

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



21 EXPERIENCIAS
ILUSTRATIVAS

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. 21 Experiencias Ilustrativas

edita

Instituto de la Mujer.
Ministerio de Igualdad
Secretaría General de Políticas de Igualdad
C/ Condesa de Venadito, 34 - 28027 Madrid - España

NIPO: 867-11-012-1

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. 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	43

2.3. LAS ENTIDADES LOCALES COMO PROVEEDORAS Y FACILITADORAS DE SERVICIOS.....	45
2.3.1. ¿QUIÉN CUIDA A MIS HIJOS E HIJAS CUANDO YO NO PUEDO?	46
2.3.2. SERVICIOS DE CONCILIACIÓN DESTINADOS A PERSONAS DEPENDIENTES: MAYORES Y CON DISCAPACIDAD	50
2.3.3. FOMENTO DEL OCIO Y DEL TIEMPO LIBRE.....	55
2.3.4. OTRAS BUENAS PRÁCTICAS	58
2.4. CAMBIANDO MENTALIDADES: CUESTIÓN DE IDEAS Y DE SENSIBILIDAD	60
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
3.1. conclusiones.....	67
3.2. Recomendaciones	71



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 en el ámbito de 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 este bloque, se muestra un conjunto de experiencias validadas como buenas prácticas en materia de conciliación, clasificadas conforme a cuatro epígrafes temáticos:
 - ii.1. Experiencias que aplican una **metodología de intervención para promover la conciliación basada en un enfoque integral**, actuando en múltiples dimensiones del fenómeno.
 - ii.2. 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. 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, junto a otro tipo de recursos, alternativas o espacios destinados a desarrollar la esfera personal, incluidos el ocio y el tiempo libre.
 - ii.4. Actuaciones que tienen como fin **sensibilizar y formar a la sociedad**, con respecto a las dificultades para la conciliación de la vida personal y familiar y los efectos de la ausencia de un modelo de responsabilidades compartidas, no sólo en la familia, sino también entre los 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 utilizarán 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.).

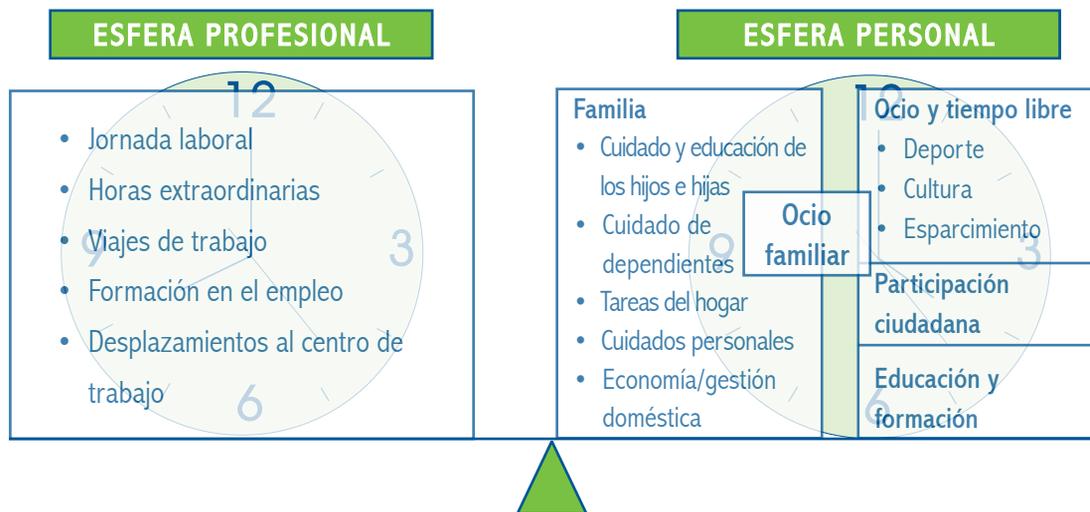
En este sentido, no es posible, en la actualidad, aludir a la conciliación sin mencionar el concepto de **corresponsabilidad**, puesto que se hallan íntimamente relacionados. La corresponsabilidad supone *la asunción equitativa, por parte de hombres y mujeres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados. En definitiva, implica que todos los agentes sociales (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 redonda 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.

