actualitat de l'Índex de Joventut.

A més, esta situació deriva, moltes vegades, en un fenomen que es coneix com a "soledat no desitjada": moltes persones majors de 65 anys al nostre país ha de viure soles en el seu domicili, el qual pot tindre conseqüències negatives per a la seua salut física i psicològica, requerint per tant una major atenció sanitària i d'institucionalització.

És per açò que és de gran importància posar en valor els recursos públics per a la cura i l'acompanyament de les persones d'avançada edat. A Massanassa comptem amb:

### → Residència

El Centre Residencial de la Tercera Edat de Massanassa, ubicat al centre urbà del municipi, compta amb 140 places per a estades temporals o permanents, amb assistència integral per als i les residents. És de caràcter privat, però compta amb un conveni amb l'Ajuntament.

### → Programa “Major a casa”

Programa social que ofereix els serveis de repartiment de menjar, bugaderia i neteja de la llar per a persones majors de 65 anys amb dependència lleu o moderada.

Per últim, cal recalcar que els serveis de **teleassistència** i **Servei d'Ajuda a Domicili (SAD)**, descrits en l'apartat dedicat a les persones dependents en general, poden ser especialment interessants per a les persones majors, a causa de les comunes dificultats de mobilitat i desplaçament d'este grup poblacional.

A continuació, afegim també programes i projectes destinats a promoure l'autonomia de les persones majors, l'alentiment de la seua deterioració física i psíquica, el manteniment i millora del nivell de salut, i la participació en la vida social i cultural del municipi:

### → Centre de dia

Servei dirigit a persones majors que tinguen limitacions en la seua capacitat funcional, per a així, a través d'un servei individual i dinàmic, afavorir la seua autonomia personal. L'assistència oferida compta amb transport, restauració i serveis mèdics, així com teràpies per a la millora integral de les persones, de tipus geriàtriques, musicals i psicològiques.

### → Programa Activa't

Programa impulsat per l'Àrea de Benestar Social de Massanassa, que proporciona un espai on promoure l'envelliment actiu i la prevenció i retard de la deterioració cognitiva de les persones participants. Impartit per l'Associació de Familiars de Malalts d'Alzheimer de Catarroja (AFAC), una Treballadora Social i una Psicòloga, es realitzen activitats i tallers per als i les interessades dos dies per setmana.

## → Programa “Ment Saludable”

Programa destinat al treball de l'estimulació cognitiva, on a través de jocs i dinàmiques es treballa el càlcul, el llenguatge, l'atenció, la memòria, l'escriptura, la lectura, etc., activant així les diferents capacitats cognitives de les persones participants.

A banda de tot açò, és interessant recalcar que a l'antic edifici de l'Ajuntament, situat al carrer major, s'ofereix un servei d'informació, orientació i tramitació on es gestionen les següents ajudes:

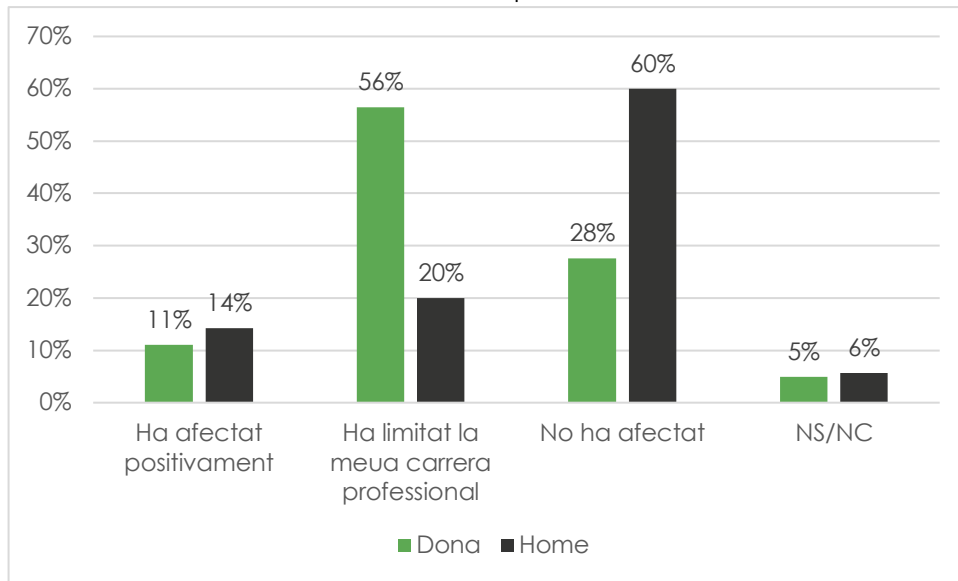
- Sol·licitud de plaça en residència Tercera Edat i Centres de Dia (amb valoració exigida per la llei de dependència).
- Pensions no contributives.
- Sol·licitud de Dependència.
- Abonament Social a Telefònica.
- Tramitació de Targeta Cultural de la Generalitat Valenciana.
- Tramitació de Targeta de Transport de la Generalitat Valenciana.
- Verificació per a certificats de Supervivència, i fe de vida, sol·licitat per països estrangers, per a continuïtat de pagament pensions.
- Derivació a tramitació de la llei de dependència.

