

PROGRAMAS Y SERVICIOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN

Revisión estatal e
internacional



ABRIL 2023



PRINCIPALES IDEAS

Flexibilización de las jornadas laborales

- La flexibilización de las jornadas laborales promueve la inserción laboral de las personas con menores a su cargo, así como su mantenimiento en el mercado de trabajo.

Servicios de atención a la infancia adaptados a las necesidades de las familias

- Los servicios de atención a la infancia constituyen elementos centrales de las políticas de apoyo a las familias y, en concreto, de las políticas de conciliación, adquiriendo un papel clave en las decisiones de (re)incorporación al mercado laboral de las personas con hijos/as a cargo.
- La flexibilidad en los servicios de atención a la infancia se aplica a la imprescindible adaptación de los servicios a las necesidades de las familias, en cuanto a ubicación y horario, tanto durante el curso escolar como en los periodos vacacionales.

Prestación ligada a la crianza

- Las prestaciones directas destinadas a la adquisición de servicios de atención a la infancia otorgan gran capacidad de control y elección a las familias, además de permitir a las administraciones responder con mayor flexibilidad a los cambios en la demanda.
- Sin embargo, estas medidas no son suficientes para garantizar una respuesta adecuada en las zonas en las que los servicios a la infancia cuentan con menor desarrollo, o para garantizar la calidad de los mismos, estando su uso supeditado a la disponibilidad de los servicios y a la cobertura de la prestación.
- A pesar de lo anterior, en algunos casos, como en la experiencia de Luxemburgo, este tipo de medidas pueden impulsar el desarrollo de más servicios.

Servicios basados en el apoyo comunitario

- Las iniciativas basadas en el apoyo comunitario nacen a partir de la detección de una necesidad social y el planteamiento de una respuesta comunitaria.
- Este tipo de experiencias se caracterizan por incluir un enfoque empoderador que permite a las personas usuarias ejercer un papel de agente activo en el desarrollo de las iniciativas.

Acciones de formación, asesoramiento y sensibilización

- Para la mejora de condiciones para la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, no solo se necesitan servicios de cuidados formales dirigidos a las familias, sino que se requieren, asimismo, proyectos que formen, asesoren, sensibilicen y conciencien a la sociedad en esta materia.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Presentación y justificación.....	6
1.2. Metodología.....	7
1.3. Estructura	9
2. CONTEXTO	10
3. PROGRAMAS Y SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN	13
3.1. Flexibilidad en la gestión y organización del trabajo.....	13
3.2. Servicios de apoyo formal al cuidado.....	16
3.2.1. <i>Garantizar el acceso a los servicios de atención a la infancia</i>	17
3.2.2. <i>Adaptar los espacios y escenarios de los servicios de atención a la infancia</i>	21
3.2.3. <i>Adaptar los horarios de los servicios de atención a la infancia</i>	26
3.3. Prestación ligada a la crianza	31
3.4. Servicios basados en el apoyo comunitario	40
3.5. Acciones de formación, asesoramiento y sensibilización	44
4. CONCLUSIONES	49
5. BIBLIOGRAFIA	51
6. ANEXO	55

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación y justificación

El presente informe se enmarca dentro de las actuaciones que las instituciones públicas vascas han impulsado en los últimos años para favorecer la conciliación de las familias.

El Gobierno Vasco, en coordinación con las otras dos instituciones administrativas, trabaja desde el año 2000 (año en el que se publicó el I Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas) para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las familias con hijos e hijas.

El último plan en vigor ha sido el IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias 2018-2022¹. Entre las funciones que se recogen en el Plan, se encuentran la investigación y la evaluación. El que fuera su antecedente, el Programa de la XI Legislatura del Gobierno Vasco, ya contemplaba como medida la investigación de otros sistemas de ayuda para la conciliación y los cuidados de menores.

La conciliación corresponsable, tal y como se entiende actualmente, se menciona en 2006 en el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias. El Gobierno Vasco ha actuado con el objetivo de reforzar la conciliación corresponsable en la sociedad vasca, impulsando el desarrollo de la conciliación en tres grandes ámbitos: personal, familiar y laboral.

En el caso de las mujeres en particular, la conciliación continúa siendo un obstáculo en la inserción laboral y el desarrollo profesional. Al referirse a la conciliación corresponsable se hace referencia a la responsabilidad compartida. El objetivo es fomentar la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, no solo en el ámbito familiar, sino también en las empresas, instituciones y agentes sociales. De esta forma, se trabajará para garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y el reparto igualitario de las tareas de cuidado por parte de los padres y las madres. No hay que olvidar, además, que las medidas que se adoptan en materia de conciliación tienen repercusiones demográficas a medio plazo, ya que la conciliación de los ámbitos personal, familiar y laboral incide directamente en la decisión de ser madres y padres.

Por ello, para seguir trabajando en este sentido, es imprescindible no sólo analizar nuestra realidad, sino atender a las políticas y prácticas que se están llevando a cabo

¹ Departamento de Empleo y Políticas Sociales, *IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el período 2018-2022: Invertir en las familias, invertir en la infancia*. Vitoria-Gasteiz, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco, 2018, 101 p.

en otros territorios o contextos. Hay que aclarar que el análisis se basa en programas y servicios, al margen de las ayudas ya implantadas en nuestro territorio, como las prestaciones económicas para familias con hijos/as o las bajas y permisos laborales por maternidad/paternidad. Así, estas dos categorías de prestaciones no son objeto del presente estudio.

En el marco del presente trabajo, se recogerán los programas y servicios llevados a cabo para favorecer la conciliación en nuestro entorno y que resulten novedosos para el contexto de la CAPV. En este sentido, quedan fuera del presente análisis, por estar contempladas en Euskadi, las medidas relativas a prestaciones económicas y a permisos retribuidos.

1.2. Metodología

El informe ha sido elaborado a partir del análisis de fuentes indirectas, es decir, se ha basado en una técnica de investigación basada en el análisis de materiales que han sido recogidos, producidos o conservados por otra persona o entidad –pública, privada, no gubernamental, etc. – (Juaristi, 2003).

La realización del informe se ha completado en tres fases, a saber:

- En primer lugar, se ha realizado una búsqueda bibliográfica de las políticas, medidas, programas y servicios que se están llevando a cabo para promover la conciliación.
- A continuación, se han identificado experiencias representativas de los diferentes programas y servicios señalados en la primera fase.
- Por último, se han descrito las experiencias seleccionadas.

Para la primera fase, la búsqueda bibliográfica, además de la base de datos de literatura científica del Servicio de Documentación e Investigación SIIS², se han interrogado otras bases de datos científicas como la *Web Of Science*, *Scopus*, *Google Scholar*, *Dialnet* o *Science Direct*.

