

Guía de Buenas Prácticas PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DESDE ENTIDADES LOCALES DE ESPAÑA Y NORUEGA



Guía de Buenas Prácticas PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DESDE ENTIDADES LOCALES DE ESPAÑA Y NORUEGA



TÍTULO

Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega

EDITA

Instituto de la Mujer.

Ministerio de Igualdad

Secretaría General de Políticas de Igualdad

C/ Condesa de Venadito, 34 - 28027 Madrid - España

NIPO: 867-11-014-2

Impreso en papel reciclado libre de cloro.



www.balanceequilibrio.net
info@balanceequilibrio.net

PROYECTO

Equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional en España y Noruega

Financiado por Islandia, Liechtenstein y Noruega a través del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEE) y el Instituto de la Mujer.

Liderado por el Instituto de la Mujer, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales (KS).

Índice

1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. ¿QUÉ ME OFRECE LA GUÍA SOBRE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LOCAL?.....	9
1.2. ¿CUÁL ES EL MARCO EN EL QUE SURGE LA GUÍA?	11
1.3. ¿CÓMO SE HA ELABORADO LA GUÍA? METODOLOGÍA	11
1.4. ¿QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA?	13
1.5. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR "CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL"?	14
1.6. ¿QUÉ BENEFICIOS APORTA EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL?	16
1.7. ¿POR QUÉ LOS PODERES PÚBLICOS LOCALES HAN DE PREOCUPARSE POR MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA CIUDADANÍA?.....	17
1.8. ¿QUÉ POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN SE PUEDEN LLEVAR A CABO?.....	18
1.9. ESPAÑA Y NORUEGA, DOS REALIDADES DISTINTAS ANTE UN MISMO RETO	25
2. ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN ..	31
2.1. UN ENFOQUE INTEGRAL PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN	32
2.2. UN FIN: GESTIONAR Y AHORRAR TIEMPO.....	38
2.2.1. UN TRABAJO EN EL QUE EL TIEMPO Y EL ESPACIO SON FLEXIBLES	38

2.2.2. "una ciudad para la ciudadanía": políticas de transporte y movilidad	50
2.3. LAS ENTIDADES LOCALES COMO PROVEEDORAS Y FACILITADORAS DE servicios	54
2.3.1. ¿quién cuida a mis hijos e hijas cuando yo no puedo?	55
2.3.2. servicios de conciliación destinados a personas dependientes: mayores y con discapacidad.....	64
2.3.3. FOMENTO DEL OCIO Y DEL TIEMPO LIBRE	70
2.3.4. OTRAS BUENAS PRÁCTICAS	74
2.4. CAMBIANDO MENTALIDADES: CUESTIÓN DE IDEAS Y DE SENSIBILIDAD	77
3. conclusiones y recomendaciones	91
3.1. conclusiones	91
3.2. recomendaciones	95
4. anexo. descripción de las buenas prácticas	101
4.1. un enfoque integral para promover la conciliación	106
4.2. un fin: gestionar y ahorrar tiempo	117
4.2.1. un trabajo en el que el tiempo y el espacio son flexibles	117
4.2.2. una ciudad para la ciudadanía: espacios y tiempos amigables	126
4.3. LAS ENTIDADES LOCALES COMO PROVEEDORAS Y FACILITADORAS DE servicios	130
4.3.1. ¿quién cuida a mis hijos e hijas cuando yo no puedo?	130
4.3.2. atendiendo a las personas mayores y personas con discapacidad... ..	146
4.3.3. FOMENTO DEL OCIO Y DEL TIEMPO LIBRE	152
4.3.4. OTRAS BUENAS PRÁCTICAS	157
4.4. CAMBIANDO MENTALIDADES: CUESTIÓN DE IDEAS Y DE SENSIBILIDAD	162



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DESDE ENTIDADES LOCALES DE ESPAÑA Y NORUEGA



1. INTRODUCCIÓN

1.1. ¿Qué me ofrece la Guía sobre Buenas Prácticas en materia de conciliación en el ámbito local?

¿Qué contiene?

La presente “Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega” ofrece **procedimientos, protocolos o pautas para la planificación y ejecución de programas, proyectos y actuaciones que favorezcan el equilibrio, la armonización y la gestión de los tiempos de las personas a las que van dirigidos.**

OBJETIVOS

El fin último que se persigue con esta publicación es **promover la conciliación como parte de los objetivos estratégicos contemplados por las políticas locales.** Pero, también, de forma simultánea, se trata de:

1. Demostrar que es factible implementar con éxito políticas locales que promuevan y favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En definitiva, poner de manifiesto que es posible una nueva y eficiente gestión de los usos del tiempo por parte de la ciudadanía con el apoyo de las Entidades Locales.
2. Servir como instrumento de orientación para la realización de acciones que persigan propósitos similares o que traten de dar respuesta a problemas relacionados con la conciliación para las Entidades Locales.

En este sentido, con esta Guía se pretende ir más allá de lo puramente descriptivo y ofrecer un análisis en profundidad.

¿A QUIÉN SE DIRIGE?

La Guía es una herramienta dirigida a las Entidades Locales pero, también, a todas aquellas personas interesadas en la temática y/o en cómo abordar la realización de acciones que den respuesta a demandas y necesidades relacionadas con la conciliación.

¿CÓMO SE PRESENTA LA INFORMACIÓN?

La información incluida en la Guía aparece analizada, sistematizada y fácilmente accesible. Los contenidos se estructuran en cuatro apartados:

- i. La introducción, en la que se presenta la Guía, sus objetivos, las personas destinatarias, el por qué de su elaboración y la estructura de su contenido.
- ii. En segundo término, se aborda un análisis conjunto de las buenas prácticas. En este bloque se estudian en profundidad las experiencias validadas como buenas prácticas en materia de conciliación, resaltando los elementos comunes de las distintas iniciativas, así como los aspectos más innovadores y de éxito. Las experiencias identificadas como buena práctica se presentan clasificadas en cuatro epígrafes temáticos:
 - ii.1. Primero, las experiencias que aplican una metodología de intervención para promover la conciliación basada en un enfoque integral, actuando en múltiples dimensiones del fenómeno.
 - ii.2. Seguidamente, se incluyen las buenas prácticas que tienen como objetivo equilibrar el reparto de tiempos mediante una gestión más eficiente de los mismos, tanto en el ámbito empresarial como en el de la propia Administración.
 - ii.3. En tercer lugar, se abordan aquellas iniciativas destinadas a procurar el acceso de la ciudadanía a servicios e infraestructuras que inciden en la consecución del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. En concreto: servicios dirigidos a atenuar las responsabilidades familiares y las tareas domésticas y otro tipo de recursos, alternativas o espacios destinados a desarrollar la esfera personal en toda su dimensión, incluido el ocio y el tiempo libre.
 - ii.4. Por último, se estudian las experiencias que tienen como fin sensibilizar y formar a la sociedad con respecto al problema de la conciliación de la vida personal y familiar y la ausencia de un modelo de responsabilidades compartidas, no únicamente dentro de la organización familiar, sino entre distintos agentes socioeconómicos.
- iii. El tercer bloque contiene un conjunto de recomendaciones y propuestas de interés extraídas del análisis previo y que se han de tener en cuenta en las actuaciones que las Entidades Locales pongan en marcha para favorecer la conciliación en sus territorios.

- iv. Por último, se incluye, en forma de anexo y a modo de ficha resumen, la descripción de las buenas prácticas analizadas, con información sobre la entidad impulsora de la buena práctica y la iniciativa en sí: objetivos, personas y/o entidades destinatarias, duración de la iniciativa, descripción, elementos de éxito y dificultades.

1.2. ¿CUÁL ES EL MARCO EN EL QUE SURGE LA GUÍA?

La Guía surge en el marco del **proyecto transnacional “Equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional en España y Noruega”** (Proyecto Equilibrio), liderado por el Instituto de la Mujer y desarrollado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales (KS), con la cofinanciación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo y el Instituto de la Mujer.

El objetivo general del Proyecto Equilibrio es desplegar **una estrategia de actuación dirigida a mejorar las políticas públicas locales con el fin de conseguir más y mejores condiciones para la conciliación**. Para ello, el Proyecto se estructura en dos fases diferenciadas:

1. La primera fase, destinada a reflexionar, debatir, intercambiar, conocer y documentar, en una publicación, las experiencias y estrategias sobre conciliación de vida personal, familiar y profesional, tanto del ámbito local español como noruego, que puedan ser transferidas a entornos similares. Precisamente, la **“Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega”** se configura como el producto final de esta fase.
2. Por su parte, la segunda fase se centra en el diseño y experimentación de planes de conciliación en diez Entidades Locales españolas, en los que se promueva un compromiso de actuación a favor del equilibrio en las tres esferas de la vida.

1.3. ¿CÓMO SE HA ELABORADO LA GUÍA? METODOLOGÍA

Los contenidos de la Guía son el resultado de un **proceso de aprendizaje, intercambio de conocimientos y experiencias, análisis, reflexión y debate**, consecuencia de las siguientes actuaciones:

- El estudio, evaluación y análisis de un conjunto de cuestionarios recibidos, entre junio y diciembre de 2009, sobre las experiencias promovidas y/o desarrolladas por Entidades Locales españolas y noruegas.
- Dos visitas de estudio de representantes del Instituto de la Mujer, la FEMP, KS y Entidades

Locales españolas y noruegas, realizadas a Entidades Locales noruegas, en junio de 2009, y a Entidades Locales españolas, en noviembre de 2009, respectivamente.

- La celebración de un seminario técnico sobre buenas prácticas, celebrado en noviembre de 2009, con la participación de representantes del Instituto de la Mujer, la FEMP, KS y Entidades Locales españolas y noruegas.

La **metodología** empleada para detectar y validar las buenas prácticas se ha desarrollado en dos fases principales:

1. La primera fase consistió en la **identificación preliminar de las potenciales buenas prácticas, mediante la captación de información, análisis y valoración de la misma**. Con tal fin, se realizó un trabajo de gabinete en el cual se analizaron e identificaron las experiencias de conciliación, concluyendo una valoración preliminar de la potencial buena práctica, en cuanto a los criterios de innovación, eficacia y transferibilidad.

Al objeto de recopilar información, se elaboró un **cuestionario *ad hoc*** que se distribuyó con la colaboración de la FEMP y su homóloga noruega, KS. Como instrumentos vehiculares de información, se utilizaron los cuestionarios enviados a las Entidades Locales españolas y noruegas, pero, también, se analizaron otras experiencias, cuya información no fue recogida a través de estos cuestionarios.

2. La segunda fase se centró en el **análisis y validación de las buenas prácticas, en relación a los criterios de innovación, eficacia y transferibilidad**.

En esta segunda fase, se realizó la valoración definitiva de la potencial buena práctica, en cuanto a los criterios de innovación, eficacia y transferibilidad, y se validaron las buenas prácticas, mediante trabajo de gabinete, por un lado, y un seminario técnico, por otro.

Como fuentes de información se utilizan los cuestionarios enviados a las Entidades Locales españolas y noruegas, diversas consultas telefónicas o mediante correo electrónico y la información recabada en el transcurso de sendas visitas de estudio realizadas a Noruega y España, en junio y noviembre de 2009, respectivamente.

Partiendo de la metodología aquí descrita, cabe puntualizar que las experiencias recogidas en la presente Guía no constituyen una relación exhaustiva de todas las iniciativas, relacionadas con la

conciliación, que se han puesto en marcha a instancias de las Entidades Locales. Lejos de ello, y partiendo de las limitaciones de recursos, de tiempo y espacio de esta publicación, enmarcada en el Proyecto Equilibrio, somos conscientes de que quedarán otras muchas buenas prácticas que no aparezcan en estas páginas y, por tanto, no hayan sido analizadas, pero no por ello dejan de ser menos válidas. No obstante, se ha aspirado a ofrecer un panorama representativo de la realidad que viven las Entidades Locales.

1.4. ¿Qué se considera una Buena Práctica?

De cara a la elaboración de la Guía, se hizo necesario adoptar una definición de buena práctica en el ámbito local adaptada a los fines propuestos. En este contexto, se ha considerado **buena práctica de conciliación** a:

Aquella iniciativa, actuación, manera de proceder, metodología y herramienta de carácter innovador que, siendo impulsada o ejecutada por la Administración Local (Ayuntamientos, Diputaciones, Cabildos, Consejos insulares y Mancomunidades) o por una empresa o entidad privada del entorno local, ha demostrado su eficacia en la consecución del objetivo de favorecer la conciliación personal, familiar y profesional de los ciudadanos y ciudadanas y, además, es susceptible de ser transferida a otros contextos.

De la definición anterior se infieren los criterios empleados para seleccionar una experiencia como buena práctica. En concreto, son los siguientes:

-  **Innovación**, en un sentido amplio y considerando un extenso espectro de posibilidades y aspectos en los que se pueden detectar elementos de innovación. Así, la iniciativa puede ser innovadora por el colectivo de personas a quienes se dirige; por el problema particular que trata de paliar; por las características específicas del procedimiento para ponerla en marcha, ya sea el modelo de organización o mecanismos de gestión y prestación de servicios y métodos e instrumentos utilizados en la ejecución de sus actuaciones; porque ofrece soluciones novedosas a un problema, etc.
-  **Eficacia**, lo que implica que la experiencia debe ser capaz de cumplir, con éxito probado y sostenible en el tiempo, los objetivos que se haya fijado con carácter específico y global.
-  **Transferibilidad**, es decir, que ha de ser susceptible de ser aplicada en otros contextos diferentes, en términos territoriales, de personas beneficiarias, de agentes implicados, etc., para hacer frente a los mismos problemas relacionados con la conciliación.

1.5. ¿Qué se entiende por “conciliación de la vida personal, familiar y profesional”?

El concepto de “conciliación de la vida personal, familiar y profesional” ha sido analizado por las diversas disciplinas de las ciencias sociales, atribuyéndole múltiples significados. Así, desde la **perspectiva sociológica**, el concepto de conciliación se entiende como *un proceso de cambio en una rígida estructura social inicial, fundamentada en valores tradicionales y los roles de género, que, a pesar de enfrentarse a una serie de mecanismos de resistencia al cambio, conduce a la emancipación del individuo (y, en especial, de las mujeres), en cuanto a su capacidad decisoria sobre su tiempo y dedicación a los distintos aspectos de la esfera personal y profesional.*

Mientras que, desde la **ciencia económica**, el proceso de conciliación *se concibe como una externalización de los costes asociados a las tareas familiares, buscando un modelo de corresponsabilidad entre los distintos agentes económicos (familias, mercado y Estado), más acorde con los beneficios potenciales que para cada uno de ellos se derivan de los cuidados familiares. Para ello, se hace necesaria la correcta valoración de los “costes invisibles” del trabajo doméstico, que permitan una distribución equitativa de las funciones domésticas y laborales entre los miembros de la unidad familiar.*

Desde una **perspectiva más operativa y cercana a la realidad de las personas**, *la conciliación tiende a recaer en el ámbito de las libertades individuales, como un derecho a decidir sobre el uso del propio tiempo, dentro de los límites que las obligaciones laborales y el ámbito familiar imponen.* Esta mayor aproximación a la realidad de las personas no ha de interpretarse como una perspectiva puramente individualista e individual de la conciliación. Al contrario, el *adecuado equilibrio entre los distintos ámbitos de la vida privada y profesional pasa por una mayor implicación y corresponsabilidad de todos los agentes sociales involucrados, incluyendo, además de las familias y sus miembros, al sector privado y las Administraciones Públicas.*

Más allá de estas interpretaciones, en el contexto del **Proyecto Equilibrio** y, en particular, de la presente Guía de buenas prácticas, la conciliación no se concibe como un mecanismo que únicamente favorezca el cumplimiento de obligaciones profesionales y familiares (enfoque dual), sino como un **objetivo claro de la política de bienestar**, en el que todas las personas disfrutan de la libre disposición de su tiempo, sin incurrir en la desatención de ninguna de sus necesidades, tanto de ocio como de cuidados personales y/o familiares, y sin interferir en sus obligaciones profesionales.

De este modo, se propone evitar la visión única del ámbito familiar como un nicho de cargas y obligaciones que han de compatibilizarse con el trabajo, para dar paso a tener en cuenta, también, el equilibrio de estos dos aspectos con otros que vayan más allá del ámbito estrictamente familiar (ocio, educación, participación ciudadana, etc.).

En este sentido, no es posible, en la actualidad, aludir a la conciliación sin mencionar el concepto de **corresponsabilidad**, puesto que se hallan íntimamente relacionados. La corresponsabilidad supone *la asunción equitativa, por parte de hombres y mujeres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados. En definitiva, implica que todos los agentes sociales e institucionales (Estado, empresas, sindicatos, asociaciones...) asuman la gestión efectiva de la realidad personal, familiar y profesional.*

Por tanto, lograr el equilibrio y la armonización de las tres esferas de vida: personal, familiar y profesional, pasa, necesariamente, por asumir la corresponsabilidad como filosofía y norma de vida en sus diferentes dimensiones¹:

- *Corresponsabilidad individual, entre mujeres y hombres, para romper los roles de género tradicionales y la estructura sexual de los usos del tiempo.*
- *Corresponsabilidad social, entre los distintos agentes sociales e institucionales, es decir, Estado, instituciones, empresas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, etc., al objeto de ampliar los grados de libertad, para que hombres y mujeres puedan elegir distintas formas de combinación entre vida personal, familiar y profesional y lograr el equilibrio.*
- *Corresponsabilidad familiar, entre los distintos miembros de la familia, a través de un pacto intergeneracional que respalde el sostenimiento económico y afectivo del hogar.*

¹ Casado Aparicio, E. y Gómez Esteban, C. (coord.), (2006). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Biblioteca Nueva. Madrid.

El equilibrio entre las distintas esferas de la vida...



1.6. ¿QUÉ BENEFICIOS APORTA EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL?

Las ventajas asociadas a que las personas encuentren la armonía entre las diferentes esferas de la vida son múltiples. En términos generales y, desde una perspectiva global, la conciliación, como estrategia que garantiza el equilibrio tanto en el mercado de trabajo como en el ámbito familiar y, además, permite hacer uso del tiempo propio, lleva consigo los siguientes beneficios:

- a) **Mejora la calidad de vida y el bienestar de las personas:**
 - Primero, porque introduce una filosofía distinta con respecto a la gestión de los tiempos, en tanto que el trabajo deja de ser el eje central que gobierna el resto de esferas vitales y se reserva un espacio para el tiempo y el desarrollo pleno personal para la participación social y/o política, tanto para hombres como para mujeres.
 - Segundo, porque fomenta la consolidación de un nuevo modelo de convivencia doméstica en el que hay un reparto de las responsabilidades familiares.
 - Tercero, porque reduce el estrés y las enfermedades laborales y posibilita la promoción laboral en el seno de la misma empresa.
- b) **Potencia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, puesto que contribuye a romper las barreras que han impedido a las mujeres y a los hombres compaginar y desarrollar su vida familiar y laboral en igualdad de condiciones.

- c) **Fomenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad actual.** Aunque la conciliación no es, ni mucho menos, una cuestión exclusiva de las mujeres, ni si quiera de pareja, ya que es un problema en la que toda la sociedad es corresponsable, facilita la integración de las mujeres en el mercado laboral y la implicación de los hombres en el ámbito doméstico y familiar.
- d) **Fortalece el sistema democrático,** en la medida en que posibilita el pleno ejercicio de los derechos tanto de las mujeres como de los hombres.
- e) **Mejora el sistema productivo,** porque permite el pleno aprovechamiento de todos los recursos humanos, debido a la incorporación y permanencia de mujeres y hombres en el mercado laboral, la retención del talento y la mejora del clima laboral. Además, refuerza la imagen positiva de la empresa hacia el exterior, con lo que ello conlleva en términos de atracción de nueva clientela.
- f) **Incrementa la eficiencia y productividad de las empresas** y, por tanto, que éstas sean más competitivas y flexibles, requisitos indiscutibles para ser sostenibles en un entorno marcado por el constante cambio, la globalización e internacionalización.
- g) **Mejora el mantenimiento del sistema social de bienestar,** porque se cuenta con las aportaciones de todas las personas, hombres y mujeres.

1.7. ¿POR QUÉ LOS PODERES PÚBLICOS LOCALES HAN DE PREOCUPARSE POR MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA CIUDADANÍA?

Todos los beneficios asociados a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, señalados en el anterior epígrafe, justifican, por sí solos, la intervención del sector público para apoyar a la ciudadanía en este desafío. En este sentido, partiendo de la premisa de que **lograr un reparto equilibrado de los tiempos, conciliar o armonizar las esferas de la vida de las personas redundan en un incremento en el bienestar de éstas** y, en la medida en que cualquier Administración Local tiene como principal objetivo la mejora de la calidad y condiciones de vida de sus ciudadanas y ciudadanos, debe tratar que su municipio, provincia o mancomunidad sea un **“buen lugar donde vivir”**, con todo lo que ello conlleva:

- “Buen”, “bueno” se refiere a la calidad de las cosas. En el ámbito local, esta bondad se refleja en muchas facetas: infraestructuras, equipamientos públicos y privados, servicios, comercio y, también, seguridad, convivencia, etc.
- “Lugar donde” hace alusión a una ubicación determinada. Se trata de la competencia sana que

deben ejercitar los distintos municipios por ofrecer lo mejor a sus ciudadanas y ciudadanos. Cada provincia o municipio están ubicados en un entorno que influye, sustancialmente, en su realidad y, además, cuenta con una configuración de espacios que le es propia, pero que es posible adaptar con el tiempo.

- “Vivir”. Este vivir tiene, casi para cada persona, connotaciones diferentes: trabajo, ocio, comercio, cultura, educación, limpieza, aseo, cuidado de menores y dependientes, atención a personas con necesidades, alimentación, deporte, estar en casa, transporte, atención sanitaria son actividades que conforman el día a día, que llenan los horarios un día tras otro, aunque haya muchas maneras (especialmente, dependiendo de la edad) de vivir un día cualquiera. Y esta combinación es la que debe ser buena para todos los ciudadanos y ciudadanas.

Sin embargo, hoy en día, persisten en la sociedad actitudes y formas de organización del trabajo de las ciudades, sus servicios y horarios, las formas de organizar la familia, que no favorecen que mujeres y hombres puedan conciliar. Para superar las barreras existentes, la sociedad, las empresas deben modernizar la idea de “tiempo de trabajo” o de “responsabilidades familiares compartidas”. Pero, también, las ciudades y pueblos deben generar un espacio y un entorno que favorezca el cambio de mentalidades y que pueda ser usado y vivido para que todas las personas logren armonizar los tiempos de sus vidas.

Promover, desde los gobiernos locales, las condiciones que permitan que su ciudad, su pueblo, su territorio sean “buenos lugares para vivir” tiene impactos positivos. Así, se contribuye a retener y atraer población, a mantener un buen nivel de desarrollo socioeconómico, a fomentar la inversión y mejorar la convivencia. En definitiva, **conseguir que el derecho social a conciliar se convierta en una realidad redunda en el bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía.**

1.8. ¿QUÉ POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN SE PUEDEN LLEVAR A CABO?

La **conciliación se revela como un fenómeno multidimensional**, caracterizado por:

- El amplio número de agentes implicados (familias, personas trabajadoras, empleadores/as, sector público, proveedores/as de servicios, etc.).
- La diversidad de materias que concurren en el equilibrio de los espacios de vida (trabajo, ocio, vida familiar, cuidado de personas dependientes, etc.) y, por último,
- el escenario de la conciliación se presenta como un complejo sistema de relaciones e intereses dominado por distintas iniciativas públicas puestas en marcha desde diferentes niveles territoriales de decisión.

El ámbito público ha de intervenir, con un papel protagonista, mediante acciones concretas, en aras de lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y personal de la ciudadanía.

En este contexto, cabe plantear la siguiente cuestión, cuya respuesta contiene las principales claves de la intervención pública en la materia que nos ocupa, y que servirá de eje orientador a la hora de sistematizar los diversos elementos en juego:

¿Cuáles son las principales razones por las que las personas no pueden alcanzar un adecuado equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral?

- La escasez y/o ineficiente gestión de los usos del tiempo, tanto a nivel personal como también contextual.
- La conciliación precisa de todo tipo de recursos económicos, humanos y de infraestructuras que muchas veces son limitados o inaccesibles.
- La falta de sensibilización de la sociedad para concebir la conciliación como un derecho de las personas a poder armonizar los distintos aspectos de la vida: trabajo, ocio, familia, participación ciudadana, cultura, etc.

Así, las áreas de intervención pública en materia de conciliación (sus estrategias, programas y actuaciones) se articulan en torno a estos factores que dificultan el logro del equilibrio en las tres esferas de la vida. Así se refleja en los siguientes cuadros en los que se detallan, por un lado, cuáles son las áreas de intervención, esto es, en qué dirección hay que intervenir y, también, las medidas que se pueden tomar para lograr estos objetivos, es decir, cómo intervenir.

1.- La escasez y/o ineficiente gestión de los usos del tiempo

Áreas de Intervención Pública

ÁREAS	DEFINICIÓN
1. Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo	Medidas que flexibilizan el tiempo destinado al trabajo y que facilitan a las personas trabajadoras distribuir su tiempo de manera más eficiente para compaginar otros aspectos de la esfera personal y familiar.
2. Conciliación en el centro de trabajo	Provisión de servicios e infraestructuras que permitan la realización de tareas o la satisfacción de necesidades de la esfera personal en el propio centro de trabajo y, así, evitar desplazamientos innecesarios.
3. Políticas de transporte y movilidad	Actuaciones para la disminución de los tiempos de desplazamiento a través del desarrollo de infraestructuras, sistemas de transporte público eficientes y planes de movilidad.

TIPOLOGÍA DE POSIBLES ACCIONES QUE AYUDEN A LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

CONTEXTO DE INTERVENCIÓN		POTENCIALES ACCIONES
Interno de la propia organización pública y la gestión de sus recursos humanos		<ul style="list-style-type: none"> ■ Promoción de medidas de conciliación en la negociación colectiva. ■ Introducción, en el ámbito interno, de mejoras en la legislación vigente. ■ Seguimiento y supervisión de la aplicación de la legislación vigente en materia de conciliación. ■ Realización de estudios sobre los efectos de las condiciones laborales, en el ámbito de la vida familiar, de empleados y empleadas. ■ Provisión de servicios e infraestructuras que permitan la realización de tareas, o la satisfacción de necesidades de la esfera personal en el propio centro de trabajo.
Externo de la organización pública	Intervención en empresas del territorio-incentivos a la iniciativa privada	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ayudas económicas y/o apoyo técnico para la promoción de la elaboración y ejecución de planes de conciliación en el ámbito empresarial. ■ Premios de distinción a empresas que favorezcan la conciliación. ■ Distintivos especiales y avalados por la administración pública a empresas que favorezcan la conciliación. ■ Apoyo a la creación de redes colaborativas entre empresas que favorezcan la conciliación. ■ Medidas de marketing social y difusión de empresas que favorezcan la conciliación.
	Con impacto directo en la ciudadanía: intervención en los tiempos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollo de infraestructuras de transporte. ■ La gestión y optimización de sistemas de transporte público eficientes y planes de movilidad han de establecerse como prioridades en las políticas públicas de conciliación.

2.- Necesidad de recursos económicos y humanos y de infraestructuras

Áreas de Intervención Pública

ÁREAS	DEFINICIÓN
1. Facilidades para el acceso de la ciudadanía a servicios e infraestructuras	<ul style="list-style-type: none"> ■ Servicios de apoyo a la conciliación: atenuar las responsabilidades familiares y tareas domésticas (guarderías, colegios con servicios de conciliación, servicios de ocio y tiempo libre de menores, residencias para mayores, etc.). ■ Otros servicios: fomento del ocio y tiempo libre (instalaciones deportivas, actividades culturales).
2. Desarrollo del sistema de protección social	Mejorando las prestaciones económicas que se conceden a personas o familias (prestaciones por maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo, deducción por nacimiento, etc.).
3. Como agente económico que consume tiempo y recursos de las personas	<p>Unificando y haciendo más accesibles y transparentes sus políticas de conciliación.</p> <p>También, simplificando aquellos trámites y gestiones administrativas que más tiempo consumen a la ciudadanía.</p>
4. Ordenación y coordinación de los servicios privados	Los servicios privados, en muchos casos, se constituyen como el brazo ejecutor de los servicios públicos a través de contrataciones y concesiones, por lo que es muy importante establecer criterios de calidad que formen parte de las calificaciones para la contratación.

Tipología de posibles acciones que provean medios y recursos, así como infraestructuras para la conciliación

CONTEXTO DE INTERVENCIÓN	POTENCIALES ACCIONES
Externo de la organización pública: prestación de servicios comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ampliación o mejora de los centros y servicios de atención a la infancia, a personas mayores y con discapacidad. ■ Ayudas económicas para el acceso a centros y servicios de atención a la infancia y para el cuidado de un familiar directo mayor o con discapacidad. ■ Establecimiento de criterios de calidad en la prestación de servicios familiares y formación de personal especializado. ■ Otras líneas de actuación: promoción de estos servicios para el personal de las Administraciones Públicas; adecuación de los servicios públicos a las necesidades derivadas de la conciliación. ■ Realización de estudios sobre necesidades y funcionamiento de servicios sociosanitarios.

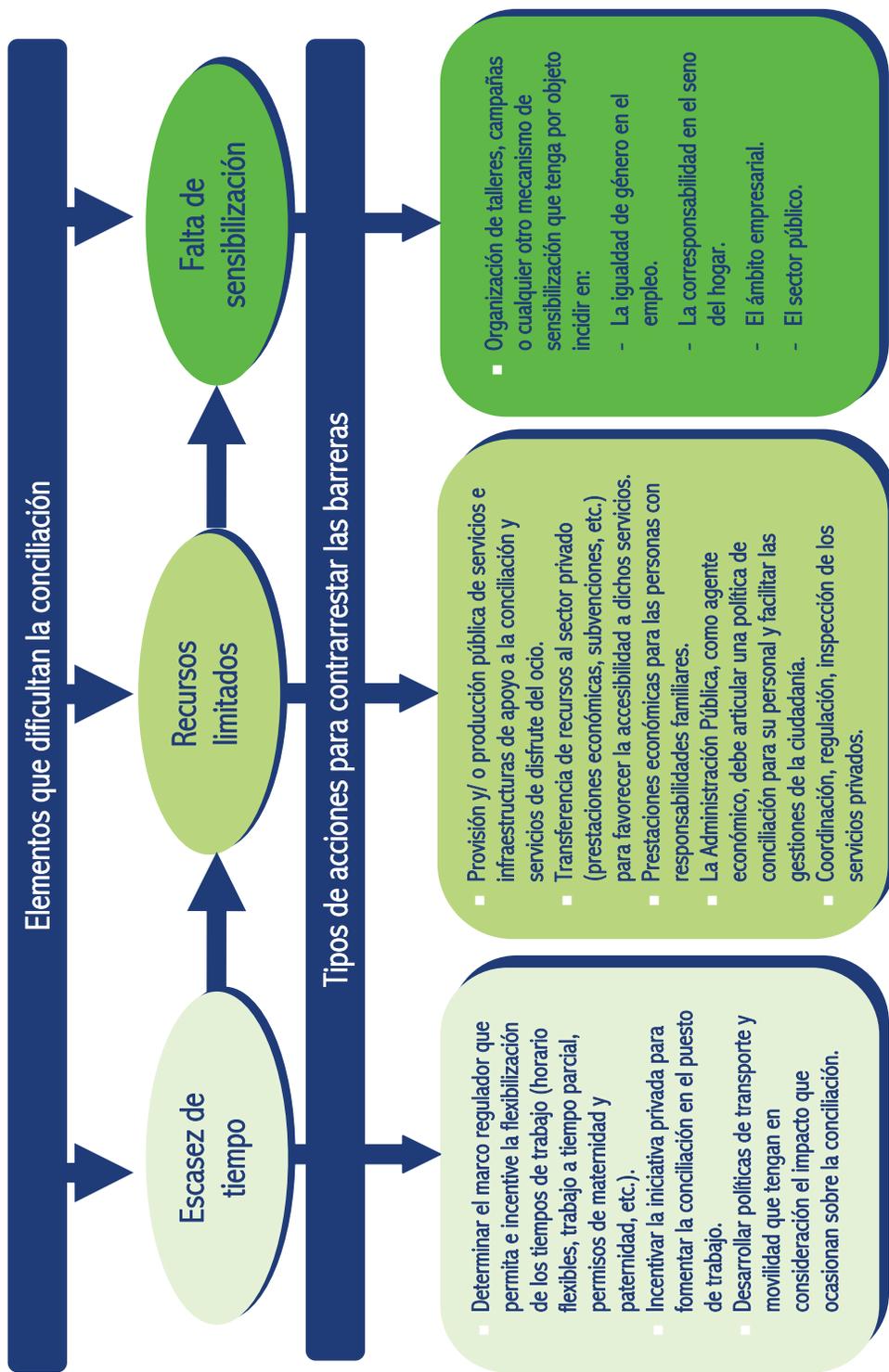
3.- La sensibilización de la sociedad: Fomento de la CORRESPONSABILIDAD

ÁREAS DE INTERVENCIÓN PÚBLICA

ÁREAS	DEFINICIÓN
1. La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo	Concienciar sobre la necesidad de que exista igualdad de condiciones en el acceso al empleo, la eliminación de barreras discriminatorias, la reducción de las brechas salariales o la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.
2. La corresponsabilidad dentro del hogar	El equitativo reparto de las tareas y funciones familiares entre los miembros de la familia, y más concretamente entre hombres y mujeres, ha de ser objeto de un proceso de normalización activamente impulsado, también, desde las Administraciones Públicas.
3. Sensibilización en las empresas	Se ha de impulsar un modelo de corresponsabilidad en el que las empresas asuman su parte de responsabilidad con respecto a su personal y en el ámbito de la responsabilidad social. Porque la conciliación, además de redundar en el bienestar de sus beneficiarias y beneficiarios inmediatos y lejos de deteriorar la productividad de las personas trabajadoras, contribuye a incrementar el crecimiento y los beneficios empresariales y, por ende, permitir el desarrollo de un modelo económico más sostenible.
4. Sensibilización sobre otras administraciones de distintos ámbitos territoriales y funcionales	Ejercer un potencial impacto de sensibilización sobre otras administraciones de distintos ámbitos territoriales y funcionales, puesto que las administraciones locales, dada su privilegiada posición de cercanía frente a la ciudadanía y una delimitación de competencias sobre territorios concretos con necesidades específicas, se revelan como una fuente de buenas prácticas e innovación para otras entidades.

TIPOLOGÍA DE POSIBLES ACCIONES DESTINADAS A SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD

CONTEXTO DE INTERVENCIÓN	POTENCIALES ACCIONES
Externo a la organización pública: información y sensibilización social	<ul style="list-style-type: none">■ Actuaciones encaminadas a la sensibilización para la conciliación de los horarios, con el fin de compatibilizar los ámbitos laboral, familiar y escolar.■ Campañas institucionales directas, que fomenten la igualdad en las responsabilidades del ámbito doméstico, destinadas a la ciudadanía en general o a población específica (madres y padres, trabajadores y trabajadoras, etc.).■ Campañas indirectas, mediante apoyo a entidades y colectivos para que realicen acciones de formación y sensibilización.■ Acciones en el ámbito empresarial de sensibilización e intercambio de buenas prácticas.■ Actuaciones en colaboración con los medios de comunicación.■ Actividades de sensibilización en el ámbito de la educación reglada y formación ocupacional.■ Estudios sobre valores sociales y problemas de conciliación.



1.9. España y Noruega, dos realidades distintas ante un mismo reto

Como se ha apuntado con anterioridad, España y Noruega son los dos países que cooperan, con el deseo y voluntad de aprendizaje mutuo e intercambio de buenas prácticas, en el Proyecto Equilibrio. Si bien es cierto que se trata de **dos países con distintas realidades** en el ámbito territorial, demográfico, socioeconómico y laboral, también es verdad que **se enfrentan al mismo reto**: conseguir que la ciudadanía logre el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.

En el presente epígrafe, se aporta una breve visión del contexto de ambos Estados, al objeto de conocer el marco socioeconómico en el que se desarrollan las buenas prácticas que se estudian en la presente Guía.

Geográfica y demográficamente...

Noruega² es un país con 323.802 km² de superficie continental, incluyendo los lagos, y poco habitado (4.799.252 personas, en 2008). La población se concentra en 430 municipios y sólo cinco de ellos superan los 100.000 habitantes. España³ cuenta con una superficie de 505.990 km², distribuida en más de 8.000 municipios, y una población que es casi diez veces más grande que la noruega (46.745.807 personas, en enero de 2009), predominando la concentración en torno a grandes núcleos poblacionales.

La población noruega se halla algo menos envejecida que la española. Así, en Noruega las tasas de natalidad son mayores (11,0 nacimientos por cada 1.000 habitantes en España, mientras que en Noruega esta cifra asciende a 12,6). Por otro lado, la población mayor de 65 años tiene un peso superior en el caso de España, de forma que la ratio de dependencia que relaciona la población de más de 65 años y la población con edad comprendida entre los 15 y 65 años, en España, se cifra en el 24%, dos puntos porcentuales por encima de la noruega⁴.

Económicamente⁵...

Noruega es el tercer exportador de petróleo del mundo. Se sitúa a la cabeza, sólo superado por

² Los datos de Noruega se han extraído del Statistics Norway. Asimismo, existe una publicación del Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega (2009); *Minidatos sobre Noruega* / 2009.

³ Los datos referidos a España se han obtenido de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (2010). INEbase. Padrón municipal.

⁴ Los datos han sido extraídos de Eurostat (2009).

⁵ La fuente de los datos corresponde a Eurostat (2009) y hacen referencia a los últimos datos disponibles y comparables.

Luxemburgo, en cuanto a renta *per cápita* se refiere (64.700 euros por habitante); sobrepasando con creces la media europea (UE-27=100), de forma que el índice de renta *per cápita*, en paridades de poder de compra, se cifra en 174,8 para 2008.

La renta *per cápita* de España asciende a 24.000 euros por habitante, es decir, tiene un nivel de renta por encima de la media de la Europa de los 27 (104,3 del Producto Interior Bruto, medido en paridades del poder de compra).

En lo que respecta al gasto público, en relación con el Producto Interior Bruto, es similar en ambos países (40% PIB en 2008), pero la distribución en términos territoriales es distinta. Así, en España, hay un nivel intermedio con amplias competencias de las Comunidades Autónomas, que gestionan un presupuesto, en 2008, que representa el 16% del PIB, igual que la Administración Central. Por el contrario, en el país nórdico, el peso de la Administración Local (13% del PIB) es el doble que en España (6% del PIB).

ASPECTOS LABORALES⁶

La estructura y características de los mercados laborales de Noruega y España son muy distintas y responden a dos modelos diferentes.

Entre los rasgos que definen el mercado de trabajo del país nórdico, cabe destacar los siguientes: tasas de actividad elevadas (76% en hombres, de edad entre 15 y 64 años, y 70% en las mujeres) y tasas de desempleo muy bajas (3,6% mujeres y 2,9% en los hombres).

El panorama que se presenta en el mercado laboral español es diferente: menores tasas de actividad (en las mujeres se reduce al 51% y en los hombres se fija en el 68%), mayores tasas de paro, que, en el segundo trimestre de 2009, se cifraba en el 17,9%, incidiendo más en las mujeres (18,3%) que en los hombres (17,6%).

Por otro lado, la tasa de personas ocupadas a tiempo parcial es más alta en el país escandinavo (29,1%) que en España (12,9%). Pero, en los dos territorios, la jornada parcial está dominada por las mujeres, de forma que el porcentaje de mujeres españolas ocupadas a tiempo parcial es del 23,5%, cifra que asciende al 44,3% en las mujeres noruegas, frente al 4,7% y el 15,8% de los hombres españoles y noruegos, respectivamente.

En cuanto al número total de horas dedicadas al empleo remunerado, la media de horas semanales trabajadas en España ascendió, en 2008, a 41,9; mientras que en Noruega no llega a superarse las 40 horas semanales a jornada completa; eso sí, en ambos países, las mujeres trabajan menos horas que los hombres, aunque la diferencia entre sexos parece menos acusada en Noruega.

⁶ Los datos hacen referencia al segundo trimestre de 2009, puesto que es el trimestre más estable en términos de empleo. Han sido obtenidos de Eurostat (2009).

Aspectos sociales: cuidado de personas y organización del tiempo⁷

Algunos otros aspectos que visibilizan la forma en que, en España y Noruega, las personas tratan de conciliar la vida familiar, personal y profesional hacen referencia, por ejemplo, a cómo se cuidan los hijos e hijas.

En Noruega, en el año 2007, el 61% de las niñas y niños menores de tres años son exclusivamente cuidados por su padre y/o madre, frente al 44% de las y los españoles. En España, la brecha que existe, entre los menores de tres años que no reciben cuidado formal (61%) y los que son exclusivamente cuidados por los padres y madres (44%), es cubierta por otros familiares o personas que trabajan en el hogar de manera “informal”. Al considerar los cuidados que reciben los niños y niñas de entre tres años hasta la edad de educación obligatoria, en el país escandinavo es superior el porcentaje de infantes e infantas que no recibe ningún tipo de cuidado formal, que se sitúa en el 20%, frente al 6% de España. Sin embargo, esta situación está cambiando en Noruega en tanto que desde el 1 de enero de 2009, se estableció el derecho legal de que niños y niñas entre uno y seis años accedan a servicios de cuidado por el día a un precio máximo fijado.

También, es interesante conocer cómo se gestiona y se emplea el tiempo y cómo se distribuye éste entre las tareas más habituales⁸. En este sentido, las y los noruegos dedican, de media, al ocio prácticamente una hora más diaria que las mujeres y hombres españoles, mientras que las tareas domésticas ocupan algo más de tiempo en el caso de los españoles y las españolas.

Asimismo, las diferencias entre mujeres y hombres, por lo que al tiempo dedicado a las tareas domésticas se refiere, son muy sustanciales, especialmente en España: las mujeres españolas dedican 4 horas 55 minutos diarias, frente a 1 hora y 37 minutos de los hombres, mientras que las noruegas realizan estas tareas durante casi tres horas (3:47) frente a 2 horas y 21 minutos de los noruegos.