## C) Cures de la infància

Els xiquets i xiquetes són un dels grups que més atenció requereixen, sobretot durant els primers anys de vida. És molt comú, per tant, que els pares i mares hagen de recórrer a la xarxa familiar o a la contractació de cangurs per a afrontar estes cures i aconseguir una conciliació efectiva del seu temps.

A més, la cura de fills/es és una de les qüestions amb impacte més desigual per gènere que vam trobar al qüestionari. D'esta forma, si el 60% dels homes enquestats van contestar que la paternitat no havia afectat a la seua carrera professional, en el cas de les dones que van participar, açò es produeix completament a la inversa, i quasi el 60% d'estes afirmà que la va limitar.

**Gràfic 27.** Pregunta del qüestionari: "Com diria que ha afectat la maternitat/paternitat a la seua carrera professional?"



Font: elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari

Tenint en compte l'impacte negatiu del fet de tindre fills/es en la consecució de la igualtat real entre homes i dones, exposem a continuació els recursos disponibles per a facilitar esta conciliació:

#### → Centres educatius municipals

Escoles i programes socio-educatius que juguen un paper clau afavorint la conciliació de la vida familiar i laboral. Dins d'este servei, existeix una col·laboració de professionals especialitzats amb pares i mares per a ajudar en l'educació dels i les menors, i s'ofereixen activitats dirigides a cada persona per a treballar el seu desenvolupament cognitiu i la seua autonomia.

A Massanassa hi ha dos escoles infantils privades de 0 a 3 anys: "Menuts 1" (en el casc antic) i "Menuts 2" (en la zona del polígon). També, per proximitat, algunes famílies de la zona de "El Divendres" porten als xiquets i xiquetes a l'escola infantil El Samaruc, que pertany al termini d'Alfagar.

Pel que fa a l'educació obligatòria, a Massanassa n'hi ha un total de quatre centres educatius: L'Escola Infantil Pública Ausiàs March (de 3 a 6 anys), el col·legi concertat San José y San Andrés (de 3 a 6 anys, primària i secundària), el CEIP Lluís Vives (educació primària) i l'IES públic Massanassa (educació secundària).

### **→ Prestacions per al finançament de despeses en centres i guarderies infantils:**

Es tracta d'ajudes econòmiques per a unitats familiars amb menors de tres anys a càrrec, per a sufragar les despeses derivades dels centres i escoles infantils de caràcter no municipal, facilitant així la conciliació laboral i/o l'accés de la infància als centres infantils en cas de mancances econòmiques o familiars. L'Ajuntament ofereix una convocatòria de beques escolars municipals i altra de beques municipals de guarderia.

### **→ Beca Menjador**

Beques destinades a que els xiquets i les xiquetes puguin quedar-se en el menjador del col·legi en cas que els seus pares/mares estiguin treballant, o en situacions d'escassetat econòmica per a cobrir un menjar diari de la persona menor.

No obstant, malgrat el paper essencial que compleixen els centres educatius en la compatibilització de les responsabilitats laborals i familiars dels pares i mares, les entrevistes realitzades van mostrar com els horaris d'obertura i tancament d'estos no aconsegueixen encaixar en l'horari laboral de part de la població, sent esta una de les qüestions més recurrents que vam trobar durant l'anàlisi qualitativa.