Hoy en día, en la sociedad persisten 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”. También, 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	Unificando y haciendo más accesibles y transparentes sus políticas de conciliación. También, simplificando aquellos trámites y gestiones administrativas que más tiempo consumen a la ciudadanía.
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.

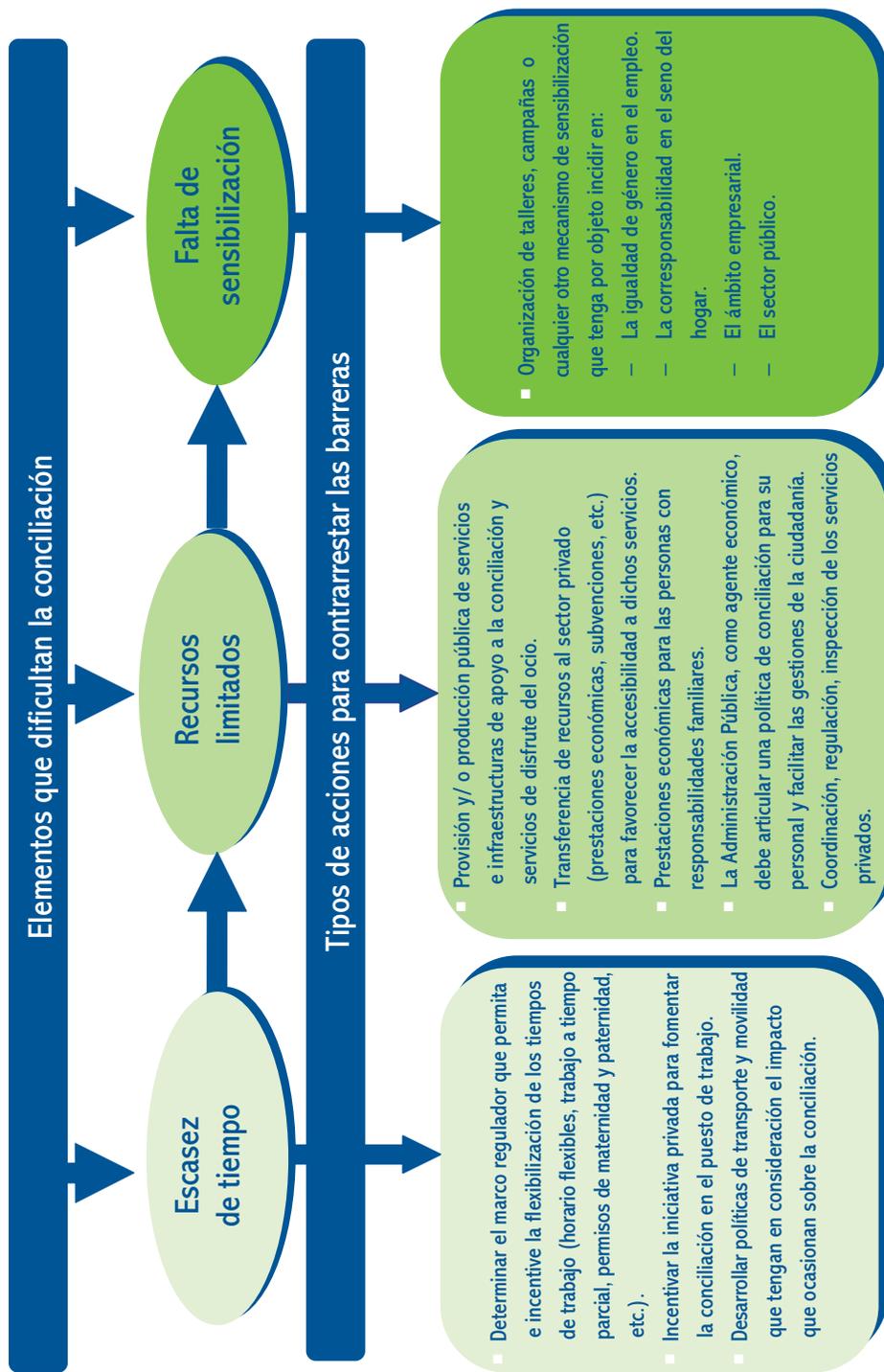
3.- La sensibilización de la sociedad: Fomento de la CORRESPONSABILIDAD

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.