La tendencia general apunta que las mujeres de España, para realizar estas tareas, optan por reducir el tiempo de ocio, mientras que, en Noruega, estas responsabilidades implican, por lo general, una menor actividad profesional entre las mujeres.

⁷ La fuente de los datos corresponde a Eurostat (2009) y hacen referencia a los últimos datos disponibles y comparables.

⁸ Eurostat (2009) y Encuesta europea de uso del tiempo (2006).

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL
DESDE ENTIDADES LOCALES DE ESPAÑA Y NORUEGA

2

2. Análisis de las Buenas Prácticas en materia de Conciliación

El análisis de las buenas prácticas se fundamentará en aquellas experiencias enviadas por las Entidades Locales, tanto españolas como noruegas, que, siguiendo los criterios definidos en el documento de marco metodológico del Proyecto Equilibrio, se hayan considerado como buena práctica. Además, se incluirán otras iniciativas con el fin de completar el análisis.

El estudio de las buenas prácticas se aborda teniendo en cuenta las siguientes categorías de análisis:

1. **Un enfoque integral para promover la conciliación.** En este epígrafe, se explican las experiencias de varias Entidades Locales que aplican una metodología integral para impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en su entorno. La filosofía que subyace a esta forma de intervención se basa en la idea de que la conciliación es una cuestión que afecta al conjunto de la sociedad: hombres y mujeres, población activa y dependiente, empresas y personas trabajadoras, poderes públicos de diversos ámbitos y, también, a las diversas áreas y sectores (servicios sociales, trabajo, educación, sanidad, cultura, etc.) en los que se estructura el gobierno municipal.
2. **Un fin: gestionar y ahorrar tiempo.** En este capítulo, se analizan las experiencias de varias Entidades Locales que han jugado un destacado papel en aras de fomentar la gestión eficiente

del tiempo, bien sea impulsando la introducción de medidas de flexibilización de los tiempos y espacios de trabajo en las empresas y en la propia organización administrativa, o a través de la intervención directa, mediante la adaptación de los horarios, servicios y áreas, a demanda de ciudadanos y ciudadanas.

3. **Las Entidades Locales como proveedoras y facilitadoras de servicios.** Bajo este título se abordan las distintas experiencias que, desde las Entidades Locales, se han llevado a cabo en relación con su rol de generadoras, coordinadoras, intermediarias y garantes de la oferta de servicios e infraestructuras que facilitan el logro de un equilibrio entre los tiempos personal, familiar y profesional.
4. **Cambiando mentalidades: cuestión de ideas y de sensibilidad.** En esta sección de la Guía, se definen aquellas actuaciones que han llevado a cabo Entidades Locales, desde su rol de promotoras del cambio de mentalidades, apoyándose en la sensibilización y la comunicación, para modificar la estructura social, empresarial y económica de sus contextos territoriales, de tal forma que éstos se adapten a la nueva realidad y concepción vital de los individuos que en ellas habitan.

2.1. Un enfoque integral para promover la conciliación

La conciliación se revela como un fenómeno complejo, con múltiples dimensiones, y en el que no sólo se halla implicada la persona en sí, sino que, en mayor o menor medida, son muchos los agentes sociales corresponsables. En este contexto, se hace precisa la intervención pública desde el nivel administrativo más próximo a la ciudadanía, esto es, la Administración Local.

En este sentido, la compleja naturaleza de la conciliación, como forma de armonizar los espacios de la vida de las personas y participar en el ámbito personal, familiar, laboral, social, doméstico, etc., exige abordar la cuestión partiendo de un enfoque global, enfrentando el problema desde varios ángulos de intervención.

El **Ayuntamiento de Avilés**, en 2006, puso en marcha un plan de conciliación municipal denominado “**Avilés Concilia**”, estructurado en dos áreas o ámbitos diferenciados:

- **Área de intervención interna**, referida al papel que tiene dicho Ayuntamiento como empleador y responsable de las condiciones laborales de las personas que trabajan en él y que se plasma en medidas específicas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, recogidas en el “Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para los Empleados públicos del Ayuntamiento de Avilés (2008-2011)”.

- **Área de intervención externa**, que engloba las medidas y acciones destinadas a apoyar la conciliación de la ciudadanía. En este sentido, desde el Ayuntamiento se ha dado prioridad al **desarrollo de servicios de conciliación** con tres líneas de actuación fundamentales: educación (apertura de centros escolares en horario extraescolar, comedores, escuelas municipales de cero a tres años y organización de actividades para menores en épocas de vacaciones escolares), formación y empleo (funcionamiento de una ludoteca municipal destinada a la asistencia de los hijos e hijas menores de tres años de aquellas personas, mujeres en su mayoría, que llevan a cabo alguna actividad de formación, empleo, orientación, etc., ofertada o fomentada por el Ayuntamiento) y servicios sociales (ayuda a domicilio).

El **Ayuntamiento de Castelldefels** ha seguido el siguiente proceso evolutivo: en 2003, aprobó, en el Pleno Municipal, una moción para “impulsar y promover la conciliación de la vida personal y laboral de la ciudadanía, con el fin de construir un nuevo modelo de vida cotidiana y usos del tiempo”. A partir de este punto, el camino hasta culminar la puesta en marcha del programa, en 2005, en el marco del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se caracterizó por el permanente compromiso y apoyo político, la comunicación continua de los hitos del proceso, la participación en eventos públicos, jornadas y debates sobre la cuestión y la sensibilización y formación de los agentes implicados en el proceso.

El municipio **concibe la conciliación como un derecho de la ciudadanía** y, como tal, asume que debe impulsar el equilibrio, potenciando las políticas de tipo social con una visión transversal, y dotando a la ciudad de infraestructuras y servicios que permitan mejorar el equilibrio de la vida de las personas dentro y fuera de casa. Asimismo, se **orienta la intervención pública hacia políticas dirigidas a transformar “la manera masculina de ver y estar en el mundo y a revalorizar las tareas de cuidado a las personas”**. Desde esta perspectiva, la clave está en lograr la corresponsabilidad masculina en el trabajo doméstico y familiar.

Con estos objetivos, se elaboró una hoja de ruta con las actuaciones de la línea estratégica de usos del tiempo del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, que se concretan en los ámbitos de **sensibilización, servicios, adaptación de horarios, tecnologías de la información y la comunicación y movilidad**, a nivel interno, de la organización municipal y, externo, dirigido a la ciudadanía.

La visión del **Instituto Navarro para la Igualdad (INAI)** es que las políticas públicas han de apoyar a mujeres y hombres en la consecución del equilibrio entre las distintas esferas de la vida, mediante la promoción de más y mejores medidas y servicios que apoyen a las familias

en la atención a personas dependientes y el fomento de nuevas formas de organización del trabajo, de nuevas modalidades de gestión de los recursos humanos y de nuevas condiciones laborales en las administraciones y en las empresas, lo que implica, por tanto, una intervención de carácter integral.

En este contexto, el INAI puso en marcha el **Programa de Pactos Locales por la Conciliación**, promovidos en municipios de Navarra. En el marco del programa, se proporciona **asistencia técnica** para el establecimiento del Pacto, **formación** a la carta a los agentes implicados en el proceso y **material de sensibilización** a la ciudadanía y, además, se **financian** algunas acciones acordadas en el Pacto. Para ello, se ha desarrollado una metodología general que atiende a los siguientes pasos: convocatoria del Pacto por parte del Ayuntamiento, organización y creación de las comisiones oportunas, formación inicial, diagnóstico, contenidos y elaboración del Pacto, desarrollo de las sesiones de trabajo, determinación de las áreas de intervención y los mecanismos de seguimiento y evaluación y firma del Pacto.

El **Ayuntamiento de Estella-Lizarra**, desde que en 2006 implementara el Pacto Local y bajo la denominación **“La difusión extiende la conciliación: Conocer y saber permiten entenderse e implicarse”**, está impulsando un **cambio de mentalidad dirigido a equilibrar el reparto de responsabilidades y tareas en el ámbito doméstico y familiar y un uso más equitativo del tiempo**. La estrategia de intervención se centra, sobre todo, en la **sensibilización**, con la puesta en marcha de varias campañas sobre paternidad corresponsable, en colaboración con los centros escolares, y una implicación activa de los medios de comunicación. Asimismo, la **formación** juega un papel relevante, no sólo dirigida a los hombres, al objeto de que asuman su parte de responsabilidad en las tareas domésticas y en el cuidado de personas dependientes y/o menores, sino también a determinados agentes clave para el cambio de la comunidad estellica (personal docente de los colegios, educadora del centro de atención a la mujer, personal de los centros de salud y matronas...).

Los **servicios de conciliación** constituyen otro de los ejes de intervención en Estella, se conciben como un **derecho de la ciudadanía, pero siempre que no sean entendidos como conciliación para las mujeres**. El trabajo del Pacto local es: impulsar aquellos servicios pioneros y necesarios, como la *jubiloteka* (servicio para personas mayores con dependencia moderada que desarrollan actividades, juegos, talleres, etc.) o la *ludobebeteka* (servicio para cuidado de menores, en verano, Semana Santa y Navidad), para ir normalizándolos y pasándolos a ser ofertados desde los departamentos y/o entidades correspondientes, de forma **que la conciliación no impida la necesaria corresponsabilidad** o reparto, entre hombres y mujeres, de los cuidados y tareas domésticas.

En otro orden, pero relacionado con la concertación social en aras de la conciliación, el **Ayuntamiento de Granada** puso en marcha, en el marco de un proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal, una **Mesa de Concertación para la Conciliación**, integrada por agentes sociales del territorio (administración local, sindicatos, organizaciones empresariales y sociales, etc.) para responder, de manera eficaz, a las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar, y profesional.

Esta Mesa fue el embrión del actual **Pacto Local por la Conciliación de la ciudad de Granada**, que se configura como un espacio de toma de decisiones, en el que agentes sociales, políticos y económicos abordan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de forma global.

La tesis que sustenta la política de carácter integral, llevada a cabo por la Concejalía de Nuevos Usos Sociales del Tiempo (NUST) del **Ayuntamiento de Barcelona**, va más allá de los conceptos de conciliación y corresponsabilidad, centrándose en los **usos del tiempo**. El argumento que sostiene esta opción es que la conciliación es un término que se asocia a las mujeres y que no tiene en cuenta, por ejemplo, las formas de organización del tiempo y del espacio, los horarios, la organización de las empresas, ni los equipamientos. Desde esta perspectiva, la Concejalía de NUST aspira a ser un **agente de cambio en los usos y la gestión del tiempo de las personas**, trabajando a favor de la modificación de las actitudes sociales, para permitir que hombres y mujeres puedan armonizar sus usos del tiempo, contribuyendo a hacer una sociedad más paritaria, con más igualdad de oportunidades y mayor bienestar. Con tal fin, se actúa de forma transversal para que las políticas municipales se orienten a mejorar el uso y la organización del tiempo en Barcelona, como ingrediente fundamental de la calidad de vida. En concreto, las políticas de usos del tiempo llevadas a cabo por este Ayuntamiento, en el marco del **Programa de NUST**, consideran dos elementos esenciales: por un lado, se han puesto en marcha políticas de proximidad para dar respuesta a los problemas cotidianos, tal es el caso del programa *“Tiempo de barrio, tiempo educativo compartido”*; por otro lado, se considera crucial la utilización y la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) al servicio del tiempo de las personas y de la competitividad de las empresas. En esta línea, se desarrollan campañas para divulgar el uso de la web *“bcn.es tiempo”*, como medio para hacer gestiones y trámites, o la *“Red de empresas en NUST”*, destinada a promover un cambio en la organización del tiempo y del espacio en las empresas.

La Concejalía asume la responsabilidad de reflexionar, abrir el debate y sensibilizar a la población y resto de agentes sociales sobre las dimensiones de los usos del tiempo,

concibiéndose el uso del tiempo como un derecho de la ciudadanía. De ahí, la creación de iniciativas como el “Laboratorio del tiempo”, instrumento para conocer la realidad y hacer visibles las políticas del tiempo, el desarrollo de un “Plan de estudios” sobre la cuestión y los denominados “Dossiers del tiempo”.

A ello, se añade la apuesta por el trabajo en red como forma de intercambiar experiencias y conocimientos y dialogar sobre las políticas de usos del tiempo. Así, el Ayuntamiento de Barcelona está integrado en la “Red de ciudades europeas” y, junto a la Diputación Provincial de Barcelona, impulsa la “Red de Ciudades y Pueblos por los Nuevos Usos del Tiempo”.

Desde otro enfoque y dado que en Noruega el fomento y apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional está ligado a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el **Condado de Vest Agder**, ubicado en el extremo sur del país nórdico, puso en marcha el **Consejo Regional para la Igualdad de Género**.

Desde este Consejo se persigue mejorar la calidad de vida de las personas que residen en el territorio, un área caracterizada por estar en una situación desfavorable respecto a la igualdad de oportunidades y en relación al resto de Noruega. El objetivo de este organismo, integrado por representantes de la diversidad de agentes sociales de la región (gobierno regional, representantes empresariales y sindicales, universidad, delegación regional de la Agencia Nacional de Bienestar y Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales), es incorporar la **igualdad de género como principio transversal en las políticas y en la estrategia de desarrollo regional**.

Con el fin de promover el debate y la reflexión, se impulsa la realización de proyectos de investigación sobre igualdad de género y la participación en conferencias nacionales y regionales. En este contexto, cobra especial relevancia el proyecto experimental “**Libre elección**”, que ha puesto en marcha el Consejo Regional para la Igualdad de Género de Vest Agder. Esta iniciativa se dirige a fomentar, entre la población estudiantil (con especial atención a la situada entre los 13 y 19 años), la elección libre de la formación y profesión que desean, sin que interfieran en la decisión los estereotipos de género que provienen de varios ámbitos (la familia, la sociedad, etc.). Entre las medidas articuladas, se encuentra la contratación de hombres como cuidadores, en las guarderías, para que, desde edades muy tempranas, los niños y niñas rompan con los roles de género tradicionales y vean, por ejemplo, a su cuidador preparar un biberón.

Conclusiones sobre cómo llevar a cabo experiencias integrales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional

De las experiencias analizadas, se pueden inferir un conjunto de elementos fundamentales y de rasgos comunes que, en gran parte, son la clave del éxito de la aplicación de un enfoque integral a la hora de fomentar y apoyar la armonización de los tiempos desde el ámbito local. En concreto, cabe señalar las siguientes características:

1. En primer lugar, la **integración**, en tanto que, para diseñar e implementar las distintas medidas y acciones, es preciso coordinar una variedad de áreas de actuación: educación, formación y empleo, servicios sociales, mujer, salud, movilidad, urbanismo, etc.
2. La **transversalidad**, entre las áreas de intervención y entre los programas que se ponen en funcionamiento. Por tanto, interdepartamental, en la medida en que las actividades se coordinan desde una concejalía (i.e. mujer, bienestar social, NUST), colaborando con el resto de concejalías que trabajan con programas que inciden en la conciliación, y entre cada concejalía y los servicios municipales que las componen (servicio municipal de la mujer, servicios sociales, etc.).
3. Es especialmente relevante el **liderazgo y el apoyo político**, como elemento clave para impulsar este tipo de iniciativas que implican y exigen no sólo la participación y el esfuerzo del personal técnico, sino también de todos los agentes sociales del territorio.
4. La aplicación de **criterios de racionalidad** constituye otro de los aspectos que contribuyen al éxito de estas experiencias, con dos fines claros: primero, rentabilizar los recursos existentes, mediante una gestión coordinada de los mismos, y segundo, evitar las duplicidades y solapamientos de los programas y actuaciones.
5. Por último, cabe destacar que las iniciativas estudiadas responden a un proceso marcado por la siguiente **secuencia metodológica: análisis-planificación-evaluación**. Así, el primer paso que se acomete es la realización de un diagnóstico de las necesidades y recursos. Seguidamente, se definen los objetivos y medidas, valorando la idoneidad de las actuaciones y, al final, se determinan los mecanismos de evaluación y seguimiento. En este contexto, la sensibilización y la formación de las personas implicadas en el desarrollo de la experiencia se han revelado como elementos determinantes para obtener los resultados deseados.

2.2. Un fin: Gestionar y ahorrar tiempo

El tiempo es un recurso escaso y susceptible de usos múltiples. Además, su utilización, priorización y distribución incide en la calidad de vida de las personas. Sin embargo, al margen de reconocer que el tiempo es un recurso limitado, existe otro motivo que explica la dificultad de conciliar y que impide alcanzar el deseado equilibrio, en concreto: **la ineficiente gestión del tiempo** y, como consecuencia, la no optimización del tiempo disponible. De esta forma, tratar de ajustar y armonizar los tiempos de vida: tiempo personal, tiempo familiar, tiempo laboral, tiempo de ocio, tiempo comunitario, etc., y lograr su armonización, puede devenir en una tarea casi imposible.

Teniendo en cuenta esta premisa, cabe especificar que los desequilibrios entre las facetas de la vida no responden solo al excesivo peso relativo de una de ellas sobre el resto, sino también a esta gestión ineficaz del tiempo, incluso del espacio, para satisfacerlas. La inadecuada distribución de la jornada laboral, la rigidez de horarios laborales y comerciales, los prolongados desplazamientos urbanos o la falta de un plan de movilidad y urbanismo adaptado a los tiempos y necesidades de la ciudadanía son habituales **barreras a la conciliación**.

2.2.1. Un trabajo en el que el tiempo y el espacio son flexibles

Tradicionalmente, el problema de la conciliación se ha abordado desde la óptica del **binomio “trabajo-tiempo”**. En esta relación subyace la **división sexual del trabajo**, esto es, trabajo productivo, asociado a los hombres como “cabezas de familia”, al empleo y a la jornada laboral, a derechos y deberes de la ciudadanía, *versus* trabajo “reproductivo”, circunscrito a la esfera doméstica, invisible social y económicamente y ligado, sobre todo, a las mujeres, a las tareas domésticas y al cuidado de personas dependientes.

Es destacable la centralidad del **tiempo de trabajo** como determinante para entender el proceso de industrialización, como forma de organizar los procesos productivos de las empresas, pero, también, de **organizar las maneras de pensar y vivir en las sociedades industriales**. La trascendencia de esta relación trabajo-tiempo es de tal magnitud que, al margen de las visiones académicas o el debate intelectual, la conciliación aparece como una de las piezas relevantes en la estrategia de las políticas de empleo y sociales en Europa, a partir del Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo, celebrado en Luxemburgo, en 1997.

En este contexto, la conciliación pasa a formar parte de la agenda política, social y legislativa actual. En España, de hecho, se creó, en 2006, una Subcomisión en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales para realizar un “Informe que analizara la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”.

Lo cierto es que, a pesar de haber evolucionado hacia condiciones laborales más favorables al equilibrio de los tiempos, **el tiempo de trabajo remunerado continúa siendo uno de los ejes**

fundamentales de la vida de las personas y las ciudades. A menudo, el monopolio que ejerce el tiempo de trabajo remunerado consigue que otras actividades, otros tiempos, al margen del tiempo laboral, queden relegados, subestimados e invisibles. Llevado al extremo y teniendo en cuenta los roles tradicionales de sexo, Patricia Hewitt⁹ ha llegado a afirmar que *“el tiempo que los hombres emplean en el trabajo remunerado determina el tiempo que tienen para sus familias; el tiempo que las mujeres emplean en sus familias, determina la cantidad de tiempo que disponen para el trabajo remunerado”*.

No obstante, como se ha apuntado con anterioridad, en la actualidad se aprecia un cambio en el modelo, en el que **la introducción de fórmulas flexibles de tiempo y espacio, la regulación de la trayectoria profesional según el ciclo de vida** son algunas de las principales reivindicaciones sociales.

Estas demandas vienen impulsadas, por un lado, por la propia sociedad, pero también desde el ámbito empresarial, aunque los objetivos de ambos son diferentes. Así, entre los **factores sociodemográficos que inducen al cambio** se observan los siguientes¹⁰:

- La incorporación de las mujeres al mundo laboral.
- Los conflictos asociados a las dificultades para compatibilizar horarios (trabajo, escuelas, ocio, servicios).
- El escaso tiempo de dedicación de los padres y madres a la educación de sus hijos e hijas.
- El crecimiento de la población mayor y las necesidades de atención que genera la dependencia.
- Las enfermedades del siglo XXI (estrés, ansiedad, depresión y otras, como la adicción al trabajo).
- El incremento en las distancias, entre empresa y hogar, que impide disponer de tiempo libre después del trabajo.

No obstante, también las **demandas a favor de la flexibilidad del trabajo y la gestión de los recursos humanos provienen del ámbito empresarial**, por razones heterogéneas. En primer lugar, se desarrollan en un entorno económico marcado por la elevada **competitividad** y en una **economía** basada en el sector servicios, que produce valor añadido, que es **intensiva en recursos humanos y en talento y donde el capital humano juega un papel esencial**.

Sin embargo, las tendencias demográficas y sociológicas, que llevan consigo aspectos como un cambio en la percepción de equilibrio de papeles (personal y profesional), el envejecimiento de la población, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la pérdida de algunos perfiles profesionales, etc., redundan en una mayor dificultad de captar y retener capital humano.

⁹ Prieto, C. y Ramos, R. (1999). “El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales”, en F. Miguélez y J. Prieto (dir.). *Las relaciones de empleo en España. Siglo XXI*, Madrid, página 484.

¹⁰ Chinchilla, N. y León, C. (2005). *Guía de las buenas prácticas de la empresa flexible*. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid y Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE. Madrid.

Teniendo en cuenta que el equilibrio de las tres esferas de la vida resulta fundamental en el desarrollo de cada persona, **las políticas de conciliación pueden convertirse en un instrumento con el que obtener una ventaja competitiva sostenible**, para preservar e incentivar a uno de los activos más importantes de las empresas: el factor humano. De esta forma, en la medida en que estas políticas permitan **optimizar la organización del tiempo y del espacio de trabajo**, representan una auténtica oportunidad para mejorar el funcionamiento de cualquier organización, mediante la gestión **eficiente de los recursos humanos**.

2.2.1.1. INTERVENCIÓN EN EMPRESAS DEL TERRITORIO-INCENTIVOS A LA INICIATIVA PRIVADA

En este contexto, cabe plantearse la siguiente cuestión: **¿cuál es el papel que deben jugar las Entidades Locales en el desarrollo y aplicación de las políticas dirigidas a un mejor equilibrio de la vida personal, familiar y del trabajo?**

Tal y como se pone de manifiesto en las buenas prácticas analizadas y expuestas en la presente Guía, la intervención pública no consiste en imponer la obligatoriedad de determinadas fórmulas de conciliación. En primer lugar, porque esta posibilidad extralimita sus competencias, pero, también, porque no hay un único modo de hacer, sino que este está en función del sector de actividad, tamaño de la empresa o puesto de trabajo. Lejos de esto, **el papel de las Entidades Locales se centra en la información, la sensibilización y en la motivación, mediante incentivos, para que las empresas asuman una nueva organización de los tiempos y los espacios de trabajo que, a su vez, incida en la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Las intervenciones de cada Ayuntamiento son diferentes, pero tienen un elemento común en cómo conciencian e incentivan a las empresas: **la conciliación es una estrategia clave para mejorar la productividad de la empresa**. Estrategia que conlleva los siguientes beneficios con respecto a la gestión de los recursos humanos:

1. Se **mejora el clima laboral**, creándose un buen ambiente de trabajo, lo que incide en una relación más fluida de comunicación entre la dirección y el personal trabajador y se refuerza la motivación en el trabajo. A su vez, esta **motivación** se traduce en una mayor eficacia, mejorando el rendimiento y la productividad, además de la calidad del servicio prestado.
2. Se **favorece la incorporación de mujeres y hombres en el mercado laboral**, ya que se aprovecha y se retiene el capital humano.
3. Se **reduce el absentismo laboral** y se refuerza la salud laboral de la plantilla (menor estrés).
4. Se **incrementa la fidelidad** de las plantillas, en tanto que el personal se halla satisfecho con la gestión de los recursos humanos. Esto redundará en la rentabilización de la inversión realizada en el personal.

La Concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo del **Ayuntamiento de Barcelona**, bajo la premisa de que las **empresas**, como núcleos de articulación social, tienen una importante **responsabilidad en el replanteamiento del binomio productividad-tiempo**, puso en marcha la **Red de empresas en NUST**.

El objetivo de esta Red es **compartir e intercambiar experiencias**, conocimientos, iniciativas y saberes entre empresas que, de forma individual, hayan emprendido acciones orientadas a facilitar la armonización del tiempo personal y laboral de las mujeres y los hombres, la movilidad y la proximidad entre empresa y vivienda, las tecnologías de la información y comunicación al servicio del tiempo de las personas, y a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Con tal fin, se organizan jornadas formativas, debates, conferencias; se ha creado un “Manual de buenos ejemplos para ganar tiempo”, se ha puesto en funcionamiento un servicio de asesoramiento gratuito, etc.

La Red de empresas en NUST constituye una forma de **reconocimiento público del trabajo e innovación** a las empresas que la integran. Con esta intención, se ha editado un DVD divulgativo, en el que se muestran ejemplos prácticos de las actuaciones llevadas a cabo por dichas empresas. A título ilustrativo, se mencionan:

- Dotación de capacidad de autogestión de los horarios a los equipos de trabajo y a las jerarquías más bajas, responsabilizando a las personas de la gestión del tiempo.
- Realización de formación dentro del horario laboral.
- Intensificación de las jornadas, esto es, realizar jornadas más compactas, mañana, tarde y noche, o establecer que, en verano, los viernes por la tarde o los lunes por la mañana sean festivos.
- Fomento, siempre que sea viable, de la autonomía telemática del puesto de trabajo, poniendo el acento, más que en la presencia, en la obtención de resultados, es decir, trabajar por objetivos.
- Oferta de la reincorporación antes de que concluyan los permisos de paternidad o maternidad, mediante una autonomía telemática respecto al puesto de trabajo.
- Creación de espacios virtuales que fomenten la gestión del conocimiento, con la aplicación de herramientas on-line al servicio del personal, permitiendo ahorrar tiempos de trabajo y potenciando la comunicación interna.

- Aprovechamiento de las posibilidades que ofrecen las TIC para la flexibilización del tiempo y del espacio, así como para el ahorro de costes.

Una Red como ésta constituye un **valor añadido para el resto de las compañías que pueden emplear estas prácticas como paradigmas e inspirar nuevas iniciativas y promueve un cambio en la cultura empresarial.**

La importancia del reconocimiento y la visibilidad pública, en un contexto en el que se apuesta por el fomento de la **Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)**, constituye una **oportunidad para que las Entidades Locales estimulen la puesta en práctica de medidas que faciliten la armonía de los roles profesional, personal y familiar**, para que las empresas, en el desempeño de su estrategia más allá de los objetivos económicos, hagan suyos objetivos sociales y medioambientales, que se comprometan con su entorno.

En esta línea, las iniciativas presentadas por el **Ayuntamiento de Alcorcón** y el **Ayuntamiento de Valdemoro** consisten en la creación del **Premio de conciliación de categoría empresas**, en el primer caso, y, por lo que respecta al municipio de Valdemoro, se instauró el **Distintivo a empresas, asociaciones, medios de comunicación, sindicatos y otras entidades públicas y/o privadas, acreditativo de la incorporación de buenas prácticas en materia de conciliación.**

Ambos premios constituyen un **mecanismo para sensibilizar e informar a las empresas y otras entidades sobre los beneficios de la conciliación.** Asimismo, pone de manifiesto, ante la sociedad, que el desarrollo de buenas prácticas en materia de conciliación repercute en una mejora de la calidad de vida de las personas, revirtiendo positivamente en las empresas que adoptan tales prácticas, a través de un mayor compromiso de las y los trabajadores con las mismas, que a su vez eleva su productividad.

En ambos casos, se abre una convocatoria pública anual en la que pueden participar las empresas y, por lo que respecta a Valdemoro, también otras entidades; en concreto, los medios de comunicación, en tanto que son responsables de promocionar desde sus tribunas este tema, crear opinión y cambiar mentalidades, y las asociaciones, puesto que, según su misión y campo de actuación, pueden aportar estrategias de apoyo al cambio.

En las bases de la convocatoria, se establece el procedimiento para que las organizaciones participantes aporten la información necesaria sobre las medidas de conciliación implementadas y, también, se fijan un conjunto de criterios a partir de los cuales el jurado toma su decisión. La **concesión de los premios se realiza en un acto público al que se otorga la máxima difusión**, para que tenga como efecto el reconocimiento y la mejora de la imagen de las organizaciones participantes.

Además, ambos ayuntamientos, en el marco de estos premios, han elaborado **Guías de buenas prácticas dirigidas al empresariado**, como herramientas de apoyo y consulta, con el fin de promover la incorporación de medidas de conciliación que faciliten la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras del municipio.

Por lo que respecta a la buena práctica del Ayuntamiento de Valdemoro, es de resaltar que, en paralelo a la concesión del Distintivo, se articula un **apoyo técnico y operativo (conocimientos y herramientas) destinado a poner en marcha, en las organizaciones, actuaciones que favorezcan el equilibrio entre las esferas vitales**. A continuación, se resumen los pasos que conforman este proceso:

- Se envía un correo a todas las empresas valdemoreñas, ofreciéndoles el servicio.
- Se elabora un material práctico, en forma de fichas, en el que se explica la metodología para implantar este tipo de medidas.
- Se propone la realización de tutorías individualizadas (presenciales, “online” y telefónicas) para enseñarles cómo realizar sus propios planes de conciliación.
- Una vez analizados los planes por el equipo asesor, se propone al ayuntamiento que conceda un reconocimiento público a aquellas empresas que lo han elaborado de manera correcta.

Siguiendo una línea similar, el **Ayuntamiento de Fuenlabrada**, también, ha desarrollado una **“Guía de buenas prácticas de las empresas de Fuenlabrada”**, con el objetivo de dar a conocer las buenas prácticas de las empresas de su municipio, en materia de conciliación, y visibilizar las organizaciones que están implantando este tipo de medidas. La citada Guía incluye un compendio resumen de la normativa que regula la cuestión, además de un conjunto de estrategias o mecanismos que desarrollan las empresas a favor del equilibrio entre los roles vitales y, por último, se aborda el análisis de las iniciativas de diez empresas del municipio.

En este contexto, llama la atención el hecho de que la **aplicación de estrategias de conciliación** en las empresas, lejos de suponer un coste para éstas, **redunda en reducciones del absentismo laboral, en incrementos de la estabilidad laboral y la motivación de la plantilla y, en última instancia, en el aumento de la productividad**. Estos resultados se han puesto de manifiesto en las experiencias impulsadas por los Ayuntamientos de Barcelona y Valdemoro, constatando que las empresas más flexibles son las que mejor se han adaptado a una situación de crisis económica.

Por otro lado, los estudios realizados sobre cómo promover la igualdad y la conciliación concluyen que una **condición básica de partida es la voluntad expresa del diálogo constructivo** entre instituciones, representantes de las empresas y de los agentes sociales y/o trabajadoras y trabajadoras.

*Ayuntamiento de Barcelona, Vilafranca del Penedés,
l'Hospitalet de la Seu d'Urgell, Molins de Rei y Mollerusa*

Sobre la base de esta tesis, se asienta la experiencia de los **Ayuntamientos de Barcelona, Vilafranca del Penedés, l'Hospitalet, de la Seu d'Urgell, Molins de Rei y Mollerusa**, junto a otras entidades colaboradoras (universidades, escuela de negocios, sindicato y asociación empresarial), bajo el nombre **Modelo óptimo de conciliación de la vida laboral y familiar de las empresas**.

En este marco, se propone un **modelo de organización de la empresa, adaptado a las particularidades de la misma**, al objeto de suprimir las desigualdades entre mujeres y hombres respecto a los tiempos de vida. Éste se sustenta en la concertación con agentes clave de la empresa: responsables de recursos humanos y de las delegaciones sindicales.

La experiencia consistió en la elaboración de una encuesta para analizar la situación real de las personas que trabajan, sus demandas, y obtener los datos precisos para implementar el modelo. Asimismo, se diseñaron y se impartieron cursos de formación a distancia, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de la conciliación, teniendo en cuenta las necesidades de las personas que trabajan y la eficacia y rentabilidad de los entornos empresariales. Posteriormente, se definió una maqueta modelo de buenas prácticas, al objeto de determinar fórmulas eficaces de organización del trabajo, susceptibles de ser transferibles y aplicables, de manera individualizada y según las necesidades y características, a distintas empresas.

Conclusiones sobre cómo llevar a cabo experiencias de intervención en empresas del territorio

En definitiva, del análisis de las experiencias presentadas aquí por las Entidades Locales, cabe inferir las siguientes conclusiones:

1. El papel de la Administración Local en este ámbito se centra, entre otros aspectos, en **incentivar a las empresas** para que incorporen medidas que favorezcan la armonización de los tiempos de vida. En muchos casos, desde las empresas se percibe el equilibrio entre los distintos roles (personal, familiar, profesional y social) que desempeña la persona como un conflicto con consecuencias negativas. Sin embargo, el planteamiento, desde las Entidades Locales, ha de enfocarse como que **la conciliación no es tanto “un derecho de las personas trabajadoras”**, puesto que esto conduce a una discusión de gana/pierde, sino que **ha de responder a un plan de incremento de la productividad, necesario en un entorno de competitividad globalizada y tecnológica.**
2. El éxito de la intervención depende, en gran medida, del **compromiso y la corresponsabilidad de todos los actores que están en juego** (la Administración, sindicatos, organizaciones empresariales, personal directivo y trabajadores y trabajadoras, etc.). Y, en este punto, **la formación y sensibilización se revelan como elementos clave**, en aras de lograr una actitud proactiva al respecto, puesto que se trata, en última instancia, de desarrollar una nueva cultura en la organización, en la que se logre compatibilizar las necesidades de la empresa con las de la plantilla, dentro del marco organizativo de cada una de ellas, donde se lleguen a acuerdos mediante la negociación colectiva y no de forma individual.

2.2.1.2. LA ADMINISTRACIÓN LOCAL COMO EMPLEADORA

En este contexto, el **papel de las Entidades Locales como empresas** no puede inhibirse de las preocupaciones y problemas que acucian al personal que trabaja en ellas, entre los cuales se encuentra la armonización de los tiempos de trabajo y de vida personal y familiar. Asimismo, la administración local ha de aprovechar la **oportunidad para convertirse en un motor que impulse un cambio global en el resto de la sociedad, como espejo y punto de referencia.**

La introducción de medidas que fomenten la compatibilización de las responsabilidades laborales con el desarrollo de una vida privada y social plena y satisfactoria ha de enmarcarse en un proceso de **modernización y mayor calidad del servicio público.** Al igual que en el ámbito empresarial, el hecho de que el personal que trabaja en la administración local pueda desempeñar su trabajo en equilibrio con su vida personal y familiar redundará en una mayor calidad en el servicio a la ciudadanía. De hecho, en España, la propia Administración General del Estado, con la aprobación y entrada en vigor en 2006 del denominado “Plan Concilia” (Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración), puso en marcha un conjunto de medidas que flexibilizaron horarios, ampliaron permisos e introdujeron otras facilidades para que las empleadas y los empleados públicos concilien sus tiempos de vida.

Las **acciones que se pueden emprender, con el fin de mejorar la conciliación de los tiempos del personal que trabaja en las Entidades Locales,** son múltiples; entre ellas, se hace referencia a:

- **Medidas que amplíen y mejoren la normativa general:**
 - En relación con los permisos retribuidos: prolongación de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, acumulación del tiempo de lactancia, ampliación de los permisos retribuidos por hospitalización o fallecimiento de un familiar, permisos para asistir al médico o a tutorías infantiles, etc.
 - Respecto a la excedencia: incremento del período de excedencia por el cuidado de hijos e hijas o de personas en situación de dependencia, etc.
 - En cuanto a las reducciones de jornada: ampliación de la edad para solicitar reducción de jornada, solicitudes temporales por alguna causa, etc.
 - Otras medidas no retribuidas: vacaciones no pagadas.
- **Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo y el espacio de trabajo:**
 - En la distribución del número de horas: flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo y las pausas, reparto de horas semanales (semana laboral comprimida), jornadas intensivas, adecuación de los horarios a los horarios de transporte, escuelas...
 - En el número de horas de trabajo: trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida...
 - En el espacio de trabajo: teletrabajo, trabajo a distancia...

- **Medidas que acercan los servicios de cuidado de menores y personas dependientes:**
 - Información sobre centros del territorio especializados en el cuidado de personas dependientes.
 - Reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas al lugar de trabajo.
 - Apoyo económico para sufragar los gastos de las escuelas infantiles, etc.

En esta línea, destaca el caso de Noruega, donde la **flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo** constituye una norma no sólo en la **Municipalidad de Kristiansand**, sino también en el resto de las Administraciones Públicas y en la mayor parte del sector privado. El horario de trabajo se realiza de forma continua, de 8:00 a 15:00 horas o de 8:00 a 16:00 horas, según sea verano o invierno, y, en el caso de jornada partida, las horas de entrada y salida son flexibles, con una pausa de 30 minutos para la comida. Asimismo, el teletrabajo es una práctica habitual, siempre y cuando las tareas asignadas así lo permitan. Desde que se comenzó a implantar este sistema, en Noruega se observó un **incremento considerable de los niveles de satisfacción y motivación de las personas trabajadoras, que redundó en un aumento de las tasas de productividad**. No obstante, se ha de considerar que esta forma de organizar el trabajo se sustenta en un modelo basado en la confianza mutua, entre las personas trabajadoras y las personas responsables, así como en la **descentralización de la toma de decisiones** y en valores como la autoorganización y autorregulación del tiempo y el horario de trabajo.

Sin embargo, los avances del país nórdico en términos de flexibilidad, en cuanto al número de horas de trabajo y la expansión del **trabajo a tiempo parcial**, han llevado a una acentuada **segmentación del mercado por tipo de contratación, en la que las mujeres se han convertido en protagonistas**. Como consecuencia última, las mujeres se han visto abocadas, en considerables casos, al pluriempleo, a recibir salarios y pensiones menores y a peores condiciones laborales. Esta situación se convierte en un camino sin retorno, en tanto en cuanto no se permite, en numerosas ocasiones, optar a la jornada a tiempo completo. A este problema se ha enfrentado la **Municipalidad de Kristiansand**, que, a través de la puesta en marcha de una experiencia piloto, bajo el nombre de **“Derecho a trabajar a tiempo completo”**, ofrece empleos, con este tipo de jornada, a las personas empleadas en el sector sociosanitario. Para lograrlo se han implementado variadas medidas, como la reorganización de los planes de trabajo en los puestos y lugares en los que fuera viable o cubrir las vacantes con personas que decidieran ampliar su horario de trabajo.

Ya, en el entorno de la administración local española, cabe aludir a dos experiencias que ponen de manifiesto que es posible, por un lado, comenzar a trabajar en este sentido, para lo cual se hace preciso **determinar cuál es el estado de situación, mediante la elaboración de un diagnóstico** en profundidad y, por otro, que las TIC constituyen un apoyo fundamental para introducir flexibilidad en la organización administrativa.

La **Diputación Provincial de Córdoba** promovió la realización de un “**Estudio para promover la conciliación de la vida profesional y familiar del personal de la Diputación**”, al objeto de convertirse en un instrumento de reflexión y **punto de partida para comenzar a trabajar en una nueva cultura de la conciliación**, en el ámbito de la institución, con la implicación de todos los agentes sociales. En esta línea, el estudio sirvió a los siguientes fines:

- Determinar con exactitud el **estado de situación de la plantilla, en cuanto al uso y disfrute de los derechos y permisos relacionados con la conciliación**, incorporados a la normativa interna en los Convenios colectivos y Planes de igualdad de la institución. Los resultados pusieron de relieve las deficiencias, en términos de corresponsabilidad, entre mujeres y hombres, en tanto que los últimos apenas disfrutaron de sus derechos.
- Intentar, sobre la base de las conclusiones del estudio y en la medida de lo posible, **homogeneizar los derechos del personal funcionario y el laboral y potenciar el disfrute de derechos reconocidos**. El hecho de contar con la suficiente información facilita un proceso negociador transparente entre todas las partes implicadas.

Por otro lado, el **Ayuntamiento de Castelldefels** ha empleado las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramienta para flexibilizar los tiempos de trabajo, a través de la puesta en marcha de una **Experiencia de teletrabajo**, en el seno de su organización. Se realizó una prueba piloto y se aplicó la metodología del área-test o prueba localizada (grupo de teletrabajadores/as y grupos de análisis), durante un periodo de tiempo de cinco meses. Precisamente, la aplicación de esta metodología y la elección de diferentes puestos y lugares de trabajo para experimentar con el uso del teletrabajo se revela como una de los puntos clave del proceso. A raíz de la iniciativa, se elaboró un informe de resultados y se abordó un análisis mediante la metodología DAFO (Debibilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). Como consecuencia de los resultados positivos, el teletrabajo será incorporado de Plan de igualdad interno de la ciudad.

Conclusiones sobre cómo llevar a cabo experiencias en el ámbito de la Administración Local como empleadora

El estudio de las iniciativas relacionadas con el papel de la Administración Local como empleadora lleva a las siguientes conclusiones:

1. Las Entidades Locales no pueden mantenerse al margen de los problemas de conciliación que afectan al personal que trabaja en ellas. Además, ha de aprovechar la oportunidad de **convertirse en paradigma para el resto de la sociedad**, configurándose como motor del cambio.
2. Existen un amplio abanico de posibilidades para mejorar la conciliación de la plantilla, que van desde **ampliar y mejorar la normativa general** (permisos retribuidos, excedencias o reducciones de jornada) a introducir **medidas de flexibilidad del tiempo y el espacio** (jornada intensiva, semana laboral comprimida, tiempo parcial, teletrabajo, etc.) o a **acercar los servicios** de cuidado de menores y personas dependientes.
3. Los resultados de las experiencias arrojan las siguientes enseñanzas fundamentales:
 - La flexibilidad en los tiempos y espacio de trabajo exige introducir una **nueva filosofía de trabajo** basada en la **autogestión** y en la **confianza mutua**.
 - Las personas que trabajen han de tener el **derecho y la libertad para elegir entre diferentes opciones**: tiempo completo o tiempo parcial, trabajo en las dependencias de la Administración o teletrabajo, sin que ello suponga una discriminación o trato desigual.
 - Las **nuevas tecnologías** constituyen una herramienta básica para incrementar la flexibilización.
 - Además de implantar **medidas** que favorezcan la conciliación, es preciso que la **plantilla las conozca y haga uso de ellas**, lo que no siempre ocurre. En este sentido, es conveniente hacer un diagnóstico sobre este punto.