Així, una àmplia part de les persones entrevistades va comunicar que les exigències del mercat laboral actual dificultaven la disponibilitat a l'hora de portar o arregar a l'alumnat de l'escola.

### **→ Escola Matinera**

Escola gestionada pels centres educatius i les AMPES, oberta de dilluns a divendres de 7:30 a 9 del matí, on les xiquetes i xiquets poden realitzar activitats lúdiques i/o escolars adaptades a les seues necessitats. S'amplia així el temps disponible de pares i mares per a complir amb el seu horari laboral.

### **→ Espai Jove**

Espai físic de trobada juvenil, dirigit a edats entre els 10 i els 17 anys. Obert per les vesprades amb la supervisió corresponent de monitors/es, ofereix un espai segur per que acudisquen xiquets/es i adolescents una vegada han finalitzat la seua jornada escolar. Compta també amb una aula d'estudi amb accés a Internet i impressora.

En la pàgina web de l'Ajuntament s'anuncia la realització d'activitats com:

- Cursos i tallers: conversacions en anglés, cuina, ferramentes per a associar-se, primers auxilis, ioga, dansa oriental, ferramentes per a l'animació, patinatge en línia, salut i benestar, creació d'empreses per Internet.
- Tallers educatius i de prevenció en adolescents: conductes alimentàries saludables, sexualitat, drogodependències, etc.
- Fira d'orientació sobre estudis i treball.
- Eixides: neu i multiaventura.
- Campaments d'estiu infantils i juvenils.
- Setmana de la joventut, concerts.
- Programes de reforç escolar.

#### → Servei “Concilia Massanassa”

Com el seu nom indica, es tracta d'un servei gratuït creat exclusivament amb el propòsit d'afavorir la conciliació al municipi per a famílies amb filles i fills de 3 a 14 anys. S'ofereix en els centres educatius i està dirigit a l'atenció coeducativa per a xiquets/es des dels 3 als 11 anys, de dilluns a divendres des de la finalització de l'activitat escolar fins a les 20:00h. El servei Concilia a l'Espai Jove està dirigit a l'atenció coeducativa de joves d'11 a 14 anys per les vesprades de maig i juny i per els matins en juliol i agost.

Es pretén, per tant, donar ferramentes i atendre a aquells/es xiquets/es amb xarxes de suport familiar que no poden fer front a estes necessitats.

#### → Escola d'Estiu, Pasqua i Hivern

L'Ajuntament ha afegit, a més de l'Escola d'Estiu, altres dos opcions de programes duts a terme en època festiva: les escoles de Pasqua i d'Hivern.

Els programes van destinats a la població d'entre tres anys d'edat fins a sisé de primària. Es realitzen tallers, dinàmiques i activitats dirigides al gaudiment dels més xicotets i xicotetes del poble durant les vacances.

A més, amb la finalitat d'ampliar esta ajuda al major nombre possible de famílies, s'ha creat també la “Pasqua Jove”, que expandeix este servei a adolescents d'entre primer de l'ESO fins a segon de batxillerat.



### → **Extraescolars 4esportives**

L'Ajuntament ofereix una àmplia programació esportiva dirigida a la població infantil, promovent hàbits saludables mentre la infància i l'adolescència gaudeixen i socialitzen amb altra gent de la seua mateixa edat.

Entre la programació s'inclou ball, patinatge, psicomotricitat, gimnàstica rítmica, multiesport, judo, bàsquet, tennis i pàdel.

### → **Ajudes per al foment de la natalitat**

S'ofereix la "Targeta Bebé", un tipus d'ajuda financera promoguda per l'Ajuntament per a fomentar el creixement de la natalitat al municipi. Amb esta mesura, a més de pal·liar les despeses econòmiques derivades del naixement d'un/a noutat/da, s'ajuda a evitar la inversió de la piràmide poblacional, un problema que afecta la capacitat de suportar, mitjançant la cotització de les persones treballadores, les pensions i les ajudes públiques de les persones majors. Cal destacar que la piràmide poblacional espanyola porta anys invertint-se, agreujant cada vegada més esta situació, pel qual estes ajudes cada vegada cobren més rellevància.

### → **Altres serveis:**

A banda de tot l'exposat, cal mencionar que el Servei d'Orientació, Informació i Gestió ofereix també els serveis de tramitació tant del Carnet de Família Nombrosa com el de Família Monoparental. Estos carnets permeten gaudir de beneficis, avantatges fiscals i bonificacions davant entitats i establiments comercials, tant públics com privats.