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).

Económicamente⁵...

Noruega es el tercer exportador de petróleo del mundo. Se sitúa a la cabeza, sólo superado por 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 a 4,7% y el 15,8% de los hombres españoles y noruegos, respectivamente.

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

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).

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.

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 fueron exclusivamente cuidados por su padre y/o madre, frente al 44% de las y los españoles. En España, la brecha que existe, entre menores de tres años que no reciben cuidado formal (61%) y quienes están exclusivamente al cuidado de los padres y las 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.

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. Buenas PRÁCTICAS en MATERIA DE CONCILIACIÓN

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 será la que, desde un enfoque integrado, abordará el problema desde varios ángulos de intervención.

De las experiencias estudiadas, se concluye un conjunto de elementos fundamentales y de rasgos comunes que, en gran parte, son la clave del éxito de la aplicación de este enfoque, a la hora de fomentar y apoyar la armonización de los tiempos. En concreto:

1. 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.

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 siguientes hitos:

- 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:

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 responsabilidad.
- 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>**

Consejo Regional de Agder para la Igualdad de Género

Entidad impulsora de la iniciativa: CONDADO DE VEST AGDER

Condado: **Vest 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>

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 o imposibilidad 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.

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

En la actualidad, se aprecia un cambio en el modelo, que se basa en las reivindicaciones de orden social a favor de **la introducción de fórmulas flexibles de tiempo y espacio, la regulación de la trayectoria profesional según el ciclo de vida**. Pero, también, las demandas a favor de la flexibilidad del trabajo y la gestión de los recursos humanos provienen del ámbito empresarial.

Las estrategias encaminadas a **la organización del tiempo y del espacio de trabajo** representan una auténtica oportunidad para obtener una ventaja competitiva sostenible, preservar e incentivar a uno de los activos más importantes de las empresas: el factor humano y mejorar el funcionamiento de cualquier organización laboral, 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, **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 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.

Algunas conclusiones extraídas del análisis de las experiencias estudiadas son:

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. El planteamiento, desde las Entidades Locales, enfoca **la conciliación no sólo como “un derecho de las personas trabajadoras”**, puesto que esto conduce a una discusión de gana/pierde, sino que **ésta responde a un plan de incremento de la productividad, necesario en un entorno competitivo**.

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 y desarrollar una nueva cultura en la organización, en la que se logre compatibilizar las necesidades de la empresa con las de la plantilla, mediante la negociación colectiva y no de forma individual.

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>

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>**

2.2.1.2. 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.

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. 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 muchas administraciones públicas de Noruega, tanto a nivel local como estatal y, también, en algunas áreas del sector privado.

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 16:00, existiendo un número mínimo de horas clave que es necesario cubrir en la mayoría de los puestos. Se destinan 30 minutos a la pausa de comida.

Por otro lado, algunos 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, siempre y cuando así se lo permita el empleador. También, se tiene la posibilidad, en ocasiones, 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 depende, estrictamente, de 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>

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

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**.

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>**

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, **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).

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

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.**

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.

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>

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>**

COORDINACIÓN Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LAS GUARDERÍAS A UN PRECIO FIJO

Entidad impulsora de la iniciativa: MUNICIPALIDAD DE BÆRUM

Condado: Vest Agder

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 Ayuntamiento establece un precio máximo del servicio y garantiza 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 230 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>

2.3.2. Servicios de conciliación destinados a personas dependientes: mayores y 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.