2.2.2. “Una ciudad para la ciudadanía”: Políticas de transporte y movilidad

El tiempo de las personas se ha convertido en uno de los ejes vertebradores del nuevo modelo social y para conseguir el equilibrio entre los tiempos personal, familiar y profesional es preciso que las ciudades, el entorno local que se sitúa más próximo a la ciudadanía, se adapten a las necesidades de ciudadanas y ciudadanos.

En numerosas ocasiones, las dificultades de la ciudadanía para conciliar sus roles reside en la forma en que la ciudad o localidad está organizada; a título ilustrativo, se presentan algunos ejemplos:

- **Incompatibilidad entre los horarios de trabajo y los servicios a la ciudadanía**, públicos o privados.
- **Ubicación de áreas industriales, comerciales y lúdicas** en polígonos aislados del entorno urbano, lo que provoca dificultades de transporte, ausencia de servicios de proximidad cercanos al lugar de trabajo, alejamiento de las personas dependientes del núcleo familiar, aumento de las distancias entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo...
- **Planificación del entorno urbano** sin tener en cuenta la perspectiva de género.

El pueblo, la ciudad o localidad se configuran como un espacio individual y un espacio colectivo en el que se desarrollan todas las actividades de la vida de las personas. Partiendo de esta premisa, **las políticas públicas locales tienen por delante el reto de facilitar la armonía de las esferas de la vida de las personas, facilitando una mayor coordinación de los horarios y servicios de apoyo a la ciudadanía, y evitando la descoordinación en los desplazamientos.**

En este contexto, las Entidades Locales han de definir un nuevo modelo de articulación de entornos locales que contemple la organización del tiempo: la diversificación de los horarios y los usos de los espacios y los servicios, la movilidad, la planificación y el diseño de los espacios.

No obstante, para comenzar a trabajar en la consecución de este objetivo, es preciso **detectar las necesidades concretas de la ciudadanía respecto del uso y existencia de servicios y espacios en el territorio.**

El **Ayuntamiento de Lugo** elaboró un **“Informe sobre los usos del tiempo en la ciudad”**, al objeto de conocer cómo se configura el uso del tiempo en el municipio de Lugo y aportar información de cara a la elaboración de un Plan de programación del tiempo.

El estudio se basó en una descripción sociodemográfica a partir de datos cuantitativos y una investigación cualitativa a partir de entrevistas individuales y grupales con agentes clave de la ciudad. Con la información obtenida, se realizó una cartografía para mostrar el uso de los tiempos de servicios públicos y privados de atención a la ciudadanía. Por último, a partir de dicha cartografía, se determinaron los **puntos débiles sobre los que incidir en pro de la gestión eficiente del tiempo en la ciudad.**

Los **planes de programación del tiempo en la ciudad** constituyen uno de los instrumentos al alcance de las Entidades Locales, para facilitar la conciliación, en tanto que coordinan los horarios de la ciudad (apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, lo que incluye actividades culturales, bibliotecas, espectáculos o transportes) con las exigencias familiares, personales y profesionales de la ciudadanía, obligando a una permanente revisión y adaptación de éstos.

Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa

En esta línea, el **Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa** ha puesto en marcha un **Plan de programación del tiempo en la ciudad**. Para ello, en primer lugar, se realizó una campaña de divulgación entre las entidades públicas y privadas del municipio, con un doble fin: incentivar la participación y dar a conocer las ventajas de implementar una iniciativa de este tipo. En segundo término, se elaboró un diagnóstico, al objeto de conocer la realidad de los horarios existentes, en la ciudad de Vilagarcía de Arousa. Y, por último, se constituyó la denominada “Mesa de concertación”, integrada por representantes de todos los ámbitos de la vida de la ciudad, con la función de analizar propuestas y adoptar las medidas y compromisos oportunos.

Más allá de los horarios, también es preciso que, desde las Entidades Locales, se programe **planificación urbana y de movilidad que facilite la articulación y la conciliación de los tiempos**, lo que se concreta en los siguientes aspectos¹¹:

1. Considerar la influencia del entorno urbano en la vida cotidiana de las personas, de manera especial de las mujeres, en el diseño y la ordenación de los territorios, las ciudades, los pueblos y los barrios.
2. Repensar la organización de los espacios públicos de manera que faciliten, ayuden y fomenten la seguridad, el civismo y la convivencia.
3. Tener en cuenta, como elementos de centralidad, aquellos espacios que determinan prestaciones de servicios en general (mercados, servicios de apoyo a las personas, escuelas, equipamientos culturales y/o deportivos, etc.).
4. Basarse en el conocimiento que tienen las mujeres, como usuarias de la ciudad, en relación con el trabajo y las responsabilidades de la vida cotidiana, en la ordenación y la planificación del entorno urbano y la ubicación de los servicios.
5. Replantear el concepto de movilidad existente, para conseguir avanzar hacia nuevas propuestas que tengan en cuenta el uso diferenciado que los diversos colectivos hacen del territorio y de las ciudades, en relación con el transporte público o privado.

¹¹ Fundació Maria Aurèlia Capmany (2007). *Conciliació i nous usos del temps*. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

6. Tener en cuenta que el transporte público debe dar respuesta a variedad de necesidades y características de todos los grupos (niños y niñas, jóvenes, personas mayores, hombres y mujeres, personas con discapacidad) y para todos los usos (desplazamientos laborales y/o profesionales, desplazamientos personales o en relación con la vida cotidiana).

Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet

La importancia de la movilidad en la ciudad llevó al **Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet** a poner en marcha un **Plan de mejora de movilidad y accesibilidad de los peatones**, con el fin de facilitar la movilidad de las personas y, por ende, mejorar la conciliación y el uso de los tiempos.

La experiencia consiste en instalar elementos mecánicos, como escaleras, rampas y ascensores, en el exterior de determinadas áreas urbanas del municipio, con pendientes superiores al 10%, para salvar los desniveles existentes entre calles y acondicionar la urbanización del entorno. Así, se facilita a la población sus desplazamientos diarios, reduciendo los tiempos empleados en ellos, mejorando algunos itinerarios ya existentes y creando otros nuevos.

En este ámbito, resulta interesante hacer mención de los llamados “**camino escolares seguros**”, que constituyen una vía de circulación preferente, elegida entre los recorridos más utilizados por el alumnado para ir a la escuela, y a los que se dota de especiales medidas de seguridad, en cuanto a señalización, vigilancia, etc. Este tipo de iniciativa supone un ejemplo de lo que significa hacer de una ciudad o localidad un espacio para la ciudadanía, en tanto que dota de **mayor autonomía a los menores, en sus desplazamientos**, y facilita el contacto directo de los niños y niñas con su entorno cotidiano, su barrio, sus gentes, ofreciendo nuevos espacios de aprendizaje de este entorno y creando hábitos saludables de movilidad, en bicicleta o a pie, con sus ventajas para la salud y el medio ambiente, y una mejor socialización e integración en la comunidad.

Por añadidura, la administración local se ve beneficiada, al lograr una reducción de los atascos a las puertas de los colegios, y, por extensión, en las vías de acceso a los mismos, lo que resulta una manera muy eficaz de disminuir los niveles de contaminación e inseguridad en el entorno escolar.

Ayuntamiento de Barcelona

Aunque son numerosos los municipios que han puesto en marcha **camino escolares**, se destaca la experiencia del **Ayuntamiento de Barcelona**, en el marco del Pacto por la Movilidad (2000-2004).

Esta iniciativa se estructuró en tres fases. En la primera etapa, se iniciaron las acciones de sensibilización y formación, así como el diseño de los recorridos y preparación del material necesario (camisetas, banderas, chalecos, ...). El siguiente paso consistió en el análisis de la seguridad del recorrido y en la ejecución; esto es, las y los menores, acompañados/as de monitores y monitoras, comenzaron a emplear los caminos. Por último, se presentaron las conclusiones y las propuestas de mejora.

Conclusiones sobre cómo llevar a cabo experiencias en el ámbito de la gestión de los tiempos en la ciudad

En resumen, el análisis de las experiencias en este contexto conduce a los resultados que se exponen a continuación:

1. La Administración Local tiene ante sí el reto de hacer de las **ciudades o pueblos lugares amigables, para que la ciudadanía** pueda encontrar el equilibrio entre las distintas esferas de desarrollo vital.
2. Con tal fin, las políticas públicas locales deben tener, entre sus objetivos:
 - **Coordinar los horarios** de los servicios generales con los de los servicios de apoyo.
 - Coordinar los desplazamientos y **mejorar la planificación urbana y la movilidad**, de cara a conciliar los tiempos.
3. Las **acciones** que se han acometido en esta línea son: estudios sobre los usos del tiempo en la ciudad, planes de programación del tiempo en el territorio, realización de caminos escolares.
4. Como **elementos de éxito** de las experiencias, cabe desatacar: la importancia de la **información y sensibilización de la ciudadanía**, así como la **implicación política**.

2.3. Las entidades locales como proveedoras y facilitadoras de servicios

En numerosos casos, la escasez de tiempo disponible para lograr un **equilibrio entre la esfera profesional y personal** no responde a la inadecuada distribución de la jornada laboral o a su falta de flexibilidad o a los largos desplazamientos, sino que surge como consecuencia de la **limitación de ciertos recursos e infraestructuras necesarias**.

La sobrecarga de obligaciones en el ámbito familiar y doméstico, junto con los deberes profesionales, hace imprescindible recurrir a ciertos servicios públicos y/o de mercado, que sustituyan la dedicación personal a estas tareas. **El acceso a determinados servicios domésticos, educativos o de cuidados personales resulta cada vez más demandado**, incluso cuando la persona goza de una plena flexibilidad horaria para conseguir una óptima gestión del tiempo. En otras, en cambio, el equilibrio no es alcanzable, debido a la limitación de oferta de servicios enfocados al recreo y al ocio, lo cual ocurre con frecuencia en zonas rurales y aisladas.

En este contexto, por tanto, **existen necesidades no cubiertas que, desde la Administración Local, se podrían satisfacer**, a través de la provisión directa de bienes y servicios, la coordinación y regulación de los ya existentes o mediante subvenciones u otro tipo de incentivos al sector privado, que promuevan la creación de esta clase de servicios, con el fin último de lograr conciliar la vida personal, familiar y profesional.

En esta línea, **la Administración Local interviene**, en mayor o menor grado, en la consecución del objetivo de lograr una armonización de los tiempos. En primer lugar, **procurando el acceso de la ciudadanía a servicios e infraestructuras** que inciden en la consecución de dicho objetivo. En concreto, son:

- A. Servicios de apoyo a la conciliación dirigidos a atenuar las responsabilidades familiares y las tareas domésticas:
 - Destinados al cuidado de menores.
 - Dirigidos al cuidado de personas dependientes.
- B. Otros servicios, alternativas o espacios, destinados a desarrollar la esfera personal en toda su dimensión y el uso activo del ocio y del tiempo libre (instalaciones deportivas, actividades culturales, etc.).
- C. Otros servicios (bancos del tiempo).

Estos servicios pueden articularse de dos formas:

- Directa: mediante provisión pública y producción pública o privada. Esto es, existe la posibilidad de que estos servicios sean producidos por el sector privado, pero financiados o apoyados por la Administración Local, ya sea a través de subvenciones, concesiones administrativas, conciertos o cualquier otro mecanismo de apoyo financiero.

- Indirecta, en aras de asegurar la accesibilidad a los servicios de conciliación, sea cual sea su naturaleza, en forma de transferencia de recursos o financiación a las familias, para sufragar ciertos gastos en servicios de conciliación (ayudas para guarderías, ayuda para la contratación de una persona para asistencia a personas con dependencia, etc.).

Además, no hay que olvidar el papel que juegan las Entidades Locales en la ordenación y coordinación de los servicios públicos y privados que se proveen en sus territorios. En este sentido, desde la Administración Local, se debe:

- Promover y supervisar que los servicios de soporte respondan a los estándares de calidad adecuados y, en su caso, dotar de los mecanismos necesarios para facilitar el control y la supervisión social.
- Valorar cómo están orientados y diseñados los servicios y si responden a las viejas y nuevas demandas generadas desde todos los sectores de la población.
- Potenciar la información específica, en relación con las políticas de servicios, a las personas, de forma que facilite a la ciudadanía el conocimiento de su existencia y su uso.

2.3.1. ¿Quién cuida a mis hijos e hijas cuando yo no puedo?

Los **cambios sociales** y, en concreto, la **incorporación de las mujeres al mercado laboral han provocado una necesidad creciente de proveer servicios de cuidado de menores**, puesto que gran parte del tiempo que antes se dedicaba a las tareas domésticas y a la atención de hijas e hijos ahora se destina al trabajo remunerado. En numerosos estudios y desde instancias europeas, se apunta que la falta de estos servicios constituye uno de los principales obstáculos para la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.

La realidad, fundamentada en los estereotipos tradicionales, demuestra que muchas mujeres se ven obligadas a dilatar su tiempo para ocuparse de las mismas obligaciones domésticas de antes y, además, cumplir con un horario de trabajo no demasiado flexible. A ello, hay que sumar que, cuando las mujeres son madres, resulta necesario que atiendan a sus hijos e hijas con una serie de cuidados para los que, frecuentemente, no tienen a una persona que les sustituya. Porque, a pesar del aumento del trabajo de las mujeres, sigue habiendo tareas del ámbito privado en las que no se ha producido un reparto equitativo con los hombres.

La compatibilidad entre tareas, en ocasiones, se torna imposible, porque **el tiempo es un recurso escaso y limitado. Mientras se cumplen con las obligaciones inherentes a un trabajo u otras actividades personales y familiares, no se puede cuidar, de forma simultánea, a un hijo o una hija.**

La solución a este problema, con especial incidencia en la población femenina, pasa **por articular políticas públicas de conciliación, que apoyen, promuevan e incentiven el uso y/o creen servicios de**

atención a menores. No se trata de implementar políticas de conciliación para las mujeres, pues ésta es una opción contraria al planteamiento que se defiende desde esta Guía, que aboga porque, desde las Entidades Locales, se apoye la conciliación concebida desde la corresponsabilidad de mujeres y hombres.

Se pretende, por tanto, encontrar cuáles son las soluciones a corto plazo del conflicto que viven principalmente las mujeres, y, de forma simultánea, trabajar a favor del cambio de las estructuras sociales y lograr la plena corresponsabilidad. Todo esto requiere dedicación de tiempo y estrategias como las que se verán más adelante.

Los servicios de conciliación destinados al cuidado de menores, que desde las Entidades Locales se han puesto en marcha a raíz de las necesidades detectadas en la población y que se consideran buenas prácticas, vienen a resolver dos tipos de problemas: en primer lugar, la incompatibilidad entre los horarios laborales y los horarios escolares y, en segundo lugar, la imposibilidad de cuidar, en determinados momentos, a los hijos e hijas, ya sea por obligaciones laborales o personales.

La **discrepancia entre los horarios de trabajo y los horarios escolares** lleva consigo la necesidad de acudir a un servicio que atienda a las y los menores, en aquellos intervalos de tiempo en los que éstos no coinciden.

Ayuntamiento de Castellón y
Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa

Desde distintas Entidades Locales, tal es el caso de los **Ayuntamientos de Castellón (Escola de matí de vesprada)**, o **Vilagarcía de Arousa (Plan Madruga y Conciliatardes)**, se ha optado por ofrecer **servicios de cuidado**, en todos o en algunos **centros escolares, para la población entre 3 y 12 años**. Los horarios de apertura de mañana son, en el caso de Castellón, de 7:30 a 9:00 horas y, en el de Vilagarcía de Arousa, de 8:00 a 9:15 horas, durante los días lectivos. Por lo que respecta a la tarde, mientras que, en el municipio castellanense, el servicio se presta de 17:00 a 18:30 horas, el Conciliatardes tiene un horario muy amplio, ya que abre de 15:30 a 21:00 horas.

Ayuntamiento de Gijón

Un caso especial es el del **Ayuntamiento de Gijón**, que, en el marco del **Programa 11x11**, abre tres centros de la localidad, durante 11 horas y 11 meses al año. Las **actividades** que los niños y niñas realizan, durante ese periodo, son diversas: talleres musicales, animación a la lectura, educación en valores y salud, actividades socioeducativas, coeducación, etc.

Con respecto al **precio** que hay que pagar por la utilización de un servicio de este tipo, difiere de unas experiencias a otras. Mientras que, en el caso del **Ayuntamiento de Quart de Poblet (Matinal Xiquets)**, es **gratuito, en otros hay un copago, pero está subvencionado** y el coste es bajo para las familias. El precio accesible a la inmensa mayoría de los públicos es precisamente una de las razones que avala su popularidad en el ámbito municipal.

La **flexibilidad** en el uso, en tanto que se puede emplear en días sueltos y horarios diferentes, de algunos de estos servicios es una de las claves de éxito, puesto que permite adaptarse a las necesidades especiales o puntuales de las familias.

La **difusión y publicidad** de los servicios es, sin duda, uno de los elementos que influyen, de forma decisiva, en el triunfo de estas iniciativas. No obstante, su puesta en marcha, desde las instancias municipales, tal y como arroja el análisis de las buenas prácticas, se ha enfrentado a dos problemas generalizados: primero, la **resistencia de los centros escolares** a abrir sus puertas fuera de su horario habitual y con personal ajeno/externo, lo que se ha vencido a través de la negociación, sensibilización y adaptación de horarios a las demandas de éstos, y, segundo, el **esfuerzo presupuestario** que conlleva.

Tampoco hay que olvidar el conflicto que, para cuantiosas madres y padres, supone que las **vacaciones escolares** no coincidan con las suyas.

El **Ayuntamiento de Aranda de Duero** organiza unas **Colonias urbanas solidarias**, que, además de favorecer la conciliación, tienen como objetivo educar en valores solidarios, favorecer el conocimiento de otras culturas y costumbres y **prevenir conductas antisociales a través del uso del tiempo libre**. Se organizan durante el mes de julio, en dos colegios públicos, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 15:00 horas. El coste, que hasta el año 2009 fue nulo, será de 10 euros por quincena y por menor (eximiendo del pago a las familias con dificultades económicas). Una de las dificultades a las que se enfrenta este recurso es el **exceso de demanda**, pues el número de solicitudes es superior al de plazas ofertadas, por lo que las personas admitidas han de elegirse mediante sorteo público.

Además, existen momentos en los que **es imposible cuidar a hijos e hijas sin renunciar a otra actividad u obligación**, menoscabando, de esta forma, el bienestar y la calidad de vida de las personas. Conscientes de este conflicto, algunos Ayuntamientos han puesto en marcha iniciativas que tienen como objetivo paliar o resolver el problema. Son servicios caracterizados, ante todo, por la **flexibilidad**, puesto que están destinados a resolver **necesidades puntuales y no de carácter**

permanente, razón por la cual limitan el número de días y horas en las que se puede disfrutar de este **recurso gratuito o a un precio muy reducido, subvencionado**, en parte, por la Entidad Local. De la misma manera, la **profesionalidad** de las personas que cuidan a los niños y niñas de diferentes edades, las instalaciones y **equipamientos** adecuados son elementos que contribuyen al éxito de estas iniciativas.

Ayuntamiento de Badalona

En esta línea, el **Ayuntamiento de Badalona**, a través del **Casal de Pares i Mares**, presta el servicio de cuidado de **menores de 0 a 12 años, de forma gratuita y en un horario amplio** (de 8:30 a 13:00 horas, por la mañana, y de 16:30 a 20:30 horas, por la tarde), pero **no se puede utilizar más de tres días a la semana** y por tiempo superior a **tres horas**. Para acceder a él, simplemente, se llama por teléfono con antelación para conocer si hay plazas disponibles. Además de realizar actividades lúdicas y de refuerzo (hábitos, autonomía, agenda...) con las y los menores, se presta **apoyo psicopedagógico** a las familias y se promueve la creación de un **espacio de encuentro y cooperación entre padres y madres**, ya que se dirige, sobre todo, a familias monoparentales, personas que carecen de familia extensa, inmigradas y abuelos y abuelas, que, a menudo, se sienten desbordados y desbordadas por esta responsabilidad. En el Casal, **colaboran personas voluntarias** que actúan de “canguras solidarias”; este apoyo se revela fundamental de cara a mantener con éxito la experiencia.

Ayuntamiento de Esplugues de Llobregat

Por su parte, el **Ayuntamiento de Esplugues de Llobregat**, mediante el programa **Minuts Menuts**, dispone de un espacio, construido *ad hoc*, para acoger a las y los menores, de **entre 16 semanas y 3 años**, mientras sus padres y/o madres hacen **uso de las instalaciones deportivas o realizan gestiones personales**, como parte de una estrategia para fomentar esa esfera de lo privado y personal, tan necesaria para la calidad de vida de las personas. Como máximo, se puede emplear el servicio **tres horas seguidas y dos días a la semana**, en horario de mañana (11:30 a 14:00 horas) y tarde (15:00 a 18:00 horas), de lunes a sábado.

El **Ayuntamiento de Lalín** pone a disposición de la ciudadanía el denominado **Espacio Infantil Abierto**, donde las familias pueden dejar a los niños y niñas (de 3 a 12 años de edad), mientras realizan sus actividades laborales o personales. El horario de apertura es de 14:00 a 21:00 horas, durante el curso escolar, y en dos turnos, en las vacaciones escolares (desde las 7:30 horas). No obstante, se establece el límite **máximo** de permanencia en **siete horas diarias**, siendo **flexible su uso**, en cuanto al número de días. Un aspecto a destacar, en esta experiencia, es que se han puesto, a disposición de las familias con dificultades para trasladar a sus menores de los centros educativos al Espacio Infantil, otros **recursos**

municipales que se encargan de los traslados: el personal del Servicio de ayuda a domicilio y del banco del tiempo. De esta forma, se logró salvar uno de los obstáculos que impedían el éxito de la iniciativa. Otro de los problemas derivados de la puesta en marcha fue la **financiación**, puesto que, aunque el primer año el servicio fue gratuito, con posterioridad se ha tenido que **establecer un precio**, que es reducido, pues continúa subvencionado en parte.

El **programa de cuidados a la carta** del **Ayuntamiento de Aldaia** permite atender las **necesidades puntuales de las familias**, en lo que se refiere al **cuidado de menores y personas dependientes en grado no severo**, sin necesidad de recurrir a la contratación de una persona en el domicilio o un servicio o estructura rígida. El servicio funciona de lunes a sábados en horario amplio (de 7:00 a 20:00 horas) y, como **máximo**, se puede utilizar **cuatro horas al día**. El acceso es sencillo, pues se puede comunicar por teléfono o de forma presencial el día, hora o período de tiempo que se va a necesitar el servicio. El éxito de esta iniciativa reside en la **publicidad y difusión** que se ha llevado a cabo del servicio y que ha permitido a la ciudadanía tener conocimiento de su existencia.

Las **Casas nana**, que fueron puestas en marcha por el **Ayuntamiento de Puente Genil**, constituían una alternativa muy diferente, con respecto a las experiencias previas analizadas. Tenían como objetivo apoyar la conciliación de aquellos padres y madres con trabajo remunerado o que están en proceso de formación o inserción laboral, ya que se facilitaba el cuidado de los **niños y niñas menores de 6 años**. El rasgo distintivo es que **el servicio se prestaba en las casas de las propias cuidadoras**. Tanto el perfil profesional y personal de las mujeres encargadas de las casas nana, como los requisitos mínimos de las casas, fueron definidos y supervisados por el Ayuntamiento. El horario era muy flexible, de 7:00 a 21:00 horas, y la **solicitud del servicio se realizaba de manera mensual**, pudiendo cambiar las características cada mes, según las necesidades. Las casas nanas estaban subvencionadas y se pagaban a través de cheque servicio por hora de cuidado; el precio establecido ascendía a **1 euro por hora**, subvencionándose la mitad. La atención personalizada, en un **ambiente hogareño**, así como la **profesionalidad** de las cuidadoras, se revelaron como aspectos clave del triunfo de la iniciativa. Aunque también hubo que realizar una importante labor de **sensibilización**, puesto que numerosas personas, potenciales usuarias, contaban con una red familiar, concienciada en su obligación de asumir la responsabilidad del cuidado de las y los menores. No obstante, la continuidad de esta experiencia se vio interrumpida por los **problemas de financiación**, ya que el precio del servicio difícilmente cubría el coste de éste, exigiendo un esfuerzo presupuestario muy considerable.

Al margen de las necesidades generales que presentan las familias, en términos de cuidado de las hijas e hijos, cabe aludir a las **importantes carencias**, en lo que respecta a la conciliación, que presentan ciertos colectivos vulnerables desde la perspectiva social, ya que, en numerosas ocasiones, **sus demandas no se ajustan a los servicios convencionales y normalizados**. Con ello, se refiere, por ejemplo, a las **mujeres víctimas de violencia de género o a las que poseen responsabilidades familiares no compartidas y tienen escasos ingresos económicos**. Para estos casos, desde las Entidades Locales, se han previsto ciertos servicios dirigidos a paliar o atenuar unas necesidades específicas, dado el contexto vital en el que se desenvuelven. Son servicios que se caracterizan por su **flexibilidad y gratuidad**, pero, también, por incluir **actividades de apoyo psicológico**, tanto para las y los menores como para las madres, además de acciones encaminadas a la inserción laboral de estas últimas.

Ayuntamiento de Molina de Segura

En esta línea, el **Ayuntamiento de Molina de Segura** ha puesto en marcha un **servicio de conciliación específico para mujeres víctimas de violencia de género**, a través del que se atiende tanto a ellas mismas como a sus hijas e hijos. Así, se ofrece un **servicio de calidad** para cuidar a las y los menores en ausencia de sus madres, teniendo en cuenta el **aspecto socioeducativo**, pero, también, dirigido a fomentar los valores de igualdad, convivencia y respeto, además de potenciar su **autoestima**. A las mujeres se les proporciona **servicios formativos**, en aras a romper la situación de violencia y lograr **recuperar su autonomía** en todas las dimensiones. La **cualificación del equipo** que trabaja en este recurso, unido a una **evaluación continua**, que permite corregir los errores e incorporar las mejoras pertinentes al proceso, son los elementos clave de esta experiencia.

Ayuntamiento de Campo de Criptana

El **Servicio de Kanguras** impulsado por el **Ayuntamiento de Campo de Criptana**, en colaboración con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, es un servicio de acompañamiento que prestan unas profesionales, las “kanguras”, en el **hogar** y que consiste en recoger a menores en el colegio, darles la comida, atender a personas dependientes, etc. Es un **servicio gratuito**, que se puede utilizar, como máximo, **durante tres horas diarias**. El problema que se planteó fue un **exceso de demanda**, imposible de cubrir por la falta de recursos; como solución, se acudió a otros servicios que ya se venían prestando por el Ayuntamiento (ludotecas o actividades extraescolares), para complementarlos con el servicio de kanguras. También, se puso a disposición de las personas usuarias la bolsa de trabajo del Centro de la Mujer, con la intención de que contrataran auxiliares de forma privada.

Desde el **Ayuntamiento de Córdoba**, en el marco del **Proyecto Compartiempo**, se apuesta por ofrecer, de forma sistemática y atendiendo a las necesidades del colectivo beneficiario, un servicio de ocio y cultura, para **cuidar a las y los menores cuyas madres están inscritas en proyectos de formación, empleo y/o participación social de procedencia municipal**. Esta atención permite la permanencia de las mujeres en estos programas, lo que conlleva la creación de redes de apoyo, concienciación, visión social y empoderamiento.

La **ludoteca** del **Ayuntamiento de Alcalá de Henares** no se dirige únicamente a mujeres víctimas de violencia de género, pero sí contempla, de forma específica, sus necesidades, puesto que percibieron que estas mujeres, en tanto que carecían de redes sociales, precisaban de un **horario de apertura de la Ludoteca, más extenso**. Así, en la actualidad, la ludoteca presta el servicio, de 8:00 a 15:00 horas y de 16:00 a 20:00 horas, de forma flexible. Además, en el caso de los hijos e hijas de víctimas de violencia de género, se les procura una atención psicológica prioritaria y específica a su perfil.

Por último, y para cerrar el presente epígrafe dedicado a los servicios de conciliación impulsados por las Entidades Locales, con el objetivo de apoyar a la ciudadanía en las tareas de cuidado de hijos e hijas, es necesario aludir a las **escuelas o centros de educación infantil** (primera etapa, esto es de 0 a 3 años) o, como popularmente se conocen, **guarderías**, por ser uno de los servicios con más demanda en la actualidad. En este contexto, Noruega constituye todo un ejemplo a seguir en la materia. La **Ley de Guarderías de Noruega** (1975) y sus sucesivas reformas garantizan el **derecho a la obtención de una plaza de guardería para toda la población** y traslada a las administraciones municipales la obligación de coordinar y organizar los recursos de guardería existentes en cada municipio, para asegurar a su población el acceso a los mismos. De esta forma, a partir de enero de 2010, cualquier familia que no consiga plaza en alguna guardería de su municipio podrá, incluso, demandar al Ayuntamiento por esta razón.

En este contexto, la iniciativa presentada por la **Municipalidad de Bærum**, que está vigente en todos los municipios de Noruega, consiste en establecer una **coordinación municipal de todas las guarderías ubicadas en el municipio, con independencia de su titularidad** (pública, privada, religiosa, de organizaciones de voluntariado, etc.). El Ayuntamiento **centraliza el sistema de acceso**, es el encargado de **gestionar las solicitudes** y tramitar las listas de personas admitidas. También, le compete determinar el **precio máximo del servicio**, el **horario mínimo de apertura** y garantizar unos **criterios mínimos de calidad** de los establecimientos. Esta forma de gestión y coordinación permite ofrecer, desde la municipalidad, un servicio con unas condiciones mínimas y características similares para toda la ciudadanía noruega. Sin

embargo, una de las principales dificultades que hubo que salvar para poner en marcha esta iniciativa fueron las **reticencias de los centros de titularidad privada**, que, con el tiempo, se han solventado.

El **fuerte compromiso político nacional**, tanto a nivel del Gobierno como del Parlamento Noruego, que han ejercido presión sobre todas las Administraciones Locales del país, para que garanticen el derecho (establecido por ley) a una plaza de guardería para toda la población, constituye, sin duda, la clave del éxito de esta iniciativa.

Conclusiones sobre cómo llevar a cabo la provisión y fomento de los servicios de conciliación destinados a niños y niñas

La Administración Local, al ser el nivel de gobierno más próximo a la ciudadanía, conoce mejor las demandas y necesidades de ésta, así como la oferta de servicios implantados en el territorio. En consecuencia, **las Entidades Locales pueden, deben, y, de hecho, así proceden, articular políticas públicas destinadas a crear servicios de cuidado a menores, pero, también, que apoyen, promuevan e incentiven el uso de los mismos.**

El análisis de las iniciativas pone de manifiesto que los Ayuntamientos están siguiendo varias líneas de actuación, destinadas a responder a las demandas sociales, a partir de las cuales ha surgido la necesidad de proveer servicios:

- Con el fin de cuidar a las y los menores durante los períodos de tiempo en los que existe **incompatibilidad entre los horarios laborales y los horarios escolares**. Para ello, los Ayuntamientos han optado por organizar actividades socioeducativas, en algunos centros escolares y en horarios más amplios, antes y/o después del horario escolar. Los aspectos que priman en estas experiencias son el **coste asequible** para las familias y **la flexibilidad en su uso**.
- Para atender a los hijos e hijas, **mientras los padres y madres realizan otras actividades de naturaleza personal o profesional**. En este caso, las Entidades Locales, también, proveen **servicios muy flexibles** y con **horarios muy amplios**, aunque se limita su uso para evitar un empleo abusivo.
- Servicios destinados a satisfacer las necesidades de ciertos **colectivos vulnerables desde la perspectiva social** y cuyas demandas no se adaptan a los servicios normalizados. Es el caso de **servicios adaptados** al cuidado de hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género o con problemas de exclusión social. El denominador común a este tipo de prestaciones es la gratuidad, así como la prestación de ayuda psicopedagógica.

Además de la provisión de servicios de cuidado de menores, las Entidades Locales abogan por **mejorar la gestión de los recursos** destinados a este fin, al objeto de conseguir la máxima cobertura de manera eficiente y con calidad.

2.3.2. SERVICIOS DE CONCILIACIÓN DESTINADOS A PERSONAS DEPENDIENTES: MAYORES Y CON DISCAPACIDAD

La caída de las tasas de natalidad, junto con el incremento de la esperanza de vida, consecuencia de los avances en los campos de la salud y de la sanidad unido al desarrollo económico, social y cultural propio de la sociedad del bienestar, han dado como resultado una población cada vez más envejecida y, por lo tanto, con una mayor probabilidad de ser dependiente para poder llevar a cabo las tareas cotidianas de la vida. En este contexto, la **protección a las personas que se encuentran en una situación de dependencia es un problema creciente**, que tienen que afrontar las sociedades avanzadas, en general, pero, con especial inquietud, en países como **España** y, en menor medida, **Noruega**, que están siendo **testigos de un proceso continuo de envejecimiento de su población**.

En España, la **Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia** (Ley 39/2006 de 14 de diciembre; BOE núm. 299) asume, en términos legales, el reto de atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía.

El Sistema Nacional de Dependencia, a través de su implementación gradual hasta 2014, tiene previsto que más de 800.000 personas, con necesidades especiales de atención, accedan a un conjunto de servicios y prestaciones fundamentales para su autonomía y desenvolvimiento personal. El **cuidado de personas dependientes constituye**, en la actualidad, uno de los aspectos que más **recursos y tiempo consume, dentro del seno familiar**, adquiriendo un protagonismo muy relevante en España, dentro del debate de la conciliación entre vida personal, familiar y laboral.

Por lo que respecta a **Noruega**, no existe una ley integradora y global que se centre en la atención a la dependencia, como ocurre en el caso español, sino que la **protección de las personas mayores y las personas con discapacidad se enmarca en el ámbito de la Seguridad Social**, aunque existe regulación específica sobre algunos derechos y servicios.

Ante este panorama, **¿qué papel han de jugar las Entidades Locales?** Indudablemente, la Administración Local no puede ni debe quedarse al margen de esta situación, en la medida en que, por su proximidad a la ciudadanía, tiene la posibilidad de desempeñar un papel importante.

A pesar de la complejidad del mapa competencial que a nivel territorial se dibuja en la Administración pública española, **las Entidades Locales cuentan con margen de intervención y competencias, de cara a proveer de servicios destinados a la atención de personas dependientes** y, con ello, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas que viven en sus territorios. De hecho, la propia Ley de Dependencia pone de manifiesto la necesidad de cooperar entre las

diferentes Administraciones y, en particular, con las Entidades Locales, dándoles la facultad de participar en el Sistema Nacional de Dependencia¹².

En **Noruega**, sin embargo, las municipalidades tienen amplias competencias y recursos financieros, en tanto que son las **responsables de los servicios sociales y del cuidado de personas mayores y con discapacidad**, tanto a domicilio como en instituciones.

De cualquier forma y al margen de los respectivos marcos normativos, el análisis de las experiencias en esta materia pone en evidencia que se han tomado y se están tomando medidas y realizando acciones en este sentido. A este respecto, una de las **prioridades** que se detectan en las diversas iniciativas puestas en marcha desde los distintos Ayuntamientos y que han sido objeto de estudio es que **las personas dependientes**, ya sean mayores o con discapacidad, **puedan vivir el mayor tiempo posible en su domicilio habitual y en su entorno familiar**. Esta opción favorece la conciliación de la vida familiar y profesional de los hombres y, sobre todo, mujeres que tienen a su cargo personas mayores y/o dependientes, en la medida en que son recursos que promueven la autonomía personal o suplen el papel de las personas cuidadoras, liberando tiempo para éstas.

Con estos propósitos, los **Ayuntamientos de Vilagarcía de Arousa (Xantar na casa)** y **Aranda de Duero (Servicio municipal de comidas a personas mayores y/o dependientes)** ponen a disposición un **servicio de comida en el domicilio**.

En el caso de **Vilagarcía de Arousa**, las personas beneficiarias son las **mayores de 60 años**, que tengan limitada su autonomía y carezcan de una red de apoyo familiar para suplir sus carencias, y **personas dependientes**, que precisen ayuda para la preparación de alimentos. El servicio consiste en una **entrega semanal de siete menús completos**, con un **precio** de 6,93€ el menú diario, de los que la persona beneficiaria aporta 1,85€. El personal encargado del reparto muestra cómo preparar los alimentos y retira las comidas caducadas. Si la persona usuaria no dispone de los **electrodomésticos** apropiados, se le entrega **en depósito** aquéllos que se consideren necesarios. Los **inconvenientes** asociados a esta iniciativa son dos: primero, el imponer un **precio**, aun siendo bajo, lo que supone un **desincentivo para solicitar el servicio** y, además, exige un importante esfuerzo presupuestario para el Ayuntamiento gallego y, segundo, es un requisito fundamental que la persona posea el espacio adecuado para la conservación de la comida durante una semana.

En **Aranda de Duero**, el límite de edad para beneficiarse de esta actuación se eleva a personas **mayores de 65 años**, con limitaciones para moverse y orientarse en los

¹² El artículo 12 de la Ley de Dependencia establece que "1. Las Entidades locales participarán en la gestión de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia, de acuerdo con la normativa de sus respectivas Comunidades Autónomas y dentro de las competencias que la legislación vigente les atribuye. 2. (...) participarán en el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la forma y condiciones que el propio Consejo disponga".

desplazamientos, que no tengan familiares que puedan suponer un apoyo, y para **personas con discapacidad** (igual o mayor al 75%), para las **entregas a domicilio**. También, se contempla, para las personas **mayores de 55 años**, ya jubiladas o prejubiladas o con **discapacidad superior al 65%**, la posibilidad de **recibir la comida en el comedor de un centro de día y en las sedes de dos asociaciones vecinales**. El precio es determinado por una comisión, pero, de cualquier forma, es asequible, dado que **el bajo coste para las y los usuarios constituye una de las claves del éxito**.

Bajo la filosofía de mejorar la calidad de vida de las personas adultas con necesidades especiales de asistencia física y/o equipamiento, ofreciéndoles la asistencia y apoyo necesarios para incrementar su autonomía, contribuyendo a que puedan permanecer en su entorno familiar y retrasando o evitando su ingreso en otras instituciones, desde la **Municipalidad de Bærum**, se apuesta por la **Centralización de la coordinación y gestión de todos los servicios de rehabilitación**. En este marco, se ofrece, a las personas con necesidades especiales, un **acompañamiento en el proceso de rehabilitación**, durante el tiempo preciso, que consiste en el **tratamiento y ejercicios de fisioterapia**, allí donde el o la paciente lo necesite (centro de trabajo, hogar, etc.). Y, también, se facilita la **disponibilidad de herramientas de apoyo y ayudas técnicas**, por un período de tiempo determinado, e instalación de equipamiento necesario en los propios hogares. El éxito de la experiencia viene garantizado por la **gratuidad del servicio** y la **excelente coordinación de los diferentes servicios** de atención. Sin embargo, cabe mencionar dos dificultades inherentes a esta iniciativa de Bærum; en primer lugar, las **listas de espera** que existen, para las visitas a domicilio, por parte del equipo de terapeutas, y, en segundo término, el largo periodo de tiempo que media entre la solicitud del equipamiento específico hasta la recepción de éste, si bien, en este punto, se están aligerando los trámites para dar celeridad al proceso.

En otro orden de cosas, y en lo que se refiere al cuidado de personas mayores y/o dependientes, hay que tener presente **el impacto que ello supone, en términos del equilibrio entre los distintos espacios vitales para los miembros de la familia, en su mayoría mujeres, que vienen haciéndose cargo de dichos cuidados**. Éste es, sin duda, un problema grave a considerar, que, *de facto*, se contempla en la Ley de Dependencia española, pero que tampoco ha sido pasado por alto por algunas Entidades Locales, tal y como corroboran algunas de las experiencias estudiadas. Son iniciativas destinadas, entre otros fines, **a liberar de ciertas responsabilidades a las personas que se encargan del cuidado de personas dependientes** y dar un espacio y tiempo de respiro, puesto que se trata de obligaciones absorbentes, no sólo físicamente, sino también desde el punto de vista psicológico.

Así, en el **Ayuntamiento de Aranda de Duero**, desde el año 2005, se conceden **Ayudas económicas a cuidadores y cuidadoras de las personas gravemente dependientes**, destinadas a **contratar a una tercera persona** (sin vínculos familiares), **que sirva de apoyo en la realización de las labores diarias** de servicio doméstico, cuidado e higiene personal y de movilidad, dentro y fuera del domicilio. El contrato se puede realizar de forma directa o a través de una entidad prestadora de servicios, pero deberá establecerse por un tiempo mínimo de 20 horas y máximo de 30 a 40 horas semanales. Si bien, en principio, se detectó que era **complicado encontrar personas capacitadas y que estuvieran dispuestas a desempeñar este trabajo**, se articuló, como solución, la puesta en contacto de las personas beneficiarias de la ayuda con personas cualificadas, registradas en la **Bolsa de empleo**, del Programa de orientación y asesoramiento al empleo de la Concejalía de Acción Social del Ayuntamiento. En relación con esta práctica, hay que hacer notar que, en España, la Ley de Dependencia contempla, entre sus medidas, algunas prestaciones que, de alguna forma, coinciden con la ayuda otorgada por el Ayuntamiento de Aranda; tal es el caso de la “prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales” (art.18). Por esta razón, esta ayuda se va a extinguir de forma paulatina, conforme la ciudadanía quede protegida por la Ley de Dependencia.

Por su parte, el **Ayuntamiento de Aldaia** ha puesto en marcha un **Programa de cuidados a la carta**, que consiste en un servicio flexible, destinado a la atención puntual de personas dependientes en grado no severo y que ya fue analizado en el epígrafe sobre los servicios de cuidado de menores.