## **D) Dificultats per a les cures i l'atenció de la diversitat funcional**

Les persones amb diversitat funcional, moltes vegades, troben obstacles vinculats no a la seua condició física o mental, sinó al tractament diferenciat que la societat els dona, fruit dels prejudicis i la falta d'informació que envolta esta condició.

Davant açò, l'Àrea de Benestar Social pretén fomentar la igualtat d'estes persones en l'àmbit local, dotar-les de formació i assessorament formatiu i laboral i d'activitats lúdiques a desenvolupar, així com sensibilitzar a la resta de la població respecte a la diversitat funcional, tractant així de trencar barreres i desestigmatitzar esta situació que afecta a tantes persones.

Ahora, ofereix també ajudes a les famílies que compten entre els seus membres amb alguna persona amb diversitat funcional, entre les que trobem:

### → Bons temporals de “Respir Familiar”

Servei ofert des de la Generalitat Valenciana destinat a facilitar la mediació sociolaboral i familiar als/les cuidadors/es i les seues famílies. Des de l'Àrea de Serveis Socials es facilita la realització de la sol·licitud i es recolza esta necessitat mitjançant la redacció d'un informe.

### → Campaments i activitats lúdiques

Es tracta d'un servei facilitat per entitats no governamentals. L'Ajuntament facilita la informació i la tramitació d'estos serveis.

De nou, davant els casos de diversitat funcional on la persona requereix d'atenció i cures, és interessant el **Servei d'Atenció a Domicili** descrit en l'apartat de *Dificultats per a les cures i l'atenció de persones dependents*.

A banda de tot açò, l'Àrea de Benestar Social disposa de **tramitacions** per a:

- Gestió de reconeixement de discapacitat (física, psíquica, mental i sensorial).
- Gestió de pensions i prestacions econòmiques.
- Derivació a sol·licitud de Llei de dependència.
- Recursos laborals (Associació IVADIS).
- Targetes d'aparcament per a persones amb mobilitat reduïda.
- Exempció de l'impost de circulació de vehicles.
- Possibilitat de descomptes en empreses municipals de transport.
- Ajudes per al desenvolupament personal.
- Eliminació de barreres arquitectòniques, ajudes tècniques.
- Tramitació de sol·licitud de reserva d'aparcament per a minusvàlids.

## 2) Problemes per assumir les responsabilitats familiars derivats de situacions de vulnerabilitat social.

Malgrat totes les ajudes exposades, estes poden no ser suficients per a aquelles famílies que patisquen risc d'exclusió social, que, degut a esta condició, requeririen d'accions més directes.

Per este motiu, l'Àrea de Benestar Social ofereix una sèrie d'opcions a les que poden recórrer les famílies que ho consideren necessari. Parlem ací de:

### → Ajudes d'inclusió social per a menors

Mesures de protecció que afavoreixen el seu accés a les activitats d'oci, esportives i formatives del municipi cobrint el 100% del seu cost, amb l'objectiu de pal·liar el màxim possible les conseqüències de l'exclusió social i que els

xiquets/es beneficiats/des puguen participar en la vida social del municipi en igualtat d'oportunitats.

**→ Prestacions econòmiques individualitzades d'emergència social**

Ajudes destinades a persones o famílies amb urgent necessitat o amb greus problemes que reduïsquen la seua autonomia econòmica, social o personal, que no poden resoldre amb recursos econòmics propis. Es tracta, per tant, de pal·liar temporalment esta insuficiència d'ingressos.

**→ Prestacions per a reforçar les polítiques socials i d'atenció a persones i famílies, en el marc de la situació excepcional derivada de la COVID-19.**

Prestacions dirigides especialment a aquelles persones en situació de vulnerabilitat, per tal de reforçar les polítiques socials i d'atenció a persones i famílies que s'hagen vist afectades degut a l'esclat de la pandèmia de la COVID-19.

Les actuacions subvencionades s'estructuren en dues modalitats:

1. Prestacions econòmiques individualitzades de necessitats bàsiques.
2. Prestacions designades a garantir el dret bàsic d'alimentació de xiquets i xiquetes en situació de vulnerabilitat.



# CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC



○.....○

## Diagnòstic Municipal de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa

## 6. Conclusions del diagnòstic.

Com hem vist, la societat actual afronta importants dificultats de cara a assolir una conciliació efectiva de la vida personal, familiar i laboral, un problema, com hem pogut comprovar, amb conseqüències molt diverses segons gèneres.

Així, les dades mostren com els homes accedeixen amb major facilitat a treballs a jornada completa, dedicant per tant una major quantitat de temps a feines remunerades. Les dones, per altra banda, destinen una major quantitat de temps al treball no remunerat de la llar i la cura de dependents, entre dos i quatre hores diàries. Açò no sols implica un menor accés a recursos econòmics, sinó que alhora suposa assumir una sèrie de responsabilitats domèstiques que dificulten l'accés a treballs remunerats, generant-se així, com hem mencionat anteriorment, un cercle viciós que es retroalimenta positivament i que afecta al desenvolupament laboral i personal de les dones.

És també remarcable, en este sentit, que respecte a la perspectiva sobre si el treball domèstic està repartit de manera equilibrada a la si de les llars del municipi, la tendència de la població femenina siga contestar que no (58% de les respostes), mentre els homes consideren que sí (67%). Açò és una clara mostra de com moltes vegades el treball domèstic queda invisibilitzat i menyspreat. Esta qüestió queda clarament reflectida en la pregunta 18 del qüestionari, on el 34% de les dones afirmaren sentir cansament per la càrrega mental de les tasques domèstiques i familiars, sent esta la resposta més escollida entre les participants femenines, mentre el 40% dels homes contestaren que sols de tant en tant, sent la següent opció més triada (19% de les respostes) que no ho senten mai.

Malgrat açò, i independentment de les vivències concretes de la població massanassera, hem trobat també una sèrie de qüestions sistemàtiques que dificulten la conciliació al municipi.

D'esta manera, l'actual mercat laboral es configura com el principal obstacle per al desenvolupament de la vida familiar i personal. Així, durant la investigació qualitativa, la impossibilitat de conjugar els horaris laborals amb els dels centres educatius i els serveis públics va ser una demanda àmpliament manifesta. A més, les exigències del sector productiu, que requereix formació constant, àmplia disponibilitat i flexibilitat horària, minven les possibilitats per a la dedicació familiar i les responsabilitats domèstiques.

Front açò, s'ofereixen recursos, tant públics com privats, que no aconsegueixen cobrir la totalitat de les demandes, qüestió que du a la necessitat de mesures de conciliació també des del sector empresarial: una major flexibilitat horària, permisos, bosses d'hores i altres recursos similars, apareixen com a necessitats imperants per a afrontar una situació insostenible.

D'altra banda, l'ampli ventall de recursos i serveis oferits des de l'Ajuntament de Massanassa, són percebuts com a necessaris per a facilitar les cures familiars. Especialment en el cas de les famílies en risc d'exclusió social, estos serveis exerceixen una funció inclusiva que permet no deixar ningú al marge. No obstant això, vivim en un model d'Estat de Benestar caracteritzat pel pes depositat en la institució familiar en l'assumpció de les cures, una qüestió que dificulta la conciliació, més si tenim en compte les transformacions en el model familiar tradicional, baix les quals l'estricta figura de 'l'ama de casa' s'està desintegrant.

En esta línia, els serveis públics resulten insuficients per assolir la conciliació efectiva i alleugerar les càrregues assumides per les famílies, les quals manifesten, cada vegada més, la seua incapacitat per assumir les cures bàsiques de l'àmbit domèstic. És per això que, actualment, els recursos privats així com la xarxa familiar juguen un paper clau, cobrint les necessitats que el primer cercle familiar i l'esfera pública no poden satisfer.

A més, als problemes estructurals de la conjunció del sector productiu amb el familiar, cal afegir la falta de corresponsabilitat de la nostra societat. Així, s'ha pogut comprovar com, encara que les dades indiquen que s'observen certs canvis i avanços, la divisió sexual del treball continua assignant les tasques i responsabilitats de les cures a partir dels rols de gènere, donant-se un desequilibri molt marcat entre homes i dones. Cal remarcar que si en el si d'una llar es reparteixen de manera equitativa les tasques, els problemes de conciliació disminueixen i la disponibilitat de temps lliure augmenta.