Para la identificación y selección de las experiencias y buenas prácticas, se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Las experiencias identificadas como buenas prácticas han sido evaluadas, o
- en su defecto, han sido calificadas como buena práctica o práctica innovadora por una entidad de referencia.

² <https://www.siiis.net/es/documentacion/catalogo/>

- La práctica es transferible al contexto de la CAPV.
- Constituyen servicios y programas no disponibles en la CAPV, u
- ofreciéndose en la CAPV, aportan elementos innovadores.

Con relación a los elementos innovadores, se han seguido los siguientes criterios para su establecimiento (De Vries et al., 2016):

1. Creación de un nuevo programa o servicio.
2. Innovación en el proceso de implementación de un programa o servicio existente, que incide en la mejora de la calidad o eficiencia del programa o servicio:
 - a. Innovación en los aspectos administrativos: organización, metodología y técnicas de trabajo.
 - b. Innovación tecnológica: prácticas de uso de nuevas tecnologías tanto para el personal como para las personas usuarias o clientes.
3. Innovación en el modelo de gobernanza de un programa o servicio existente.

A partir de la revisión bibliográfica y de las experiencias identificadas, se ha propuesto una clasificación que categoriza los programas o servicios para la promoción de la conciliación.

Por último, tal y como se ha señalado, la tercera fase ha consistido en la descripción de las experiencias identificadas. A lo largo del análisis, se hace referencia a las experiencias representativas de cada tipo de medida, si bien ocho de ellas han sido descritas en mayor profundidad en unas fichas que se recogen en el anexo y que contienen la siguiente información:

- Denominación / Denominación de origen.
- Alcance geográfico.
- Zona geográfica.
- Colectivo destinatario.
- Titularidad.
- Contexto.
- Descripción.
- Agentes implicados.
- Duración.
- Resultados.
- Información adicional.

1.3. Estructura

El informe arranca con una breve contextualización de las políticas destinadas a la conciliación. A continuación, la parte central del informe está destinada a la descripción de programas y servicios para la conciliación, donde se combina tanto lo que señala la literatura especializada sobre las diferentes categorías de medidas, así como la descripción de aplicaciones concretas. Por último, el informe se cierra con una serie de recomendaciones.

Se incluye como anexo las fichas descriptivas de una selección de experiencias consideradas de buena práctica, así como un cuadro-resumen en el que se recogen todos los programas y servicios identificados en la revisión y referenciados a lo largo del análisis.

2. CONTEXTO

El reto y compromiso de trabajar en dirección de la conciliación corresponsable se ha asumido tanto en nuestro contexto, como en los países de nuestro entorno, en el ámbito internacional. En el contexto concreto de la CAPV, se lleva décadas trabajando para proporcionar mejores condiciones de conciliación a las familias. Ese trabajo se traduce en los cuatro planes llevados a cabo por parte del Gobierno Vasco, con el objetivo de impulsar la conciliación corresponsable, partiendo de la co-gobernanza en colaboración con órganos públicos y entidades tanto privadas como del tercer sector.

A nivel europeo, la conciliación entre la vida laboral y familiar se menciona por primera vez en *El Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea*³, en el año 1974, en el que se adquiría el compromiso de que las responsabilidades de cuidados pudieran ser conciliadas con las aspiraciones laborales. Según señalan algunos autores, fue en la década de los 90 del pasado siglo XX cuando las medidas de conciliación tuvieron el auge más significativo (Ortega, 2012; Campillo Poza, 2019; Espejo, 2017).

Los estados de la Unión Europea (UE) parten de objetivos comunes para llevar a cabo medidas y políticas que faciliten la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal. Esos objetivos parten de una serie de retos como son el reto demográfico, el envejecimiento de la población, la desigualdad de género y la participación de las mujeres en el ámbito laboral (Ortega, 2012).

Aun teniendo bases comunes para incidir en las condiciones de conciliación que tienen las familias, las estrategias desarrolladas por los estados europeos han sido muy diversas entre ellas (Ortega, 2012; Ritz, 2020). Esta diversidad responde a las diferentes concepciones que tiene de cada país sobre el Estado de Bienestar y sobre las relaciones entre el Estado, el mercado y las familias (Esping-Andersen, 2000)⁴.

Las diferentes estrategias de políticas familiares en los países europeos han tenido distintas consecuencias, entre las que destaca la incidencia en las tasas de fertilidad de los países (Ortega, 2012), ya que las medidas llevadas a cabo influyen directamente en las decisiones de las familias (EIGE, 2015). Según el Banco Mundial, en España el año 2020 la tasa de fecundidad fue del 1,2, solo por delante de Malta entre los 27 países. En la Comunidad Autónoma del País Vasco, en 2021, la tasa de

³ *Social Action Programme*, European Communities Commission, 1974 (p. 8)

⁴ Esping Andersen ha distinguido tres tipos fundamentales: liberal, conservador y socialdemócrata. El primer modelo, de carácter liberal, tiende a respetar el mecanismo de mercado como proveedor de bienestar. En el segundo tipo, el estado interviene en el mercado, pero no sobre la estratificación social. Y, por último, en el tercer tipo, el estado interviene no sólo sobre el mercado, sino sobre la estratificación social.

natalidad fue la más baja desde que se recogen los datos (1975), 6,5 nacimientos por 1000 habitantes⁵.

En base a la citada clasificación de los países según su concepción e intervención en los Estados del Bienestar, España se sitúa en el modelo de régimen de bienestar mediterráneo. Este modelo se caracteriza por el mercado precarizado, altas tasas de paro, la influencia de la religión y la provisión de cuidados, fundamentalmente, en el entorno familiar (Campillo Poza, 2019). La entrada de España en la UE en 1986 hizo que se avanzara en materia de conciliación (Parra-Moreno et al., 2022), acatando medidas europeas que han originado el cambio social más profundo del siglo XXI (Espejo, 2017). El hecho de que las familias ya no se sustenten económicamente sólo por los hombres ha tenido una serie de consecuencias como el aumento de la inestabilidad familiar y la diversificación de los modelos de familia.

Según los datos del INE⁶, en 2002 la diferencia de la tasa de actividad entre ambos sexos era de un 24%, mientras en 2022, esta diferencia es de un 10% (63% hombres, 53% mujeres). En la CAPV, en 2022 la diferencia fue aún menor, situándose en el 8% (60% de los hombres y 52% de las mujeres)⁷.