Por último, cabe hacer alusión a la práctica presentada por el **Ayuntamiento de Majadahonda** y que, bajo la denominación de **Servicio Diurno de Acompañamiento** (SEDA), tiene como objetivo apoyar la conciliación de la vida personal y profesional de las y los familiares que tienen bajo su cargo o responsabilidad a personas mayores, en aquellos casos, en los que los recursos no se adaptan a las características y necesidades de la población beneficiaria. El servicio, de carácter **gratuito**, se dirige a personas mayores con inicio de **dependencia ligera o moderada** y ofrece **atención preventiva y asistencial**. Consiste en la **realización de actividades** de estimulación cognitiva, lúdico recreativas, culturales, etc., de 10:30 a 13:30 horas, en un centro de mayores del municipio. Para solucionar los problemas que pudieran tener las y los familiares de las personas mayores, ya fuera por incompatibilidad horaria o por otras causas, para trasladarles hasta el lugar donde se halla el SEDA, se habilitó un

servicio de transporte adaptado, desde el domicilio de la persona usuaria hasta el centro. Otras claves del éxito de esta experiencia residen en la **implicación del personal técnico y la voluntad política** para ponerlo en marcha. A ello, hay que añadir el **bajo coste** que, para el Ayuntamiento de Majadahonda, ha supuesto la implantación del SEDA, en la medida en que se han aprovechado la estructura y los recursos ya existentes en el centro de mayores.

Al margen de la creación de servicios destinados al cuidado de personas mayores y/o dependientes, una cuestión de especial relevancia, en el ámbito municipal, es **cómo se gestionan los recursos, al objeto de ofrecer un servicio de calidad** y que se adapte a las necesidades de las personas beneficiarias.

En este sentido, Noruega y, en concreto, la **Municipalidad de Mandal** ha creado un **Centro de servicios del hogar para personas mayores y/o dependientes**, que permite **centralizar y coordinar, a nivel municipal, toda la oferta de servicios existentes** (centros de día, ayuda a domicilio, asistencia médica a domicilio, transporte especial de personas con discapacidad, teleasistencia, etc.), con **independencia de la titularidad pública o privada** de la entidad que los preste. La centralización de los servicios permite una **mayor eficiencia** en su utilización; de este modo, el **servicio es más flexible**, puesto que el número y duración de las visitas se va ajustando de acuerdo a los requerimientos de las personas usuarias. Por otro lado, si en un momento determinado se considera preciso pasar a la persona, por sus necesidades y carencias a otro tipo de servicio, se inicia el procedimiento necesario para ello.

CONCLUSIONES SOBRE CÓMO LLEVAR A CABO LA PROVISIÓN Y FOMENTO DE LOS SERVICIOS DE CONCILIACIÓN DESTINADOS A PERSONAS MAYORES Y/O CON DISCAPACIDAD

En resumen, del análisis de este epígrafe, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- **Las Entidades Locales desempeñan un importante papel**, en cuanto a la provisión de servicios destinados al cuidado de personas mayores y/o con discapacidad, en tanto que este cuidado supone una obligación de la esfera familiar y, en consecuencia, detrae tiempo para realizar otras actividades en el marco profesional y personal.
- El actual contexto sociodemográfico, marcado por el proceso de **envejecimiento de la población**, constituye un **reto** para la Administración Pública, en general, pero también para la Administración Local.
- En España, a pesar del complejo mapa competencial, **las Entidades Locales cuentan con el suficiente margen de intervención y competencias**, de cara a proveer de servicios destinados a la atención de personas dependientes; así lo contempla la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Dependientes.
- El estudio de las buenas prácticas pone de manifiesto que los Ayuntamientos están siguiendo varias líneas de actuación en este ámbito:
 1. Provisión de **servicios** a las personas dependientes (mayores y/o con discapacidad), para que puedan **vivir el mayor tiempo posible en su domicilio habitual y en su entorno familiar** (servicios de comida en casa o servicios de rehabilitación y ayudas técnicas). Como clave del éxito, se apunta el establecimiento de **precios asequibles o la prestación gratuita**.
 2. Creación de **servicios** destinados a **liberar de ciertas responsabilidades a las personas que se encargan del cuidado de personas dependientes y dar un espacio y tiempo de respiro** a éstas, sin descuidar la realización de actividades estimulantes para las personas dependientes (cuidados a la carta, servicios de acompañamiento). En este aspecto, la **flexibilidad** es uno de los elementos que más se valora.
 3. **Mejorar la gestión de los recursos y ofrecer servicios de calidad, adaptados** a las necesidades de las personas dependientes y sus familias.

2.3.3. FOMENTO DEL OCIO Y DEL TIEMPO LIBRE

En su gran mayoría, las distintas aproximaciones al concepto de la conciliación han asimilado una concepción dual del problema, estableciendo una relación conflictiva entre la vida familiar (lo que en muchos casos se limita a las “responsabilidades familiares”) y la vida profesional, dejando de lado otros aspectos, tales como el ocio, la educación o la participación ciudadana. No obstante, partiendo de la noción de conciliación, que se asume, en el marco de la presente Guía, como equilibrio entre los distintos espacios (trabajo, vida familiar, cuidado de menores y personas dependientes, vida personal), **el ocio constituye un elemento primordial a considerar, para lograr la armonía en los tiempos de vida.**

Por tanto, el ocio se revela como un ámbito fundamental en la existencia de las personas, porque es un tiempo dedicado a hacer lo que a la persona le gusta, le hace disfrutar y que desea compartir. En la actualidad, estamos asistiendo a un proceso de **democratización**, cada vez más extendido, del **ocio y del tiempo libre**, concibiéndolo como un **derecho innegable de toda persona**, como una realidad patente de la que deberían poder gozar la mayoría de las personas.

En este contexto, la **Administración Local tiene como reto diseñar y poner a disposición de la ciudadanía los medios necesarios para que ésta pueda disfrutar del ocio y del tiempo libre**, a través de la realización de determinadas actividades y como parte de una experiencia humana, que favorece el desarrollo personal y aumenta la calidad de vida.

Las experiencias impulsadas por las Entidades Locales, de cara a fomentar el ocio y el tiempo libre de la ciudadanía, que han sido objeto de estudio en esta Guía, pueden clasificarse en dos tipos de iniciativas:

- a. Por un lado, aquellas prácticas que tienen como objetivo organizar actividades para promover y **facilitar el ocio de personas que tienen especiales dificultades para acceder a él**, a pesar del consabido proceso democratizador.

Éste es el caso de las **personas con alguna discapacidad**, que tienen unas **necesidades muy específicas** y no pueden acceder a los recursos normalizados. Para este colectivo, es preciso adaptar espacios y tiempos de ocio particulares, en los que la actividad terapéutica y rehabilitadora no se encuentre presente, como fin inmediato. Pero, además, son servicios que también cumplen la **función de facilitar la conciliación de las familias, en la medida en que liberan a éstas de la responsabilidad del cuidado**, durante el tiempo en que la persona con discapacidad disfruta de las actividades. Así, el **Ayuntamiento de Aldaia** ha puesto en marcha un **Centro de ocio para personas con discapacidad psíquica**, a través del cual se desarrolla un programa de ocio, que contempla actividades lúdicas, formativas y de cuidado personal, para menores **de 18 años con discapacidad psíquica severa**, tres tardes a la semana.

Por su parte, el **Ayuntamiento de Molina de Segura** ha creado una **Escuela multideporte adaptado**, destinada a **niños y niñas y jóvenes, entre 5 y 25 años, con discapacidad mental, física y/o sensorial y con cierta autonomía**. En este caso, se trata de un servicio que funciona durante el mes de julio, **con horario amplio**, de lunes a viernes, de 8:30 a 14:30 horas, con el fin de **facilitar a la población el asumir, de manera equilibrada, sus responsabilidades familiares y profesionales**. En el marco de esta escuela, se ofrecen actividades físicas y deportivas y diferentes talleres, adaptados a las distintas etapas de desarrollo de la persona usuaria. Entre los aspectos más valorados de la iniciativa, se encuentra la alta cualificación del equipo de profesionales que atiende a las personas usuarias y, también, la implicación y participación de los padres y madres en el proceso de trabajo. A ello hay que añadir, como factor de éxito, la implementación de un **sistema de evaluación continua**, que permite corregir, de forma rápida, los errores e introducir mejoras.

Fomentar el empleo del tiempo libre de las mujeres de forma creativa, convirtiendo el ocio en un instrumento de enriquecimiento personal, de manera que facilite las relaciones y fomente la creación de redes sociales, es el principal objetivo del **Programa de ocio “Las Valientes”**, puesto en marcha en el **Ayuntamiento de Santa Cruz de la Palma**. Este programa consiste en la organización de **actividades culturales y deportivas**, en grupos de, como máximo, **25 mujeres**, y abarca desde una excursión en barco, para avistar delfines, hasta la práctica de *paintball* o una excursión nocturna por la ciudad. Los precios oscilan entre 12 y 18 euros por persona. El **coste asequible y el atractivo de las actividades**, poco usuales para las mujeres que participan en ellas, constituyen algunas de las causas que justifican el triunfo de esta experiencia. Cabe destacar, en este sentido, que el programa, además de fomentar el ocio, se ha convertido en una **herramienta para sensibilizar a las mujeres y mejorar su autoestima**.

- B. Por otro lado, se encuentran las experiencias en las que se trata de incentivar **el ocio compartido entre padres y madres y sus hijos e hijas**.

Un ejemplo de este tipo de intervención es la **ludoteca “Almudena Carretero”** de **Aranda de Duero**, en la que las y los **menores, entre 2 y 8 años**, pueden acudir, de lunes a viernes, en horario de 17:00 a 20:15 horas y los sábados por la mañana, para llevar a cabo distintas **actividades lúdicas** (cuentacuentos, talleres, etc.), organizadas por dos monitoras. Los **padres y madres** tienen la opción de **compartir las actividades** con sus hijos e hijas o, bien, **dedicar ese tiempo a otro tipo de ocio** (lectura, conexión a internet, etc.). La **gratuidad** de la ludoteca, sumada al **amplio horario** de apertura, además de la **facilidad de acceso**, son

los elementos que aseguran la consecución de los objetivos planteados en este contexto. Sin embargo, el Ayuntamiento de Aranda de Duero hubo de enfrentarse a algunas dificultades, de cara a la puesta en marcha de este servicio. Una de ellas fue encontrar una **ubicación física**, para lo cual se aprovechó la infraestructura de un antiguo colegio y, también, la imposibilidad de **contratar al personal específico** para las actividades de la ludoteca. En este último punto, se logró salvar la situación a través de un convenio de colaboración con la AMPA, para que ésta asumiese esta tarea, mientras que el Ayuntamiento aportaba el espacio físico y su mantenimiento.

La experiencia **“Tems de barri, tems educatiu compartit”** (“Tiempo de barrio, tiempo educativo compartido”), liderada por el **Ayuntamiento de Barcelona**, ofrece **actividades de ocio y de tiempo en familia, en las instalaciones y patios de algunos centros escolares que permanecen abiertos fuera del horario lectivo**, en fines de semana, y a los que pueden acudir niños y niñas, con independencia de que pertenezcan o no al alumnado. Esta actuación está apoyada por el funcionamiento de un **servicio de acompañamiento**, que garantiza la accesibilidad de las y los menores. La iniciativa se inserta en el marco de una estrategia global, impulsada desde el Programa sobre los Nuevos Usos Sociales del Tiempo (puede consultarse el epígrafe 2.1. página 28 y siguientes) y que pone, en este caso, en valor el **barrio, como el punto principal de referencia de la vida cotidiana de las personas** y como espacio idóneo para implementar experiencias que favorezcan la conciliación. Uno de los rasgos que definen el éxito de “Tiempos de barrio” es la **metodología participativa y en red**, a partir de la cual se define el plan de acción, de acuerdo a un proceso de discusión y análisis, en el que intervienen todos los agentes sociales implicados, lo que redundará en un incremento de la **cohesión social**. El programa logra ofrecer servicios de calidad, demandados y próximos a la ciudadanía, que no tiene por qué desplazarse, con lo que puede ahorrar tiempo, realizando otras actividades.

Conclusiones sobre cómo llevar a cabo la provisión y fomento de los servicios dirigidos al ocio y al tiempo libre de la ciudadanía

Como conclusiones del estudio de las experiencias impulsadas en el seno de las Entidades Locales destinadas al fomento del ocio, se puede señalar las siguientes:

- El **ocio** constituye un elemento primordial, a considerar, para lograr el equilibrio en los tiempos de vida; es un **derecho innegable de toda la ciudadanía**.
- La **Administración Local** tiene ante sí el **reto** de poner a disposición de la población los recursos necesarios para que ésta pueda disfrutar de su ocio y tiempo libre.
- El estudio de las buenas prácticas refleja que los Ayuntamientos están interviniendo para la consecución de estos objetivos y, en este sentido, cabe señalar varias líneas de actuación en este ámbito:
 1. Organización de servicios y actividades de ocio, destinadas a **personas que tienen difícil acceso a ello** (i.e. personas con discapacidad o mujeres). En muchos casos, cumplen una doble función: por un lado, **fomentar el disfrute del ocio y del tiempo libre**, pero también se configuran como una **nueva forma de conciliación**.
 2. Puesta en marcha de servicios que tienen como finalidad que **padres y madres compartan el ocio y el tiempo libre con sus hijos e hijas**.
- Entre los aspectos que aseguran el éxito de este tipo de iniciativas, se encuentran:
 - A. **Servicios de calidad**, en los que trabaje personal cualificado y profesional.
 - B. **Coste asequible** para las familias.
 - C. **Fácil accesibilidad**, en términos de proximidad y gestión.
 - D. Definición de procesos en los que se dé cabida a la **participación de la ciudadanía**.

2.3.4. OTRAS BUENAS PRÁCTICAS

En este epígrafe, se recogen otras experiencias llevadas a cabo o impulsadas por las Entidades Locales, en su papel de proveedoras y facilitadoras de los servicios que favorecen la conciliación, pero que, por su naturaleza, no se incluyen en las categorías definidas (cuidado de menores, de personas mayores y/o con discapacidad o de fomento del ocio).

En particular, las iniciativas a las que se hace referencia son las siguientes:

- Organización de bancos del tiempo.
- Elaboración de guías de recursos para la conciliación.
- Apoyo a la iniciativa privada, para que se creen servicios de conciliación bajo ciertas condiciones de calidad.
- Fomento del voluntariado.

2.3.4.1. LOS BANCOS DEL TIEMPO

Los bancos del tiempo están constituidos por **grupos de personas motivadas para intercambiar tiempo, dedicándolo a tareas puntuales de atención a menores** (acompañar al colegio, apoyo en las tareas escolares, organización de fiestas infantiles, actividades de tiempo libre, etc.), **personas mayores y/o con discapacidad** (hacer la compra, mover objetos, escuchar o leer...), tareas relacionadas con el **ámbito doméstico** (enseñanza de recetas de cocina, apoyo a personas que no pueden realizarlas, enseñar a la juventud, etc.), entre otras. De esta forma, se fomenta la oportunidad de conocer y confiar en los/las demás, con tal de resolver las necesidades de la vida diaria, y se apoya la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La **unidad de intercambio y de valor es el tiempo**, independientemente del servicio que se ofrezca o que se reciba. En este banco, el tiempo es la riqueza principal y, por tanto, la unidad de valor. Todas las habilidades tendrán el mismo valor, es decir, **todo vale el tiempo que se tarda en hacerlo**.

Con la puesta en funcionamiento de un banco del tiempo, las **Entidades Locales** no sólo tratan de apoyar el equilibrio entre los diferentes espacios vitales, sino que también **fomentan, en la comunidad, la cooperación** entre mujeres y hombres, entre individuos y familias, entre personas de diferente edad y condición, para intercambiar tiempo y habilidades, de forma organizada y accesible.

La andadura del **Banco del tiempo**, impulsado por el **Ayuntamiento de Alcalá de Henares**, se inició en 2007, no exenta de dificultades. Más reciente es el que ha puesto en marcha el **Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa**. En ambos casos, el buen funcionamiento se fundamenta en el intenso **trabajo de coordinación**, en especial la labor que se realiza en los lugares de **captación de las personas participantes**, informándoles e incentivando su integración en el servicio. No obstante, y a pesar de esta labor, uno de los inconvenientes a los que se enfrenta el banco del tiempo de Alcalá de Henares es la **escasa participación de las mujeres y hombres jóvenes**.

Igualmente, en un **principio**, el problema que surgió, en los dos bancos del tiempo mencionados, es que apenas se daban contactos, porque la mayor parte de las personas ofrecían sus servicios, pero no demandaban nada. La **falta de intercambios** se solventó mediante la **convocatoria mensual de una reunión**, en la que las y los participantes en el banco del tiempo pueden conocerse mejor y, por ende, se genera la confianza suficiente para iniciar el trueque de tiempo.

2.3.4.2. GUÍAS DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN

La **Administración Local**, además de su función como proveedora de servicios externos de apoyo a la conciliación, tiene un importante papel como **informadora**. En este sentido, la elaboración, publicación y difusión de **catálogos o guías de recursos** permite dar a **conocer los servicios y recursos de conciliación existentes en el territorio** y, de esta forma, **fomentar el uso de las estructuras** ya implantadas.

La necesidad, patente en la sociedad, de los **servicios de conciliación** que apoyan o ayudan a cubrir las necesidades de la vida cotidiana, relacionadas con los cuidados, con el ocio, con la educación y con el mantenimiento del hogar, ha llevado a una proliferación de éstos, pero **no siempre son conocidos por la ciudadanía**. En muchas ocasiones, la información es dispersa o no existe, creando situaciones de ineficiencia, lo que impide que la población recurra a servicios que están funcionando, porque desconoce su existencia o no sabe cómo acceder a ellos.

El **Ayuntamiento de Granada** optó por elaborar una **Guía de recursos para la conciliación de la vida familiar y laboral**, para proporcionar información a todas las familias acerca de los diferentes recursos, servicios y programas que ofrecen los organismos públicos, concertados y privados, de la región, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Del mismo modo, se incluye un capítulo dedicado a la normativa vigente en la materia. La guía está disponible en diversos formatos: una edición impresa, que puede descargarse a través de la página web del Ayuntamiento, y otra multimedia, en lengua de signos, para que pueda emplearse por personas con problemas de audición.

2.3.4.3. APOYO A LA INICIATIVA PRIVADA PARA QUE SE CREEN SERVICIOS DE CONCILIACIÓN BAJO CIERTAS CONDICIONES DE CALIDAD

En repetidas ocasiones y a lo largo de estas páginas, se ha insistido en la necesidad de que, desde las Entidades Locales, se dé respuesta a las demandas, que, en términos de servicios para el apoyo de la conciliación, se reclaman por parte de la ciudadanía. No obstante, hay que resaltar que, más allá de la provisión directa de este tipo de recursos, la **Administración Local** también tiene la opción, no excluyente, de **incentivar**, mediante distintas herramientas o actuaciones, la **iniciativa privada a favor de la creación de servicios de proximidad**, así como asegurar ciertos niveles mínimos, en términos de **calidad de los servicios**.

Algunas de las acciones que las Entidades Locales pueden llevar a cabo, en esta línea, son las siguientes:

- Convocatoria de **subvenciones, para el inicio de actividades en este sector, u otro tipo de ayudas**, destinadas a la creación de infraestructuras en las empresas (i.e. guarderías o comedores).
- Organización de talleres de empleo y refuerzo de **acciones formativas, destinadas a crear una empresa de servicios de apoyo a la conciliación**, mediante la puesta en marcha, por ejemplo, de **servicios técnico-financieros** con sensibilidad de género, que apoyen y asesoren a las microempresas o personas autoempleadas en este sector. A menudo, se cumplirá el objetivo adicional de que emerjan actividades que se vienen realizando en la economía irregular o informal, puesto que es un sector en el que este fenómeno es una realidad presente.
- Por otro lado, las nuevas iniciativas empresariales, en el ámbito de los servicios de proximidad, se encuentran con obstáculos económicos, culturales, financieros e, incluso, administrativos, que impiden que la idea llegue a materializarse. La **creación y consolidación de redes, en el ámbito local, y la concertación entre entidades y agentes**, de forma coordinada y participativa, se configura como un mecanismo para superar, de manera conjunta, las dificultades.
- Introducir **medidas que certifiquen la calidad** de los servicios a las personas.

Un ejemplo, en esta línea, de intervención está representado por la iniciativa del **Ayuntamiento de Madrid**, destinada al **Apoyo a la creación de los servicios de proximidad y sistema de certificación de calidad**. La experiencia se articula en torno a tres pilares: el diseño de un **itinerario formativo para mujeres emprendedoras**, destinado a crear una empresa, introducción de **sistemas de mejora de gestión de la calidad**, que contemplaba tanto la formación en esta cuestión como la enseñanza del procedimiento para la obtención de un sello de calidad, y, por último, la realización de un **estudio**, que permitía conocer las oportunidades del mercado. Entre los elementos que cabe destacar de esta práctica, está, por un lado, el **esquema cooperativo** entablado entre la Administración, sindicatos y organizaciones empresariales y, por otro, la **respuesta integradora** a las necesidades de servicios.

2.3.4.4. Fomento del Voluntariado

En el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, el **voluntariado** puede jugar un papel importante en tanto que la conciliación implica, necesariamente, corresponsabilidad. Pero la corresponsabilidad no sólo de los agentes sociales e institucionales (empresas, sindicatos, administraciones públicas, asociaciones, etc.) sino también de la ciudadanía, de los agentes privados porque el trabajo comienza en cada persona. Así, a título individual y de manera altruista y libre, los individuos pueden ofrecerse para realizar muchas de las **actividades necesarias para armonizar los tiempos** (por ejemplo, el cuidado de personas mayores, de menores, etc.), como una forma de participar con y para la comunidad.

En este contexto, la **Administración Local**, como conocedora del tejido social y asociativo de su territorio, tiene la oportunidad de **reconducir la acción social, coordinar el movimiento solidario** de participación ciudadana y **apoyar a las entidades privadas sin ánimo de lucro** que lo promueven y gestionan.

Municipalidad de Mandal

En esta línea de trabajo, se enmarca la actuación de la **Municipalidad de Mandal**, que, para favorecer el intercambio y la interrelación entre las personas que disponen de tiempo libre y aquéllas que necesitan algún tipo de ayuda o asistencia para llevar a cabo las tareas de la vida cotidiana, ha puesto en marcha un **Centro de servicios de voluntariado**. Desde el citado centro, se **coordina y centralizan, en colaboración, también, con los centros de atención a la infancia y a la familia de la localidad, distintas acciones de apoyo a la conciliación**: ayuda a hacer la compra, acompañamiento a revisión médica, ayuda en las tareas escolares, etc. Como elementos clave del éxito, hay que señalar, en primer lugar, la **estrecha relación que existe entre las entidades públicas y privadas** que financian la institución (ONG, Iglesia y Administración municipal). A ello, hay que añadir, como un factor que ha contribuido al triunfo de la iniciativa, el hecho de que la **gestión del centro** sea asumida por una **persona profesional** que se dedica, por entero, a esta tarea y por la cual es remunerada.

2.4. Cambiando mentalidades: Cuestión de ideas y de sensibilidad

Como se ha analizado en las páginas previas, la **conciliación afecta a, prácticamente, todas las esferas de la vida** y, por tanto, la posibilidad real de ponerla en práctica **depende de un amplio conjunto de personas y agentes socioeconómicos** (sector público, empresas, familias, etc.). Además de factores de tipo económico y laboral, existen otros elementos, como son los **valores, estereotipos, creencias y actitudes de la sociedad**, que constituyen la base social y cultural que dificultan la

conciliación de la vida personal, familiar y profesional. De esta forma, la persistencia de una estructura tradicional de roles de género y su legitimación social vigente, la permanencia de una mentalidad tradicional, tanto en el ámbito familiar como frente al papel y las aptitudes de las mujeres en el trabajo, la existencia de ciertos estereotipos femeninos y masculinos, la ausencia de un modelo de responsabilidades compartidas, la distinta valoración social y económica del tiempo dedicado a las tareas productivas, al cuidado, al ocio o a las tareas domésticas, o la actual constelación de valores y actitudes en torno a la familia, el trabajo y el tiempo libre, constituyen grandes **obstáculos para lograr el equilibrio** entre las distintas esferas de la vida de las personas.

La **sociedad en la que vivimos se ha transformado, sustancialmente**, en las últimas décadas. Ciertos cambios sociales, como la valorización del ocio y el tiempo libre, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la evolución de las estructuras familiares, la urbanización de la sociedad, etc., han transformado la forma de vida y las necesidades de los individuos. Sin embargo, los horarios y formas de trabajo, los servicios ofrecidos a la ciudadanía, la percepción de las responsabilidades individuales y otros factores que condicionan considerablemente la calidad de vida de las personas no han evolucionado al mismo ritmo, creándose situaciones de desequilibrio en los distintos entornos de actuación del individuo, como son el laboral, el doméstico o el personal.

Para que el ajuste comience a producirse, es necesario, en primer lugar, tener conciencia de que existe un desacoplamiento entre la realidad vital de las personas y el sistema en el que viven. Por tanto, **potenciar la sensibilización sobre la necesidad de conciliación resulta primordial, a la hora de abordar la posibilidad real de conciliar en la vida de la ciudadanía.** En segundo lugar, será conveniente introducir la conciliación como un elemento prioritario en las políticas municipales, para que este desajuste vaya desapareciendo, al menos en algunas facetas de la vida.

En el actual contexto, el **contrato social**, que imperaba mayoritariamente desde el comienzo de la revolución industrial, **ha dejado de ser válido**, en tanto que el paradigma asociado a la división de tareas productivas y reproductivas por sexo no resulta sostenible para los individuos y mentalidades actuales, en las que la **equidad, la igualdad de oportunidades y la independencia económica se conciben como elementos claves del desarrollo personal.** Si bien es cierto que la conciencia social ha cambiado, en este sentido, hay que reconocer que no se ha plasmado de igual modo en la práctica, en los hábitos sociales y en el reparto efectivo de roles profesionales y domésticos.

Bajo este panorama, el proceso de **sensibilización y formación de la sociedad**, respecto a la cuestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, resulta esencial, como paso previo al **cambio progresivo de mentalidades y de percepciones sobre la importancia de que cada persona pueda elegir libremente la distribución de su tiempo.** Ello implica asumir que la conciliación no es un tema de mujeres o que se restrinja, exclusivamente, al ámbito familiar y del cuidado de personas dependientes o menores. Lejos de ello, conciliar es mucho más, ya que significa mejorar la calidad de vida y del bienestar de las personas.

En este sentido, la asimilación del concepto y la aplicación del **principio de corresponsabilidad**, en sus tres dimensiones (individual, social y familiar), juegan un papel fundamental para lograr el equilibrio entre las distintas esferas de la vida y, en última instancia, conseguir la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres. De este modo, la conciliación es esencial para poder reforzar la esfera laboral y personal, en el caso de las mujeres, y la esfera familiar y doméstica, en el de los hombres, valorizando ambos campos, imprescindibles para el desarrollo de la persona.

La **sensibilización de la sociedad** con respecto a este problema y la ausencia de un modelo de responsabilidades compartidas, no únicamente dentro de la organización familiar, sino entre distintos agentes socioeconómicos (sector público, sector privado, etc.), constituye un requisito *sine qua non*, para el acceso, en condiciones de igualdad de oportunidades, a un equilibrado modelo entre vida personal, familiar y profesional. Y es, precisamente, en este ámbito, donde el sector público y, por ende, las Entidades Locales pueden y deben jugar un papel vital a través de campañas de sensibilización.

En este sentido, desde la **Administración Local**, conscientes de su rol como **motores del cambio de mentalidades**, y por su cercanía a la ciudadanía, han promovido y, de hecho, están promoviendo diferentes acciones de sensibilización y comunicación. Así, las Entidades Locales entienden que, **para cambiar la estructura social, empresarial y económica, hace falta**, en primer lugar, una **concienciación de los diferentes agentes**, en el sentido de darse cuenta del problema, para poder, así, diseñar soluciones. En consecuencia, la **sensibilización es una herramienta básica para cambiar la estructura social, de tal forma que ésta se adapte a la nueva realidad y concepción vital de los individuos**.

En consonancia con la complejidad del concepto de conciliación, el correspondiente proceso de sensibilización no se ciñe a un único ámbito, sino que éste ha de ejercerse en varios frentes diferenciados; en particular, se pueden distinguir los siguientes ámbitos:

A. Los centros educativos.

B. Las empresas.

C. La ciudadanía.

A. Por una parte, los **centros educativos** son claves para la formación de la juventud, población adulta del futuro, cuyas concepciones y formas de entender la vida marcarán la sociedad, a medio y largo plazo. Actuando en este ámbito, además, se puede tener una influencia notable en las familias del alumnado, a corto plazo, ya que las niñas y los niños pueden cuestionar los estereotipos de género en el seno familiar, así como integrar la corresponsabilidad como principio, en sus formas de vida, convirtiéndose, a su vez, en motores de cambio.

En esta línea, el **Ayuntamiento de Estella-Lizarra**, a través del **Pacto local a favor de la conciliación**, lleva realizando, desde 2002, **campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en la paternidad**, en particular, y en las actividades domésticas, en general. La participación de los centros educativos resulta un punto clave de su actuación, al servir de canal de comunicación para transmitir mensajes de sensibilización, en la medida que tienen **acceso a la población infantil**, y, por ende, a sus familias. El procedimiento consiste en entregar, a las niñas y niños menores de 8 años, **un regalo, para que se lo lleven a sus padres**, con **diferentes lemas que apelan a la importancia de participar en el cuidado de sus descendientes y en las tareas domésticas** y a la masculinidad de dichas acciones. Los objetos que se han facilitado en las diferentes campañas son prácticos (guantes de cocina, biberones, pañales, ositos de peluche, relojes de cocina, pizarras magnéticas de nevera, etc.), de tal forma que el mensaje pueda ser recordado e interiorizado cada vez que se utilizan.

Esta parte de la iniciativa se completa con **carteles y campañas publicitarias** de gran impacto visual y mediático por sus **contenidos polémicos**, publicación habitual de artículos de opinión en la prensa local, charlas con hombres de referencia, para incentivar la participación de una población masculina, muy reticente a implicarse y abrirse ante estas cuestiones, talleres y cursos relativos a la conciliación. El papel desempeñado por los centros educativos refuerza, por tanto, el impacto de la sensibilización, haciendo que **el debate pase de la esfera social o política, al ámbito familiar y personal**.

De igual forma, el **Ayuntamiento de Getafe**, mediante un estudio sobre el **Estado de la conciliación y la igualdad en los centros de educación infantil y primaria del municipio**, ha potenciado la sensibilización del profesorado, el personal administrativo y las asociaciones de padres y madres, sobre la importancia de la conciliación y de la igualdad, al analizar las **herramientas y recursos municipales** existentes, en el contexto educativo. Además, la detección de complicaciones en los centros educativos participantes, para **incorporar nuevos contenidos en las aulas y estructuras organizativas**, hacen patente las dificultades del cambio, sensibilizando a otros agentes, no sólo en el ámbito educativo, sino también en el municipal. El hecho de que la Delegación de Educación e Infancia participe en **coordinación** con la Delegación de Mujer e Igualdad permite potenciar **el tratamiento transversal de la conciliación** y puede servir de ejemplo para realizar actividades de sensibilización, coordinadas con otros ámbitos del Ayuntamiento, extendiendo el campo de actuación y las sensibilidades al respecto, en otras áreas tradicionalmente menos participativas.

También, en el espacio de actuación de los centros educativos, el **Ayuntamiento de Campo de Criptana** ha realizado una **Campaña de sensibilización, en los colegios e institutos**, para corregir malos hábitos adquiridos desde la infancia y concienciar sobre los **beneficios de la corresponsabilidad** y los problemas que crea la falta de equidad en el reparto de tareas entre hombres y mujeres. Para ello, se emplearon, como herramientas metodológicas, la organización de juegos de rol y **actividades vivenciales**, que, como formas de aprendizaje, son métodos muy potentes que pueden cambiar las percepciones y mentalidades desde edades tempranas hasta otras más avanzadas, en las que las ideas están más arraigadas. Se transmite a los **niños, niñas y jóvenes** la realidad de otras vivencias, de tal forma que se **rompen estereotipos**, se desvinculan ciertas actividades asociadas a un sexo determinado y se conciencia sobre los problemas que crean los diferentes tipos de discriminación.

B. Por otra parte, las **empresas** constituyen un punto de acción esencial para posibilitar la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, ya que, en la sociedad actual, el tiempo dedicado a la actividad laboral juega un papel preponderante, en la medida en que es el único valorado de manera positiva, tanto en términos económicos como sociales. Además, la **progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral** ha producido que los efectos de tener que compaginar vida familiar, profesional y personal recaigan, básicamente, sobre las mujeres, ya que los hombres no han incrementado, en igual medida, su actividad y responsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado familiar. La **doble jornada** soportada por una proporción amplia de mujeres conlleva agotamiento físico y psicológico, que repercute, de manera negativa, no sólo en su calidad de vida, sino también en la motivación y productividad.

Si desde el ámbito empresarial se propicia la posibilidad, a hombres y mujeres, de compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares, así como las actividades personales y sociales que deseen llevar a cabo, no sólo mejorará la situación de las personas trabajadoras, sino que **el compromiso** con la empresa, la motivación y, por tanto, **la productividad aumentarán**, se reducirán los costes de rotación, absentismo laboral, enfermedades causadas por el estrés, la fatiga, etc. En definitiva, **la empresa se beneficiará**, igualmente, del esfuerzo que el cambio de mentalidad y de organización suponen. De esta forma, **sensibilizando a las empresas sobre los beneficios de la conciliación, se podrá ir flexibilizando los tiempos y lugares de trabajo e implantando otras medidas que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad.**

La conciliación es un aspecto esencial para la buena gestión de los recursos humanos, elemento clave en la generación de valor añadido dentro de la empresa, por lo que las **estructuras organizativas tradicionales deben adaptarse** y evolucionar para **conservar y atraer el potencial de las personas**, cuyas formas de vida y mentalidades han cambiado radicalmente en los últimos 30 años. Si se consigue que las empresas comprendan esta cuestión, podrán tomar medidas al respecto y mejorar su imagen, atractivo y rentabilidad.

Con el objetivo de sensibilizar a las **pequeñas y medianas empresas** del municipio, sobre los beneficios de la conciliación, como medio para incrementar la competitividad, el **Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes** llevó a cabo una extensa campaña, en el marco del denominado **Programa de empresas flexibles y conciliadoras**. Además, se informó sobre las ayudas, premios y beneficios fiscales asociados a la puesta en marcha de este tipo de medidas conciliadoras, así como sobre las obligaciones derivadas de la implantación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Con tales fines, se elaboró y publicó una **guía** que recogía, por una parte, un **análisis teórico sobre la necesidad de conciliar** y, por otro lado, **los recursos disponibles** (ayudas, subvenciones, etc.), que existen, **a nivel autonómico y nacional, para incentivar la conciliación** en el ámbito empresarial. Con respecto a esta experiencia, cabe destacar que, para lograr la máxima difusión y que llegara de forma eficaz al empresariado, se realizó una **entrega personalizada en mano**, a través de **visitas de información y asesoramiento**, y derivación al servicio municipal de conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde el **Ayuntamiento de Madrid**, se realizó una **Campaña de sensibilización** general, centrada en las empresas y su papel en la conciliación; consistió en **difundir las prácticas laborales que permiten un mayor equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar**, así como en presentar la conciliación a la población como **tema prioritario, en el ámbito laboral**, a través de cuñas radiofónicas. De especial relevancia, por el público al que se dirigía una de las acciones de la campaña, fue la actuación focalizada en el **colectivo universitario**, en la medida en que pretendía **anticiparse al surgimiento del problema**, asumiendo que, en el futuro, las y los estudiantes universitarios puedan, por un lado, como personas trabajadoras, demandar estas medidas, como parte integrante de sus condiciones laborales, o, por otro, ser empresarias/os o llevar a cabo tareas de responsabilidad que incidan en las condiciones laborales de terceras personas. El acierto de estas campañas, impulsadas por el Ayuntamiento de Madrid, residió en la perfecta **adaptación del contenido y la forma de transmitir la información a la población objetivo**; de esta forma, el hecho de que ésta se sintiera identificada con las situaciones hipotéticas planteadas, en sendas cuñas radiofónicas, facilitó la comunicación del mensaje sensibilizador.

Otro aspecto, a tener en cuenta, en lo que a la formación y sensibilización sobre las cuestiones relacionadas con la conciliación respecta, es el **efecto cascada** que se puede generar, cuando se extiende al personal de los ayuntamientos y demás entes municipales que desarrollan políticas y

actuaciones para la ciudadanía, puesto que incorporarán esta perspectiva, transversalmente, de forma consistente. La formación en cuestiones de conciliación e igualdad del personal integrado en la Administración Local es esencial, porque el ámbito local es un marco de actuación idóneo para transformar la sociedad, en la medida en que las políticas municipales son las más próximas a la ciudadanía.

Ayuntamiento de León

En este contexto, el **Ayuntamiento de León** ha organizado un **curso sobre igualdad e incorporación de la perspectiva de género**, para el **personal técnico** que realiza **actividades educativas con menores**. Ante el problema de acometer esta actuación fuera de la jornada laboral, se ha incentivado la participación, mediante la incorporación, como **requisito para la contratación** de personal, la formación en igualdad y perspectiva de género. De esta forma, **se reduce la reproducción de modelos sexistas** en ciertos ámbitos lúdicos y educativos, influyendo no sólo en el personal técnico, sino también en los niños y niñas que acuden a estas actividades e, incluso, en sus familias.

C. Más allá de las actuaciones para colectivos concretos o en contextos determinados, desde los distintos Ayuntamientos, se llevan a cabo diferentes acciones, cuyo objetivo es sensibilizar a la **ciudadanía** en su conjunto, a través, sobre todo, de **talleres prácticos**, en los que se enseñan actividades y se intercambian tareas asociadas al otro sexo. Es decir, se trata de **romper clichés y cambiar la configuración mental** de una amplia proporción de la sociedad, que se rige por un entramado de prácticas y valores sociales asumidos. Esta forma de sensibilizar y romper estereotipos, además de proporcionar la adquisición de conocimientos pertinentes, ha resultado especialmente interesante por distintos motivos que se analizarán a continuación.

En el caso del **Ayuntamiento de Alcalá de Henares**, la organización de **talleres de “intercambio de saberes y de autonomía doméstica”** para **personas adultas**, y alguno para **personas con discapacidad intelectual**, ha permitido que se realice una reflexión en profundidad sobre la participación equitativa en la construcción de la vida doméstica, la educación no sexista en la familia, las relaciones igualitarias, tanto en la pareja como en el entorno social, o sobre los estereotipos existentes, entre otros aspectos. Para ello, los talleres se organizaban en sesiones que constaban de dos partes; una primera, dedicada a la **reflexión y el análisis**, con el objetivo de que cada persona, hombre o mujer, se planteara qué podía hacer para avanzar en la corresponsabilidad en todas las esferas de la vida. En segundo término, **se abordaba el aprendizaje de tareas domésticas asignadas, de forma tradicional, al otro sexo**. Precisamente, desde el Ayuntamiento de Alcalá de Henares,

conscientes de la dificultad de atraer al público, en especial al masculino, para participar en actividades dirigidas a la reflexión y el debate sobre cuestiones de igualdad y corresponsabilidad, se empleó esta segunda parte del taller, dedicada a conseguir mayor autonomía doméstica, como **incentivo para incrementar la participación ciudadana**. Otro aspecto a destacar, en esta experiencia que, en buena medida, es responsable del éxito obtenido, es la aplicación de una **metodología de carácter vivencial**, lo que permitió una mayor interiorización, tanto de los conceptos discutidos en la parte de reflexión, en la que se utilizaban **técnicas de dinamización de grupos**, como en la sección de aprendizaje, en la que cada persona se responsabilizaba de enseñar alguna actividad y se decidía, de manera colectiva, cuáles eran las actividades más interesantes de las que se ofrecían para enseñar cada uno de los miembros del grupo.

En el ámbito de la sensibilización y formación sobre la igualdad entre mujeres y hombres, en general, y en lo que concierne a las cuestiones de conciliación, en particular, se detecta un **problema habitual** en cuantiosas actividades que se realizan desde los organismos de igualdad (concejalías, institutos, centros asesores,...) y que se refiere a la **sobrerrepresentación femenina y escasa participación e interés de la población masculina**. Sin embargo, hay que resaltar que la sensibilización, formación, participación activa y **plena inclusión de los hombres es una condición *sine qua non*, para lograr la aplicación del principio de corresponsabilidad**. Las iniciativas puestas en práctica, por los distintos Ayuntamientos, no han sido ajenas a esta dificultad; no obstante, en algunos casos, se ha logrado salvar este obstáculo.

El **Ayuntamiento de Pamplona** ha tratado esta cuestión, realizando un **taller de intercambio de tareas a lo largo de varios años**, de tal forma que las **personas participantes** puedan tener un **efecto positivo de atracción** en las siguientes ediciones. Se enseñan tareas que, debido a la estereotipia de género, normalmente no se han realizado, pero que son muy útiles para la vida cotidiana. Para ello, se establecen dos talleres, uno para hombres y otro para mujeres, con el mismo número de plazas, y se publica un anuncio en la prensa. Si bien el número de solicitudes de mujeres ha sido más elevado que el de hombres, el número de participantes ha sido prácticamente el mismo, ya que el sorteo informático que se realiza entre las personas que se quieren inscribir en el taller se lleva a cabo, también, separando las solicitudes por sexos. Además, **la inscripción es telefónica**, a través del número municipal de información, lo que **facilita** la entrada en el sorteo y, por tanto, **la participación** del público más reacio. Adicionalmente, el **interés que los medios locales han mostrado** por la experiencia puede influir en reducir los estereotipos de género e invitar a una mayor participación masculina, al observar que ya hay grupos de hombres realizando estas actividades y que reciben una aprobación significativa por parte de la sociedad.

La experiencia del **Ayuntamiento de Aranda del Duero** resulta igualmente interesante, debido a su empeño por atraer a hombres y motivarles a participar. Se propusieron **talleres de “bricolaje en el hogar”** destinados a mujeres y otros de **“alimentación y cuidado del bebé”** destinados al público masculino. Sin embargo, debido a que estos últimos no atrajeron a un número suficiente de hombres, se decidió cambiar el enfoque de la sensibilización, ofreciendo talleres de **“habilidades domésticas”**.