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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. El SEDA también ofrece orientación a las familias e intervención en situaciones de conflicto familiar.
- e. El servicio puede ser solicitado por la propia persona, su familia o alguna institución.
- f. 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>

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

Entidad impulsora de la iniciativa: MUNICIPALIDAD DE BÆRUM

Condado: Vest Agder

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, que está en torno a los 20 euros mensuales.

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

Contacto

Organización: **Municipalidad de Lindesnes.**

2.3.3. Fomento del ocio y del tiempo libre

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**.

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>**

2.3.4. OTRAS BUENAS PRÁCTICAS

Existen otras experiencias impulsadas por las Entidades Locales que, por su naturaleza, no se incluyen en los anteriores epígrafes. En particular, la **organización de bancos del tiempo, la elaboración de guías de recursos para la conciliación, el apoyo a la iniciativa privada, para que se creen servicios de conciliación bajo ciertas condiciones de calidad o el fomento del voluntariado.**

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

Red social y solidaria de hombres y mujeres, denominada “Banco del Tiempo” e 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. El proceso se describe a continuación:

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.
 - e. Ayuda en tareas escolares, clases de apoyo . . .
 - f. 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: Centro Asesor de la Mujer, Ayuntamiento de Alcalá de Henares.
Teléfono: 91 877 17 20 E-mail: cmujeralcala@ayto-alcaladehenares.es
Página web: <http://www.ayto-alcaladehenares.es>

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, , reparto de cubos de arena para cubrir las calles cuando hay hielo, creación de grupos de apoyo y terapia para determinadas enfermedades o adicciones, así como otras destinadas a desarrollar habilidades para enfrentarse a situaciones familiares complejas.

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.

2.4. Cambiando mentalidades: Cuestión de ideas y de sensibilidad

El análisis de las acciones de sensibilización realizadas por las Entidades Locales ha permitido extraer las siguientes conclusiones:

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**. Medidas de distinta índole y origen, pero con un mensaje común centrado en el fomento de la **corresponsabilidad**, pueden generar efectos exponenciales, retroalimentando el debate social y exigiendo a las personas reflexionar sobre la importancia de 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.

Campañas de sensibilización de Estella-Lizarra 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-Lizarra, especialmente los hombres.

Descripción

En el marco de intervención del Ayuntamiento de Estella-Lizarra 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: fríelos!”. 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-Lizarra, 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-Lizarra.

Teléfono: 948 54 82 37 E-mail: areadelamujer@estella-lizarra.com Página web: <http://www.estella-lizarra.com>

¿Sabes qué es la conciliación? ¡Benefíciate! 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>

CENTRO DE RECURSOS PARA HOMBRES (REFORM)

Entidad impulsora de la iniciativa: REFORM (Centro de recursos para los hombres)

Personas y/o entidades beneficiarias

Población de Noruega en general.

Descripción

El Centro de recursos para hombres (REFORM) se instituyó en el año 2002, como el primer teléfono profesionalizado de atención a los hombres, además de convertirse en un servicio de asesoramiento para los hombres que se encuentran en situaciones vitales difíciles.

Los orígenes de este servicio se remontan a la década de los ochenta y fue puesto en marcha y financiado por la municipalidad de Oslo. El servicio fue gestionado, en principio, por personal voluntario, a modo de “línea telefónica de emergencia”. No obstante, la instauración definitiva de este Centro de recursos para los hombres (REFORM) y su ampliación a todo el territorio nacional, llevó consigo la participación del Gobierno Nacional a través de la cofinanciación de la iniciativa. Desde entonces, REFORM ha crecido hasta convertirse en un importante centro nacional para la promoción e información acerca de los roles masculinos y la igualdad de género. Hoy en día, el Centro se gestiona como una organización no gubernamental y se concibe como el centro de recursos en los hombres en Noruega.