La incorporación de las mujeres al mercado ha provocado, por otro lado, la denominada dinámica de la doble jornada de trabajo (Espejo, 2017; Parra-Moreno et al., 2022). En 2021, en la CAPV⁸, las mujeres con menores a cargo que trabajaron fuera del domicilio destinaron una media de 1,4 horas más al día al cuidado que los hombres. También se observa esta desigualdad entre sexos en la diferencia de horas dedicadas a las tareas domésticas, ya que las mujeres dedican media hora más al día. Como resultado, casi el 29% de las personas ocupadas en la CAPV manifiesta tener muchas dificultades para conciliar el trabajo y los cuidados de menores a cargo.

En este contexto, y a pesar de las diferencias entre los países de nuestro entorno en el desarrollo de estrategias destinadas a la conciliación, Campillo Poza (2019) señala que las medidas adoptadas hasta la fecha se clasifican en tres grandes grupos, a saber: recursos económicos, gestión del tiempo y servicios de atención. Los primeros, los recursos económicos, consisten principalmente en prestaciones monetarias y beneficios fiscales. La gestión u organización del tiempo, a su vez, está ligada a la regulación de la flexibilidad y reducción del tiempo, los permisos y las excedencias en el ámbito laboral. Por último, los servicios de atención agrupan las acciones orientadas al desarrollo de servicios de cuidado infantil.

⁵ *Tasas de fertilidad de la Unión Europea, Grupo Banco Mundial: EUSTAT, Nacimientos vivos y tasa de natalidad por 1.000 habitantes en la C.A. de Euskadi por territorio histórico. 1975-2021.*

⁶ Instituto nacional de Estadísticas, *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo.*

⁷ EUSTAT, *Tasa de actividad de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi, por trimestre, según edad y sexo (%) (1). IV/2022.*

⁸ EUSTAT, *Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 2021.*

Estas tres grandes tendencias se han visto refrendadas en la revisión llevada a cabo y, partiendo de esta base, en el capítulo que sigue se exponen las 32 experiencias identificadas, así como su clasificación.

3. PROGRAMAS Y SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN

De acuerdo con la revisión realizada, se propone la siguiente clasificación de los programas y servicios destinados a la conciliación:

1. Flexibilidad en la gestión y organización del trabajo.
2. Servicios de apoyo formal al cuidado:
 - 2.1. Garantizar el acceso a los servicios de atención a la infancia.
 - 2.2. Adaptar los espacios y escenarios de los servicios de atención a la infancia.
 - 2.3. Adaptar los horarios los servicios de atención a la infancia.
3. Prestación ligada a la crianza.
4. Servicios basados en el apoyo comunitario.
5. Acciones de formación, asesoramiento y sensibilización.

Esta clasificación responde a la necesidad de ordenar las diferentes iniciativas, pero como, todas las categorizaciones, pueden tomarse en cuenta diferentes criterios para su establecimiento, lo que daría como resultado otras propuestas a la aquí planteada. En cualquier caso, cabe señalar que las categorías no son excluyentes y que una misma medida tiene cabida en más de una.

3.1. Flexibilidad en la gestión y organización del trabajo

Numerosos trabajos subrayan la necesidad e importancia de las medidas para la mejora de la conciliación en el ámbito laboral. Para su consecución, son diversas las acciones orientadas a favorecer una mayor flexibilidad en la gestión del trabajo, tanto en el sector público como en el privado.

Existen diversas estrategias para llevar a cabo el desarrollo de iniciativas de flexibilización en la gestión y organización del trabajo. Los acuerdos de trabajo flexible se refieren a opciones de lugar o modo de trabajo, formales o informales, que proporcionan al personal empleado opciones sobre cuándo, dónde y cuánto tiempo trabajar. Entre otras opciones, este tipo de medidas incluyen: lugar flexible, movilidad, flexibilidad de horarios, oficina virtual o teletrabajo, trabajo compartido, horarios comprimidos, intercambio de turnos entre personal empleado, contrataciones de trabajo por temporadas, posibilidad de ahorro/guardar horas o acuerdo para la

ordenación flexible de tiempo de trabajo (COFACE Families Europe, 2017; Plantenga et al., 2005; Sheppard, 2016).

El concepto de horario flexible permite al personal trabajador cierta libertad para seleccionar sus horas de trabajo para satisfacer sus necesidades y las de la organización. Por lo general, requiere que los/as trabajadores/as estén presentes durante un tiempo determinado del día, pero fuera de este horario, tienen libertad para decidir cuándo llegar y marcharse del lugar de trabajo (Sheppard, 2016).

A continuación, se exponen dos experiencias relativas a la gestión de horario flexible:

Schön Klinik (Alemania)

Esta clínica alemana, del sector privado, a la vez que ofrece una variedad de servicios de cuidado infantil (tanto en el propio centro de trabajo como mediante acuerdos de colaboración con servicios de atención externos), el personal con responsabilidades familiares tiene la posibilidad de acordar opciones para trabajar a tiempo parcial y/o patrones de horarios alternativos acordados con el centro según sus necesidades. Los horarios se van adecuando tanto a las necesidades del personal, como a la de la clínica, que proporciona asistencia 24 horas al día.

Schön Klinik subraya la importancia de mantener la competitividad en el mercado, pero primordialmente, ser un lugar atractivo de trabajo para el personal empleado.

Para una descripción más detallada, ver [Ficha 1](#)

NTNTU - Universidad de Noruega de Ciencia y Tecnología

El personal investigador dispone de una aplicación en la red Universitaria para registrar sus horas de trabajo. Se trata de realizar sus horas de trabajo (37,5 horas semanales) con flexibilidad en cuanto al espacio y horario de trabajo. El personal acogido al sistema de horario flexible tiene un horario básico de

NTNTU - Universidad de Noruega de Ciencia y Tecnología

trabajo, pero fuera de estas horas tienen la opción de trabajar cuando decidan. A través de la aplicación fichan sus horas de trabajo, y la aplicación realiza un balance de horarios de manera que, según el balance, tienen la posibilidad de coger horas libres en base a la cantidad de horas en positivo que hayan realizado o transferirlas al año siguiente.

Si bien ambas experiencias se centran en la flexibilidad laboral, éstas se organizan de modo diferente. Mientras en la experiencia alemana la flexibilidad se acuerda con la institución, en el caso de la Universidad noruega, el personal dispone de mayor autonomía para gestionar parte de su jornada laboral, apoyándose en el uso de una aplicación tecnológica (en este sentido, se asemeja a la experiencia de la Universidad de Sevilla, descrita en la [Ficha 5](#)).