CONCLUSIONES SOBRE CÓMO PROPICIAR UN CAMBIO DE CREENCIAS Y MENTALIDADES QUE FAVOREZCA LA CORRESPONSABILIDAD EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Para finalizar, del análisis de las acciones de sensibilización realizadas por las Entidades Locales, en las que se ha profundizado a lo largo del presente epígrafe, se pueden obtener las conclusiones que a continuación se exponen:

1. El **cambio de mentalidades es un proceso largo y difícil**, sobre todo entre la población adulta, ya que sus percepciones y estereotipos están más arraigados. **Sensibilizar a los/las más jóvenes es muy efectivo** y, además, es esencial para el cambio, a medio y largo plazo. Para tener efectos en la población adulta, resulta más efectivo llevar a cabo **actuaciones prolongadas en el tiempo, o puntuales, pero repetidas durante varios años y desde distintos ámbitos**, porque los mensajes van calando poco a poco e interiorizándose, dado que la conciliación no es un concepto marginal, sino que está presente en más y más facetas de la vida cotidiana. Medidas de distinta índole y origen, pero con un mensaje común centrado en el fomento de la **corresponsabilidad**, son muy valiosas, porque pueden generar efectos exponenciales, retroalimentando el debate a escala social y exigiendo a las personas pensar en profundidad sobre la importancia de conceptos como la corresponsabilidad y la igualdad.
2. Sería conveniente **reforzar la participación de los hombres**, tanto en el liderazgo y realización de las actividades de sensibilización, como en la población beneficiaria u objetivo de las experiencias realizadas. Sensibilizar a esta mitad de la ciudadanía es especialmente relevante, ya que la **conciliación no es una cuestión de mujeres**, va más allá, se trata de **permitir que todas las personas puedan responsabilizarse y desarrollar libremente las distintas facetas de su vida**. Además, la reproducción de modelos es una cuestión clave en el aprendizaje, y sólo aumentando la masa crítica de hombres y mujeres que tienen conciencia de los cambios necesarios para la conciliación efectiva de la vida personal, profesional, social y familiar será posible realizar cambios en todos los ámbitos en los que se necesita actuar.
3. Si la sensibilización se introduce en las diferentes facetas de la vida de las personas (familiar, laboral, personal, ciudadana,...), será mucho más probable conseguir **la superación de los estereotipos sexistas**, en los que determinadas actividades se asocian a uno u otro sexo, y, por tanto, será más patente la necesidad de que cada persona pueda compatibilizar las

tareas que necesita o quiere realizar en su vida.

Por tanto, **conseguir que los diferentes ámbitos de socialización de las personas (centros educativos, empresas, servicios públicos, familias, medios de comunicación, etc.) se impliquen en la sensibilización** llevará consigo una concepción amplia de la conciliación. Así, no se limitará la conciliación al dilema entre familia y trabajo, renunciando a la realización de otras actividades del ámbito personal igualmente deseadas.

4. Por último, se observa que **apelar a las inquietudes de los distintos colectivos y tener en cuenta sus diferentes sensibilidades** es esencial para poder atraer su atención sobre la importancia de la conciliación. A la hora de **diseñar políticas de sensibilización**, es fundamental **contar con el público objetivo** de la misma y adaptarse a sus características, gustos y expectativas.

Guía de Buenas Prácticas para Promover la
conciliación de la vida personal, familiar y profesional
desde Entidades Locales de España y Noruega



3. Conclusiones y Recomendaciones

3.1. Conclusiones

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los retos a los que la sociedad ha de hacer frente a principios del siglo XXI. Los intensos cambios sociodemográficos, económicos y culturales que han venido aconteciendo en los últimos tiempos, en las sociedades desarrolladas, han situado esta cuestión en un primer plano de las agendas políticas. Así, la conciliación se configura, en la actualidad, como uno de los ejes clave en las políticas comunitarias de empleo y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que, a partir de la Cumbre de Luxemburgo de 1998, se asocia con el mantenimiento del modelo social europeo, modelo que depende, en gran medida, del incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Ni Noruega ni España se encuentran al margen de esta situación; lejos de eso, la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral y el proceso de envejecimiento poblacional, unido a las transformaciones culturales dominantes, en relación al concepto de familia o el reparto de roles entre hombres y mujeres, son factores que han determinado que las políticas públicas contemplen, entre sus fines, el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de la ciudadanía. No obstante, cabe hacer, para introducir estas conclusiones, dos apreciaciones fundamentales:

En primer lugar

Hay que resaltar que, con frecuencia, se equipara el término "conciliación de la vida personal y familiar" con la "compatibilización de las responsabilidades familiares con las laborales, que, casi en exclusiva, realizan las mujeres", es decir, que es habitual encontrar referencias a la conciliación que aluden a la problemática que tienen las mujeres para armonizar sus responsabilidades laborales con las personales. No obstante, a lo largo de las páginas de esta Guía, se ha ido constatando que la conciliación es un fenómeno complejo, de carácter multidimensional.

Por lo tanto, encontrar el equilibrio entre las esferas de la vida no es un problema exclusivo de las mujeres, quienes lejos de conciliar sus tiempos acumulan tareas, sino que afecta al conjunto de la sociedad, hombres y mujeres. Se trata de un conflicto cuya resolución es la corresponsabilidad, en un sentido "holístico", esto es, corresponsabilidad no sólo del ámbito privado, entre mujeres y hombres, sino de la propia familia, en términos intergeneracionales, y, por supuesto, de la sociedad y los agentes que la componen (empresas, sindicatos, Estado, sociedad civil, etc.).

En definitiva, hacer referencia a la conciliación pasa, necesariamente, por asumir la corresponsabilidad como filosofía y norma de vida, por la implicación de todos los agentes sociales en la construcción de una estructura social más acorde con el reparto equilibrado de responsabilidades profesionales y familiares, pero, también, dejando espacio para atender las necesidades y demandas que emanan de la propia persona y que permiten su pleno desarrollo como individuo. En conclusión, lograr que las personas puedan y, de hecho, hagan uso, libremente, de su propio tiempo.

En segundo término

Cabe señalar la interpretación restrictiva y dual que, en numerosas ocasiones, se realiza del término **conciliación, como un dilema de compatibilización y elección entre trabajo y familia**. Pero hay que tener en cuenta, por un lado, que los ámbitos del trabajo y las responsabilidades son dos ámbitos que caminan unidos y que garantizan el mantenimiento y la transformación de la sociedad. Además, una noción dual de la conciliación olvida las **necesidades de desarrollo personal** que son propias de las personas.

Por ello, se propone evitar la visión única del ámbito familiar como un nicho de responsabilidades y obligaciones que han de compatibilizarse con el trabajo, para dar paso a tener en cuenta, también, el equilibrio de estos dos aspectos con otros que están relacionados con la vida propia de cada persona (ocio, educación, participación ciudadana, etc.).

Adentrándonos un poco más en la cuestión, vemos cómo, incluso, se comienza a abogar por trascender del término conciliación hacia el de **armonización de los usos del tiempo de las personas**, como un **derecho de la ciudadanía**, donde la percepción de la falta de tiempo y las escasas o nulas posibilidades de una autodistribución racional y armónica de los tiempos inciden, negativamente, en la calidad de vida de las personas.

¿Cuál es la aportación que las Entidades Locales pueden hacer a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional?

Tal y como se ha apuntado en la introducción de las conclusiones, encontrar el equilibrio de las obligaciones profesionales con las familiares y de éstas con la vida personal es una cuestión compleja, que trasciende de ser un problema individual para convertirse en un problema de carácter social.

En este sentido, las Entidades Locales, como entidades con competencias e instrumentos aplicables al área de la conciliación, contemplados en el marco legal, tanto español como noruego, **deben y pueden intervenir articulando políticas en favor de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, desde dos perspectivas:**

- Como agentes corresponsables, en aras de la consecución del equilibrio entre los tiempos de vida de las personas que habitan en su territorio de intervención.
- Y también, en consecuencia, como nivel de gobierno más próximo a la ciudadanía, concededor de sus demandas y necesidades y desde donde, en numerosas ocasiones, se concretan y regulan los horarios de los servicios a la población (centros de atención a menores y personas dependientes, servicios públicos, transportes urbanos, etc.).

¿Cuáles son los retos, en términos de conciliación, a los que harán frente las Entidades Locales?

La intervención pública, desde el ámbito local, incidirá aplicando siempre la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades, en una realidad poliédrica como es la conciliación, **dando respuestas** a los siguientes retos:

- Introducir, en el ámbito de las políticas locales, la idea de que resolver las tensiones provocadas por los desequilibrios entre el tiempo de trabajo, el tiempo de la vida cotidiana y el tiempo personal debe ser uno de los ejes de las políticas sociales.
- Convertirse en paradigmas a imitar y ser motor del cambio, dando ejemplo con sus propias formas de organización de las estructuras laborales y horarias de atención al público.
- Dinamizar el empleo y un tejido empresarial afín a la conciliación, motivando la creencia certera de que la conciliación no es un coste, sino una oportunidad para mejorar la productividad y retener el talento, fidelizando a las personas trabajadoras.
- Transversalizar la conciliación en las políticas urbanas y de movilidad, para sincronizar los tiempos urbanos a los ritmos de la ciudadanía, para hacer que las ciudades estén al servicio de sus habitantes para la organización de los tiempos y los espacios.

- Dotar de servicios de atención a la comunidad, de acceso universal y con calidad para cubrir las necesidades de cuidado de menores, personas mayores y/o con discapacidad.
- Ofrecer la posibilidad de que las personas tengan y disfruten de su tiempo libre, mediante la realización de actividades de ocio o de participación ciudadana.
- Impulsar el cambio en los procesos de socialización, las normas y valores de la sociedad, para conseguir, por un lado, que la corresponsabilidad se asuma como principio básico de convivencia, en todos los ámbitos de la vida y, por otro, que se valore el trabajo reproductivo y de cuidado de las personas.

¿CÓMO ABORDAR ESTOS RETOS DESDE LAS ENTIDADES LOCALES?

El análisis de las experiencias, en el marco de la presente Guía, demuestra que las Entidades Locales cuentan con los instrumentos y la capacidad para hacer frente a estos retos y, de hecho, están llevando a cabo actuaciones en esta dirección. Las buenas prácticas que han sido objeto de estudio, sistematización y comparación permiten distinguir **tres ejes de actuación** desde los cuales se enfocan la mayor parte de las políticas de conciliación. En concreto, se trata de los siguientes:

Gestión y ahorro de tiempo

Gestión y ahorro de tiempo: incluye, por un lado, aquellas actuaciones que tienen como fin flexibilizar el tiempo y el espacio dedicados al trabajo, tanto en la propia organización pública como en las empresas de su territorio, así como todas las medidas destinadas a hacer de la ciudad un espacio para la ciudadanía y su bienestar, lo que implica la coordinación de los horarios y la mejora de la movilidad y el transporte.

Prestación de servicios

Prestación de servicios que inciden en la armonización de los tiempos: desde las Entidades Locales, se ha de procurar el acceso de la ciudadanía a servicios e infraestructuras que incidan en la consecución del objetivo de lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. En concreto, se trata de servicios de apoyo a la conciliación, dirigidos a atenuar las responsabilidades familiares y las tareas domésticas, y otro tipo de servicios, alternativas o espacios, destinados a desarrollar la esfera personal en toda su dimensión, así como el uso activo del ocio y del tiempo libre.

Sensibilización social

Sensibilización social: hace alusión a todas las acciones destinadas a sensibilizar y formar a la sociedad con respecto a la consecución de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y a fomentar un modelo de responsabilidades compartidas, no únicamente dentro de la organización familiar, sino también en la esfera pública.

A estos tres ejes de actuación, hay que sumar **una metodología de intervención** centrada en la aplicación de políticas desde una perspectiva integral, tal y como a continuación se señala:

Políticas integrales

La existencia de esta estrategia de intervención, basada en la articulación de **políticas locales de conciliación desde una perspectiva integral**, tiene como objetivo abordar el problema de la conciliación de forma transversal e interviniendo, de manera simultánea y coordinada, en los tres ejes: gestión y ahorro de tiempo, prestación y provisión de servicios y sensibilización social.

3.2. Recomendaciones

Del análisis realizado en la presente Guía de buenas prácticas, se derivan un conjunto de recomendaciones para favorecer que, desde la Administración Local, se articulen intervenciones destinadas a posibilitar que la ciudadanía de sus territorios armonice los tiempos de vida, encontrando un equilibrio entre las obligaciones familiares y profesionales y el desarrollo personal. Las propuestas de actuación serían las siguientes:

Intervenciones de carácter transversal e integral

La conciliación de los tres espacios de vida es un fenómeno complejo, en el que se ven implicados numerosos ámbitos y agentes. En consecuencia, la aplicación de una **metodología de intervención de carácter transversal e integral** se revela como la forma idónea de encontrar soluciones a este problema al que se enfrenta la ciudadanía, en su día a día.

Para lograr el éxito en una intervención de este tipo, son fundamentales los siguientes elementos: integración y coordinación de todas las áreas de actuación (educación, empleo, servicios sociales, etc.); **transversalidad** en todas las áreas de intervención y entre todos los programas que se ponen en funcionamiento; **liderazgo y apoyo político**, para impulsar una iniciativa de este calibre, que exige el esfuerzo y el trabajo de muchas personas; **racionalidad** para gestionar, de forma eficiente, los recursos; y aplicación de la secuencia metodológica de **análisis, planificación y evaluación**.

Intervenciones dirigidas a las empresas

En lo que respecta a las actuaciones con impacto, en el **ámbito empresarial**, es recomendable que las Entidades Locales:

- Realicen una labor de **sensibilización e información**, dirigida a cambiar la cultura de la presencialidad en el puesto de trabajo y a derribar la concepción de que la conciliación supone un coste económico para la empresa. Lejos de ello, es preciso instaurar una filosofía basada en la relación directa entre la conciliación y la productividad y retención del talento, necesarias estas últimas en un entorno marcado por la competitividad globalizada y tecnológica; porque la clave no es trabajar más horas, sino redundar en la calidad del trabajo. Con tal fin, es preciso poner en marcha campañas de sensibilización y servicios u organismos de asesoramiento en este ámbito.
- Incidan, mediante la **concesión de incentivos y reconocimientos** (subvenciones, ayudas, premios, certificaciones, priorización en los concursos públicos, etc.), en la aplicación de nuevas formas de organización del tiempo y el espacio de trabajo (flexibilidad horaria, jornada laboral continua, semana laboral comprimida, etc.) y la incorporación de las nuevas tecnologías como instrumento fundamental para lograr el equilibrio (teletrabajo, videoconferencias...).

Intervenciones de la Administración Local como empleadora

En el contexto de la **Administración Local**, en su papel de empleadora, es conveniente que las Entidades Locales:

- Se conviertan en un ejemplo a seguir por el resto de la sociedad, actuando como **motor del cambio**. Y, en este sentido, es preciso que asuman la responsabilidad que tiene con las personas que trabajan en ella, mejorando y ampliando la normativa general, dando un paso más, incluso, en el caso de España, en la aplicación del Plan Concilia de la Administración General del Estado.
- Este planteamiento exige un **cambio en la cultura de cada organización**, una filosofía de trabajo basada en la autogestión y la confianza. No es suficiente con implementar nuevas medidas; también es necesario darlas a conocer a la plantilla e incentivar su uso, sin que ello suponga ningún tipo de discriminación para mujeres o para hombres ni la introducción de tensiones entre compañeros y compañeras, empeorando el clima laboral.
- Utilicen herramientas como las nuevas **tecnologías**, dado que constituyen un mecanismo aliado para favorecer la conciliación.

Intervenciones con incidencia en los tiempos y espacios de la ciudad

Desde el punto de vista de la **gestión del tiempo y el espacio en la ciudad**, las Entidades Locales:

- Deben fomentar el carácter participativo y transversal de las actuaciones urbanísticas, plasmadas en planes y programas, e incidir, necesariamente, en los aspectos que afectan al uso de los tiempos, como la planificación de los espacios, la disponibilidad de ciertos servicios y horarios, la movilidad (frecuencia, horarios, accesibilidad...) y la integración de los servicios y los lugares de trabajo con aquellas infraestructuras dedicadas al cuidado y/o educación de las personas dependientes. En esta cuestión, la implicación y el apoyo político, la participación y la sensibilización e información de la sociedad se revelan como elementos clave del éxito de la intervención.

Intervenciones para proveer servicios e infraestructuras

En su función como **proveedora de servicios e infraestructuras** que favorezcan la conciliación, la Administración Local:

- Debe mejorar el acceso a los **servicios de cuidado de menores y personas dependientes**, pues constituye una de las principales barreras a la conciliación. Pero, más allá de los **horarios de los servicios** puestos en marcha, que exigen mayor **flexibilidad y amplitud** para atender las demandas de la ciudadanía, también, es preciso aumentar el número de plazas ofertadas.
- Los servicios para el cuidado de menores han de dirigirse, sobre todo, a cubrir las necesidades derivadas de la incompatibilidad de horarios laborales y escolares y períodos no lectivos, pero también a permitir que padres y madres puedan realizar otras actividades de naturaleza personal que fomenten el uso del tiempo libre y la promoción de actividades, en los espacios culturales, deportivos y de ocio (bibliotecas, centros sociales, polideportivos, etc.).
- Además, los servicios y actividades han de ser ofrecidos a un **coste accesible** para toda la población, que incluso pueda ajustarse en función de la situación económica de las familias.
- En este sentido, es fundamental **mejorar la gestión de los servicios y aprovechar las estructuras ya existentes**, como los centros educativos o los centros sociales, para que no resulte insostenible desde el punto de vista económico. En frecuentes casos, no es cuestión de recursos, sino de imaginación.

Acciones para el cambio de creencias y mentalidad de la sociedad

Las Entidades Locales son pieza clave en la **sensibilización y formación de la sociedad**:

- Las **campañas de educación y de sensibilización** constituyen herramientas fundamentales que inciden en la opinión pública y ayudan a eliminar estereotipos. Los esfuerzos educativos y de concienciación para el cambio deben considerar los factores clave que mantienen las actitudes y estereotipos relacionados con la asignación tradicional de roles, insistiendo en el fomento de la corresponsabilidad y en la necesaria presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, reforzando su papel productivo en detrimento del reproductivo.
- La **formación en corresponsabilidad, coeducación y gestión del tiempo** ha de comenzar desde **edades tempranas**, porque, al fin y al cabo, los niños y niñas de hoy serán los hombres y las mujeres del mañana. Para ello, se precisa la colaboración e implicación de los centros educativos.
- Es importante que las **políticas y medidas de conciliación** que se pongan en marcha, **se dirijan, también, a los hombres**, de manera explícita, para incentivar la corresponsabilidad y poner de manifiesto que la conciliación no es una cuestión que afecta sólo a las mujeres.
- Es fundamental, a la hora de diseñar políticas de sensibilización, tener en cuenta el público al que van destinadas (infancia, juventud, personas universitarias, empresariado, ciudadanía, etc.) y adaptarse a sus características, **apelar a las inquietudes de los diversos perfiles a los que se dirige y tener en cuenta sus diferentes sensibilidades**, con el fin de atraer su atención sobre la importancia de la conciliación.

A pesar de todas estas recomendaciones, hay que tener presente que **la solución, para lograr un equilibrio entre las distintas esferas de la vida, no es sólo la puesta en marcha de políticas de conciliación impulsadas por las Administraciones Locales, sino también el fomento de una verdadera cultura familiar y social responsable**, entendiendo que es la única forma de transformar la sociedad para lograr mejor calidad de vida para todos/as.

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL
DESDE ENTIDADES LOCALES DE ESPAÑA Y NORUEGA

4

4. Anexo

Descripción de Las Buenas Prácticas

En el presente epígrafe, se incluye una ficha resumen descriptiva de las experiencias a las que se ha hecho referencia durante el análisis. No obstante, para las personas interesadas en profundizar en alguna de estas iniciativas, existe una descripción disponible, con mayor información y detalle, en la página web del proyecto: <http://www.balancedequilibrio.net>.

Buenas Prácticas

4.1. Un enfoque integral para promover la conciliación

PROGRAMA “AVILÉS CONCILIA” • AYUNTAMIENTO DE AVILÉS	106
PROGRAMA DE NUEVOS USOS SOCIALES DEL TIEMPO (NUST) • AYUNTAMIENTO DE BARCELONA.....	108
APLICACIÓN METODOLÓGICA DEL DERECHO UNIVERSAL A LA CONCILIACIÓN • AYUNTAMIENTO DE CASTELLDEFELS	110
PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN: “DIFUSIÓN EXTIENDE LA CONCILIACIÓN, CONOCER Y SABER PERMITEN ENTENDERSE E IMPLICARSE” • AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA.....	112
MESA DE CONCERTACIÓN PARA LA CONCILIACIÓN. PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN • AYUNTAMIENTO DE GRANADA.....	114
CONSEJO REGIONAL DE AGDER PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO • CONDADO DE VEST AGDER	115
PROGRAMA DE PACTOS LOCALES POR LA CONCILIACIÓN • INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD.....	116

4.2. Un fin: gestionar y ahorrar tiempo

4.2.1. Un trabajo en el que el tiempo y el espacio son flexibles

4.2.1.1. Intervención en empresas del territorio-incentivos a la iniciativa privada

PROGRAMA DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS “PREMIO DE CONCILIACIÓN CATEGORÍA EMPRESAS” • AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN	117
RED DE EMPRESAS EN NUST • AYUNTAMIENTO DE BARCELONA	118
GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE LAS EMPRESAS DE FUENLABRADA, 2008 • AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA	119
MODELO ÓPTIMO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS EMPRESAS • AYTO. DE HOSPITALET DE LLOBREGAT, AYTO. DE VILAFRANCA DEL PENEDÉS, AYTO. DE BARCELONA Y AYTO. DE MOLINS DE REI (BARCELONA); AYTO. DE MOLLERUSSA Y AYTO. DE LA SEU D'URGELL (LÉRIDA); CONSELL COMARCAL DEL MONTSIÀ (TARRAGONA); CONSELL COMARCAL D'OSONA (BARCELONA / GERONA)	120
DISTINTIVO A EMPRESAS, ASOCIACIONES, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, SINDICATOS Y OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS, ACREDITATIVO DE LA INCORPORACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN SUS ORGANIZACIONES • AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO ..	121

4.2.1.2. La Administración Local como empleadora

EXPERIENCIA DE TELETRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE CASTELLDEFELS • AYUNTAMIENTO DE CASTELLDEFELS	122
ESTUDIO PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA • DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA	123

FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO Y EN EL LUGAR DE TRABAJO • MUNICIPALIDAD DE KRISTIANSAND	124
DERECHO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL A TRABAJAR A TIEMPO COMPLETO • MUNICIPALIDAD DE KRISTIANSAND.....	125

4.2.2. Una ciudad para la ciudadanía: Espacios y tiempos amigables

CAMINOS ESCOLARES • AYUNTAMIENTO DE BARCELONA	126
INFORME SOBRE LOS USOS DEL TIEMPO EN LA CIUDAD DE LUGO • AYUNTAMIENTO DE LUGO.....	127
ACCESIBILIDAD PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y DE LAS PERSONAS • AYUNTAMIENTO DE SANTA COLOMA DE GRAMENET.....	128
PLAN DE PROGRAMACIÓN DEL TIEMPO • AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA	129

4.3. Las entidades locales como proveedoras y facilitadoras de servicios

4.3.1. ¿Quién cuida a mis hijos e hijas cuando yo no puedo?

LUDOTECA DE ALCALÁ DE HENARES • AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES	130
PROGRAMA DE CUIDADOS A LA CARTA • AYUNTAMIENTO DE ALDAIA.....	131
COLONIAS URBANAS SOLIDARIAS • AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO	132
CASAL DE MARES I PARES (CASA DE MADRES Y PADRES) • AYUNTAMIENTO DE BADALONA	133
SERVICIO KANGURAS • AYUNTAMIENTO DE CAMPO DE CRIPTANA	134
ESCOLA DE MATÍ I DE VESPRADA (ESCUELA DE MAÑANA Y DE TARDE) • AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN	135
PROGRAMA COMPARTIEMPO • AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA	136
MINUTS MENUTS (MINUTOS PEQUEÑOS) • AYUNTAMIENTO DE ESPLUGUES DE LLOBREGAT	137
PROYECTO 11X11 • AYUNTAMIENTO DE GIJÓN.....	138
ESPACIO INFANTIL ABIERTO • AYUNTAMIENTO DE LALÍN	139
SERVICIO DE CONCILIACIÓN PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO • AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA.....	140
CASAS NANA • AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL.....	141
SERVICIO DE ACOGIDA DE ESCOLARES EN HORARIO EXTRAESCOLAR: MATINAL XIQUETS • AYUNTAMIENTO DE QUART DE POBLET	142
PLAN MADRUGA • AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA.....	143
CONCILIATARDES • AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA.....	144
COORDINACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LAS GUARDERÍAS A UN PRECIO FIJO • MUNICIPALIDAD DE BÆRUM	145

4.3.2. Atendiendo a las personas mayores y personas con discapacidad

AYUDAS ECONÓMICAS A CUIDADORES Y CUIDADORAS DE PERSONAS GRAVEMENTE DEPENDIENTES ▪ AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO	146
SERVICIO MUNICIPAL DE COMIDAS A PERSONAS MAYORES Y/O DEPENDIENTES ▪ AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO	147
SERVICIO DIURNO DE ACOMPAÑAMIENTO (S.E.D.A.) ▪ AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA	148
XANTAR NA CASA (COMER EN CASA) ▪ AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA	149
COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE TODOS LOS SERVICIOS DE REHABILITACIÓN PARA PERSONAS CON ESPECIALES NECESIDADES ▪ MUNICIPALIDAD DE BÆRUM	150
CENTRO DE SERVICIOS DEL HOGAR PARA PERSONAS MAYORES Y/O DEPENDIENTES ▪ MUNICIPALIDAD DE MANDAL	151

4.3.3. Fomento del ocio y del tiempo libre

CENTRO DE OCIO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA ▪ AYUNTAMIENTO DE ALDAIA	152
LUDOTECA PÚBLICA MUNICIPAL “ALMUDENA CARRETERO” ▪ AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO	153
TEMPS DE BARRI, TEMPS EDUCATIU COMPARTIT (TIEMPO DE BARRIO, TIEMPO EDUCATIVO COMPARTIDO) ▪ AYUNTAMIENTO DE BARCELONA	154
ESCUELA DE MULTIDEPORTE ADAPTADO ▪ AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA	155
PROGRAMA DE OCIO “LAS VALIENTES” ▪ AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA	156

4.3.4. Otras buenas prácticas

BANCO DEL TIEMPO DE ALCALÁ DE HENARES ▪ AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES	157
GUÍA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL ▪ AYUNTAMIENTO DE GRANADA	158
APOYO A LA CREACIÓN DE SERVICIOS DE PROXIMIDAD Y SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE CALIDAD ▪ AYUNTAMIENTO DE MADRID	159
BANCO DEL TIEMPO DE VILAGARCÍA DE AROUSA ▪ AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA	160
CENTRO DE SERVICIOS DE VOLUNTARIADO ▪ MUNICIPALIDAD DE MANDAL	161

4.4. Cambiando mentalidades: Cuestión de ideas y de sensibilidad

AULA DE AUTONOMÍA PERSONAL EN POBLACIÓN ADULTA. TALLERES DE INTERCAMBIO DE SABERES ▪ AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES	162
TALLER DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRES ▪ AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO	163
CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD EN CENTROS ESCOLARES ▪ AYUNTAMIENTO DE CAMPO DE CRIPTANA	164

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DE ESTELLA-LIZARRA A FAVOR DE LA CORRESPONSABILIDAD • AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA	165
ESTUDIO SOBRE EL ESTADO DE LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA DEL MUNICIPIO DE GETAFE • AYUNTAMIENTO DE GETAFE	166
FORMACIÓN SOBRE “COEDUCACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD”: LA BASE DE LA CONCILIACIÓN • AYUNTAMIENTO DE LEÓN	167
CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID • AYUNTAMIENTO DE MADRID	168
TALLERES DE INTERCAMBIO DE TAREAS • AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA	169
¿SABES QUÉ ES LA CONCILIACIÓN? ¡BENEFÍCIATE! PROGRAMA DE EMPRESAS FLEXIBLES Y CONCILIADORAS • AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA DE TORMES	170

4.1. Un enfoque integral para promover la conciliación

Programa “Avilés concilia”

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE AVILÉS

Provincia: Asturias

Comunidad Autónoma: Asturias

Personas y/o entidades beneficiarias

Población del municipio de Avilés, en general, y, en particular, menores, mayores, personas discapacitadas y personal que trabaja en el Ayuntamiento.

Descripción

La iniciativa “AVILÉS CONCILIA” destaca porque integra todas las actuaciones, recursos, programas y proyectos de conciliación de la vida familiar y laboral que se llevan a cabo en el municipio de Avilés. Para lograr esta integración, se aplican un conjunto de criterios comunes a todas las actuaciones: globalidad, análisis-planificación–evaluación, racionalidad en la gestión de los recursos y participación, coordinación y transversalidad de todos los agentes implicados, tanto a nivel interno, por parte del personal político y técnico del propio Ayuntamiento, como a nivel externo, de todos los agentes sociales del territorio, incluida la empresa privada.

Esta metodología implica que la intervención pública destinada a favorecer la conciliación de la ciudadanía se realiza desde una perspectiva integral y coordinada, configurando un mapa de actuaciones completo y ordenado.

Así, las actuaciones que se desarrollan en el marco del programa Avilés Concilia tienen dos tipos de destinatarios. Por un lado, determinados colectivos de población del municipio y, por otro, el personal que trabaja en el Ayuntamiento. A continuación se describen de forma resumida.

1. Principales acciones dirigidas a la población.

a. En el ámbito de la educación:

- Programa “Apertura de Centros a la Comunidad”, que ofrece actividades culturales y deportivas fuera del horario escolar, así como servicios de comedor, tanto en horario de mediodía como en horario de desayuno.
- Programa “Atención Temprana”, que funciona a través de Escuelas Municipales dirigidas a menores de 0 a 3 años, incluyendo los servicios de desayuno, comida y merienda.
- Programa “Vacaciones con la T.I.A”, que consiste en organizar actividades para las y los menores, durante las vacaciones escolares de verano, Navidad y Semana Santa.
- “Centro de Dinamización Tecnológica Digital”, que ofrece formación a personas y/o colectivos en riesgo de sufrir exclusión, en el uso de las tecnologías de comunicación.

b. En el ámbito de la formación-empleo:

- Programa “Ludoteca Municipal”, que ofrece, a las personas que hacen uso de los recursos de

formación y empleo ofertados por el Ayuntamiento, atención de sus hijos e hijas, de 0 a 3 años, durante el desarrollo de las actividades: cursos, entrevistas de orientación, etc.

c. En el ámbito de los Servicios Sociales:

- Programa “Ayuda a Domicilio”, que va destinado a las personas con dificultad para realizar las actividades de la vida diaria y que no cuentan con la ayuda de su familia.

2. Acciones dirigidas al personal del Ayuntamiento de Avilés.

Consiste en la aplicación de una serie de medidas de conciliación, recogidas en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para los empleados y empleadas públicos/as del Ayuntamiento de Avilés, 2008-2011.

Para lograr el buen funcionamiento de la iniciativa, se constituyen dos comisiones de seguimiento:

- Una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se reúne dos veces al año y que está presidida por la Concejala del Área Municipal de Bienestar Social. Está integrada por: responsables políticos/as y técnicos/as municipales de las diferentes Áreas y/o Concejalías del Ayuntamiento, responsables de otras administraciones, representantes de ONG y otras entidades sociales y representantes de las asociaciones del municipio.
- Una Comisión Permanente, elegida y nombrada por la comisión anterior, con menos integrantes que la primera, donde todos los agentes están representados proporcionalmente. Esta comisión se reúne, también, dos veces al año, con el objeto de:
 - Valorar las líneas de actuación prioritarias y concretar las medidas a ejecutar cada año.
 - Elaborar indicadores de evaluación adecuados que permitan el seguimiento del Plan.
 - Analizar las acciones propuestas en cada Área, para asegurar el cumplimiento de los objetivos.
 - Estudiar las necesidades y propuestas de actuación.

Duración de la iniciativa: De 2006 a 2010.

Contacto

Organización: Área de Bienestar Social, Servicios Municipales de Mujer del Ayuntamiento de Avilés.

Teléfono: 98 552 75 46 / 29 E-mail: Mujer@ayto-aviles.es Página web: <http://www.ayto-aviles.es>

PROGRAMA DE NUEVOS USOS SOCIALES DEL TIEMPO (NUST)

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE BARCELONA

Provincia: Barcelona

Comunidad Autónoma: Cataluña

Personas y/o entidades beneficiarias

La ciudadanía y empresas de la ciudad de Barcelona.

Descripción

El Ayuntamiento de Barcelona crea la Concejalía de Nuevos Usos del Tiempo (2003) para impulsar y gestionar las políticas del tiempo de la ciudad, a través del programa NUST. El reto es situar el tiempo de las personas (no sólo el profesional), en el centro de un nuevo modelo de articulación social, en el que exista armonía entre las distintas esferas de la vida.

En este ámbito, se plantean unos ejes de actuación fundamentales y unos retos que se van afrontando con la participación de todos los agentes sociales y con un trabajo transversal, puesto que implica incidir en múltiples aspectos (diversificación de horarios, fluidez de servicios, movilidad, planificación y diseño de espacios públicos, etc.) y pluridisciplinar. Las líneas de actuación se concretan en los siguientes ámbitos:

1. Observación de la realidad.

La gestión del conocimiento, la recopilación de documentación y la producción de estudios marco y encuestas es necesaria para detectar y valorar disfunciones necesarias. Para ello, se han puesto en funcionamiento:

- a. El “Laboratorio del tiempo”, que nace como instrumento para conocer la realidad y visibilizar las políticas del tiempo desarrolladas en distintos lugares, poniendo al alcance de las personas interesadas las publicaciones, los estudios y la legislación existente.
- b. Un “Plan de estudios” útiles para el análisis y la toma de decisiones estratégicas alrededor de las políticas temporales. Entre los estudios realizados, cabe nombrar:
 - Encuesta Usos del tiempo y del espacio público.
 - Experiencias innovadoras de las empresas en Barcelona.
 - Uso social del tiempo en la Región Metropolitana de Barcelona.
 - El uso social del tiempo en Barcelona. Una visión prospectiva.
 - El uso social del tiempo en Barcelona, actualización 2006.
 - El tiempo de trabajo: balance de actuaciones en la Unión Europea.
- c. Los “Dossiers del tiempo” son una colección de documentos que tratan los distintos temas que afectan a los nuevos usos del tiempo y pretenden sensibilizar y dinamizar el debate sobre los paradigmas del tiempo en la ciudad y en el mundo local. Algunos de los títulos, a modo de ejemplo, son:
 - Dossier Políticas del tiempo: un debate abierto.
 - Dossier Nuevos tiempos, nuevos usos y nuevas tecnologías.
 - Dossier Usos del tiempo y movilidad.
 - Dossier Usos del tiempo y familias.
 - Dossier del tiempo: Organización del tiempo de trabajo, competitividad y calidad de vida.
 - Dossier Los hombres y sus tiempos: hegemonía, negociación y resistencia.

d. Mecanismos de divulgación, sensibilización e intercambio de experiencias: la propia web, así como un boletín NUST y un informativo digital, para explicar los aspectos significativos de la política y las actuaciones ligadas a ella.

2. Intervención.

- El programa NUST conlleva la puesta en marcha de diferentes acciones; algunas de ellas son experiencias piloto para adaptar la ciudad a los usos del tiempo de la ciudadanía.
- Se actúa sobre los ámbitos cotidianos y próximos: el barrio, el trabajo o la escuela y se hace con la participación de los agentes y vecindario implicado.
- Así, se han puesto en marcha programas como:
 - “Tiempo de barrio, tiempo educativo compartido” (consúltese ficha específica).
 - “Red de empresas en NUST” (consúltese la ficha específica).
 - Banco del tiempo.
 - Campañas:
 - Elaboración y difusión de la guía “¿Hoy qué hacemos?”, con el objetivo de dar a conocer a la ciudadanía las actividades organizadas por el Ayuntamiento de Barcelona, en cuatro bloques básicos (educación, ocio, cultura y vacaciones), que marcan los diferentes tiempos de los niños y las niñas, después de la escuela o durante los fines de semana y vacaciones.
 - “Bcn.es tiempo”, una acción de atención y formación personalizada, realizada en tres Oficinas de Atención al Ciudadano, destinada a mostrar las prestaciones de la web bcn.cat y de la carpeta del ciudadano, para hacer trámites y gestiones habituales con el Ayuntamiento de Barcelona.

3. La concertación y la participación.

- En tanto que las políticas del tiempo tienen carácter transversal, también requieren de la participación e implicación del mayor número posible de agentes: los responsables municipales, ciudadanía, entidades, las empresas y organizaciones laborales, las redes de ciudades.
- La Concejalía de NUST participa en la “Red de ciudades europeas”. Asimismo, y junto a la Diputación provincial de Barcelona, impulsa la “Red de Ciudades y Pueblos por los Nuevos Usos del Tiempo”, integrada por veinticinco municipios y un consejo comarcal, con el objetivo de incentivar la reflexión común en esta área de la política local.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2004 y continúa en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Concejalía de Nuevos Usos Sociales del Tiempo, Ayuntamiento de Barcelona.**

Teléfono: 93 402 32 13 E-mail: laboratorideltemps@bcn.cat Página web: <http://www.bcn.es>

Aplicación metodológica del derecho universal a la conciliación

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE CASTELLDEFELS

Provincia: Barcelona

Comunidad Autónoma: Cataluña

Personas y/o entidades beneficiarias

Toda la población del municipio de Castelldefels.

Descripción

La implementación y puesta en marcha del Plan Municipal de igualdad de oportunidades, que contempla la conciliación como un derecho universal, exigió, por su complejidad, un proceso previo, en el que destacan los hitos que se señalan a continuación:

- Iniciación de un proceso de acuerdos políticos, para la aprobación de propuestas orientadas a impulsar y promover la conciliación de la vida personal y laboral de la ciudadanía, con la finalidad de construir un nuevo modelo de vida cotidiana y de usos del tiempo (2003).
- Realización, con el soporte de la Diputación de Barcelona, de una auditoría de género, para disponer de un análisis y diagnóstico del municipio y presentación política-técnica de los resultados al personal municipal (2003 - 2004).
- Creación de una comisión formada por diferentes áreas del Ayuntamiento, para la elaboración de un informe relacionado con actuaciones, servicios o proyectos de Castelldefels, relacionados con los nuevos usos del tiempo (2004).
- Realización de un estudio, en una primera fase, sobre “Diagnóstico de la organización en materia de la Conciliación” y una segunda fase, “Plan de ciudad Castelldefels, una ciudad hacia la Conciliación” (2004-2005).
- Presentación, al Pleno Municipal, en febrero de 2005, de una moción por la conciliación y la corresponsabilidad.
- Elaboración del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2005), aprobación por unanimidad en el Pleno Municipal (febrero 2006) y presentación a distintos colectivos (personal técnico, político, etc.) (2006).
- Aprobación, por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento, de adhesión a la Red Local por los Nuevos Usos del Tiempo, del Área de Igualdad y Ciudadanía de la Diputación de Barcelona (2005).

A partir de la aprobación del Plan de igualdad de oportunidades, se pusieron en marcha un conjunto de actuaciones relacionadas con la conciliación, que se concretan, a grandes rasgos, en lo siguiente:

1. A nivel interno- organización municipal:

- a. Experiencia piloto de teletrabajo.
- b. Formación del personal en temas de conciliación, corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo.
- c. Creación de una intranet municipal, en la que se puede consultar información en relación a la evolución del Plan Municipal de Igualdad y, en concreto, al ámbito de los nuevos usos del tiempo.
- d. Difusión, a través de la intranet y del correo electrónico, de la información de interés para la plantilla

municipal, relacionada con la conciliación y los usos del tiempo.

2. A nivel externo-ciudadanía:

a. Sensibilización.

- Organización de jornadas de sensibilización, en relación a los nuevos usos del tiempo y la corresponsabilidad.
- Acciones formativas, dirigidas a empresas, para sensibilizar sobre la conciliación.
- Proyecto de coeducación, en un centro público de Educación secundaria.

b. Servicios.

- Creación de una escuela infantil (0 a 3 años) y firma de un convenio para la construcción de 2 escuelas más.
- Creación de la Oficina única de Atención Ciudadana.
- Ampliación de horarios: de atención ciudadana, del polideportivo municipal, de la biblioteca, de los centros escolares...
- Servicios de acogida de niños y niñas y servicios de Ludoteca, ofrecidos a las familias que quieran asistir a las actividades y cursos organizados por el Ayuntamiento.
- Ampliación de los servicios de acogida a la infancia, de atención domiciliaria y de intérprete de lengua de signos, en las actividades realizadas por la regiduría de políticas de igualdad.
- Incorporación de temas de género y de conciliación, en la planificación de los espacios públicos que se llevan a cabo desde las áreas de urbanismo.

c. Tecnologías de la información y conocimiento.

- Ajunt@ment obert. Certificado digital para trámites.
- Oficina telemática de atención ciudadana.
- Wi-Fi. Creación de zonas de conexión gratuita a Internet y cursos de formación.
- Portal de entidades ciudadanas de Castelldefels.
- Servicio Local de teleasistencia domiciliaria.
- Creación de una sección de Agenda en la web municipal.
- Programa Mujeres en red.

d. Movilidad.

- Compartir coche.
- Nit bus.

Duración de la iniciativa: Período 2005-2010.

Contacto

Organización: **Concejalía de Políticas de Igualdad, Ayuntamiento de Castelldefels.**

Teléfono: 93 665 11 50 Página web: <http://www.castelldefels.org>

PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN: "DIFUSIÓN EXTIENDE LA CONCILIACIÓN, CONOCER Y SABER PERMITEN ENTENDERSE E IMPLICARSE"

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA

Provincia: **Navarra** Comunidad Autónoma: **Navarra**

Personas y/o entidades beneficiarias

Toda la población de Estella-Lizarra.

Descripción

Un total de 18 entidades de distinta índole (asociaciones empresariales, sindicales, centros escolares, AMPA, etc.), lideradas por el Ayuntamiento de Estella/Lizarra, firmaron, en 2006, un Pacto local por la conciliación con unos fines claros:

1. Consolidar el Pacto local por la conciliación.

En este sentido, se concentraron los esfuerzos en la formación técnica sobre la ética del cuidado. A ello se dedicaron buena parte de las horas, como asesoría-acompañamiento, que ofrecía el Instituto Navarro para la Igualdad, en el marco del "Programa de Pactos locales por la conciliación". La formación permitió ir conociendo y consolidando la idea de la conciliación e ir enfocándolo, de manera colectiva, hacia la corresponsabilidad.