És important, davant esta situació, fomentar des de les institucions una cultura més corresponsable, promovent una distribució equitativa de les feines de cura de la família i manteniment de la llar. Açò deu vindre impulsat no sols de cara a les persones ja adultes del municipi, sinó també des de les escoles cap a l'alumnat, per tal que interioritzen els valors de la igualtat i la justícia social, i es cree per tant una visió holística del problema i de les solucions i s'aconseguisca una cultura sòlida d'igualtat entre sexes.

Amb tot, la conciliació i la corresponsabilitat es configuren com un dels principals reptes de l'actualitat. Dia a dia observem com les famílies afronten importants dificultats en este àmbit, i com predomina un sentiment d'insatisfacció respecte a les possibilitats per a dedicar-se a les cures de la família i la llar. A més, les tendències sociodemogràfiques ens marquen com s'està produint un important procés d'envelliment poblacional, el que determinarà la forma de la piràmide poblacional els pròxims anys. Esta es tracta d'una qüestió rellevant en el marc del nostre model de gestió de les cures, ja que ampliaria les necessitats de cures a la gent major.



Front açò, resulta crucial el desenvolupament de mesures i iniciatives orientades a la millora de la conciliació i la gestió de les cures de la nostra societat, ja siga mitjançant l'ampliació de recursos públics per a tals fins, com l'alteració de les dinàmiques del sector productiu en favor del reproductiu, o gràcies a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats entre ambdós sexes. El que resulta evident és que l'actual model organitzatiu i els factors que el travessen són incompatibles amb la satisfacció real de les cures i l'atenció a la dependència, el que ens obliga a haver de repensar la nostra societat per donar respostes a unes necessitats que són indissociables de l'espècie humana.



# SUGGERIMENTS I BONES PRÀCTIQUES



Diagnòstic Municipal de Conciliació i  
Corresponsabilitat de Massanassa

## 7. Suggeriments i bones pràctiques per a la conciliació.

Per tal d'enfrontar este repte, mostrem a continuació alguns suggeriments més, plantejats a partir de les demandes més recurrents de la població:

- **Taller de corresponsabilitat**

Des de la certesa que la corresponsabilitat ha d'infondre's des d'edats primerenques, seria interessant la realització d'un taller sobre corresponsabilitat en els diferents centres educatius del municipi.

La corresponsabilitat pot ser explicada de forma amena i fàcilment comprensible, a partir de tallers i activitats que facen que l'alumnat es divertisca alhora que interioritza el significat del concepte i la seua importància.

A tall d'exemple, es poden repartir entre l'alumnat fulls amb els dies de la setmana anotats, perquè cadascú/na escriba què es compromet a fer eixa setmana, en referència a tasques de la llar, per inculcar la importància d'ajudar en casa i establir-ho com un costum. Es pot fer un torn de paraula, a més, perquè cadascú/na explique què fa a sa casa, i així entre tots/es es donen idees sobre què coses ja poden fer a la seua edat, i s'animen entre si a dur-les a terme.

També hi ha recursos audiovisuals interessants, on s'explica el problema a un públic infantil, per exemple:

<https://www.youtube.com/watch?v=iLjZgz7tlzs>

<https://www.youtube.com/watch?v=jQB7OZMC-t4>

- **Campanya municipal de corresponsabilitat**

Per a estendre la noció de la importància de la corresponsabilitat a totes les persones del municipi, és interessant impulsar una campanya municipal sobre la qüestió, dirigida a la totalitat de la població.

Una forma d'abordar el tema és incloure en esta campanya la participació directa de famílies de Massanassa, que expliquen de què es tracta el concepte i com treballen en les seues llars la corresponsabilitat, quines tasques du a terme cada membre de la família, com s'organitza el temps, perquè és important que cada persona col·labore, etc.

Es tracta de sensibilitzar sobre el tema, alhora que es mostren exemples reals que poden animar a la població a adoptar conductes responsables a la sí de les seues llars.

- **Servei d'acompanyament per a l'alumnat**

Davant el problema de conjugar horaris laborals amb els horaris d'obertura i tancament de les escoles, es pot iniciar un servei d'acompanyament que arreplegue als xiquets i xiquetes els pares dels quals no puguen ocupar-se de portar-los al col·legi i tornar-los a casa.