En diversos casos se ha demostrado que las iniciativas de flexibilidad en la organización del trabajo son beneficiosas tanto para el personal empleado como para la institución, ya que fomentan la lealtad del personal, aumentan su dedicación y reducen la rotación. Las medidas orientadas a garantizar fórmulas de trabajo y calendario flexibles, estableciendo unos mínimos obligatorios (días a la semana y/u horas al día) son clave no sólo para garantizar el acceso al mercado laboral de las personas con menores dependientes, sino también su permanencia (COEFA Families Europe, 2017). En esta misma línea, la revisión sistemática realizada por Ropponen et al. (2016) sobre las medidas de conciliación adoptadas en diferentes países, evidencia que las experiencias basadas en la flexibilización laboral contribuyen a que la persona empleada perciba que controla su entorno de trabajo, favoreciendo su percepción positiva en materia de conciliación. Por otro lado, el personal sujeto a flexibilidad en la gestión y organización del trabajo tiene mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso, potenciando su rendimiento (Sheppard, 2016).

Se puede influir en la conciliación de la vida laboral y familiar a través de diferentes iniciativas organizativas dirigidas a cambiar diversos aspectos del entorno laboral. Para ello, resulta necesario que los entornos de trabajo dispongan de los mecanismos necesarios para proporcionar apoyo e información al personal en materia de conciliación. En este sentido, destaca la figura profesional de coordinador en materia de conciliación que va emergiendo en las organizaciones –como la Universidad de Rice, por ejemplo–, destinada a:

- organizar los cambios necesarios para facilitar la conciliación, y
- orientar al personal en materia de conciliación.

A nivel organizativo, los esfuerzos en los entornos de trabajo deben ser sistemáticos y no parciales. Los cambios de las organizaciones en aras de facilitar la conciliación deben ser estructurales, permitiendo identificar las barreras ocultas y trabajar de forma sistemática para eliminar y/o reestructurar cada una de ellas. Para ello, además de en los esfuerzos organizativos, las organizaciones tienen que llevar a cabo evaluaciones que permitan hacer un diagnóstico de la situación, así como un seguimiento de las medidas adoptadas.

3.2. Servicios de apoyo formal al cuidado

Una de las alternativas para la contribución en la mejora de la conciliación de las familias son los servicios formales de cuidado infantil.

Si bien cada país cuenta con un contexto propio en materia de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, los servicios orientados a los cuidados infantiles constituyen una constante en todos. Los países de nuestro entorno cuentan con servicios como guarderías, jardines de infancia, cuidadores/as de niños/as a domicilio, servicio preescolar o actividades extraescolares (Platenga et al., 2005).

COFACE Families Europe (2017), en su clasificación de los elementos centrales de las políticas para la conciliación establece la siguiente clasificación:

- Recursos: garantizar condiciones de vida dignas.
- Servicios: asegurar la prestación de atención adecuada.
- Tiempo: apoyo para organizar el tiempo de trabajo.

Con relación a las características de los servicios de cuidados, el mismo documento subraya la necesidad de que sean asequibles, accesibles y de calidad para conseguir llegar al máximo de personas beneficiarias. Asimismo, son numerosos los trabajos que apuntan a la necesaria flexibilidad de los servicios de atención a la infancia, no sólo en la gestión y organización del trabajo, como hemos visto en el apartado anterior. En este sentido, en la exhaustiva evaluación realizada por el Gobierno australiano en 2021 sobre sus servicios de atención a la infancia, señalaba lo siguiente con relación a los deseos de las familias en esta materia⁹:

Las cuestiones más citadas en relación con la flexibilidad fueron las relativas al deseo de poder pagar únicamente por las horas de cuidado realmente utilizadas y el cobro por horas o medias jornadas. La segunda cuestión más citada fue el deseo de que el servicio proporcionara cuidado más allá de su horario de funcionamiento habitual, siendo las necesidades más citadas por las familias la de poder dejar y recoger a sus hijos/as antes y después de lo que está actualmente disponible en los servicios. Y, por último, la tercera cuestión más citada fue el deseo de algunos padres y madres de

⁹ *Child Care Package Evaluation: Final report*. Australian Institute of Family Studies, Australian Government, 2021, 385 p.

poder reservar días de forma ocasional cuando fuera necesario o intercambiar días. Esto era especialmente común entre los que trabajaban con turnos rotatorios o de forma ocasional.

En este apartado, veremos algunas experiencias relacionadas con la mayor flexibilidad horaria y de ubicación de los servicios de atención a la infancia, tras ver diferentes estrategias para garantizar el acceso a los mismos.

3.2.1. Garantizar el acceso a los servicios de atención a la infancia

Tal y como se ha señalado, los servicios de atención a la infancia constituyen elementos centrales de las políticas de apoyo a las familias y, en concreto, de las políticas de conciliación. La literatura especializada señala el papel clave de este tipo de servicios en las decisiones de (re)incorporación al mercado laboral de las personas con hijos/as a cargo (Hegewisch y Gornick, 2011), así como en la reducción de la penalización salarial por hijo o la brecha salarial entre hombres y mujeres (Budig & Hodges, 2010).

Habida cuenta del peso de los servicios formales de atención a la infancia, un pequeño número de países europeos han establecido el derecho a una plaza de guardería desde una edad temprana¹⁰:

El derecho a una plaza de guardería (Dinamarca, Alemania, Finlandia, Suecia, Islandia e Inglaterra)

Un pequeño número de países de la Unión Europea (UE) europeos han establecido el derecho a una plaza de guardería desde la edad más temprana: Dinamarca (a los 6 meses), Finlandia (a los 9 meses), Alemania y Suecia (al año), Estonia y Letonia (al año y medio). Además, fuera de la UE, Islandia e Inglaterra garantizan el derecho a una plaza infantil a partir de los dos años, que es universal en el caso de Islandia y está reservada a los niños/as más desfavorecidos/as en el caso de Inglaterra. El resto de los países europeos no contempla el derecho a una plaza hasta que el niño/a tiene 3 años.

En cuanto a su implantación, este derecho está vigente desde:

Dinamarca	2004, para niños/as a partir de 6 meses
-----------	---

¹⁰ Si bien este tipo de políticas no son objeto del presente análisis –centrado en programas y servicios para la conciliación– se hace referencia a ellas para contextualizar el peso de los servicios formales de atención a la infancia en los países de nuestro entorno.

El derecho a una plaza de guardería (Dinamarca, Alemania, Finlandia, Suecia, Islandia e Inglaterra)

Alemania	2013, para niños/as a partir de 1 año
Finlandia	1990, para niños/as a partir de 9 meses
Suecia	1995, para niños/as a partir de 1 año
Islandia	2008, para niños/as a partir de 2 años
Inglaterra	2013, para niños/as a partir de 2 años, en situación de vulnerabilidad

Fuente

- Collombet, C., [*Le droit à une place d'accueil du jeune enfant dans six pays européens: quels enseignements pour la France?*](#) Chronique Internationale de l'IRES, 2022, 178, 3-13.