2. Conocer la realidad de Estella-Lizarra sobre la conciliación y corresponsabilidad.

Con el objetivo de saber qué pensaba y percibía la ciudadanía de Estella-Lizarra, hombres y mujeres de diferentes edades y situaciones socioeconómicas, se elaboró, en 2007, un estudio diagnóstico. Se llevaron a cabo 208 encuestas personales y dos grupos de trabajo, uno de hombres y otro de mujeres. Las conclusiones de este estudio han ido marcando las líneas de trabajo posterior.

3. Ampliar el Pacto en lo cuantitativo y cualitativo.

Para ello, se buscaron aquellas entidades o colectivos que faltaban y cuya participación era importante. Así, se ha logrado que se sumen al Pacto firmado en 2005, cinco nuevas organizaciones, que incluyen centros sanitarios, una asociación de voluntariado, la Asociación de comerciantes y hostelería, entre otras. Esta ampliación, que se ha materializado en la reafirmación, en 2009, del Pacto, ha permitido tener una mirada mucho más amplia y diversa sobre la conciliación, la corresponsabilidad y ética del cuidado y, además, mejorar el aprovechamiento de los recursos para la conciliación.

4. Popularizar el Pacto e implementarlo en diferentes espacios y actividades del Ayuntamiento y la localidad, a través de las siguientes acciones:

- a. Realización de campañas sobre la paternidad corresponsable y otras, en colaboración con los centros escolares (para más detalle puede consultar la ficha específica sobre este tema).
- b. Elaboración de un acuerdo-contrato "para una buena convivencia". Se lee y ofrece a firmar a las parejas que van a contraer matrimonio, civil o eclesiástico.
- c. Formación: se organizan cursos dirigidos a hombres de todas las edades, con el objetivo de sensibilizarles e implicarles en la corresponsabilidad de las tareas domésticas, así como cuidado de

personas dependientes y criaturas. También va dirigido a personas jóvenes de ambos sexos.

- d. Creación y apoyo a recursos para la conciliación, que se conciben como un derecho de la ciudadanía, pero siempre que no sean sólo entendidos como conciliación para las mujeres. El trabajo del Pacto es impulsar aquellos servicios pioneros y necesarios para ir normalizándolos y que pasen a ser ofertados desde los departamentos y/o entidades correspondientes. Cabe destacar:
 - Puesta en marcha de las “ludo-bebetecas” de Navidad, Semana Santa y refuerzo de la de verano.
 - Creación de la jubiloteca, en vigor desde diciembre 2008. Es un servicio destinado a las personas mayores con dependencia moderada y en el que, durante dos tardes a la semana, se desarrollan actividades, juegos, talleres y salidas para trabajar las diferentes capacidades y aptitudes de las personas participantes. Con ello, se proporciona, por un lado, un respiro a las familias que tienen a su cargo personas mayores, facilitando la conciliación; y, también, se promueve la socialización, se previene el desarraigo con el entorno físico y social y se retrasa el progresivo deterioro físico y cognitivo de las personas usuarias.
- e. Trabajo en coordinación y cooperación con todos los centros escolares. Se imparte formación específica, en colaboración con el Centro de Atención al Profesorado. Asimismo, se está organizando la creación de una red, en los centros escolares, de “corresponsales de la corresponsabilidad”, entre el personal docente.
- f. Trabajo con el comité de empresa del Ayuntamiento, encaminado a desarrollar una labor ejemplar.
- g. Implicación de los medios de comunicación: se les invita a algunas sesiones de trabajo y de formación del Pacto, para que se familiaricen y conozcan las ideas sobre la corresponsabilidad. También, se participa en programas semanales y quincenales, de 20 minutos, en las dos radios locales, y se organizan tertulias específicas de una hora, una vez al mes, con varias personas y conexiones de voz.
- h. Otras actividades:
 - Creación del banco del tiempo “la cesta de los intercambios”.
 - Elaboración y difusión de una guía de recursos de conciliación de la zona de Estella-Lizarra.
 - Propaganda mensual en la calle, el día del mercadillo.
 - Actividades específicas con la educadora del centro de atención a la mujer y el área de juventud del Ayuntamiento.

Duración de la iniciativa: Desde 2006 hasta la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Área de la Mujer e Igualdad, Ayuntamiento de Estella-Lizarra.**

Teléfono: **948 54 82 37**

E-mail: areadelamujer@estella-lizarra.com Página web: <http://www.estella-lizarra.com>

Mesa de concertación para la conciliación. Pacto local por la conciliación

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Provincia: Granada Comunidad Autónoma: Andalucía

Personas y/o entidades beneficiarias

La población de Granada, en general y, especialmente, las mujeres con personas dependientes a su cargo.

Descripción

La Mesa de Concertación para la Conciliación es una actuación desarrollada en el marco del Proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal “Malabaristas del tiempo”.

Esta Mesa de Concertación para la Conciliación consistía en la reunión periódica (cada cuatro o cinco meses) de los agentes locales del territorio, para responder, de manera eficaz, a las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En estas reuniones, se intercambiaba información sobre aspectos relacionados con la conciliación (leyes, servicios disponibles en el territorio, adecuación de éstos a las necesidades, nuevas demandas, etc.), se desarrollaban talleres; se difundían herramientas; y se establecían acuerdos y compromisos en la materia.

En cada reunión de las Mesas, dependiendo de las cuestiones o ámbitos tratados, se invitaba a participar a otras instituciones que no eran miembros estables de las Mesas.

Algunos de los temas tratados en las Mesas han sido:

- Situación de la conciliación y valor del trabajo reproductivo: sensibilización para mujeres y hombres.
- Obstáculos para la contratación y la promoción de las mujeres en el empleo.
- Estrategias y acciones para compartir.
- Tiempo, espacios y servicios: reorganización de los tiempos sociales.
- El papel de las mujeres en el mundo rural.

Una vez finalizado el desarrollo de las Mesas, se consideró necesaria la consolidación de las mismas, mediante la firma de un Pacto Local por la Conciliación, en la ciudad de Granada, con la participación, activa y comprometida, de todos los agentes locales: sociales, políticos y económicos, para abordar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de forma global.

Duración de la iniciativa: Las Mesas de Concertación se desarrollaron desde octubre de 2005 a diciembre de 2007. En abril de 2008, se firmó el Pacto Local por la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar, vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Instituto Municipal de Formación y Empleo, Ayuntamiento de Granada.

Teléfono: 958 21 55 41 Página web: <http://www.imfgranada.es>

Consejo Regional de Agder para la Igualdad de Género

Entidad impulsora de la iniciativa: CONSEJO REGIONAL DE AGDER PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Condado: Vest Agder y Aust Agder

Personas y/o entidades beneficiarias

La población general de la Región de Agder.

Descripción

El Consejo Regional de Agder para la Igualdad de Género surge en respuesta a la situación que reflejaban los indicadores de las condiciones de vida, en cuanto a la igualdad de oportunidades se refiere, y que posicionaban a la región de Agder en los últimos puestos de la clasificación nacional. Dicha zona se caracteriza por unas tasas de desempleo superiores a la media del país y un mercado de trabajo fuertemente segregado por sexo.

Así, en 2005, se creó el Consejo Regional de Agder para la Igualdad de Género, con el objetivo de incorporar la igualdad de género, como un elemento transversal, en los planes estratégicos regionales y, en última instancia, mejorar la calidad de vida de las personas.

El Consejo está integrado por representantes de los diferentes agentes sociales de la región: los dos condados de Agder, el gobierno regional, diversas organizaciones empresariales y sindicatos, la universidad, la delegación regional de la Agencia Nacional de Bienestar y la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales. Entre sus principales actividades, se cuentan las siguientes:

- Participación en conferencias y proyectos de cooperación internacional sobre igualdad de género.
- Promoción de proyectos de investigación y desarrollo sobre igualdad de género.
- Colaboración con el Centro de Igualdad de Género, creado, en 2008, en la Universidad de Agder.

Entre los proyectos de investigación promovidos por el Consejo, destaca el de “Libre elección por la igualdad”, iniciado en 2006, para fomentar la igualdad de oportunidades desde las edades más tempranas. El objetivo de “Libre elección” es motivar a la población estudiantil para que elija la formación y la profesión que verdaderamente desea, libre de estereotipos de género, contribuyendo, así, a reducir la fuerte segregación de género que existe en el mercado laboral de la región, acentuada por el hecho de que la mayoría de las mujeres trabaja sólo a tiempo parcial. Con este fin, se articulan diversas medidas, como:

- Campañas específicas dirigidas al profesorado, el alumnado y los padres y madres, en centros educativos.
- Exposición de modelos de roles no tradicionales para niños y niñas.
- Contratación de personal masculino en las guarderías, etc.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2005 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Consejo Regional de Agder para la Igualdad de Género.

PROGRAMA DE PACTOS LOCALES POR LA CONCILIACIÓN

Entidad impulsora de la iniciativa: INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD

Provincia: Navarra Comunidad Autónoma: Navarra

Personas y/o entidades beneficiarias

Entidades Locales de Navarra reguladas por la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra.

Descripción

El fin último del Programa de Pactos por la Conciliación, puesto en marcha por el INAI, es fomentar la firma de Pactos Locales que comprometan a las entidades firmantes a trabajar, conjuntamente, por una serie de objetivos, orientados a facilitar, a las ciudadanas y ciudadanos del territorio, en este caso, la conciliación de su vida familiar, personal y profesional.

En el marco de este Programa, las funciones del INAI son las siguientes:

1. Convocatoria pública anual, para que las Entidades Locales participen en el Programa de Pactos.
Existe un baremo en función de criterios de población y el compromiso con la igualdad, para seleccionar a las Entidades que deseen incorporarse al Programa.
2. Reuniones con representantes de las Entidades Locales, para informar de su participación en el Programa.
3. Proceso de diseño de nuevos Pactos, de seguimiento de Pactos vigentes y de renovación de Pactos, cuya vigencia ha terminado o está a punto de terminar. Lo que se concreta en:
 - a. Asistencia técnica durante el proceso.
 - b. Formación a la carta, en género e igualdad de oportunidades, a las personas que representan a las entidades firmantes de los Pactos Locales por la Conciliación.
 - c. Material de apoyo y sensibilización a la ciudadanía.
4. Difusión, a través de la organización de jornadas, participación en eventos y publicación de materiales.
5. Financiación, por parte del Gobierno de Navarra, de acciones comprendidas en los programas de trabajo de los Pactos a municipios que tengan un Pacto Local por la Conciliación vigente.

Es conveniente que el proceso de firma de un Pacto Local esté liderado por el Ayuntamiento y tenga en cuenta al mayor número posible de entidades y organizaciones públicas y privadas del territorio, puesto que se trata de conseguir el mayor consenso social e institucional posible.

Duración de la iniciativa: Desde 2004 es un programa anual.

Contacto

Organización: Instituto Navarro para la Igualdad.

Teléfono: 948 20 66 04 Página web: <http://www.navarra.es>

4.2. Un fin: Gestionar y ahorrar tiempo

4.2.1. Un trabajo en el que el tiempo y el espacio son flexibles

4.2.1.1. Intervención en empresas del territorio-incentivos a la iniciativa privada

Programa de conciliación e igualdad de oportunidades en las empresas "Premio de conciliación categoría empresas"

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN

Provincia: Madrid Comunidad Autónoma: Comunidad de Madrid

Personas y/o entidades beneficiarias

Las empresas del municipio de Alcorcón y su personal.

Descripción

Los Premios de Conciliación se conceden a aquellas empresas, con sede principal en el Municipio de Alcorcón, que aplican medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, entre sus trabajadoras y trabajadores, como:

- Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad, adopción o acogida.
- Ampliación del permiso de lactancia.
- Mejora de las condiciones estipuladas por ley de la reducción de jornada y excedencias por cuidado de familiares en situación de dependencia.
- Flexibilidad de horarios.
- Formación en horario de trabajo.
- Puesto de trabajo compartido.
- Elección preferente de vacaciones, en función de las cargas familiares.
- Acercamiento de distintas personas de la unidad familiar.
- Servicios para personas dependientes: guarderías, centros de día, etc.
- Información sobre centros especializados para el cuidado de personas dependientes.
- Ayudas económicas para la atención y el cuidado de personas dependientes.

Duración de la iniciativa: La iniciativa se inició, en 2007, con espíritu de permanencia. En 2009, se celebra la 3ª Edición del Premio de Conciliación dirigido a las empresas del municipio.

Contacto

Organización: **Concejalía de Mujer, Ayuntamiento de Alcorcón.**
Teléfono: 91 664 83 13 Página web: <http://www.ayto-alcorcon.es>

Red de Empresas en NUST

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE BARCELONA

Provincia: Barcelona

Comunidad Autónoma: Cataluña

Personas y/o entidades beneficiarias

Las empresas del municipio de Barcelona pertenecientes a la Red y su personal.

Descripción

La Red de empresas en Nuevos Usos Sociales del Tiempo (NUST) está integrada por un conjunto de empresas que comparten una filosofía común, en cuanto a promover y adoptar nuevos usos sociales del tiempo de las personas que trabajan en ellas. Las empresas pertenecientes a la Red tienen como objetivo consolidar una cultura de trabajo donde los valores primordiales son la eficacia, el trabajo por objetivos y la implementación de las tecnologías, al servicio de las personas y la competitividad de las empresas.

Las aportaciones de esta Red se centran en:

- Compartir conocimientos, iniciativas y saberes.
- Conocer experiencias de otros países y empresas.
- Reconocimiento público del trabajo y de la innovación que, en materia de los NUST, estén llevando a cabo.

Las actuaciones concretas que se realizan dentro de la red, promovidas por el Ayuntamiento, son las siguientes:

- Se organizan jornadas formativas para promover intercambios de conocimientos entre las empresas que forman parte de la Red de empresas en NUST.
- Se programan conferencias y debates para compartir sinergias con los agentes sociales que trabajan para mejorar el tiempo de las personas.
- Se ha puesto en marcha un servicio gratuito de asesoramiento para las empresas integradas en la Red.
- Se ha creado un Manual de Buenos Ejemplos para ganar tiempo, "La empresa y las Personas", de las empresas que forman parte de la Red, para visualizar la tarea realizada por las empresas innovadoras, en cuanto a usos del tiempo.
- Se intercambian experiencias prácticas de empresas españolas y europeas que están desarrollando experiencias en la misma línea.
- Se ha elaborado un vídeo DVD para impulsar el reconocimiento público al esfuerzo innovador de las empresas.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2006 y está vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Dirección de Nuevos Usos del Tiempo, Ayuntamiento de Barcelona.

Teléfono: 93 256 45 98 Página web: <http://www.bcn.es>

Guía de Buenas Prácticas de las Empresas de Fuenlabrada, 2008

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA

Provincia: Madrid Comunidad Autónoma: Comunidad de Madrid

Personas y/o entidades beneficiarias

El tejido empresarial del municipio de Fuenlabrada y otras organizaciones laborales y agentes sociales.

Descripción

La guía se estructura en tres bloques:

1. Normativa que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: describe los principales aspectos recogidos en la normativa en materia de conciliación.
2. Medidas y estrategias para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: describe las principales medidas y estrategias de conciliación que desarrollan las empresas, clasificándolas entre a. Medidas que amplían y mejoran la normativa; b. Medidas de flexibilidad; c. Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes; d. Otras medidas de conciliación; y e. Medidas complementarias.
3. Selección de buenas prácticas de las empresas de Fuenlabrada: describe una serie de medidas, puestas en marcha por 10 empresas del municipio de Fuenlabrada, para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Duración de la iniciativa: Desde 2005 hasta 2008.

Contacto

Organización: **Concejalía de Igualdad y Empleo del Ayuntamiento de Fuenlabrada.**

Teléfono: **91 606 74 12**

Página web: <http://www.ayto-fuenlabrada.es>

Modelo óptimo de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas

Entidad impulsora de la iniciativa: AYTO. DE HOSPITALET DE LLOBREGAT, AYTO. DE VILAFRANCA DEL PENEDÉS, AYTO. DE BARCELONA Y AYTO. DE MOLINS DE REI (BARCELONA); AYTO. DE MOLLERUSSA Y AYTO. DE LA SEU D'URGELL (LÉRIDA); CONSELL COMARCAL DEL MONTSIÀ (TARRAGONA); CONSELL COMARCAL D'OSONA (BARCELONA / GERONA)
Provincias: Barcelona / Lérida / Tarragona / Gerona Comunidad Autónoma: Cataluña

Personas y/o entidades beneficiarias

- En el ámbito empresarial, responsables de recursos humanos y personal directivo.
- En el ámbito sindical, delegaciones sindicales, agentes para la igualdad y personal técnico en formación.
- En el ámbito político, responsables de áreas de trabajo y ocupación y de políticas para la igualdad.

Descripción

Esta experiencia se enmarca en el Proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal “Tempora: tots els temps en un temps”, correspondiente a la primera convocatoria (2001-2004).

Para el desarrollo del Modelo óptimo de conciliación de la vida laboral y la vida familiar en las Empresas, el proyecto ha ejecutado las siguientes actuaciones:

1. La definición y análisis de las experiencias existentes: a través de la realización de encuestas a personal de las áreas de recursos humanos y a personas trabajadoras de 100 empresas.
2. El diseño e implementación de dos sistemas de formación a distancia para personal directivo de las empresas y de delegados y delegadas sindicales (duración de 60 horas): con el objetivo de impulsar estrategias empresariales que consideraran las realidades personal y familiar dentro, de las políticas de gestión de los recursos humanos y de negociación colectiva de la empresa.
3. La elaboración, por parte de todas las personas implicadas en el proceso, de una maqueta modelo de buenas prácticas: con el objetivo de definir nuevas fórmulas de organización del trabajo, en las que sean aplicables políticas favorables a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Duración de la iniciativa: Años 2001-2004.

Contacto

Organizaciones: Ayuntamientos de Barcelona, Hospitalet de Llobregat, Molins de Rei, Mollerussa, de la Seu d' Urgell y Vilafranca del Penedés. Consell Comarcal del Montsià y Consell Comarcal D'osona.

Distintivo a empresas, asociaciones, medios de comunicación, sindicatos y otras entidades públicas y/o privadas, acreditativo de la incorporación de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral y personal en sus organizaciones

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO

Provincia: **Madrid** Comunidad Autónoma: **Comunidad de Madrid**

Personas y/o entidades beneficiarias

Empresas, asociaciones y medios de comunicación del municipio de Valdemoro.

Descripción

Esta experiencia consiste, por un lado, en la concesión de un distintivo honorífico a aquellas empresas, públicas o privadas, del municipio de Valdemoro, que logren implantar con éxito medidas o incluso planes de conciliación de la vida laboral y personal, en el seno de sus organizaciones internas, con el fin de mejorar su productividad y sus beneficios. Pero también se otorga el Premio, tanto a asociaciones del municipio que realicen buenas prácticas, en materia de conciliación de la vida laboral y personal, como a medios de comunicación que hayan publicado noticias que contribuyan a fomentar la conciliación de la vida laboral y personal, así como la igualdad de oportunidades.

La concesión del Premio es complementada por un apoyo técnico y operativo (las herramientas y los conocimientos necesarios), destinado a poner en marcha, en las organizaciones de Valdemoro, medidas de conciliación de la vida laboral y personal, a través de la negociación colectiva. Para ello, se siguen los pasos que a continuación se detallan:

- a. En primer lugar, desde el Área de Mujer de la Concejalía de Acción Social, Mujer y Familia, se realizó un *mailing* a las empresas del municipio de Valdemoro, ofreciéndoles este servicio.
- b. En segundo lugar, se elaboró un material práctico, para entregar a las empresas, consistente en 12 fichas, a través de las cuales, se expone la metodología para implantar medidas de conciliación.
- c. En tercer lugar, se propone la realización de tutorías individualizadas a las empresas, para mostrarles y enseñarles a realizar sus propios planes de conciliación.
- d. Por último, una vez analizados los planes, el equipo asesor propone al Ayuntamiento que conceda un reconocimiento público a las empresas que los hayan elaborado correctamente.

Duración de la iniciativa: Desde 2008, con duración indefinida (el Convenio de colaboración con la Comunidad de Madrid se firma anualmente).

Contacto

Organización: **Área de Mujer, Concejalía de Acción Social, Mujer y Familia, Ayuntamiento de Valdemoro.**

Teléfono: **91 809 96 66** E-mail: **mujer@ayto-valdemoro.org** Página web: **<http://www.valdemoro.es>**

4.2.1.2. La Administración Local como empleadora

EXPERIENCIA DE TELETRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE CASTELLDEFELS

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA: AYUNTAMIENTO DE CASTELLDEFELS

Provincia: **Barcelona**

Comunidad Autónoma: **Cataluña**

Personas y/o entidades beneficiarias

Las personas trabajadoras en el Ayuntamiento de Castelldefels.

Descripción

El Ayuntamiento de Castelldefels puso en marcha una experiencia piloto de teletrabajo, liderada desde la Dirección de Servicios Generales y Régimen Interior, para cuyo desarrollo se plantea el siguiente esquema:

1. Adoptar la experiencia con el formato de prueba piloto, dentro de un proyecto más amplio de apoyo a la conciliación como derecho universal.
2. Utilizar la metodología del área-test o prueba localizada: grupo de teletrabajadores/as y grupos de análisis.
3. Limitar una duración en el tiempo.
4. Visitar y conocer otras experiencias, como la de la Oficina de Armonización del Mercado Interior de la Unión Europea (OAMI).
5. Conocer las conclusiones del Plan piloto de teletrabajo para el funcionariado del Ministerio de Administraciones Públicas.
6. Desarrollar un intercambio de experiencias: Jornada de teletrabajo.

A raíz de la iniciativa, se realizó un análisis DAFO, con resultados interesantes, como los siguientes:

- El teletrabajo es una modalidad de trabajo de carácter voluntario y nominativo.
- La implantación y evaluación se debe hacer con la participación de los agentes sociales.
- El teletrabajador o teletrabajadora tiene que estar en igualdad de condiciones con cualquier otro/a trabajador/a interno/a de la empresa, tanto en materia retributiva como de promoción o sindical.
- Posibilidad de reversibilidad de la situación: se establece un período mínimo de permanencia.

Duración de la iniciativa: La prueba piloto se prolongó desde febrero de 2006 hasta junio del mismo año.

El teletrabajo se incorporará al Plan Municipal de Igualdad (interno), cuya aprobación está prevista en el primer trimestre de 2010.

Contacto

Organización: **Dirección de Servicios Generales y Régimen Interior, Ayuntamiento de Castelldefels.**

Teléfono: **93 665 11 50 / 93 635 25 00**

E-mail: **oac@castelldefels.org** Página web: **<http://www.castelldefels.org/es>**

ESTUDIO PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

Entidad impulsora de la iniciativa: DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

Provincia: Córdoba

Comunidad Autónoma: Andalucía

Personas y/o entidades beneficiarias

Las personas trabajadoras en la Diputación Provincial de Córdoba.

Descripción

El estudio se plantea con los siguientes objetivos específicos:

- Hacer visibles los logros en conciliación de vida personal y profesional de la Diputación de Córdoba y conocer el grado de utilización de los derechos por parte de la plantilla (diagnóstico de situación).
- Dar un papel activo y promover el compromiso del Departamento de recursos humanos en materia de conciliación, de cara a la implantación de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Implicar a los agentes sociales en la promoción de la conciliación en la Diputación de Córdoba.
- Clarificar los beneficios en conciliación de los empleados y empleadas de la Diputación de Córdoba, tras la aprobación de la Ley para la Igualdad y el Estatuto Básico del Empleado Público, de cara a la siguiente negociación del convenio colectivo y el acuerdo de funcionariado.
- Procurar la equiparación del personal funcionario respecto a los derechos y beneficios en conciliación, de cara al siguiente convenio y acuerdo de funcionariado.
- Dar a conocer, a la plantilla de la Diputación de Córdoba, sus derechos en conciliación, tras las modificaciones operadas por la Ley para la Igualdad y Estatuto Básico del Empleado Público y normativa autonómica de desarrollo.

Todas las decisiones y medidas propuestas para promover la conciliación entre el personal de la Diputación constituyen una de las bases sobre la que se está trabajando y negociando el Plan de igualdad de oportunidades de la entidad.

Duración de la iniciativa: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2007.

Contacto

Organización: Departamento de Igualdad, Diputación Provincial de Córdoba.

Teléfono: 957 21 14 36 Página web: <http://www.dipucordoba.es/>

Flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo

Entidad impulsora de la iniciativa: MUNICIPALIDAD DE KRISTIANSAND

Condado: Vest Agder

Personas y/o entidades beneficiarias

Las personas trabajadoras en la Municipalidad de Kristiansand, aunque su aplicación está extendida a todas las administraciones públicas noruegas, locales y estatales, y al sector privado.

Descripción

Se trata de un sistema de trabajo basado en la flexibilidad de horarios y lugares, que se aplica a todos los niveles del sector público y privado. Surgió en los años 80, para dar respuesta a las demandas de las personas trabajadoras, especialmente las que tenían menores a su cargo, o alguna otra situación familiar especial, para poder conciliar su tiempo de trabajo con su vida personal y familiar.

Este sistema está implantado en la actualidad, no sólo en la Municipalidad de Kristiansand, sino en todas las administraciones públicas de Noruega, tanto a nivel local como estatal. También, en buena parte del sector privado, sobre todo entre el personal administrativo y/o superior de las entidades y, en menor medida, entre el personal responsable de proveer servicios, producción o atención al público.

Por un lado, la jornada laboral media es de unas 37,5 horas semanales, en el sector público, y unas 40 horas, en el sector privado. En la medida de lo posible, este horario se realiza de manera continua, entre las 8:00 y las 15:00 ó entre las 8:00 y las 16:00, según sea verano o invierno. En los casos de jornada partida, el horario de entrada y salida, en el puesto de trabajo, es flexible y se destinan 30 minutos a la pausa de comida.

Por otro lado, los empleados y empleadas pueden realizar su trabajo en un horario flexible, siempre que cumplan un número determinado de horas al mes, así como con sus tareas y responsabilidades asignadas. Esta flexibilidad es posible gracias a un registro electrónico de las horas diarias trabajadas, que realizan las propias personas trabajadoras, y que permite desglosar el tiempo trabajado por conceptos (proyectos, ausencias, vacaciones, etc.). Con esta información, se pueden obtener informes de horas correspondientes a un periodo concreto y, en caso de superávit de horas trabajadas, la persona trabajadora tiene derecho a compensarlas con horas libres, cuando le resulte necesario. También se tiene la posibilidad de trabajar fuera de la oficina, cuando las tareas a realizar lo permitan y gracias a la existencia de nuevas tecnologías.

Esta forma de organizar el trabajo se basa en la confianza mutua entre las personas trabajadoras y las personas responsables, así como en la descentralización de la toma de decisiones.

Duración de la iniciativa: Se inició en 1990 con duración indefinida.

Contacto

Organización: Departamento de Desarrollo Social, Municipalidad de Kristiansand.

Página web: <http://www.kristiansand.kommune.no>

DERECHO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL A TRABAJAR A TIEMPO COMPLETO

Entidad impulsora de la iniciativa: MUNICIPALIDAD DE KRISTIANSAND

Condado: Vest Agder

Personas y/o entidades beneficiarias

Las personas trabajadoras en la Municipalidad de Kristiansand; especialmente, mujeres empleadas en servicios sociales de atención a personas mayores, enfermas y dependientes.

Descripción

La iniciativa denominada “derecho al trabajo a tiempo completo” está dirigida al personal empleado en la Municipalidad de Kristiansand (y en muchas otras municipalidades noruegas, con gran apoyo por parte de los sindicatos). Consiste en incrementar el tiempo de trabajo de las personas empleadas a tiempo parcial, en su mayoría, mujeres ocupadas en el sector público y en servicios de carácter social (atención a personas mayores, enfermas o con discapacidad).

La mayoría de los trabajos a tiempo parcial, en el sector privado, son “rotativos” y están ocupados por hombres; mientras que, en el sector público, son “trabajos por turnos” y están dominados por mujeres. Además de la diferenciación lingüística, las condiciones laborales de los primeros son significativamente mejores (e incluso están garantizadas por ley) que las de los segundos.

La iniciativa “derecho al trabajo a tiempo completo” pretende paliar las consecuencias negativas para las trabajadoras, con salarios y pensiones bajos, abocadas al pluriempleo y con peores condiciones laborales que el resto. Y también para las personas usuarias de los servicios, que deben relacionarse con profesionales poco motivadas, que causan frecuentes bajas por enfermedad.

En la Municipalidad de Kristiansand, se está llevando a cabo un proyecto piloto, dirigido al personal empleado en el sector de servicios sociosanitarios, con el fin de reducir las bajas por enfermedad, incrementar la continuidad del equipo de profesionales que atiende a las personas usuarias y ofrecer empleos a tiempo completo para quienes lo desean. Los resultados obtenidos, hasta el momento, demuestran que el número de empleos a tiempo parcial se ha reducido a favor de los empleos a tiempo completo; la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras a tiempo parcial, así como sus condiciones laborales (salario, derechos), han mejorado, logrando, al mismo tiempo, un incremento del servicio prestado a las personas usuarias de los servicios sociosanitarios. El único objetivo que parece no haberse logrado aún con éxito ha sido el de reducir, de forma significativa, las ausencias por enfermedad del personal trabajador.

Duración de la iniciativa: De 2006 a 2011.

Contacto

Organización: Departamento de Desarrollo Social, Municipalidad de Kristiansand.

Página web: <http://www.kristiansand.kommune.no>

4.2.2. Una ciudad para la ciudadanía: Espacios y tiempos amigables

Caminos escolares

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE BARCELONA

Provincia: Barcelona

Comunidad Autónoma: Cataluña

Personas y/o entidades beneficiarias

Los niños y niñas de ciertos barrios de Barcelona en edad escolar, a partir de 7 años.

Descripción

Los Caminos escolares son itinerarios flexibles y sencillos, seleccionados entre los recorridos más transitados por el alumnado, que permiten el desplazamiento a pie de niños y niñas, desde sus hogares hasta sus centros educativos.

El desarrollo del proyecto implicó la división del mismo en tres fases, según el esquema siguiente:

1. Inicio del proyecto.

- Se desarrollaron acciones para concienciar a la comunidad escolar sobre la necesidad de modificar los hábitos de transporte y movilidad, proporcionando información sobre los Caminos escolares.
- Se impartieron talleres de educación vial, para aprender y mejorar el manejo de la bicicleta.
- Se estudió la ubicación de los domicilios de los y las menores, con el fin de diseñar las rutas seguras para ir al colegio a pie o en bicicleta.
- Se preparó el material necesario para desarrollar el recorrido (camisetas, banderas, señales, chalecos) y se presentó el proyecto en los barrios y a todos los agentes implicados.

2. Desarrollo del proyecto.

- Los niños y niñas comenzaron a hacer la ruta acompañados/as de las monitoras y monitores y/o familiares.
- Se analizó la seguridad de los itinerarios, con objeto de mejorar los recorridos.
- Se requirió la implicación de la gran mayoría de los agentes del barrio: comerciantes, organismos públicos y privados, familias, administración municipal, policía local, asociaciones, escuelas, profesorado y vecinos.

3. Resultados y propuestas de mejora: Se presentaron las conclusiones del proyecto y se dirigieron las solicitudes, para mejorar el camino a la escuela, a las entidades competentes.

Duración de la iniciativa: El proyecto comenzó a desarrollarse en 2002 y continúa en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Sector de Movilidad y Seguridad, Ayuntamiento de Barcelona.

Teléfono: 93 402 39 99 Página web: <http://www.bcn.es>

Informe sobre los usos del tiempo en la ciudad de Lugo

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE LUGO

Provincia: Lugo Comunidad Autónoma: Galicia

Personas y/o entidades beneficiarias

La población en general del municipio de Lugo.

Descripción

Para alcanzar los objetivos del estudio, la metodología de investigación se basó en:

1. Descripción sociodemográfica del municipio, a través de análisis cuantitativos de fuentes secundarias.
2. Investigación cualitativa, basada, principalmente, en entrevistas individuales y grupales a agentes clave de la ciudad de Lugo, pertenecientes a diferentes ámbitos y sectores. Esta investigación consistió en:
 - a. Selección de los ocho agentes sociales representativos, que participarían en la Mesa de Concertación del Plan de programación del tiempo de la ciudad de Lugo.
 - b. Entrevistas en profundidad a los agentes sociales seleccionados, de los que se obtuvo información y a los que se aportaron conocimientos sobre la Programación del tiempo en la ciudad de Lugo.
 - c. Dos grupos de discusión, formados por cinco personas cada uno; uno de ellos compuesto por mujeres y el otro por hombres, ambos con diferentes características.
 - d. Observación directa de los encuentros digitales que mantiene el alcalde de Lugo, de manera mensual, con la ciudadanía, a través de la página web del municipio.

Con la información obtenida de las entrevistas, la observación y las fuentes de datos secundarios se realizó una cartografía que muestra cómo están organizados los tiempos de los servicios de la ciudad, tanto públicos como privados, que tienen atención a la ciudadanía.

Del análisis de la cartografía, se extrajeron los puntos débiles sobre los que incidir para mejorar la gestión del tiempo en la ciudad, en torno a dos líneas de trabajo:

- Actuaciones para facilitar la programación del tiempo en las familias, mediante la oferta de servicios públicos para los hijos e hijas, en horarios no lectivos.
- Actuaciones para fomentar el uso de las nuevas tecnologías y la sociedad de la información, para mejorar el uso del tiempo.

Duración de la iniciativa: El estudio comenzó a realizarse en 2008 y sus resultados fueron presentados en noviembre de 2009.

Contacto

Organización: **Concejala de Bienestar Social e Igualdad del Ayuntamiento de Lugo.**

Teléfono: **982 29 72 48** Página web: **<http://www.lugo.es>**

Accesibilidad para conciliar la vida familiar y de las personas

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE SANTA COLOMA DE GRAMENET

Provincia: Barcelona

Comunidad Autónoma: Cataluña

Personas y/o entidades beneficiarias

La población en general del municipio.

Descripción

La iniciativa consiste en instalar elementos mecánicos, como escaleras, rampas y ascensores en el exterior de determinadas áreas urbanas del municipio, con pendientes superiores al 10%, para salvar los desniveles existentes entre calles y acondicionar la urbanización del entorno. Así, se facilita a la población sus desplazamientos diarios, reduciendo los tiempos empleados en ellos, mejorando algunos itinerarios ya existentes y creando otros nuevos.

El procedimiento seguido para poner en marcha esta iniciativa ha sido el siguiente:

1. Se detectaron los sectores de población y las zonas que presentaban dificultades de movilidad, de acuerdo con las reclamaciones de la ciudadanía recibidas por el Ayuntamiento.
2. Se constituyó un equipo técnico municipal, encargado de elaborar el “Plan de mejora de movilidad y accesibilidad para peatones” y el Plan fue aprobado por el Pleno Municipal.
3. Se buscaron los recursos económicos municipales para poner en marcha la iniciativa.
4. Se elaboraron las bases de un concurso para adjudicar el proyecto, la obra, la instalación y el mantenimiento de los distintos elementos mecánicos.
5. Una vez resuelto y adjudicado el concurso, se formó un equipo técnico municipal, integrado por distintas áreas, para coordinar y supervisar la implantación de la iniciativa.
6. El equipo del Ayuntamiento, a su vez, se coordinó con las empresas adjudicatarias del concurso para la elaboración de proyectos, ejecución de las obras, instalación de los elementos mecánicos y su mantenimiento y la urbanización del entorno.
7. Por último, el Ayuntamiento creó un centro de control de elementos mecánicos para todo el municipio, con el fin centralizar las incidencias que pueden surgir en cualquiera de las instalaciones y darles solución, de la forma más rápida posible. Para ello, se implantó una red corporativa de fibra óptica que conecta cada instalación con el centro de control. Para evaluar el uso de las diferentes instalaciones ubicadas, éstas incorporan unos dispositivos especiales que computan el número de personas que las utilizan.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2006 con duración indefinida.

Contacto

Organización: Concejalía de la Mujer, Salud y Consumo, Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet.

Teléfono: 93 462 40 00 Página web: <http://www.gramenet.cat>

Plan de Programación del tiempo

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA

Provincia: Pontevedra

Comunidad Autónoma: Galicia

Personas y/o entidades beneficiarias

La población en general y las entidades y organizaciones públicas y privadas del municipio.

Descripción

La iniciativa, denominada Plan de Programación del Tiempo de la Ciudad, se pone en marcha como una medida de conciliación municipal, dentro del II Plan Municipal de Igualdad de Vilagarcía de Arousa, aprobado en 2008. Los dos pilares que sostienen el Plan son:

- Que el tiempo es un bien escaso y cada persona debe tener la posibilidad de autogestionarlo, por lo que es necesario ofrecer a la ciudadanía los medios adecuados para lograr esta autogestión.
- Que los horarios actualmente vigentes en la ciudad tienen en cuenta modelos familiares tradicionales, en los que la mujer todavía no se había incorporado al mundo laboral.

Por todo ello, este Plan pretende coordinar los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios, empresas, actividades culturales, ocio y transportes de la ciudad, con las actuales necesidades personales, familiares y laborales de la ciudadanía, buscando racionalizar los horarios ya existentes, pero sin que dicha reestructuración implique un aumento de la oferta de servicios y, por ende, un mayor horario de trabajo.

El Plan se ha puesto en marcha en 2009 y, hasta el momento actual, ha cubierto las siguientes fases:

1. Divulgación del Plan entre todas las entidades públicas y privadas del municipio: las asociaciones empresariales, las cofradías y asociaciones de pesca y producción relacionada con el mar, las empresas de transporte, las asociaciones vecinales, las de mujeres, los partidos políticos, las organizaciones sindicales y la administración pública local, autonómica y estatal.
2. Elaboración de un diagnóstico, mediante el envío de un cuestionario a las empresas, las entidades administrativas y el tejido asociativo de la ciudad, para conocer la realidad de los horarios existentes en la ciudad y las necesidades de horarios de la ciudadanía.
3. Constitución de una Mesa de concertación, como órgano encargado de analizar las propuestas obtenidas a través del estudio y de adoptar las medidas y los compromisos oportunos para lograr la racionalización de los horarios de la ciudad. La mesa está compuesta por representantes de todos los ámbitos de la vida diaria de la ciudad y ya se ha convocado el primer encuentro de la misma.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2009.

Contacto

Organización: Centro de Información a la Mujer, Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa.

Teléfono: 986 09 92 00 E-mail: muller@vilagarcia.es Página web: <http://www.ivilagarcia.com>

4.3. Las ENTIDADES LOCALES COMO PROVEEDORAS Y FACILITADORAS DE SERVICIOS

4.3.1. ¿Quién cuida a mis HIJOS e HIJAS CUANDO YO NO PUEDO?

LUDOTECA DE ALCALÁ DE HENARES

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES

Provincia: **Madrid** Comunidad Autónoma: **Comunidad de Madrid**

Personas y/o entidades beneficiarias

Población con menores a cargo, que participe en talleres de empleo, escuelas taller o casas de oficios del Ayuntamiento, que esté recibiendo formación o buscando empleo, que tenga escasos recursos económicos o que sea víctima de violencia de género.

Descripción

El servicio de ludoteca está destinado a menores de entre 0 y 12 años de edad, con un horario de apertura amplio (de 8:00 a 15:00 horas y de 16:00 a 20:00 horas) y sin coste alguno para las personas usuarias.

El acceso al servicio se realiza mediante petición directa de la familia a la Concejalía de Mujer, donde se valoran las necesidades de cada solicitante y la disponibilidad de plazas. El perfil de la familia que puede solicitar el recurso es muy amplio, aunque se da prioridad a las víctimas de violencia de género.

La ludoteca está gestionada y atendida por un equipo de profesionales (psicología y educación), cuya intervención con las y los menores, durante su estancia, se centra en los siguientes objetivos:

- a. Educación en valores de respeto hacia las características y cualidades de otras personas, enseñándoles a valorarlas, sin actitudes discriminatorias por razón de sexo o por cualquier otro rasgo diferenciador.
- b. Resolución pacífica de conflictos: comprensión de que pueden tener su propio espacio, sin tener que quitárselo a otras personas.
- c. En el caso de menores hijos y/o hijas de mujeres víctimas de violencia de género, se les presta una atención prioritaria y específica adaptada a su perfil.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2005 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Concejalía de Mujer, Ayuntamiento de Alcalá de Henares.** Teléfono: **91 877 17 20**

E-mail: cmujeralcala@ayto-alcaladehenares.es Página web: <http://www.ayto-alcaladehenares.es>

PROGRAMA DE CUIDADOS A LA CARTA

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ALDAIA

Provincia: **Valencia** Comunidad Autónoma: **Comunidad Valenciana**

Personas y/o entidades beneficiarias

Menores y personas dependientes (en grado no severo), así como sus familias.

Descripción

El programa de cuidados a la carta se configura como un servicio de horario abierto, de lunes a sábado, de 7:00 a 20:00 horas, en el que se presta atención a la infancia y a personas dependientes, en función de las demandas de las familias. El proceso de prestación del servicio es el siguiente:

- a. La familia, por teléfono o de modo presencial, comunica qué día, a qué hora y por qué periodo de tiempo va a necesitar el servicio para atender a su hijo o hija o persona dependiente. El tiempo que puede ser empleado el servicio se fija desde una hora a un máximo de cuatro, al día.
- b. Seguidamente, se procede a dar de alta a la persona usuaria, de forma que, al equipo profesional, se le remiten las nuevas altas o bajas, para después recibir a la persona usuaria y hacerse cargo de su atención. Para tener un control actualizado de las personas usuarias, se utiliza una hoja de registro de llegadas y salidas, con firma paterna o materna, en su caso, y se cumplimenta una ficha de datos personales de la persona atendida y los teléfonos de contacto. Igualmente, se entrega un documento, en el que se señalan las horas de recogida acordadas.
- c. Durante el tiempo en el que la familia lo requiere, las personas usuarias desarrollan actividades lúdicas, formativas y de cuidado personal, incluida la alimentación o el aseo, en caso de ser necesario. El programa de cuidados a la carta contempla: servicio de comedor, servicio de higiene (en baños adaptados) y programa educativo o rehabilitador.
- d. Existe la posibilidad, para las personas mayores dependientes, de solicitar servicio de transporte (realizado a través de convenio con Cruz Roja) al / desde el Centro.