- **Promoció de la conciliació en les empreses de Massanassa**

Com s'ha vist clarament reflectit en l'anàlisi qualitativa, una de les majors barreres a l'hora d'aconseguir la conciliació són les exigències del mercat laboral. És per açò que una intervenció en este sector és essencial per a avançar efectivament en la resolució d'un problema de tal magnitud.

Per facilitar-ho, una ferramenta és treballar en fomentar i promoure la realització de plans d'igualtat en el si de les empreses, plans que incloguen mesures de conciliació. Açò apareix en diferents lleis i decrets exposats en l'apartat de *Marc jurídic*, com ara el **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre**, que fa èmfasi en incloure mesures que faciliten la conciliació, com la flexibilitat d'horaris o la regulació de permisos retribuïts, o el **Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana**, on s'estipula com a requisit per als plans d'igualtat de les empreses l'establiment de programes de sensibilització respecte a la conciliació.

Per dur a terme esta labor de foment i promoció, es poden fer tant campanyes de sensibilització, com oferir subvencions que incentiven l'elaboració d'estos plans.

- **Catàleg amb els serveis disponibles**

Per tal que totes les ajudes disponibles incloses en l'apartat d'*Anàlisi de la conciliació i la corresponsabilitat* siguen conegudes per la població, es pot crear un catàleg on s'exposen de manera ordenada cadascuna d'elles i el grup poblacional al que van dirigides. El catàleg hauria d'estar disponible en els diferents espais de les entitats públiques del poble, per tal d'assegurar que arriben a la major quantitat de gent possible.

- **Projecte d'acompanyament a persones majors**

Per tal d'enfrontar la soledat no desitjada de les persones majors de Massanassa, quelcom que, com ja hem exposat, té conseqüències negatives per a la salut tant física com psicològica d'esta part de la població, seria interessant fomentar l'associacionisme des de la perspectiva de les cures i l'assistència de les persones majors, perquè entre ells/es, i amb persones especialitzades en les cures, pugui oferir-se un espai d'acompanyament, oci i ajuda mútua.

- **Espais per a persones amb diversitat funcional**

S'ha detectat també l'absència d'espais on es desenvolupen activitats diàries per a persones amb diversitat funcional. La creació d'este tipus de servei, on es treballen de forma amena les seues capacitats i la seua autonomia, seria beneficiós tant per a estes persones, com per a les encarregades de la seua cura, que comptarien amb una ajuda extra a l'hora de conciliar.

- **Ampliació de l'ofertament de serveis públics**

En últim lloc, caldria valorar la realització d'un estudi sobre quins serveis públics podrien oferir horaris d'atenció a les vesprades, o, en defecte d'això, una adaptació cap a les tecnologies que facilite la resolució de tràmits via *online*.





# BIBLIOGRAFIA



## Diagnòstic Municipal de Conciliació i Corresponsabilitat de Massanassa



## 8. Bibliografía

- Carrasco, Cristina (2003). ¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social. En Amoroso, M.I.; Bosch, A; Carrasco, C; Fernández, H. Y Moreno, N. (comps). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.
- Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina y Torns, Teresa (2011). *El Trabajo de los cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: La Catarata.
- Pahl, Ray E. (1991). *Divisiones del Trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Pérez Orozco, Amaia (2005). Crisis de los cuidados: el sistema socioeconómico en reorganización. *Hika*, 169, pp. 24-26.
- Megia, C. (2012) Por qué las mujeres consumen más psicofármacos que los hombres en tiempos de pandemia. *El País*. Recuperat de:  
<https://smoda.elpais.com/belleza/bienestar/benzodiacepinas-aumento-consumo-pandemia-mujeres/>
- Oliveras, M. (2019) "Siguen pesando los prejuicios y los estereotipos a la hora de contratar y promocionar a las mujeres". *Publico.es*. Recuperat de:  
<https://www.educaweb.com/noticia/2019/03/27/prejuicios-estereotipos-hora-contratar-promocionar-mujeres-18750/>
- Reviejo, S. (2012) ¿Por qué España es el país del mundo donde se toman más tranquilizantes? *El País*. Recuperat de:  
<https://www.publico.es/sociedad/ansioliticos-espana-espana-pais-mundo-toman-tranquilizantes.html>