En esta misma línea, cabe destacar la experiencia de Noruega en la que se ha cuestionado la propia gestión de los centros de cuidado infantil, como respuesta a las dificultades de ciertas familias en situación de vulnerabilidad para optar a dichos servicios:

Coordinación municipal de todas las guarderías ubicadas en el municipio (Noruega)

La creciente participación de la mujer en el mercado laboral a partir de la década de 1970 creó una gran demanda de plazas de guarderías (*barnehage*) en Noruega, y la demanda superó la oferta de plazas disponibles. En el año 2000, por ejemplo, se consideraba que conseguir una plaza equivalía a ganar la lotería, y las familias tenían que encontrar soluciones privadas, como recurriendo a familiares o a cuidadoras de niños privadas ("mamá de día", *dagmamma*).

Por otro lado, las familias que conseguían plaza en un *barnehage* se encontraban con que las tarifas variaban considerablemente de un centro a otro, y de un municipio a otro. Esta situación provocaba que las familias en situación de desventaja social tuvieran más dificultades para acceder a los servicios de

Coordinación municipal de todas las guarderías ubicadas en el municipio (Noruega)

guardería, lo que contravenía la universalidad de la prestación estipulada en la Ley de Guarderías de Noruega de 1975.

Para hacer frente a esta injusticia del sistema, en 2003 el Gobierno aprobó el Pacto de las Guarderías que consiste en:

- Los ayuntamientos coordinan todas las guarderías ubicadas en el municipio, con independencia de su titularidad (pública, privada, religiosa, de organizaciones de voluntariado, etc.).
- el Ayuntamiento centraliza el sistema de acceso, es el encargado de gestionar las solicitudes y tramitar las listas de personas admitidas y garantiza el acceso a las guarderías a toda la ciudadanía.
- También, le compete determinar el precio máximo del servicio, el horario mínimo de apertura y garantizar unos criterios mínimos de calidad de los establecimientos.

Esta forma de gestión y coordinación permite ofrecer, desde la municipalidad, un servicio con unas condiciones mínimas y características similares para toda la ciudadanía noruega.

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

Esta medida ha tenido un gran impacto en la provisión y acceso a los servicios de guardería. A título ilustrativo, en 2013, 97.000 menores más que en el año 2000 tenían plaza en guardería en Noruega.

Fuentes

- [*OECD – Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway*](#), OCDE, 2015, 160 p.
- [*Organisation of centre-based ECEC*](#), Comisión Europea
- Engel, A. et al., (2015). [*Early childhood education and care policy review*](#). Norway. OCDE, 158 p.

Coordinación municipal de todas las guarderías ubicadas en el municipio (Noruega)

- Recogido en la [Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega](#), Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2010, 173 p.

En el ámbito norteamericano, el instituto independiente de análisis de políticas *Center for American Progress* está llevando a cabo una iniciativa con el objeto de visibilizar la falta de servicios para la infancia en Estados Unidos, especialmente destacable en el caso de los/as niños/as de familias en situación de vulnerabilidad.

Child care deserts, iniciativa del Center for American Progress (Estados Unidos)

El centro estadounidense independiente de análisis de políticas [Center for American Progress](#) ha lanzado una iniciativa con el objetivo de visibilizar la falta de servicios de atención a la infancia que afecta a gran parte de la población estadounidense, particularmente, la que se encuentra en situación de mayor vulnerabilidad.

En concreto, este centro estima más de la mitad de los/as niños/as estadounidenses viven en zonas con pocas plazas autorizadas de servicios de atención a la infancia, lo que ellos denominan, desiertos de atención a la infancia (*Child care deserts*). Según su definición, este desierto es cualquier tramo censal con más de 50 niños/as menores de 5 años que no contenga proveedores de cuidado infantil o que tenga tan pocas opciones que haya más del triple de niños/as que de plazas de cuidado infantil autorizadas.

Entre las acciones del Centro, están:

- La [publicación de una serie de informes](#) que analiza el estado de la cuestión.

**Child care deserts, iniciativa del Center for American Progress
(Estados Unidos)**

- La publicación de un [mapa interactivo](#) en el que se puede visualizar el porcentaje de menores que viven en desiertos de atención a la infancia en el territorio de Estados Unidos.

Esta visualización de la problemática ha puesto en la agenda el tema y, entre otras acciones, de él deriva el desarrollo de una ayuda para el desarrollo de servicios de atención a la infancia en el estado de Nueva York, el denominado [Child Care Deserts Grant for New Providers](#).

Por otro lado, más allá de garantizar el acceso a los servicios, a continuación, se apuntan dos tendencias que se están dando en los servicios formales de apoyo al cuidado: la adecuación de los espacios en los que se ofrecen los cuidados y la adaptación de los horarios de los servicios de cuidado infantil.

3.2.2. Adaptar los espacios y escenarios de los servicios de atención a la infancia

En el ámbito estatal se observa el desarrollo, todavía incipiente, de las denominadas “Madres de día” o “casas nido”, una figura o servicio intermedio entre la guardería y las personas cuidadoras¹¹. Las madres de día son profesionales de la psicología, la educación infantil o la pedagogía que, estando en constante formación, ofrecen y adaptan su casa como centro educativo. La ratio es de entre cuatro y cinco niños de 0 a 6 años, aunque preferiblemente de 0 a 3, y su objetivo principal es aportarles un hogar en el que crecer y educarse, siendo ellos mismos el eje que vertebra todas las actividades docentes y didácticas, respetando sus ritmos naturales y ofreciendo una alternativa a las escuelas infantiles o los colegios, así como una nueva manera de conciliar la vida familiar y laboral de los padres y madres.

Constituye un servicio más personalizado y flexible que las guarderías tradicionales. Debido a que no existe una regulación estatal que todas puedan seguir, las madres de día se han organizado principalmente en dos redes: la “Red Española de madres de día”, creada en el año 2013 y la “Asociación Española de madres de día Waldorf”, creada en el año 2006, de tal manera que se sienten unas bases, fines y objetivos mínimos y comunes que todas deben seguir, independientemente de la regulación que exista en su comunidad autónoma o la pedagogía que sigan.

¹¹ Basterra, C., [Madres de día, una educación alternativa](#). Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social, 2020, 92 p.