Con objeto de supervisar y mejorar el proyecto, se elaboran partes de incidencias en el servicio. Asimismo, se entrega un cuestionario de satisfacción de la persona usuaria o su familia, de modo esporádico, a lo largo del programa y siempre al finalizar el mismo.

Duración de la iniciativa: Este programa se inició en 2009 y sigue vigente hoy en día (2010).

Contacto

Organización: **Área de Participación y Desarrollo del Ayuntamiento de Aldaia.**

Teléfono: **96 198 88 11** Página web: <http://www.aldaia-ajuntament.es/es>

Colonias urbanas solidarias

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

Provincia: **Burgos**

Comunidad Autónoma: **Castilla y León**

Personas y/o entidades beneficiarias

Población, en general, del municipio de Aranda de Duero, que tenga a su cargo niños y niñas nacidos/as entre los años 1997 y 2003, con preferencia para aquellas familias en riesgo de exclusión social o desigualdad social.

Descripción

La iniciativa consiste en organizar un servicio de colonias o campamentos urbanos para niños y niñas, durante el mes de julio, con el objeto de que sus padres y madres puedan seguir desarrollando su actividad laboral o sus quehaceres diarios, cuando ya ha finalizado el curso escolar.

Las actividades programadas durante el mes de duración de la colonia se desarrollan en dos colegios públicos del municipio, que permanecen abiertos, en horario de 9:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

Hasta el año 2009, el servicio se ha venido ofreciendo, a las personas usuarias, de forma gratuita, aunque en el futuro tendrá un coste mínimo (10 euros por quincena).

El contenido de los talleres organizados para los niños y niñas incluye elementos para fomentar la solidaridad, las habilidades sociales, la diversidad de las culturas, la participación, la naturaleza y el medio ambiente. Como instrumentos de trabajo, se realizan, entre otras, las siguientes actividades: juegos cooperativos, campeonatos deportivos, jornadas de convivencia, manualidades, teatro, etc.

Para asegurar el buen funcionamiento del programa, el personal monitor encargado del mismo realiza labores continuas de evaluación de las actividades desarrolladas (diariamente, quincenalmente y una vez al finalizar cada edición anual). También, mantienen una estrecha coordinación con el personal técnico de los distintos programas de los Servicios Sociales del municipio, cuando éstos derivan menores en riesgo de exclusión social o desigualdad social para participar en los campamentos.

Duración de la iniciativa: Se inició en 1996 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Concejalía de Acción Social, Ayuntamiento de Aranda de Duero.**

Teléfono: **947 51 06 19** Página web: **<http://www.arandadeduero.es>**

Casal de mares i pares (Casa de madres y padres)

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE BADALONA

Provincia: Barcelona

Comunidad Autónoma: Cataluña

Personas y/o entidades beneficiarias

Población con menores a cargo, en general, y, en especial, familias monoparentales, inmigrantes o con dificultad de organización de sus horarios.

Descripción

El “Casal de Mares i Pares” es un servicio destinado al cuidado de niños y niñas de entre 0 y 12 años, mientras los padres y madres realizan sus actividades diarias, laborales o personales. Las características del servicio se detallan a continuación:

- El servicio se presta en un horario amplio, organizado en dos turnos:
 - El espacio de 8:30 h. a 13:00 h. está dedicado a niños y niñas de 0 a 3 años.
 - El horario de 16:30 h. a 20:30 h. se destina al cuidado de las y los menores de 3 a 12 años.
- El centro dispone de dos monitoras para atender a niños y niñas, en cada grupo de edad, con el apoyo del voluntariado del Ayuntamiento de Badalona. La ratio alumnado/monitora está entre 15 y 6, en función de las edades en cada grupo.
- El uso del servicio está limitado a no más de tres días por semana y no más de tres horas al día, excepto para las familias derivadas desde los Servicios Sociales, que podrán superar estas restricciones.
- No obstante, hay ocasiones puntuales en que la demanda del servicio es superior a la oferta. En tal caso, para evitar el desplazamiento hasta el Casal y que no haya plazas disponibles en el momento, las familias pueden llamar por teléfono la misma tarde o la misma mañana para comunicar su intención. Solamente se permite la reserva con 30 minutos de antelación (el tiempo suficiente que tardan en llegar desde su domicilio al Casal). Las reservas de días no están permitidas, salvo para aquellos niños o niñas que, por necesidades especiales, lo justifiquen.
- Es un servicio gratuito, subvencionado por distintas administraciones públicas.
- Las actividades que se realizan en el Casal son de dos tipos:
 - Para los niños y niñas, se organizan actividades lúdicas y actividades de refuerzo escolar.
 - Para las familias, se ofrecen servicios psicopedagógicos y un espacio de encuentro donde poder establecer redes de apoyo y cooperación en el cuidado de sus hijos e hijas.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2008 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Servicio de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Badalona.**

Teléfono: 93 483 29 32 Página web: <http://www.badalona.cat>

Servicio Kanguras

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE CAMPO DE CRIPTANA

Provincia: Ciudad Real

Comunidad Autónoma: Castilla-La Mancha

Personas y/o entidades beneficiarias

Mujeres en situación laboral activa o en proceso de formación, con bajos ingresos, prioritariamente aquéllas con cargas familiares no compartidas o víctimas de la violencia de género.

Descripción

La iniciativa consiste en un servicio de acompañamiento que prestan las profesionales llamadas “Kanguras”, en el domicilio de la persona beneficiaria, y que incluye actividades como el traslado y recogida de menores en el colegio, darles la comida durante la ausencia de la madre o el padre, atender a personas dependientes, etc.

Asimismo, se incluye un servicio de atención a menores, con edades comprendidas entre 3 y 10 años, que se presta fuera del horario escolar (también en vacaciones), pero no en el domicilio de la persona usuaria, sino en las instalaciones de un centro municipal.

El servicio se financia en colaboración con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, es gratuito y tiene una duración diaria máxima, para cada persona usuaria, de 3 horas, con el fin de no solaparse con los servicios que prestan las guarderías y similares.

Las personas responsables de esta iniciativa mantienen reuniones semanales con las profesionales que prestan el servicio, las kanguras, y reuniones mensuales con las beneficiarias, con el fin de hacer un seguimiento y corregir posibles fallos.

Duración de la iniciativa: De 2005 a 2009.

Contacto

Organización: Centro de la Mujer, Ayuntamiento de Campo de Criptana.

Teléfono: 926 56 31 25 / 926 58 93 90

E-mail: centromujer@campodecriptana.es Página web: <http://www.campodecriptana.info/ayuntamiento/>

Escuela de matí i de vesprada (Escuela de mañana y de tarde)

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN

Provincia: Castellón Comunidad Autónoma: Comunidad Valenciana

Personas y/o entidades beneficiarias

Personas con hijos e hijas escolarizados/as, en los ciclos educativos de infantil y primaria del municipio.

Descripción

La iniciativa consiste en un servicio de atención a los niños y niñas escolarizados/as, en los ciclos de infantil y primaria, que se presta en los mismos centros donde están escolarizados/as, desde septiembre hasta junio y en horario de mañana, de 7.30 a 9.00 h. —escuela de mañana- y de tarde, de 17.00 a 18.30 h. —escuela de tarde-, con el fin de facilitar la compatibilización del horario escolar con los horarios laborales de los padres y madres.

Durante esos periodos de tiempo en que el alumnado permanece en los centros fuera del horario lectivo, se organizan actividades socioeducativas adecuadas a la edad de cada niña o niño, que son impartidas por monitores y monitoras con formación específica en coeducación, con el objeto de que incorporen la perspectiva de género en las actividades programadas. Cada centro dispone de un mínimo de dos personas responsables, siendo la ratio de 20 alumnas o alumnos por cada una de ellas.

Para la puesta en marcha de este servicio, el Ayuntamiento, primero, se pone en contacto con las direcciones de los centros educativos y con las Asociaciones de Madres y Padres (AMPAs), para informarles del proyecto y solicitarles las instalaciones y el equipamiento necesarios para poder llevarlo a cabo. Una vez acordada la implantación del servicio con los centros, el Ayuntamiento contrata, previo concurso público, la gestión y ejecución del programa con una empresa.

Para el buen funcionamiento del programa, se establecen mecanismos de coordinación y seguimiento, como los siguientes:

- a. Por un lado, a través de un Coordinador Técnico-Educativo y otro de Gestión, que nombra el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento, responsable del programa, se establece la coordinación con el personal de la empresa concesionaria, el equipo directivo de los centros y las AMPAs.
- b. Por otro lado, cada año, al finalizar el curso escolar, se distribuye un cuestionario de evaluación, entre las madres y padres, para que valoren las actividades que se han realizado en la escuela de mañana y en la de tarde. El resultado del cuestionario se pone en conocimiento, tanto de la empresa adjudicataria del servicio como de los centros educativos, para subsanar aquellos aspectos que puedan ser mejorables.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2005 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Servicio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ayuntamiento de Castellón.

Teléfono: 964 25 19 79 E-mail: igualdad@castello.es Página web: <http://www.castello.es>

PROGRAMA COMPARTIEMPO

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

Provincia: Córdoba

Comunidad Autónoma: Andalucía

Personas y/o entidades beneficiarias

La población del municipio de Córdoba, en general, y, especialmente, familias monoparentales, mujeres víctimas de violencia de género y mujeres residentes en zonas con necesidades de transformación social.

Descripción

Compartiendo es una iniciativa que surge como consecuencia de la dificultad del trabajo con mujeres en proyectos de promoción e inserción laboral y la falta de reparto equitativo y equilibrado, entre hombres y mujeres, en las responsabilidades familiares.

Con anterioridad a este programa, se articulaban medidas complementarias de conciliación, pero estaban vinculadas a un solo programa de intervención, con excesiva burocratización y lentitud en los trámites, lo que menoscababa su funcionalidad. De ahí, surgió la necesidad de articular un único programa, abierto y flexible, que atendiera la diversidad, que priorizara la atención a cierto tipo de mujeres (víctimas de violencia), sin excluir al resto, y con servicios personalizados y profesionalizados.

El programa Compartiendo ofrece un servicio de ocio y cultural, para las y los menores, que constituye un apoyo temporal a personas con menores dependientes, inscritas en proyectos de formación, empleo, y/o participación de procedencia municipal.

La atención a las y los menores posibilita:

- La permanencia de las mujeres en proyectos educativos de formación y empleo.
- El establecimiento de nuevas redes de apoyo.
- Concienciación y visión social: los problemas individuales pasan a ser problemas colectivos.
- Empoderamiento: se cuestionan los roles asumidos y se enriquecen los proyectos vitales.
- Las y los menores enriquecen su tiempo de ocio, salen de su entorno geográfico inmediato y adquieren refuerzo educativo.
- Y las familias mejoran su nivel de comunicación, a través de actividades conjuntas.

Si bien es cierto que el Programa Compartiendo introduce menos tensión en los tiempos de las mujeres, no cambia los roles tradicionales de hombres y mujeres.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2007 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Concejalía de Igualdad, Juventud y Cooperación del Ayuntamiento de Córdoba.

Teléfono: 957 49 99 00 Página web: <http://www.ayuncordoba.es>

Minuts menus (Minutos Pequeños)

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ESPLUGUES DE LLOBREGAT

Provincia: Barcelona

Comunidad Autónoma: Cataluña

Personas y/o entidades beneficiarias

Población del municipio con niños y niñas de edades comprendidas entre 16 semanas y 3 años.

Descripción

El servicio denominado “Minuts Menuts” (Minutos Pequeños) se ubica en un Complejo Deportivo Municipal y ofrece atención directa y cuidados específicos a niños y niñas, de entre 4 meses y 3 años, mientras sus padres y madres hacen uso de las instalaciones deportivas o bien realizan cualquier otra actividad o gestión necesaria. El espacio destinado a la atención de los y las menores, dentro del complejo, tiene una superficie aproximada de 80 m² y está totalmente equipado, con mobiliario y material didáctico adecuado a las edades de los niños y niñas. En este espacio, se desarrollan actividades lúdico-didácticas programadas por dos profesionales especialistas en jardín de infancia, que cuentan con formación y experiencia sólida en la atención a la primera infancia.

Las características del servicio son las siguientes:

- Abre todos los días laborables del año (excepto durante el mes de agosto), en horario de 11:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes, y de 11:30 a 14:00 horas, los sábados.
- El tiempo máximo de permanencia es de 3 horas seguidas y de 2 días por semana y su precio es de 1 euro por hora, desde 2007.
- Dispone de 10 plazas, que es el número máximo de niños y niñas que pueden coincidir para garantizar una atención de calidad.
- No es necesario efectuar reserva de plaza, dado que pretende dar respuesta, entre otras, a las necesidades no previstas o las gestiones a efectuar por los padres y madres, en las que no pueden ir acompañados/as de sus menores.
- Existe una normativa interna que regula su funcionamiento y una documentación que se facilita a las madres y padres, donde se incluye una ficha de inscripción con los datos del niño o niña, para poder controlar el registro diario de asistencia.
- La prestación del servicio está contratada con la Fundación Pere Tarrés, entidad que cuenta con amplia experiencia en el ámbito de atención a la primera infancia.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2007 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Área de Servicios a las Personas, Ayuntamiento de Esplugues de Llobregat.

Teléfono: 93 371 33 50 Página web: <http://www.esplugues.cat>

PROYECTO 11x11

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA: AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

Provincia: Asturias

Comunidad Autónoma: Asturias

Personas y/o entidades beneficiarias

Población del municipio de Gijón, con hijos e hijas en edad escolar.

Descripción

La iniciativa consiste en abrir algunos centros educativos, ubicados en el municipio, durante 11 horas al día y 11 meses al año, ofreciendo diversas actividades educativas y lúdicas, dirigidas a niños y niñas en edad escolar, con el fin de que sus padres y madres puedan compatibilizar sus horarios laborales con el horario escolar de sus menores.

Las características del servicio son las siguientes:

- Los centros permanecen abiertos de 7:30 a 18:30 horas, en días laborables, de septiembre a julio.
- Posibilidad de dejar a los niños y niñas en horas y días sueltos, lo que supone una gran flexibilidad.
- El precio del servicio está subvencionado por el Ayuntamiento (en un principio fue gratuito). Además, a las personas con escasos recursos económicos, se les ofrece una ayuda adicional para costearlo.
- Se puede solicitar a través de la red de atención al ciudadano (página web del Ayuntamiento).
- Durante el horario de apertura, se programan y realizan actividades y talleres adecuados a las diferentes edades de los niños y niñas, que son impartidos por personal experto, e incorporan en sus contenidos el respeto a diversos valores, así como la perspectiva de género.

Esta iniciativa se integra con otras líneas de intervención municipales, en los ámbitos del empleo y la igualdad:

- En el ámbito del empleo, porque, en virtud de los diversos convenios que el Ayuntamiento firma con las entidades que prestan el servicio, se fomenta la contratación de personas desempleadas y, mayoritariamente, mujeres.
- En el ámbito de la igualdad, porque, al personal profesional que realiza las actividades con los y las menores en los centros, se les informa sobre otras actuaciones y programas relacionados con la igualdad, que están vigentes en el municipio (por ejemplo, el programa “Educar para la igualdad”, que está dirigido a la población educativa, alumnos y alumnas, profesorado y familias), para que lo apliquen y lo incorporen en el servicio de centros abiertos 11x11.

Duración de la iniciativa: De 2008 a 2011.

Contacto

Organización: Área de Igualdad y Juventud, Ayuntamiento de Gijón.

Teléfono: 98 518 16 28 Página web: <http://www.gijon.es>

ESPACIO INFANTIL ABIERTO

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE LALÍN

Provincia: Pontevedra

Comunidad Autónoma: Galicia

Personas y/o entidades beneficiarias

Población del municipio, trabajadora o participante en programas de inserción laboral, con menores a cargo.

Descripción

El Espacio Infantil Abierto es un lugar complementario a la escuela y a la familia, donde las familias pueden dejar a sus menores, mientras realizan sus actividades laborales y personales diarias.

Está dirigido a niños y niñas de entre 3 y 12 años, que, guiados/as por personal profesional y cualificado, continúan su desarrollo personal y su proceso de socialización, a través de la realización de diferentes actividades de carácter lúdico-educativo, en horario extraescolar y períodos vacacionales.

Las características del servicio se detallan a continuación:

- El horario de apertura del centro es de lunes a viernes, de 14:00 a 21:00 horas, durante el curso escolar (de septiembre a junio, incluidos los días laborales no lectivos), y en dos turnos, mañana y tarde, durante las vacaciones escolares, de 7:30 a 14:30 horas y de 14:30 a 21:30 horas.
- El número máximo de horas de permanencia de los niños y niñas no puede sobrepasar las 7 horas diarias, atendiendo a criterios pedagógicos, para evitar que se convierta en un “parking infantil”.
- Cada familia podrá elegir el horario de entrada y salida, en función de sus necesidades.
- Las familias con dificultades en el traslado de los y las menores desde sus centros educativos habituales tienen a su disposición otros recursos municipales, como el Servicio de ayuda a Domicilio y el Banco de Tiempo, que se encargan de los traslados.
- Durante el primer año, fue gratuito y, actualmente, se costea mediante copago, por parte de persona usuaria.
- Las plazas son limitadas (20 en la actualidad).
- Para acceder al mismo, es necesario cumplir los requisitos y presentar una solicitud, que será puntuada en función de factores socioeconómicos, familiares y laborales de cada persona solicitante.
- Los contenidos que se ofrecen en este espacio son, entre otros, los siguientes: talleres de reciclaje de materiales de deshecho para construir juguetes, espacios de lectura y relajación, juego libre o dirigido, cuentacuentos, dramatizaciones, apoyo a la realización de las tareas escolares, etc.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2007 y está vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Oficina de Igualdad del Ayuntamiento de Lalín.

Teléfono: 986 78 23 52 E-mail: igualdade@lalin.org Página web: <http://www.lalin.org>

SERVICIO DE CONCILIACIÓN PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA: AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA

Provincia: Murcia Comunidad Autónoma: Murcia

Personas y/o entidades beneficiarias

Mujeres víctimas de violencia de género, con menores a su cargo.

Descripción

La iniciativa consiste en un servicio de atención, destinado a unidades familiares, donde la mujer sufre violencia de género, tiene hijos e hijas a cargo y escasos recursos económicos y sociales. Se trata, por tanto, de familias monoparentales, con horarios laborales y formativos no adaptados a los cuidados de los y las menores, y que carecen de apoyos familiares para cubrir sus necesidades.

Estas familias son derivadas desde el Servicio municipal de prevención, de asistencia y de protección a este programa, que forma parte de la Red Regional de Centros de Atención a la Violencia de Género, donde son atendidas por un equipo multidisciplinar y reciben atención integral.

A través del servicio, se atiende, por un lado, a los y las menores y, por otro, a las propias mujeres. Las actividades programadas para cada grupo son las siguientes:

- Para los y las menores, se organizan diversos talleres con temáticas dinámicas que capten su interés y donde se trabaja con una metodología participativa, para lograr que se sientan protagonistas y que aumenten su autoestima. Se utilizan diversas técnicas, como juegos de rol, exposiciones teóricas con pictogramas, refuerzo positivo, trabajo en grupo, técnicas de animación, distensión y cohesión grupal, etc., así como juegos de diferente categoría: de presentación, de conocimiento, de afirmación, de confianza, de comunicación y de cooperación.
- Por su parte, a las mujeres se les ofrecen distintos servicios formativos, con el fin de ayudarlas a romper con la situación de violencia en la que viven y lograr que recuperen su autonomía personal, económica, social y laboral. Cabe destacar, a título de ejemplo:
 - Talleres mensuales sobre violencia de género, con las siguientes temáticas: autoestima, relajación, memoria, habilidades sociales, defensa personal, risoterapia, control emocional y asertividad.
 - Talleres para fomentar su incorporación al mundo laboral.
 - Cursos de formación específicos en diversas materias.
 - Grupos de autoayuda.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2008 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Concejalía de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Ayuntamiento de Molina de Segura.**

Teléfono: **968 38 86 94 / 3** E-mail: **mujer@molinadesegura.es** Página web: **http://www.molinadesegura.es**

Casas Nana

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL

Provincia: Córdoba

Comunidad Autónoma: Andalucía

Personas y/o entidades beneficiarias

Población del municipio, que trabaja o está en proceso de formación, con menores a cargo.

Descripción

Esta experiencia se puso en marcha en el marco del Proyecto Igual@Vid@, financiado a través de la Iniciativa Comunitaria Equal, convocatoria de 2005-2007. Las “casas nana” son lugares donde personas cualificadas y previamente formadas prestan servicios de atención y cuidado de menores de seis años, con el objetivo de que sus padres y madres puedan trabajar o formarse para acceder a un empleo. Las características del servicio se detallan a continuación:

- El cuidado de los niños y niñas se lleva a cabo en el propio domicilio de la persona que presta el servicio, que debe estar adecuadamente adaptado y equipado, con el fin de proporcionar atención personalizada (como máximo a cuatro menores), en un ambiente familiar.
- Los horarios son flexibles (de 7:00 h. a 21:00 h.) y pueden ser cambiados, mensualmente, mediante solicitud. Es requisito fundamental que la persona usuaria esté trabajando, formándose o en proceso de crear una empresa, y que el cónyuge coincida en el horario durante la prestación del servicio.
- Las “casas nana” se pagan a través de cheque servicio, por horas de cuidado. El precio es de 1 €/hora, subvencionándose entre el 50% y el 100% del coste, según las características de la persona solicitante.

El proceso de puesta en funcionamiento de las “casas nana” fue el siguiente:

1. Se fijaron los requisitos que debían cumplir las casas: instalaciones, emplazamiento, equipamiento, medidas higiénico-sanitarias y prevención de accidentes. Se financió la adquisición de mobiliario.
2. Se seleccionó y formó a las mujeres que iban a trabajar como cuidadoras y se supervisaron las casas seleccionadas, para verificar que cumplían con las condiciones exigidas.
3. Se tramitó la licencia de apertura de actividad de cada una de ellas, para lo cual se realizó una primera inspección, por parte del equipo técnico del Ayuntamiento.
4. Se llevó a cabo una campaña de difusión del servicio. En ciertos casos, se entregó, a las personas demandantes de los servicios, una ayuda para cubrir parte del coste de los mismos.

Duración de la iniciativa: Desde 2006 hasta 2008.

Contacto

Organización: **Servicios Sociales Comunitarios, Ayuntamiento de Puente Genil.**

Teléfono: 957 60 92 72 Página web: <http://www.puentegenil.es>

Servicio de acogida de escolares en horario extraescolar:

Matinal xiquets

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE QUART DE POBLET

Provincia: **Valencia** Comunidad Autónoma: **Comunidad Valenciana**

Personas y/o entidades beneficiarias

Población con menores a su cargo, de edades comprendidas entre los 3 y los 12 años de edad.

Descripción

El servicio “Matinal Xiquets” consiste en la apertura de todos los centros escolares del municipio, en horario de 7:00 a 9:00 horas, durante todos los días lectivos del curso académico. Se ofrece un servicio de atención a la población escolar entre 3 y 12 años, incluyendo desayuno, permitiendo a las familias conciliar horarios con sus empleos y con otras gestiones: asistencia a hospitales, juicios, desplazamientos, exámenes, etc.

El servicio es gratuito para todas las personas usuarias y permite un horario de acceso completamente flexible, no sólo en cuanto a la hora de incorporación diaria de los y las menores, sino también en cuanto a la posibilidad de utilizarlo puntualmente un solo día, semana o mes.

Cada centro escolar dispone del espacio y el equipamiento adecuado para prestar el servicio, incluyendo mesas para juegos y manualidades en grupo, cocina para calentar los desayunos, tumbonas para las niñas y niños más pequeños, etc.

Las actividades que se programan para los y las menores son coordinadas por dos monitores o monitoras, con formación específica (magisterio o animación sociocultural), en cada centro, e incluyen, entre otras, las siguientes: adquisición de hábitos, desarrollo de la autonomía personal, desarrollo de la capacidad de relación, transmisión de actitudes y valores, como educación para la paz, igualdad de oportunidades, educación para la salud, etc.

El Ayuntamiento asume el coste de los recursos humanos y materiales para poner en marcha el servicio (desayuno, material fungible, juegos, etc.) y los centros escolares proporcionan el espacio físico.

Cada año, al finalizar el curso escolar, las monitoras encargadas de prestar el servicio en los colegios presentan, al departamento de educación del Ayuntamiento y a la dirección de los centros escolares, una memoria, donde se recoge el grado de cumplimiento de los objetivos. La información para realizar la evaluación de la iniciativa se obtiene a través de cuestionarios en los que se pregunta sobre el nivel de satisfacción de la población usuaria.

Duración de la iniciativa: Se inició en 1997 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Área de Igualdad de Oportunidades, Ayuntamiento de Quart de Poblet.**

Teléfono: **96 152 12 31** E-mail: **dona@quartdepoblet.org** Página web: **<http://www.quartdepoblet.es>**

Plan Madruga

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA

Provincia: Pontevedra

Comunidad Autónoma: Galicia

Personas y/o entidades beneficiarias

Personas con hijos e hijas escolarizados, en los ciclos educativos de infantil y primaria.

Descripción

El Plan Madruga se configura como un servicio de apertura de los centros escolares del municipio de Vilagarcía de Arousa, en horario de 8:00 a 9:15 horas, con el fin de que los padres y madres puedan dejar allí a sus hijos e hijas, antes del inicio de las clases, logrando, así, una mejor compatibilización del horario escolar con sus horarios laborales.

El uso del servicio es flexible, esto es, puede ser todos los días o con una periodicidad ocasional. El precio es determinado por el AMPA, que es la entidad encargada de gestionar las solicitudes y de cobrar a las personas según la utilización.

El servicio se presta durante el curso escolar, desde septiembre hasta junio, y, durante su estancia en cada centro, los niños y niñas son atendidos/as por un monitor o monitora, con formación específica, que organiza actividades socioeducativas adecuadas a sus edades.

Para el buen funcionamiento del programa, los monitores y monitoras que atienden el servicio mantienen contacto directo y continuo con las Asociaciones de Madres y Padres de los centros escolares y con la Concejalía de Educación.

Duración de la iniciativa: Desde enero de 2007 hasta la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Centro de Información a la Mujer, Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa.

Teléfono: 986 09 92 00

E-mail: muller@vilagarcia.es

Página web: <http://www.ivilagarcia.com>

Conciliatardes

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA

Provincia: **Pontevedra**

Comunidad Autónoma: **Galicia**

Personas y/o entidades beneficiarias

Personas con hijos e hijas, en edades comprendidas entre los 3 y los 9 años.

Descripción

Conciliatardes consiste en la apertura de un centro escolar del municipio, en horario de lunes a viernes, de 15:30 a 21:00 horas, durante el curso académico, donde las familias pueden dejar a sus hijos e hijas, realizando actividades socioeducativas y de ocio, mientras los padres y madres trabajan.

El coste del servicio oscila entre un precio máximo de 50,00€ al mes, hasta la gratuidad, según el nivel de renta de las familias.

Dos personas, con formación específica, se encargan de organizar las actividades asociadas a este programa. El objetivo es fomentar el aprendizaje y el desarrollo integral de los niños y niñas, basándose en técnicas de participación dinámica y grupal, que incorporan valores de igualdad y solidaridad desde una perspectiva de género. Los contenidos que se trabajan son, entre otros, los siguientes:

- Actividades de conocimiento de alimentos, buenas prácticas de higiene y meriendas divertidas y saludables.
- Dinámicas y juegos de comunicación, cooperatividad, resolución de conflictos, confianza y comunicación.
- Actividades de reciclaje y conocimiento del entorno.
- Actividades de biblioteca, lectura y creación de cuentos.
- Refuerzo educativo.

Para acceder al servicio, es necesario presentar una solicitud ante la Concejalía de Servicios Sociales, quien, una vez recibidas todas las peticiones, las valora según unos criterios de puntuación. A continuación, publica las solicitudes admitidas, incorporando el resto en una lista de espera.

Al finalizar cada curso escolar, se realiza una encuesta de satisfacción a las familias y los resultados se incorporan a una memoria final, que incluye cuestiones sobre el cumplimiento de objetivos, la adecuación de los materiales y actividades programados, etc.

Duración de la iniciativa: De 2008 a 2011.

Contacto

Organización: **Centro de Información a la Mujer, Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa.**

Teléfono: **986 09 92 00** E-mail: **muller@vilagarcia.es** Página web: **<http://www.ivilagarcia.com>**

Coordinación y gestión municipal de las guarderías a un precio fijo

Entidad impulsora de la iniciativa: MUNICIPALIDAD DE BÆRUM

Condado: Akershus

Personas y/o entidades beneficiarias

Población del municipio, con menores a su cargo, en edades comprendidas entre 1 y 6 años.

Descripción

La Ley de Guarderías de Noruega (1975) nació con la pretensión de corregir la situación de escasez y desigualdad en la cobertura de guarderías existentes en el país. Por esta razón, la Ley y sus sucesivas reformas garantizan el derecho a la obtención de una plaza de guardería para toda la población y trasladan, a las administraciones municipales, la obligación de coordinar y organizar los recursos de guardería existentes en cada municipio, para asegurar a su población el acceso a los mismos. A partir de enero de 2010, cualquier familia que no consiga plaza, en alguna guardería de su municipio, podrá demandar al Ayuntamiento.

En este contexto, la iniciativa presentada por el municipio de Bærum, que está vigente en todos los municipios de Noruega, consiste en establecer una coordinación municipal de todas las guarderías ubicadas en el municipio, con independencia de su titularidad (pública, privada, religiosa, de organizaciones de voluntariado, etc.). El Ayuntamiento centraliza el sistema de acceso, de manera que la solicitud de plaza, en cualquier guardería del municipio, se realiza presentando un formulario electrónico o en papel. El equipo municipal encargado de gestionar las solicitudes distribuye a los niños y niñas solicitantes, en función de determinados criterios de localización, edad y necesidades específicas de las familias. Las personas solicitantes pueden consultar, por Internet, las listas de admisión y de espera, en todas las guarderías.

Asimismo, el Parlamento establece un precio máximo del servicio y los Ayuntamientos garantizan unos criterios mínimos de calidad de los establecimientos. En la actualidad, el precio del servicio, para una plaza a tiempo completo, en cualquiera de los centros del municipio, es de 300 euros al mes por cada menor, existiendo la posibilidad de obtener descuentos, en caso de asistencia de hermanos y hermanas.

El horario de apertura mínimo es de 8:00 a 17:00 horas, aunque muchos centros están ampliando este horario, para adaptarse a las necesidades de los padres y madres.

Una de las líneas prioritarias de la educación, en estas guarderías, es el tratamiento igualitario entre ambos sexos y la transmisión de valores de igualdad. En este sentido, en 2004, se puso en marcha el Plan Nacional de Acción para el reclutamiento de varones en las guarderías, con el objetivo de incrementar, de un 10% a un 20%, el personal masculino contratado en estos centros, al objeto de favorecer la eliminación de estereotipos de género y conseguir un reparto equilibrado del trabajo doméstico familiar entre mujeres y hombres.

Duración de la iniciativa: Se inició en 1975 con duración indefinida, aunque se han ido introduciendo mejoras a lo largo del tiempo.

Contacto

Organización: **Municipalidad de Bærum**. Página web: <http://www.baerum.kommune.no>

4.3.2. Atendiendo a LAS PERSONAS MAYORES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ayudas económicas a cuidadores y cuidadoras de personas gravemente dependientes

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

Provincia: Burgos Comunidad Autónoma: Castilla y León

Personas y/o entidades beneficiarias

Población residente en el municipio de Aranda de Duero, con personas gravemente dependientes a su cargo, con los que mantengan una relación familiar.

Descripción

La iniciativa consiste en conceder, a aquellas familias con personas gravemente dependientes, una ayuda económica, destinada a la contratación de una tercera persona para el apoyo en las tareas del hogar. Dicha contratación puede ser realizada directamente (según las condiciones establecidas en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar), o bien de forma indirecta, a través de una entidad prestadora de servicios.

Las condiciones para solicitar estas ayudas a la contratación son las siguientes:

- a. Por cada persona gravemente dependiente, se podrá solicitar una única ayuda.
- b. La persona a contratar, en ningún caso, podrá ser el cuidador o cuidadora habitual, perteneciente al ámbito familiar. Además, entre la persona contratada y el cuidador o cuidadora no podrá existir vínculo familiar alguno, de primer, segundo o tercer grado.
- c. El contrato laboral deberá establecerse con una duración mínima de 20 horas semanales y máxima de 30 o 40 horas semanales.
- d. La persona destinataria de la ayuda deberá presentar un contrato firmado por la persona trabajadora, así como el alta en la Seguridad Social (o el contrato firmado por la entidad prestadora del servicio).
- e. En caso de ingresos temporales en centros residenciales, por necesidad de descanso familiar o por ingreso hospitalario, la ayuda quedará suspendida durante el periodo de ingreso.
- f. Si la persona dependiente es usuaria del servicio de ayuda a domicilio municipal, éste quedará suspendido, durante la percepción de esta ayuda, salvo casos excepcionales.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2005 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Concejalía de Acción Social, Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Teléfono: 947 51 06 02 Página web: <http://www.arandadeduero.es>

Servicio municipal de comidas a personas mayores y/o dependientes

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

Provincia: Burgos Comunidad Autónoma: Castilla y León

Personas y/o entidades beneficiarias

Personas mayores y/o dependientes, empadronadas en el municipio de Aranda de Duero.

Descripción

El Servicio de comidas está dirigido a las personas mayores y/o dependientes que residen en el municipio y es gestionado por los Servicios Sociales del Ayuntamiento, en colaboración con una empresa. La prestación se realiza en dos modalidades:

- a. Recepción de la comida en el domicilio de la persona beneficiaria. En este caso, pueden optar a su disfrute las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: personas mayores de 65 años, o con discapacidad igual o superior al 75%, o con movilidad limitada, o que mantengan una relación de parentesco, hasta el 2º grado de consanguinidad, con la persona solicitante, siendo mayores de 65 años y/o poseyendo una discapacidad igual o superior al 65%.
- b. Recepción de la comida en el comedor de un centro de día y las sedes de dos asociaciones vecinales. El colectivo beneficiario está compuesto por: personas mayores de 55 años, en situación de pensionista, prejubilación, percepción de la prestación por desempleo y sus cónyuges, o personas con discapacidad igual o superior al 65%, que, en ningún caso, posean enfermedad infectocontagiosa.

Para la puesta en marcha del servicio, se siguen una serie de pasos que se describen a continuación:

1. Las trabajadoras y trabajadores sociales, junto a personas responsables del Programa de Orientación y Asesoramiento de Empleo del Ayuntamiento, elaboran las bases y la regulación del precio del servicio.
2. Se crea una Comisión encargada de valorar y aprobar las solicitudes presentadas para recibir el servicio. Dicha valoración queda reflejada en un informe social, que recoge aspectos como: la capacidad para desplazarse, la autonomía para elaborar comidas, hacer la compra y recoger la vajilla, la situación sociofamiliar y la situación económica, entre otras circunstancias.
3. La concesión se realiza en función de la puntuación obtenida, según las bases que regulan el Servicio de comidas.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2007 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Concejalía de Acción Social, Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Teléfono: 947 51 18 21 Página web: <http://www.arandadeduero.es/>

Servicio Diurno de Acompañamiento (S.E.D.A.)

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA

Provincia: Madrid Comunidad Autónoma: Comunidad de Madrid

Personas y/o entidades beneficiarias

Personas mayores, con inicio de dependencia ligera o moderada, y sus familias.

Descripción

El SEDA es un servicio de atención a personas mayores con inicio de dependencia, ligera o moderada, a través del cual se les ofrece atención preventiva y asistencial, con un doble objetivo: por un lado, mejorar su calidad de vida y, por otro lado, permitir a la familia de la persona usuaria realizar sus actividades laborales y de ocio.

Las características del SEDA son las siguientes:

- a. El servicio es gratuito y va dirigido a un segmento de personas mayores que no pueden acceder a otros recursos, como: centros de día, a los que acudir de forma autónoma, o residencias, para casos de dependencia elevada.
- c. Incluye el traslado, hasta el centro, de las personas usuarias que lo requieran, la recogida, en el domicilio, de las personas usuarias, con un servicio de transporte adaptado, a partir de las 9:30 h., y la salida del transporte adaptado, hacia los domicilios, o recogida por sus familiares, a las 13:30 h. Las actividades se realizan de 10:30 h. a 13:30 h.
- d. Las actividades programadas para las personas mayores son las siguientes: estimulación cognitiva, lúdico-recreativas, culturales, de integración en la red social y dirigidas a favorecer las relaciones entre los distintos miembros de la familia.
- e. El SEDA también ofrece orientación a las familias e intervención en situaciones de conflicto familiar.
- f. El servicio puede ser solicitado por la propia persona, su familia o alguna institución.
- g. El procedimiento para acceder al servicio se inicia con una entrevista entre el trabajador o la trabajadora social y una persona de la familia, para valorar la situación socio-familiar. Posteriormente, el equipo técnico determina la idoneidad de este recurso y el programa individual de atención más adecuado para la persona solicitante. En caso de producirse un cambio en la situación familiar que originó el acceso al servicio, se deriva a la familia hacia el recurso más adecuado para la nueva situación (residencia, centros de día, servicio de ayuda a domicilio, voluntariado, etc.).

Duración de la iniciativa: Se inició en 2000 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Área de Mayores, Ayuntamiento de Majadahonda.

Teléfono: 91 634 91 67 / 29 Página web: <http://www.majadahonda.org>

Xantar na casa (Comer en casa)

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA

Provincia: Pontevedra

Comunidad Autónoma: Galicia

Personas y/o entidades beneficiarias

Personas dependientes mayores de 60 años y personas de edad comprendida entre 18 y 60 años, en situación de exclusión social.

Descripción

La iniciativa “Comer en casa” es un servicio de comida a domicilio para aquellas personas dependientes o mayores de 60 años, que, por no tener suficiente autonomía personal o apoyos familiares, necesiten ayuda para la preparación de alimentos.

El servicio se realiza mediante una entrega semanal de siete menús completos, uno para cada día de la semana, que incluyen primer y segundo plato y postre. Una empresa adjudicataria del servicio se ocupa del transporte de los alimentos, en vehículos adaptados, que mantienen la temperatura y la refrigeración imprescindible.

Al inicio de la prestación del servicio, se entrega, a las personas usuarias, una guía de prácticas correctas de higiene, preparación y manipulación de los alimentos. Asimismo, durante la etapa de implantación del servicio, el personal de la empresa contratada comprueba que las personas beneficiarias tengan los electrodomésticos adecuados para la preparación y consumo de las comidas. Y, en caso de no disponer del equipamiento adecuado, el servicio incluye la puesta, a disposición de la persona beneficiaria, de dichos equipos, en régimen de depósito.

El personal encargado del reparto muestra, a la persona usuaria, el procedimiento correcto para preparar los alimentos y también procede a retirar las comidas caducadas y revisar la temperatura del frigorífico.

El precio de cada menú diario, durante el primer año de implantación de este programa (2009), ha sido de 6,93 euros, de los cuales, la persona beneficiaria aporta 1,85 euros y el resto lo cubren, conjuntamente, el Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa y la Xunta de Galicia, a través del Consorcio Galego de Igualdade e Benestar.

El procedimiento para acceder al servicio consiste en la presentación de una solicitud ante el Ayuntamiento, por parte de la persona interesada. Las solicitudes son valoradas por el Departamento de Servicios Sociales municipal, quien, atendiendo a los requisitos estipulados en las bases del programa, realiza un informe social y remite al Consorcio la propuesta de las personas beneficiarias del servicio.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2009.

Contacto

Organización: Centro de Información a la Mujer, Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa.

Teléfono: 986 09 92 00 E-mail: muller@vilagarcia.es Página web: <http://www.ivilagarcia.com>

COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE TODOS LOS SERVICIOS DE REHABILITACIÓN PARA PERSONAS CON ESPECIALES NECESIDADES

Entidad impulsora de la iniciativa: MUNICIPALIDAD DE BÆRUM

Condado: Akershus

Personas y/o entidades beneficiarias

Personas mayores de 18 años dependientes, por causa temporal o permanente.

Descripción

La iniciativa consiste en ofrecer un servicio municipal que integra y coordina la asistencia de terapias físicas, así como el préstamo gratuito de equipamiento específico, durante un periodo máximo de dos años, para personas dependientes a corto o a largo plazo. El fin que se persigue es doble; primero, que dichas personas puedan continuar viviendo en sus hogares, sin necesidad de ingresar en centros especializados; segundo, permitir a sus familias cuidadoras mejorar la compatibilización de horarios laborales y personales.

El servicio ofrece, a estas personas con necesidades especiales, un acompañamiento en sus procesos de rehabilitación y durante el tiempo necesario para recuperar su autonomía en las tareas habituales del día a día, prestando para ello dos tipos de asistencia:

- Por un lado, tratamiento y ejercicios de fisioterapia, que se realizan con la o el paciente, allí donde la persona lo necesite, ya sea en el centro escolar, en el trabajo o en el hogar. Los tratamientos son individuales, aunque también se organizan actividades de grupo, para pacientes de Parkinson, perfeccionamiento de fuerza y equilibrio, para solucionar problemas cognitivos, ejercicios en piscina, etc. Existe una estrecha coordinación entre el equipo de terapeutas que presta estos servicios y los equipos de enfermería de los distintos distritos, así como con el personal de los hospitales.
- Por otro lado, se facilita, a estas personas, la disponibilidad de herramientas de apoyo y ayudas técnicas a cargo de terapeutas ocupacionales, préstamo gratuito de equipamiento técnico, como muletas, sillas de ruedas, camas adaptadas, etc., durante un periodo de tiempo determinado, e instalación de equipamiento necesario en los propios hogares. En el caso del préstamo de equipos, la entidad municipal asume la competencia durante un período máximo de dos años; superado éste, será asumida por el gobierno central, previa formalización de una solicitud.

Tanto los servicios de asistencia como el equipamiento prestado son gratuitos, para las personas beneficiarias. Sólo en el caso de necesitar un coche adaptado, se establece un precio acorde con la situación económica de la persona solicitante.

Duración de la iniciativa: Se inició en 1970 con duración indefinida.