El Centro ha desempeñado un papel destacado en la promoción de la perspectiva masculina en la agenda de género. En la actualidad, REFORM, es, también, un centro de conocimiento ya que, entre sus fines, tiene el objetivo de transmitir los conocimientos sobre los hombres y los niños a través de actividades, la investigación, así como la participación en diversos proyectos y conferencias, nacionales e internacionales.

REFORM se centra en áreas específicas donde la participación y la presencia masculina son especialmente importantes. En concreto, entre sus objetivos y áreas de trabajo se encuentran las siguientes:

1. Fomentar el disfrute del permiso por paternidad por parte de los hombres, que, en fechas recientes, ha aumentado de seis a diez semanas pero cuyo uso se considera insuficiente.
2. Incrementar la presencia de hombres en sectores muy feminizados como, por ejemplo, las guarderías.
3. Ofrecer servicios para los hombres destinados a prevenir y combatir la violencia de los hombres contra las mujeres y concienciar de que, también, los hombres están expuestos a la violencia de sus parejas.

La filosofía que subyace a esta iniciativa es que “Los hombres pueden beneficiarse de la igualdad de género y, a su vez, las cuestiones de género pueden beneficiarse de la inclusión de la perspectiva de los hombres”. La visión de REFORM es “una sociedad basada en la diversidad y la igualdad donde la atención se comparten el poder y sin importar el género”. EN Noruega existe, actualmente, una creciente preocupación por la necesidad de centrarse en los roles de género masculino que se ha puesto de manifiesto en el reciente Libro Blanco del Gobierno “Los hombres, roles masculinos y la igualdad de género. Informe al Parlamento noruega 8/2008-2009”.

Duración de la iniciativa: Se inició en 2002 hasta la actualidad (2010).

Contacto

Organización: REFORM. Página web: <http://www.reform.no>

Guía de Buenas Prácticas para Promover la concienciación 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.

En Noruega y España, 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

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. Se trata de un conflicto cuya resolución es la corresponsabilidad, en un sentido “holístico y multidimensional”.

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 (empresas, sindicatos, Estado, sociedad civil, hombres y mujeres como individuos, etc.) 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 individual.

En segundo término

Una noción dual de la conciliación (trabajo y familia) olvida las **necesidades de desarrollo personal**. 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 (ocio, educación, participación ciudadana, etc.).

Adentrándonos 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 el papel de las Entidades Locales a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional?

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.
- Como nivel de gobierno más próximo a la ciudadanía, conocedor de sus demandas y necesidades y desde donde 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 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 y el tiempo personal y familiar.
- 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 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 que la corresponsabilidad se asuma como principio básico de convivencia y que se valore el trabajo reproductivo y de cuidado de las personas.

¿Cómo abordar estos retos desde las Entidades Locales?

Las Entidades Locales cuentan con los instrumentos y la capacidad para hacer frente a estos retos. Las buenas prácticas que han sido objeto de estudio, sistematización y comparación permiten distinguir **varios ejes de actuación**:

Gestión y ahorro de tiempo

Gestión y ahorro de tiempo: 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 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: Se trata de recursos 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: Aquellas acciones destinadas a sensibilizar y formar a la sociedad con respecto a la consecución de la conciliación de los tres ámbitos de vida y a fomentar un modelo de responsabilidades compartidas, no sólo en la familia, sino también en la esfera pública.

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

Intervenciones de carácter transversal e integral

La aplicación de una **metodología de intervención de carácter transversal e integral**, como 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 elementos como: 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. Es preciso instaurar una filosofía basada en la relación directa entre la conciliación y la productividad y retención del talento; 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

Es conveniente que las Entidades Locales, en su papel de empleadoras:

- Sean un ejemplo para 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.
- 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.

- 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.
- Ha de dirigir los servicios para el cuidado de menores, 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.).
- Debe ofrecer estos servicios a un **coste accesible** para toda la población, que incluso pueda ajustarse en función de la situación económica de las familias.
- **Ha de 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** 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 sobre 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 en el desarrollo económico.
- 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.
- **El diseño de las políticas de sensibilización** ha de 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 y todas.

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