El oficio de madre de día es una actividad que está presente en casi toda Europa, reconocida oficialmente y apoyada financieramente por los estados europeos. En Alemania son las llamadas *tagesmütter*, en Inglaterra existen las *childminder*, en los Países Bajos las *gastouder* y en Francia está muy extendida las *assistante maternelle*. En estos países, las familias reciben un apoyo económico para hacer frente a este gasto.

Cuidadores de niños/as en el domicilio o en mini-guarderías familiares (Francia)

La figura de *assistante maternelle*, regulada a nivel estatal por el [Code de l'action sociale et des familles](#), consiste en una persona cuidadora de niños/as –generalmente, menores de 6 años–, con una formación específica y con una autorización para ello. Las personas cuidadoras de niños/as ejercen el cuidado en su propio domicilio, y en el caso de los/as menores de 3 años, la cifra de niños/as atendidos no puede ser superior a cuatro.

Esta fórmula, menos costosa para las finanzas públicas que las guarderías tradicionales, están evolucionando hacia nuevos modelos más comunitarios.

En 2010, una modificación del Código de la Acción Social y las Familias permitió el que un mínimo de dos y un máximo de cuatro *assistante maternelle* autorizadas trabajen juntas en el mismo local, las denominadas *Maisons d'Assistants Maternels* (MAM). Cada una de ellas puede acoger simultáneamente a un máximo de cuatro niños/as, en función de la capacidad del local y de la autorización individual de cada cuidadora. En este caso, las personas cuidadoras tienen los mismos derechos y obligaciones que si ejercieran la atención en su domicilio. En ambos casos, los padres y las madres son los/as empleadores/as de las personas cuidadoras.

Este servicio se conoce popularmente como guardería familiar (*crèche familiale*) o servicio de acogimiento familiar (*service d'accueil familial*).

Fuentes

- [Assistante maternelle](#), Service Publique.

Cuidadores de niños/as en el domicilio o en mini-guarderías familiares (Francia)

- [Les inégalités d'accès aux crèches et leurs enjeux économiques](#), Trésor-Éco, 2023, 13 p.
- [Guide Ministériel. Maisons d'Assistants Maternels](#), 2016, 60 p.

Por otro lado, más allá de los servicios formales de atención a la infancia disponibles en la comunidad, cada vez son más las organizaciones, tanto del ámbito privado como del público, que ven la necesidad de incidir en la conciliación de sus integrantes mediante el desarrollo de servicios de atención a la infancia, específicos para su personal empleado. Ejemplo de ello son algunas de las experiencias identificadas que visibilizan diferentes alternativas en materia de servicios de apoyo al cuidado en el entorno de trabajo. Como, por ejemplo, las iniciativas llevadas a cabo por la Universidad de Cantabria ([Ficha 2](#)) y la conferencia ACM CHI ([Ficha 3](#)).

En caso de la Universidad de Cantabria, desde 2003, está llevando a cabo políticas de conciliación de la vida laboral y personal, destinadas a todos sus miembros – estudiantes, personal docente, administrativo e investigador¹².

La conferencia ACM CHI, por su parte, entendiendo que las conferencias constituyen espacios de trabajo ofrece, desde 2018, servicios de cuidado a la infancia durante la semana en la que transcurre la jornada.

El objetivo de estas dos iniciativas, al fin y al cabo, consiste en ofrecer a sus integrantes condiciones favorables para la conciliación y evitar, de este modo, que su actividad, carrera profesional o participación se vea afectada por la crianza. Sin embargo, debido a diferencias en cuanto a contextos de actuación, personas destinatarias y objetivos, sus estrategias de acción también varían:

Acciones concretas destinadas a la conciliación	
Universidad de Cantabria	Conferencia ACM CHI
<p><u>Escuela Infantil</u></p> <p>Es una iniciativa de la Universidad de Cantabria que ofrece a los hijos y las hijas del personal y alumnado de la Universidad (de 4 meses a 3</p>	<p>- Un pase para niños/a para que puedan acompañar a sus padres y madres durante las jornadas.</p>

¹² Estas acciones se enmarcan en el [II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC](#) y el [Plan concilia de la Universidad de Cantabria](#).

Acciones concretas destinadas a la conciliación		
<p>años) un recurso para la conciliación de la vida familiar y laboral. Horario: 8:00 a 20:00 horas y se ofertan dos turnos: mañana y tarde. Además, cuenta con un servicio de días sueltos, especialmente beneficioso para las familias que acuden a la universidad en periodos por estancias de investigación, congresos, etc.</p> <p><u>Campus Infantil:</u> Se organiza con programación y personal contratado al efecto, durante los periodos vacacionales del calendario escolar de la Comunidad Autónoma, a través del Servicio de Actividades Físicas y Deportivas. En los últimos años se han incorporado talleres temáticos dirigidos a los niños y niñas participantes. En colaboración con investigadores y técnicos de los departamentos, institutos o servicios universitarios estos talleres organizan actividades de divulgación científica o cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios de cuidado infantil en el lugar en el que se celebra la jornada, destinados a menores en edades comprendidas de los 6 meses a los 12 años. - Una sala de enfermería más privada para los cuidados del o la bebé. - Propuestas de actividades para realizar en familia durante los días de la conferencia. - Vale para el cuidado infantil para un número limitado de miembros cuya participación en la conferencia se ve supeditada a la contratación de un/a cuidador/a. 	
<p>Para una descripción más detallada, ver Ficha 2 .</p>	<p>Para una descripción más detallada, ver Ficha 3.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

Lo cierto es que por razones múltiples y complejas no todas las familias cuentan con las mismas oportunidades para optar a unos servicios de cuidados formales, siendo esta desigualdad muy evidente en las zonas rurales o menos pobladas. En este contexto, se enmarca la experiencia desarrollada por *Eastern Kings Early Childhood Academy* por petición del gobierno provincial, en la Isla del Príncipe Eduardo

(Canadá), que surge como respuesta a una carencia de servicios en el territorio en los que se sitúan.

Programa provincial desarrollado por la *Eastern Kings Early Childhood Academy* (Isla del Príncipe Eduardo, Canadá)

El centro *Eastern Kings Early Childhood Academy* se ubica en un entorno en el que una parte considerable de la población se dedica a trabajos estacionales, como la agricultura y la pesca). Frente a la oferta insatisfactoria de servicios de cuidado infantil, el gobierno provincial puso en marcha una estrategia de ampliación de horarios y de creación de nuevos servicios.

En 2017, amplió el horario de ocho centros existentes, ofreciendo una cobertura de 5 de la mañana a 9 de la noche, incluidos sábados y domingos, financiando el gobierno provincial los costes de estas ampliaciones. En 2019, creó espacios adicionales para contribuir a responder a las demandas estacionales.