Contacto

Organización: Servicios de Rehabilitación, Municipalidad de Bærum.

Página web: <http://www.baerum.kommune.no>

Centro de servicios del hogar para personas mayores y/o dependientes

Entidad impulsora de la iniciativa: MUNICIPALIDAD DE MANDAL

Condado: Vest Agder

Personas y/o entidades beneficiarias

Personas mayores y/o dependientes y sus familias.

Descripción

Esta experiencia se centra en la puesta en marcha de un Centro Municipal de Servicios del Hogar, que permite coordinar y centralizar, a nivel municipal, toda la oferta de servicios existentes en el municipio, para atender a las personas mayores y/o dependientes, con independencia de que quien los preste sea una entidad pública, privada, religiosa, ONG, etc.

Los servicios que se ofrecen, a través del Centro Municipal de Servicios del Hogar, son los siguientes:

- Centros de día, en los que se programan actividades, en horario de mañana y tarde.
- Servicio de ayuda a domicilio en las tareas cotidianas del hogar, como la limpieza, la compra, etc.
- Servicio de asistencia médica a domicilio, como labores de enfermería o administración de medicamentos.
- Servicio de comida a domicilio.
- Servicio de transporte especial para personas con discapacidad, que consiste en poner a su disposición un vehículo adaptado, para ser utilizado como un taxi, pero al precio de un transporte público.
- Alarma de seguridad, durante 24 horas al día, que es un dispositivo que lleva la persona usuaria, de forma permanente, alrededor de su cuello, y que puede pulsar en caso de emergencia de cualquier tipo, avisando al personal especializado, que se desplazará inmediatamente a su domicilio.
- Apartamentos independientes y adaptados, ubicados en el propio Centro, por un coste adicional.

Todos estos servicios, al estar centralizados en una misma oficina, permiten una mayor eficiencia en su utilización y, también, mayor flexibilidad para las personas usuarias, al posibilitar que el número y la duración de las visitas se vaya ajustando, de acuerdo con las necesidades de cada persona. Por ejemplo, en caso de agravamiento del estado de salud, se incrementa, de manera inmediata, el número de visitas y/o su duración, o se decide el ingreso de la persona en un centro especializado.

En cuanto al coste para las personas usuarias, algunos servicios, como el de asistencia médica, son gratuitos y otros, como el de ayuda doméstica o el de comida, tienen un precio establecido, en función de los ingresos que percibe la persona.

Duración de la iniciativa: Se inició en 1982 con duración indefinida.

Contacto

Organización: **Municipalidad de Mandal.**

4.3.3. Fomento del ocio y del tiempo libre

Centro de ocio para personas con discapacidad psíquica

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ALDAIA

Provincia: **Valencia** Comunidad Autónoma: **Comunidad Valenciana**

Personas y/o entidades beneficiarias

Menores de 18 años, con discapacidad psíquica severa.

Descripción

La iniciativa ha consistido en:

1. Construcción del centro multifuncional ‘Mirall de la Participació-Matilde Salvador’, en el municipio, y adaptación de la planta baja a las necesidades del Centro de ocio y de las personas usuarias de éste.
2. Desarrollo del programa de ocio, tres tardes a la semana, para niños y niñas y jóvenes menores de 18 años con discapacidad psíquica severa. Para ello, se establece el siguiente esquema de actuación:
 - a. Alta a la persona usuaria: al equipo profesional se le remiten las nuevas altas o bajas, para después recibir a la persona beneficiaria y hacerse cargo de su atención. Para tener un control actualizado de las personas usuarias, se utiliza una hoja de registro de llegadas y salidas, con firma paterna o materna, en su caso, y se cumplimenta una ficha de datos personales de la persona atendida y los teléfonos de contacto. Igualmente, se entrega un documento, en el que se señalan las horas de recogida acordada.
 - b. Acogida de la persona beneficiaria y desarrollo de actividades lúdicas, formativas y de cuidado personal, incluida la alimentación o el aseo, en caso de ser necesario.

Con objeto de supervisar y mejorar el proyecto, se elaboran partes de incidencias en el servicio. Asimismo, se efectúa un cuestionario de evaluación posterior al servicio.

Duración de la iniciativa: Desde 2004 hasta la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Área de Participación y Desarrollo del Ayuntamiento de Aldaia.**

Teléfono: **96 198 88 11** Página web: **<http://www.aldaia-ajuntament.es>**

Ludoteca Pública Municipal "Almudena Carretero"

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

Provincia: Burgos Comunidad Autónoma: Castilla y León

Personas y/o entidades beneficiarias

Población del municipio de Aranda de Duero con menores a cargo, entre 2 y 8 años. Excepcionalmente, familias de menores en edades fuera de este tramo, pero con necesidades educativas especiales.

Descripción

Se trata de un servicio de ludoteca gratuito, entendido como un lugar donde se realizan actividades de ocio y tiempo libre, destinado a menores de entre 2 y 8 años de edad.

El horario de apertura es de lunes a viernes, por las tardes, de 17:00 h. a 20:15 h., organizado en dos turnos consecutivos y, también, los sábados. No obstante, sólo es posible disfrutar de un único turno, ya que existe una elevada demanda del servicio.

Durante la estancia en la ludoteca, dos monitoras organizan, para grupos, como máximo de 25 a 30 niños y niñas, actividades lúdicas (cuentacuentos, talleres, juegos, etc.). Los padres y madres permanecen en el centro, bien participando y compartiendo las actividades con sus hijos e hijas, o bien dedicando ese tiempo a otras actividades de ocio, como la lectura, la conexión a Internet, etc.

La ludoteca se ubica en las instalaciones de un antiguo colegio público de la localidad, cuya Asociación de madres y padres colabora con el Ayuntamiento, en su gestión y financiación, a través de un convenio de colaboración, en virtud del cual el Ayuntamiento aporta el espacio físico y su mantenimiento y la AMPA contrata el personal y los materiales necesarios para realizar las actividades.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2008 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Concejalía de Cultura y Educación, Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Teléfono: 947 51 12 75

E-mail: educacion@arandadeduero.es

Página web: <http://www.arandadeduero.es>

TEMPS DE BARRI, TEMPS EDUCATIU COMPARTIT (TIEMPO DE BARRIO, TIEMPO EDUCATIVO COMPARTIDO)

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA: AYUNTAMIENTO DE BARCELONA

Provincia: **Barcelona**

Comunidad Autónoma: **Cataluña**

Personas y/o entidades beneficiarias

El alumnado del municipio de Barcelona escolarizado, en educación infantil, primaria y secundaria, y sus familias.

Descripción

Para liderar la iniciativa, se constituyó un equipo integrado por personal técnico perteneciente a las entidades implicadas: el Instituto de Educación de Barcelona, los distritos de la ciudad y la Fundació Jaume Bofill.

Los servicios y recursos que se ofrecen son:

- Apoyo a actividades en horario no lectivo. Actividades extraescolares de calidad y abiertas al barrio, organizadas de forma conjunta o coordinadas por AMPA, entidades y centros escolares.
- Apertura de patios escolares, el fin de semana, como espacio de uso público, con monitores y monitoras, y al que puede acudir cualquier niño o niña, con independencia de si pertenece o no al alumnado del centro.
- Actividades familiares. Actividades de tiempo en familia de fin de semana, organizadas por diferentes escuelas y AMPA.
- Servicio de acompañamiento. Recurso que garantiza la movilidad y accesibilidad de niños y niñas a las actividades abiertas del barrio.

La comunicación y difusión del programa se realiza mediante la edición de una Guía de actividades y recursos, que se distribuye a todas las familias de los centros educativos, entidades, equipamientos y servicios del barrio. También se realizan trípticos y carteles de todas las actividades que se programan.

La inscripción a las actividades extraescolares abiertas e información de las actividades de tiempo en familia de fin de semana se puede realizar a través de la web: www.bcn.cat/tempsdebarri.

Duración de la iniciativa: De 2006 a 2011.

Contacto

Organización: **Dirección de Nuevos Usos del Tiempo, Ayuntamiento de Barcelona.**

Teléfono: **93 256 45 98** Página web: <http://www.bcn.es>

ESCUELA DE MULTIDEPORTE ADAPTADO

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA

Provincia: Murcia Comunidad Autónoma: Murcia

Personas y/o entidades beneficiarias

Familias con hijos e hijas de edades entre 5 y 25 años, con discapacidad mental o física leve.

Descripción

La escuela de multideporte adaptado es un servicio de atención, dirigido a personas de entre 5 y 25 años con discapacidad mental, física o sensorial, que no estén gravemente afectadas y que posean cierto grado de autonomía. El servicio se presta de lunes a viernes, durante el mes de julio, en horario de 8:30 h. a 14:30 h.

En el marco de esta escuela de multideporte, se ofrecen actividades físicas y deportivas (hidroterapia, psicomotricidad, gimnasia de mantenimiento, etc.) y diferentes talleres, que se desarrollan tanto en el medio acuático como terrestre, adaptados a las distintas etapas de desarrollo de la persona usuaria, desde la primera infancia hasta la edad adulta.

La escuela proporciona, a las personas beneficiarias, una vivencia motriz, que no sólo favorece su desarrollo y la mejora de sus cualidades físicas, en general, sino que, también, les permite aumentar la autoestima y las competencias sociales.

La metodología de trabajo es participativa: los niños y niñas se sienten protagonistas, puesto que se trabaja su autoestima y se da importancia a sus ideas y opiniones, reforzando, en todo momento, cualquier esfuerzo que realicen.

La Concejalía de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es la entidad organizadora de la iniciativa, para cuya prestación cuenta con una entidad contratada externamente.

La iniciativa está sometida a un procedimiento de evaluación continua, que permite conocer en qué medida se adaptan, los objetivos y las actividades programados, a la realidad e inquietud de las personas usuarias y a las necesidades de las familias destinatarias. También se elaboran indicadores cuantitativos, como el número de familias y menores atendidos/as o el número de intervenciones realizadas, y cualitativos, como el grado de consecución de los objetivos, el grado de satisfacción de las personas usuarias o el impacto sobre la población.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2008 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Concejalía de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Ayuntamiento de Molina de Segura.**

Teléfono: 968 38 86 94 / 3 E-mail: mujer@molinadesegura.es Página web: <http://www.molinadesegura.es>

PROGRAMA DE OCIO "Las Valientes"

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA: AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA PALMA

Provincia: Santa Cruz de Tenerife

Comunidad Autónoma: Canarias

Personas y/o entidades beneficiarias

Mujeres del municipio de Santa Cruz de La Palma.

Descripción

La iniciativa consiste en organizar un conjunto de actividades de ocio y aventura, destinadas, exclusivamente, a mujeres, con el fin de fomentar su desarrollo y enriquecimiento personal, mediante la realización de actividades culturales y deportivas en grupo.

El programa se inició, en 2008, con el nombre "La hora de las valientes", con un notable éxito, que se tradujo en un alto nivel de participación. De esta forma, se optó por celebrar una nueva edición del mismo en 2009, bajo el título "El retorno de las valientes". Las actividades, un total de cuatro, que componían el programa se llevaron a cabo entre los meses de octubre y diciembre. Los precios de cada una de ellas oscilaron entre 12 y 18 euros por persona, existiendo la posibilidad de obtener descuentos, en caso de participar en más de dos de ellas.

Las inscripciones se realizaron, directamente, en las oficinas de Servicios Sociales del Ayuntamiento y el número máximo de participantes admitidas, en cada una de las actividades, fue de 25 mujeres.

En concreto, las actividades fueron las siguientes:

- "Las valientes al abordaje": se trató de una excursión en barco, para visitar algunos lugares de la costa y avistar delfines en alta mar.
- "Las valientes en adrenalina aventura": consistió en la práctica del *paintball* (un juego de simulación y competición que se lleva a cabo lanzando bolas de pintura) y en la realización de una ruta en bici por la zona.
- "Orientación urbana con las valientes": se llevó a cabo una excursión nocturna por Santa Cruz de La Palma, visitando alguno de los lugares más emblemáticos de la ciudad y finalizando con la lectura de un manifiesto en contra de la violencia hacia las mujeres y música en vivo.
- "Las valientes tour La Palma": se trató de una excursión a los municipios del norte de la Isla, para conocer los valores culturales y gastronómicos de esta zona.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2008 y, hasta la fecha, se han organizado sendas ediciones anuales (2010).

Contacto

Organización: Concejalía de Servicios Sociales, Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma.

Teléfono: 922 41 81 60 / 61

E-mail: asuntosociales@santacruzdelapalma.es Página web: <http://www.santacruzdelapalma.es>

4.3.4. OTRAS BUENAS PRÁCTICAS

Banco del tiempo de Alcalá de Henares

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES

Provincia: **Madrid** Comunidad Autónoma: **Comunidad de Madrid**

Personas y/o entidades beneficiarias

Población adulta, en general, del municipio de Alcalá de Henares.

Descripción

Para lograr los objetivos perseguidos, se puso en marcha una red social y solidaria de hombres y mujeres, denominada “Banco del Tiempo”. La red está integrada por personas que depositan un número de horas de su tiempo, ofreciendo un servicio que pueden prestar y, a cambio, demandan tiempo para resolver algunas necesidades diarias, con el fin de mejorar o facilitar la conciliación de su vida familiar, personal o laboral. El proceso que se sigue para gestionar la red es el siguiente:

1. El equipo de profesionales encargado del proyecto realiza una entrevista inicial con la persona que desea participar, donde se le explica el funcionamiento, se le motiva para la oferta y demanda de actividades, se le entrega el listado de ofertas vigentes y contactos de todos los miembros del banco y las actividades que realiza cada uno; se rellena su ficha de inscripción en el banco y se le entrega un talonario de horas.
2. Una vez dentro del banco del tiempo, la persona usuaria puede iniciar los intercambios de servicios, entre los que se pueden señalar los siguientes ejemplos:
 - a. Acompañamiento a personas mayores (ir al teatro, cocinar,...), a menores (recoger del colegio, pasar tiempo con ellos,...) y a personas con Alzheimer.
 - b. Ayuda a personas mayores (hacer la compra, mover objetos,...).
 - c. Escuchar, leer a personas que no puedan hacerlo.
 - d. Taller de tareas domésticas y aprendizaje de pequeñas reparaciones domésticas.
 - f. Ayuda en tareas escolares, clases de apoyo...
 - g. Organización de fiestas infantiles, cuenta cuentos, realización de actividades de tiempo libre, etc.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2007 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Concejalía de Mujer, Ayuntamiento de Alcalá de Henares.**

Teléfono: **91 877 17 20** E-mail: **cmujeralcala@ayto-alcaldedenares.es**

Página web: **<http://www.ayto-alcaldedenares.es>**

GUÍA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Provincia: Granada

Comunidad Autónoma: Andalucía

Personas y/o entidades beneficiarias

Las familias de Granada capital y de los municipios de la comarca de los Montes Orientales, así como instituciones, empresas y entidades que requieran de transformaciones para favorecer la conciliación.

Descripción

La “Guía de recursos para la conciliación de la vida familiar y laboral” es una actuación desarrollada en el marco del Proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal (convocatoria 2005-2007), bajo el nombre de “Malabaristas del tiempo”, liderado por el Instituto de Formación y empleo del Ayuntamiento de Granada.

La Guía enumera y describe todos los recursos, servicios y programas existentes en la ciudad de Granada y la Comarca de los Montes Orientales, que pueden ser útiles para conciliar la vida laboral, familiar y personal, ofreciendo información concreta sobre cuestiones planteadas desde distintos ámbitos: asistencial, educativo, sanitario, administrativo, etc.

Para ello, agrupa los recursos, servicios y programas en bloques: 1. Servicios para la conciliación; 2. Servicios sociales comunitarios; 3. Servicio andaluz de empleo; 4. Seguridad Social; 5. Sindicatos; 6. Ayuntamientos; 7. Centros de salud; 8. Transportes; y 9. Otros servicios.

Además, la citada Guía incluye un último apartado, en el que se ofrece información sobre la normativa que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Duración de la iniciativa: La Guía fue publicada en 2006.

Contacto

Organización: Instituto Municipal de Formación y Empleo, Ayuntamiento de Granada.

Teléfono: 958 21 61 20

Página web: <http://www.imfegranada.es>

Apoyo a la creación de servicios de proximidad y sistema de certificación de calidad

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE MADRID

Provincia: Madrid Comunidad Autónoma: Comunidad de Madrid

Personas y/o entidades beneficiarias

Mujeres en formación, emprendedoras y futuras creadoras de empresas de servicios de proximidad, familias usuarias de los servicios de proximidad y empresas del sector de los servicios de proximidad.

Descripción

Esta iniciativa se desarrolló en el marco de un Proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal (1ª convocatoria). La experiencia se articula en torno a tres líneas de intervención, que dan una respuesta integradora a las necesidades de servicios, desde el diagnóstico inicial, pasando por la formación *ad hoc* para la consolidación de ideas empresariales en el sector, hasta llegar a la certificación de calidad.

1. Diseño de un 'itinerario emprendedor', dirigido a mujeres emprendedoras con intención de crear empresas, en el sector de servicios, para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, teniendo en cuenta la perspectiva de género y desmontando los estereotipos sobre la obligatoriedad exclusiva para las mujeres en el cuidado de personas dependientes.
2. Introducción de sistemas de mejora de gestión de la calidad. Se pretende perfeccionar los mecanismos que aseguran la calidad de las empresas de servicios de apoyo a la conciliación, a través de la definición de requisitos de certificación de calidad, adecuados al sector/servicio, y atendiendo a las características de las promotoras de dichas iniciativas empresariales, que, en su mayoría, solían ser mujeres de bajos recursos. Se implantó un proceso para que cada empresa pudiese adquirir y mantener un "Sello de Calidad" del Programa.
3. Elaboración de un estudio de mercado del sector de los servicios de apoyo a la conciliación, con el fin de conocer las oportunidades de creación de empresas de servicios de proximidad y de apoyo a la conciliación. Incluía una bolsa de ideas innovadoras para proyectos empresariales, resultado de un trabajo cualitativo, realizado sobre el terreno, con grupos de potenciales usuarios y usuarias.

Duración de la iniciativa: Durante el período de vigencia del proyecto, de 2001 a 2004.

Contacto

Organización: Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía, Dirección General de Igualdad de Oportunidades, Ayuntamiento de Madrid. Teléfono: 91 480 11 31 / 91 480 11 32

E-mail: dgigualdadoport@munimadrid.es Página web: <http://www.munimadrid.es>

Banco del tiempo de Vilagarcía de Arousa

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA

Provincia: Pontevedra

Comunidad Autónoma: Galicia

Personas y/o entidades beneficiarias

Población adulta, en general, del municipio de Vilagarcía de Arousa.

Descripción

La iniciativa consiste en crear una red de intercambio de servicios, habilidades y conocimientos, denominada “Banco del Tiempo”, integrada por personas que ofrecen su tiempo, prestando un servicio, y, a cambio, demandan servicios a otras personas para resolver sus necesidades, con el fin de mejorar la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.

Para entrar a formar parte de la red, cada persona tiene que indicar cuáles son las ofertas y demandas de servicios que aporta y, a continuación, debe firmar la carta de adhesión al banco del tiempo, en virtud de la cual acepta el reglamento de régimen interno de este servicio.

Una vez dentro de la red, se pueden intercambiar actividades como las siguientes: ayuda con tareas escolares, realización de labores o reparaciones domésticas, gestión de cualquier tipo de trámite administrativo, acompañamiento en actividades de ocio y tiempo libre, relacionadas con las nuevas tecnologías, transporte y ayudas en desplazamientos a hospitales, compras, etc. El sistema de pago, por cada servicio realizado, es una hora de tiempo, que se ingresará en la “cuenta bancaria” de cada persona, de forma que el número de horas recibidas sea proporcional al número de horas prestadas.

La Concejalía de la Mujer es quien lidera y coordina este servicio, a través de la Coordinadora del Centro de Información a la Mujer, y se encarga de promover la implicación activa de las asociaciones de mujeres en las tareas de difusión y sensibilización de la iniciativa, mediante la firma de un convenio de colaboración con la Federación de Mujeres Mestura, en virtud del cual se crea la figura de agente del tiempo para gestionar el banco.

El seguimiento de esta iniciativa se lleva a cabo, por un lado, mediante reuniones mensuales de valoración y coordinación, entre la Federación de Mujeres Mestura y la Concejalía de la Mujer, y, por otro lado, elaborando informes mensuales, que recogen el número de intercambios realizados, así como las altas y bajas de personas participantes.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2009.

Contacto

Organización: Centro de Información a la Mujer, Ayuntamiento de Vilagarcía de Arousa.

Teléfono: 986 09 92 00 E-mail: muller@vilagarcia.es Página web: <http://www.ivilagarcia.com>

Centro de servicios de voluntariado

Entidad impulsora de la iniciativa: MUNICIPALIDAD DE MANDAL

Condado: Vest Agder

Personas y/o entidades beneficiarias

La población general del Municipio de Mandal.

Descripción

El Centro de Servicios de Voluntariado es una iniciativa por medio de la cual se pone en contacto a personas que disponen de tiempo libre y pueden ofrecer sus servicios con personas que tienen necesidad de ayuda en su vida diaria, como familias con menores a cargo, personas mayores, personas dependientes, personas inmigrantes o refugiadas, etc. Además del municipio de Mandal, un 75% de los municipios noruegos posee, actualmente, un centro de estas características, ya que, a principios de los años noventa, el Gobierno Estatal puso en marcha el “Programa de centros de voluntariado”, con el fin de organizar los recursos de voluntariado, estableciendo su gestión a nivel municipal.

Los servicios de ayuda que prestan las personas voluntarias del Centro, y que se realizan en colaboración con los centros de atención a la infancia y un centro de atención a la familia de la localidad, son, entre otros, los siguientes: ayudar a hacer la compra, acompañar a las personas enfermas en sus visitas médicas, ayudar a los niños y niñas con sus tareas escolares (actividad que suelen asumir las y los profesores jubilados y, cada vez, es más demandada), pequeños arreglos de fontanería o electricidad en la vivienda, llamadas telefónicas, cuidado de menores, mientras sus padres y madres realizan otras tareas, etc.

Además de estos servicios, en el Centro, se organizan otras actividades de tipo lúdico o social, en grupo, como excursiones, actividades culturales, visitas a residencias de personas mayores, para realizar actividades lúdicas, etc. También se ponen en marcha determinados servicios a la sociedad, como cursos de informática e Internet, grupos de apoyo y terapia para determinadas enfermedades o adicciones así como para enfrentarse a situaciones familiares complejas, reparto de cubos de arena para cubrir las calles cuando hay hielo, etc.

La financiación del Centro proviene de diversas instituciones públicas y privadas, y todas las personas que prestan sus servicios en él (cuyo número asciende a 160 en la actualidad) lo hacen de forma gratuita. Hay una persona remunerada, que asume las funciones de coordinación del Centro, recibe las peticiones de ayuda, por parte de las personas solicitantes, y asigna las tareas a las personas voluntarias, en función de las habilidades y disponibilidades de estas últimas.

El Centro se rige por un Consejo designado por las entidades públicas y privadas que aportan financiación, el cual se reúne de forma periódica y, una vez al año, organiza una reunión, abierta a la participación de todas las personas voluntarias y usuarias.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2003 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Centro de Voluntariado de Mandal.

4.4. Cambiando mentalidades: Cuestión de ideas y de sensibilidad

CLULA DE AUTONOMÍA PERSONAL EN POBLACIÓN ADULTA. TALLERES DE INTERCAMBIO DE SABERES

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA: AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES

Provincia: Madrid Comunidad Autónoma: Comunidad de Madrid

Personas y/o entidades beneficiarias

Población adulta y personas con discapacidad intelectual del municipio de Alcalá de Henares.

Descripción

La iniciativa consistió en la organización de dos tipos de talleres: “Intercambio de saberes” y “Autonomía doméstica”. Cada taller tenía una duración de entre 20 y 30 horas, aproximadamente, repartidas en sesiones de dos horas y media o tres horas. A su vez, cada sesión constaba de dos partes:

- a. Una primera parte, en la que las personas participantes compartían entre sí conocimientos o saberes de la vida cotidiana, tales como: mantenimiento del hogar (reparaciones, etc.), limpieza e higiene, cuidado de la ropa, decoración y jardinería, cocina, salud y ocio, economía doméstica, etc. Cada participante debía responsabilizarse de enseñar al resto alguna actividad, que, posteriormente, el grupo ponía en práctica, de manera conjunta.
- b. Una segunda parte, en la que, mediante técnicas de dinamización de grupos, se reflexionaba y debatía, bajo las orientaciones del profesorado, sobre distintos temas: los estereotipos y roles sexistas que se asignan en función del sexo, las desigualdades entre mujeres y hombres, las políticas de igualdad, lo que significa ser hombre y ser mujer, etc. A continuación, se buscaban soluciones a situaciones concretas de desigualdad, a problemas de convivencia derivados del desequilibrio de responsabilidades y, en definitiva, a la falta de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Durante el desarrollo de los talleres, los y las participantes asistieron, en compañía del profesorado, a las actividades programadas por la Concejalía de Mujer para el Día Internacional de la Mujer o para el Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. Los temas tratados, en los actos celebrados, se utilizaron en los debates de las sesiones posteriores.

Duración de la iniciativa: De octubre de 2007 a diciembre de 2008.

Contacto

Organización: Concejalía de Mujer, Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

Teléfono: 91 877 17 20 E-mail: cmujeralcala@ayto-alcaladehenares.es

Página web: <http://www.ayto-alcaladehenares.es>

TALLER DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRES

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

Provincia: **Burgos** Comunidad Autónoma: **Castilla y León**

Personas y/o entidades beneficiarias

Población, en general, de Aranda de Duero.

Descripción

La iniciativa consiste en organizar unos talleres, donde, con una metodología de carácter práctico, se enseña a los hombres a adquirir habilidades domésticas, tradicionalmente realizadas por las mujeres y viceversa.

De esta forma, los talleres destinados a los hombres se denominan de “habilidades domésticas” y sus contenidos van dirigidos al aprendizaje de tareas como: cocina, planchado, limpieza, etc. Mientras que los destinados a mujeres, llamados de “bricolaje en el hogar”, versan sobre el aprendizaje de tareas como: pequeñas instalaciones eléctricas y de fontanería, uso de herramientas como el taladro, etc.

La duración de los talleres es de 15 horas cada uno y se imparten por las tardes, fuera del horario laboral, para facilitar la asistencia del alumnado.

Al inicio y al final de cada taller, se mantiene una reunión entre el profesorado y las personas participantes, para analizar la experiencia.

La Concejalía de Mujer se encarga de organizar esta actividad, contactando al profesorado, haciendo publicidad de los talleres y estructurando las sesiones, en función del número de participantes.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2006 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Concejalía de Mujer e Igualdad de Oportunidades, Ayuntamiento de Aranda de Duero.**

Teléfono: **947 51 00 72**

Página web: <http://www.arandadeduero.es>

Campañas de sensibilización sobre CORRESPONSABILIDAD en Centros Escolares

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE CAMPO DE CRIPTANA

Provincia: Ciudad Real

Comunidad Autónoma: Castilla-La Mancha

Personas y/o entidades beneficiarias

Las alumnas y alumnos matriculados en los cursos de 6º de Primaria y 2º de la ESO de la localidad.

Descripción

La filosofía que subyace a la puesta en marcha de esta experiencia es que la educación para la corresponsabilidad, desde edades tempranas, supone el punto de partida para conseguir un reparto equilibrado del trabajo doméstico-familiar, entre mujeres y hombres, y la posibilidad de avanzar hacia nuevos usos sociales del tiempo, libres de estereotipos sexistas.

En este sentido, desde el Centro de la Mujer del Ayuntamiento de Campo de Criptana, se detectó la necesidad de actuar en colegios e institutos, junto al profesorado, para sensibilizar y concienciar al alumnado, al objeto de corregir determinados malos hábitos adquiridos desde la infancia. En concreto, los aspectos en los que se centraron las acciones de sensibilización son los siguientes:

- El trabajo diario que realizan las madres en los hogares y el coste en la salud que tiene para ellas la doble jornada.
- Los beneficios que reporta, a toda la familia, el compartir y corresponsabilizarse de las tareas del hogar.

Para lograr esta sensibilización, se impartieron dos sesiones, dirigidas al alumnado de 6º de Primaria y 2º de ESO, en cada uno de los centros educativos de la localidad. La primera sesión se enfocó en la igualdad de oportunidades. Así, se trabajó la discriminación que supone para las mujeres la doble jornada de trabajo, fuera y dentro del hogar, y se les hacía ver, a los y las participantes, la importancia de la corresponsabilidad, mediante técnicas de juego de rol. La segunda sesión versó sobre el control de la violencia mediante técnicas de relajación.

Al finalizar las sesiones, se distribuye, entre el alumnado, un cuestionario, para comprobar el grado de adquisición de los conocimientos impartidos.

Duración de la iniciativa: De 2005 a 2009.

Contacto

Organización: Centro de la Mujer, Ayuntamiento de Campo de Criptana.

Teléfono: 926 58 93 90

E-mail: centromujer@campodecriptana.es Página web: <http://www.campodecriptana.info/ayuntamiento>

Campañas de sensibilización de Estella-Lizarrá a favor de la corresponsabilidad

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA

Provincia: Navarra Comunidad Autónoma: Navarra

Personas y/o entidades beneficiarias

Población, en general, de Estella-Lizarrá, especialmente los hombres.

Descripción

En el marco de intervención del Ayuntamiento de Estella-Lizarrá a favor de la conciliación, a través de un Pacto local, y desde la firme creencia de que la difusión de las ideas lleva consigo un fomento de la conciliación, se han ido realizando campañas sobre la paternidad corresponsable y otros temas relacionados. En particular, las iniciativas puestas en marcha han consistido en lo siguiente:

- En la primera campaña, se regalaron unos guantes de fregar, con el lema “Si eres hombre, ¡atrévete! póntelos-jar itzazu.” “Ven a coger el guante”. Simultáneamente, se publicaron carteles representando un hombre con guantes de fregar y su bebé en brazos.
- La siguiente campaña consistió en la entrega de un biberón y una tarjeta, con el eslogan “Esto también es cosa de hombres. Por una paternidad responsable”.
- En 2007, se puso en marcha una iniciativa de gran impacto, que logró divulgar el contenido, sin dejar indiferente a nadie, publicando un cartel, en el que aparecía un hombre friendo unos huevos, junto al eslogan “Por una paternidad corresponsable. ¡No te los toques: frielos!”. Se acompañó del reparto de pañales, casa por casa, que llevaban el lema “Pónmelos. Esto también es cosa de hombres”.
- Durante 2008, el artículo que se regalaba era un osito de peluche, con el lema “El cuidado también es cosa de hombres” y una tarjeta, que las y los escolares entregaban a sus padres, en la que se podía leer “Papá, ¡cuidar también es cosa de hombres!”. Ese año, en Navidad, se repartió un reloj de cocina, con el lema “Compartiendo el tiempo y la tareas vivimos mejor”.
- En 2009, se editó un cartel, con el lema “Podemos vivir mejor compartiendo”, presentando a cuatro hombres muy conocidos en Estella-Lizarrá, realizando tareas del hogar. Junto a este cartel, se regalaron pizarras magnéticas de nevera, con la inscripción “Papá, apunta: ¡esto, también es cosa de hombres!”.

Estas campañas han estado acompañadas de artículos de opinión, en prensa escrita, programas de televisión y en radios locales. Se mantienen durante todo el año y se refuerzan en momentos puntuales, como la Navidad.

Además, se organizan talleres y cursos de masaje infantil y cuidados, y de supervivencia doméstica, dirigidos a hombres, para sensibilizarles en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y del cuidado.

Duración de la iniciativa: Desde 2002 hasta la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Área de la Mujer e Igualdad, Ayuntamiento de Estella-Lizarrá.

Teléfono: 948 54 82 37 E-mail: areadelamujer@estella-lizarra.com Página web: <http://www.estella-lizarra.com>

ESTUDIO SOBRE EL ESTADO DE LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA DEL MUNICIPIO DE GETAFE

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE GETAFE

Provincia: **Madrid** Comunidad Autónoma: **Comunidad de Madrid**

Personas y/o entidades beneficiarias

La población directa de los Centros Educativos de Infantil y Primaria: alumnado, profesorado, personal administrativo y asociaciones de madres y padres; y, por extensión, la población, en general, del municipio.

Descripción

La iniciativa consistió en la realización de una investigación sobre la realidad, en materia de conciliación e igualdad, de los Centros de Educación Infantil y Primaria del municipio, y en la posterior edición de un informe de resultados y buenas prácticas.

El informe de resultados se editó en un CD y se difundió a toda la comunidad educativa, a través de un acto de presentación del estudio. Dicho acto, a su vez, sirvió de reconocimiento a los colegios participantes, favoreciendo el encuentro, el intercambio y la propuesta de líneas de actuación conjuntas, entre los Centros Educativos y la Delegación de Mujer e Igualdad del Ayuntamiento.

El método de trabajo que se siguió, para la elaboración del estudio, comprendió las etapas siguientes:

- a. Presentación de la iniciativa a los Centros Educativos.
- b. Recomendaciones teóricas y diseño de un cuestionario, con el fin de recabar datos sobre las iniciativas y recursos existentes, en los Centros Educativos, para la promoción de la conciliación y la igualdad.
- c. Selección del universo a analizar: 32 centros educativos públicos y concertados del municipio.
- d. Trabajo de campo: cumplimentación de los cuestionarios, de forma presencial, en cada centro participante en el estudio.
- e. Análisis de la información obtenida.
- f. Redacción y entrega del informe final.
- g. Presentación de las conclusiones, en el acto público, y difusión de los resultados obtenidos.
- h. Intercambio de buenas prácticas y puesta en marcha de proyectos e iniciativas conjuntas.
- i. Reflexión sobre las necesidades detectadas y diseño de estrategias de mejora de las políticas municipales para la igualdad y la conciliación.

Duración de la iniciativa: De 2008 a 2009.

Contacto

Organización: **Delegación de Mujer e Igualdad, Ayuntamiento de Getafe.**

Teléfono: **91 208 04 59** Página web: **<http://www.getafe.es>**

Formación sobre "COEDUCACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD": La base de la conciliación

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE LEÓN

Provincia: León Comunidad Autónoma: Castilla y León

Personas y/o entidades beneficiarias

Personal técnico municipal que desarrolla una labor educativa con menores.

Descripción

La filosofía que subyace y motiva esta experiencia es que la educación para la corresponsabilidad, desde edades tempranas, supone el punto de partida para conseguir un reparto equilibrado del trabajo doméstico-familiar, entre mujeres y hombres, y la posibilidad de avanzar hacia nuevos usos sociales del tiempo, libres de estereotipos sexistas.

En este sentido, desde la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de León, se detectó la necesidad de incidir en la capacitación del personal que interviene con infancia y menores, con el fin de que pudiera contar con la formación necesaria para integrar la perspectiva de género en su actividad profesional y transmitir modelos educativos no sexistas.

En respuesta a esta necesidad, se organizó un curso de 24 horas de formación, dirigido al personal municipal que interviene con menores, en distintos centros educativos. Entre los contenidos que se abordaron, se encuentran los siguientes: identificación de situaciones de desigualdad, revisión de materiales desde una perspectiva de género, difusión de experiencias y materiales ya elaborados, en materia de coeducación y corresponsabilidad, y elaboración de programaciones didácticas y propuestas metodológicas coeducativas.

El curso se celebró fuera del horario laboral del alumnado y fue planificado e impartido por dos técnicas de la Concejalía de Bienestar Social y Mujer, con perfiles de psicóloga y experta en género, una de ellas, y agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la otra.

La metodología utilizada fue eminentemente práctica, basándose en la realización de dinámicas de grupo y trabajo en equipo. La parte final del curso consistió en la presentación de un proyecto de intervención real, en el ámbito de trabajo de cada alumno y alumna.

Para incentivar la asistencia al curso, se estableció que esta formación se valoraría en las posteriores selecciones de personal realizadas por el Ayuntamiento.

Tras finalizar el curso, se ha creado una red informal de trabajo, compuesta por el personal municipal que interviene con menores y la agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que impartió el curso, para resolver dudas sobre coeducación y profundizar en algunos aspectos trabajados durante el curso.

Duración de la iniciativa: De abril a junio de 2009.

Contacto

Organización: **Concejalía de Bienestar Social y Mujer, Ayuntamiento de León.**

Teléfono: 987 89 57 29 / 54 37 Página web: <http://www.aytoleon.es>

Campañas de sensibilización del Ayuntamiento de Madrid

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE MADRID

Provincia: Madrid Comunidad Autónoma: Comunidad de Madrid

Personas y/o entidades beneficiarias

Sociedad en general, profesionales de la Administración Pública (del empleo, de la educación / formación, de la igualdad, etc.) y profesionales de otras entidades (asociaciones / ONG, sindicatos, empresas y organizaciones empresariales, medios de comunicación, etc.).

Descripción

Las campañas de sensibilización aquí referidas se desarrollaron en el marco del Proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal (2ª convocatoria), bajo la denominación “Madrid Empresas y Conciliación”, liderado por el ayuntamiento de Madrid.

Para conseguir los objetivos planteados, se desarrollaron tres campañas de sensibilización, con las características que, a continuación, se detallan:

1. Decálogo por la conciliación: Si el trabajo cambia la vida, ¿por qué la vida no puede cambiar el trabajo? Consiste en un díptico que aporta diez visiones sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En él, se proponen, también, ejemplos de medidas concretas y duraderas. Para su difusión, el decálogo ha sido encartado en distintas publicaciones económicas de gran tirada.
2. Cuñas radiofónicas sobre conciliación. En el marco de la campaña de sensibilización “Si el trabajo cambia la vida, ¿Por qué la vida no puede cambiar el trabajo?”, se elaboraron dos cuñas publicitarias: ‘Conference Call’ (llamada de teléfono entre dos ejecutivos) y ‘Entrevista de trabajo’, en las que surgen situaciones donde la conciliación es un tema prioritario y muestran cómo, cada vez, son más las empresas que ofrecen, a sus plantillas, fórmulas flexibles para hacer compatible el trabajo con el resto de su vida.
3. “Compartimos un sueño... hagámoslo realidad. Claves para conciliar la vida familiar, laboral y personal”. Expone una visión general de cuál es el posicionamiento social, en materia de conciliación, para adquirir conciencia de la necesidad de establecer medidas, respecto a los ámbitos de la vida, por parte de todos los agentes sociales.

Desde estas páginas, se pretende, fundamentalmente, implicar a la comunidad universitaria, no sólo como futuro empresariado, sino también como hijos e hijas, como próximos padres y madres, o como educadores, en la labor de la implantación de la conciliación, como instrumento que facilita la calidad de vida.

Duración de la iniciativa: Las campañas se realizaron a lo largo del año 2007.

Contacto

Organización: Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía, Dirección General de Igualdad de Oportunidades, Ayuntamiento de Madrid.

Teléfono: 91 480 11 31 / 91 480 11 32 Página web: <http://www.munimadrid.es>

TALLERES DE INTERCAMBIO DE TAREAS

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

Provincia: Navarra Comunidad Autónoma: Navarra

Personas y/o entidades beneficiarias

Población, en general, del municipio de Pamplona.

Descripción

En los talleres de intercambio de tareas, se enseña, a los hombres, a adquirir habilidades domésticas, tradicionalmente realizadas por las mujeres y, a las mujeres, a adquirir habilidades domésticas, tradicionalmente realizadas por los hombres, aplicando una metodología práctica.

La duración de los talleres es de 40 horas cada uno. En ellos, los hombres aprenden tareas relacionadas con la cocina, limpieza, arreglos sencillos de ropa y plancha, etc., mientras que las mujeres aprenden tareas como fontanería, bricolaje, electricidad, etc.

El proceso de inscripción se realiza mediante petición, a través del teléfono de información municipal 010, y, para la adjudicación de las plazas, se realiza un sorteo informático.

La experiencia se evalúa de forma continua, mediante el seguimiento de la asistencia a los talleres, y a través de una encuesta al alumnado, al finalizar el curso, donde se recogen sus niveles de satisfacción y sus sugerencias.

Duración de la iniciativa: Se inició en el año 2005 y continúa vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: Concejalía de Igualdad, Ayuntamiento de Pamplona.

Teléfono: 948 42 05 49

Página web: <http://www.pamplona.net>

¿Sabes qué es la conciliación? ¡Benefícate! Programa de empresas flexibles y conciliadoras

Entidad impulsora de la iniciativa: AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA DE TORMES

Provincia: Salamanca

Comunidad Autónoma: Castilla y León

Personas y/o entidades beneficiarias

Las pequeñas y medianas empresas del municipio de Santa Marta de Tormes.

Descripción

La intervención se realizó siguiendo varios pasos:

1. Campaña de sensibilización e información sobre conciliación, dirigida a las empresas del municipio, comprendiendo aspectos como:
 - a. La conciliación como factor que mejora y potencia la competitividad de las empresas, mejorando, al mismo tiempo, la calidad de vida de las personas que trabajan en ella.
 - b. La existencia de ayudas económicas, premios y beneficios fiscales de los que podrían beneficiarse, al adoptar las medidas de conciliación.
 - c. Las medidas a implementar en sus organizaciones, recogidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Elaboración de una “Guía de recursos para empresa flexible y conciliadora”, como instrumento de sensibilización, incluyendo la normativa vigente, en materia de ayudas y subvenciones, para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. La elaboración de esta guía se realizó como sigue:
 - a. Formación de una persona del Ayuntamiento, para otorgarle la categoría de “Técnica en materia de conciliación y sus implicaciones en el ámbito empresarial”.
 - b. Estudio pormenorizado de los recursos sobre conciliación, existentes en toda la Administración.
 - c. Análisis detallado de las ventajas de la conciliación, para empresariado y personas trabajadoras, y las desventajas de la no conciliación.
 - d. Elaboración de los contenidos y el formato de la Guía, publicación y difusión pública, en prensa.
3. Por último, entrega de la Guía a una selección de empresas, junto con visita y asesoramiento, por parte de la persona técnica en materia de conciliación.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2007 y está vigente en la actualidad (2010).

Contacto

Organización: **Servicio de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Concejalía de la Mujer, Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes.** Teléfono: 923 13 10 20

E-mail: info@santamartadetormes.es Página web: <http://www.santamartadetormes.es>

Guía de Buenas Prácticas para Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega



www.balanceequilibrio.net
info@balanceequilibrio.net