Además de su amplio horario, estos centros se caracterizan por su flexibilidad, adaptándose a las necesidades de las familias que, debido su empleo de carácter estacional, pueden requerir de más o menos horas de cuidado.

Fuente

- Lero, D. et al., *Non-standard work and child care in Canada: A challenge for parents, policy makers, and child care provision*, Childcare Resource and Research Unit and the University of Guelph, 2021, 227 p.

Las experiencias señaladas plantean varias aportaciones innovadoras. En ellas vemos que se han puesto en marcha servicios novedosos en su contexto, ya sea en el ámbito de las conferencias científicas, comunidad Universitaria, contextos rurales y urbanos. Partiendo de la puesta en marcha de servicios que hasta el momento no se habían desarrollado (por lo que suponen proyectos novedosos), sus aportaciones innovadoras van más allá, ya que traen consigo planteamientos en términos de conceptualización y gobernanza.

3.2.3. Adaptar los horarios de los servicios de atención a la infancia

Independientemente de las buenas prácticas relacionadas con la adaptación de ciertos espacios a la conciliación, otro de los aspectos identificados a la hora de recoger experiencias ha sido la reconversión de horarios en la prestación de servicios formales.

Promover el desarrollo de un único tipo de servicios de guardería, que a menudo sólo están abiertas durante el horario de oficina "estándar" (como se indicaba en el anterior punto), no satisface las necesidades de una parte sustancial de las familias con horarios diferentes al "estándar". La disponibilidad de servicios está estrechamente vinculada a la accesibilidad y, tal y como señala COFACE Families Europe (2017), los servicios de cuidado infantil deben ser accesibles para todas las familias, independientemente de su ubicación y horario.

La flexibilidad en los horarios de apertura se refiere a los horarios de apertura durante el día, la semana y el año, y varía entre las distintas formas de asistencia infantil. El uso flexible se refiere a la flexibilidad a lo largo de la semana o del año. Las guarderías parecen más flexibles en cuanto al número de horas que ofrecen, y existen diversas tendencias en organización horaria en los centros infantiles (Platenga et al., 2005).

Además del problema de horarios fijos de los centros o la contratación de servicios de atención fijas, otro inconveniente común para la conciliación es que las escuelas y algunas guarderías (especialmente las públicas) pueden cerrar por vacaciones (verano, navidad, semana santa), lo que supone un problema para las familias que sólo disponen de un número limitado de días libres (Ibíd., p. 42).

Las prácticas recogidas con relación a este aspecto reflejan diferentes modalidades que responden a la necesidad de las familias. Todas estas experiencias están relacionadas con la flexibilidad horaria, pero desde diferentes planteamientos: servicios centrados en el curso escolar y servicios que se desarrollan en épocas vacacionales.

a) Servicios con horarios flexibles durante el curso escolar

Los servicios de horarios y contrataciones flexibles durante el curso escolar tienen como objetivo apoyar a las familias para poder conciliar sus horarios de trabajo y vida personal con las labores de cuidado, organizando de la manera más adecuada posible sus horarios en base a sus necesidades.

A continuación, se describen brevemente un puñado de experiencias enmarcadas en esta categoría, tanto del ámbito internacional como nacional.

Programa KitaPlus (Alemania)

El Gobierno federal de Alemania identificó que numerosas familias, debido a sus jornadas laborales, necesitaban horarios de apertura ampliados en las guarderías, por lo que, entre 2016 y 2019, puso en marcha este programa.

Su objetivo era mejorar la compatibilidad de la familia y el trabajo con tiempos de atención prolongados en los centros educativos infantiles (guarderías y servicios de cuidadores/as) y centros educativos extraescolares. En concreto, mediante este programa se impulsó la ampliación del horario de apertura de estos servicios durante los días laborables, los fines de semana y días festivos, y se ofertaron, asimismo, cuidados en horario nocturno.

Para una descripción más detallada, ver [Ficha 4](#).

Proyecto “Servicios complementarios de guardería, atención de emergencia y asesoramiento para familias monoparentales (Berlín, Essen y Maguncia, Alemania)

Este proyecto, llevado a cabo por la Asociación de madres solteras y padres solteros de Alemania entre los años 2014 y 2017 en Berlín, Essen y Maguncia. Estaba orientado al apoyo de las familias monoparentales/monomarentales, ya que, normalmente, tienen que hacer frente a mayores dificultades para conciliar las labores de cuidado con horarios laborales.

El proyecto consistió en proporcionar atención infantil a las familias monoparentales/monomarentales, fuera del horario habitual de los centros educativos infantiles.

Según la evaluación realizada en 2018, el cuidado infantil flexible y complementario aumentó las oportunidades de empleo de las familias monoparentales/monomarentales.

<p>Proyecto “Servicios complementarios de guardería, atención de emergencia y asesoramiento para familias monoparentales (Berlín, Essen y Maguncia, Alemania)</p>
Fuentes
<ul style="list-style-type: none"> ➤ How Childcare Services contribute to the Reconciliation of Family and Work. Supporting Disadvantaged Families, Observatory for Sociopolitical Developments in Europe, 2018, 100 p. ➤ Evaluación del proyecto realizada en 2018.

En un entorno más cercano, en el ámbito estatal, cabe destacar las siguientes experiencias orientadas a apoyar a las familias en la conciliación durante el curso escolar son *Minuts Menuts*, *Conciliatardes* y *Servicio Xiquets*¹³. Sus características específicas son:

	Minuts Menuts	Conciliatardes	Servicio Xiquets
Localidad	Ayuntamiento de Esplugues de Llobregat	Ayuntamiento de Villagarcía de Arousa	Ayuntamiento de Quart De Poblet
Duración	2007-2017 ¹⁴	2008-actualidad	1997-actualidad
Objetivo	Ofrecer un servicio universal puntual para los hijos e hijas de 4 meses a 3 años fuera del horario escolar, dentro de un espacio lúdico y de calidad.	Crear un recurso educativo para fomentar el aprendizaje y el desarrollo integral de los niños y niñas, apoyando a la vez a sus progenitores a conciliar sus trabajos y labores de cuidado.	Ayudar a las familias conciliar horarios con sus empleos y con otras gestiones: asistencia a hospitales, juicios, desplazamientos, exámenes, etc.
Servicio ofrecido	Apertura todos los días laborables del año (excepto en agosto), en horario	Desde sus inicios, consiste en la apertura de un centro escolar del municipio, en	El servicio “Matinal Xiquets” consiste en la apertura de todos los centros escolares

¹³ Recogidas en la [Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega \(2010\)](#).

¹⁴Última [convocatoria oficial del programa en 2017](#) en el Ayuntamiento de Esplugues.

*Noticia sobre el [programa piloto en Salt en 2022 \(Girona\)](#).

	Minuts Menuts	Conciliatardes	Servicio Xiquets
	<p>de 11:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes, y de 11:30 a 14:00 horas, los sábados.</p> <p>El tiempo máximo de permanencia es de 3 horas seguidas y de 2 días por semana.</p> <p>El precio ha variado entre 1, 2 y 3 euros por hora desde sus inicios.</p>	<p>horario de lunes a viernes, de 15:30 a 21:00 horas, durante el curso académico, donde las familias pueden dejar a sus hijos e hijas de entre 3 y 9 años, realizando actividades socioeducativas y de ocio, mientras los padres y madres trabajan.</p> <p>El coste del servicio oscila entre un precio máximo de 50€ al mes, hasta la gratuidad, según el nivel de renta de las familias.</p>	<p>del municipio, en horario de 7:00 a 9:00 horas, durante todos los días lectivos del curso académico, a la población escolar entre 3 y 12 años.</p> <p>El ayuntamiento subvenciona el 50% de todas las plazas, de manera que las familias abonan 35 € mensuales, en el caso del/la 2º hermano/a, 25 euros y en el caso del/la tercero/a, 15 euros.</p> <p>El Ayuntamiento ofrece la posibilidad de beca sobre la cuota mensual del servicio a las familias que lo soliciten y reúnan los requisitos.</p>

Fuente: Elaboración propia.

También en el ámbito estatal, y en esta misma línea, encontramos la iniciativa 11x12¹⁵ que se está llevando a cabo en el municipio de Gijón:

Proyecto 11x12 (municipio de Gijón)

En el marco de esta iniciativa, 15 centros educativos en el municipio de Gijón ofrecen servicio durante 11 horas al día los 12 meses al año. Se dirige a menores en edad escolar con el fin de que sus progenitores puedan compatibilizar sus horarios

¹⁵ Inicialmente, esta experiencia se denominaba 11x11, ya que estaba operativa todos los meses del año excepto el mes de agosto. Recientemente, se ha ampliado a los 12 meses del año.

laborales con el horario escolar. El programa se ofrece desde la finalización del comedor escolar hasta las 6 o 6 y media de la tarde. En días no lectivos, el servicio se ofrece desde las 9 de la mañana hasta las 2 de la tarde. Se admite la inscripción continua o por días sueltos.

Fuente

Proyecto 11x12, Ayuntamiento de Gijón.

En resumen, se observa que sus objetivos son ofrecer un espacio de cuidado infantil, educativo y económicamente asequible, para promover el desarrollo de los/as menores, y apoyar a las familias con menores a cargo a conciliar horarios de trabajo, vida personal y labores de cuidado.

Además de estas experiencias basadas en la adaptación de los horarios durante el curso escolar, se han identificado otras cuyo objetivo es proporcionar sus servicios en épocas vacacionales.

b) Servicios con horarios flexibles en épocas vacacionales

Entre este tipo de medidas, destaca la experiencia de la Universidad de Sevilla:

Universidad de Sevilla

Desde 1992, la Universidad de Sevilla ofrece servicios de cuidado infantil a sus más de 75.000 miembros. Su objetivo es desarrollar medidas para garantizar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Las medidas desarrolladas son: la escuela infantil, la ludoteca universitaria, los campamentos vacacionales, el abono infantil para actividades deportivas, la bolsa de canguros y la sala de lactancia materna.

Todas estas actividades componen una red servicios que dan cobertura a menores de entre 0 y 17 años, en el tiempo que transcurre el curso escolar en algunos casos, pero otros están abiertos todo el año o específicamente puestos en marcha en

Universidad de Sevilla

periodos vacacionales, como es el caso de la bolsa de canguros, la ludoteca universitaria y los campamentos vacacionales, ofertados en verano, Navidad, Feria de Sevilla y Semana Santa.

El estudio realizado por la Universidad de Sevilla en 2017 sobre la satisfacción de las medidas de conciliación disponibles evidenció que el 86% de las personas encuestadas estaba satisfecha con las medidas adoptadas por la Universidad, y el 100% aseguró recomendarlas a compañeros/as.

Para una descripción más detallada, ver [Ficha 5](#).

Con relación a la flexibilidad, una de las características que le es atribuida es tener la posibilidad de adaptar los horarios de los servicios a las necesidades familiares a través de la ampliación de horas de servicio. Todas las experiencias recogidas en esta categoría tienen el objetivo, al fin y al cabo, de ofrecer más horas de servicio de cuidado formal para apoyar a los padres y madres en materia de conciliación, bien mediante la creación de nuevos servicios (Universidad de Sevilla, los programas Minuts Menuts, Conciliatardes y Servicio Xiquets y el Proyecto 11x12) o bien mediante la modificación de la gestión de los servicios existentes (Programa KitaPlus)

Además de la mayor disponibilidad horaria, la flexibilidad aplicada a los procesos administrativos también constituye un elemento clave en el desarrollo de los servicios, como se aprecia, por ejemplo, en el Proyecto 11x12, que mantiene abierta la inscripción durante todo el año, ofreciendo la posibilidad de contratar el servicio por días.

3.3. Prestación ligada a la crianza

Entre las medidas para la conciliación identificadas en la presente revisión, se encuentra el vale asociado a la crianza. Las prestaciones directas destinadas a la adquisición de servicios, con el fin de hacer frente a los elevados costes que representan, constituyen una medida importante para las familias (Warner & Gradus, 2011). Sin embargo, hay que tener en cuenta que los vales no son suficientes para garantizar una respuesta adecuada en las zonas en las que los servicios a la infancia cuentan con menor desarrollo, o para garantizar la calidad de los mismos (Ibíd. p. 12).

Los vales otorgan a las familias una mayor capacidad de elección, promoviendo la diversidad de tipos y sectores en la provisión de cuidados remunerados a la infancia. De esta manera, los/as padres y madres pueden elegir entre los servicios que mejor se ajusten a sus necesidades o intereses, siempre que estén disponibles y que el vale lo cubra el coste del cuidado (Rigby & Neuman, 2007).

Los vales permiten a las administraciones, en cierta medida, responder con mayor flexibilidad a los cambios en la demanda. Los estudios sobre este tipo de medidas señalan como principales beneficios una mayor competencia por parte de la oferta y una mayor capacidad de elección para las familias. Sin embargo, y unido con lo comentado en el párrafo anterior, al mismo tiempo este tipo de medidas plantean preocupaciones sobre la selección adversa, la sustituibilidad, la regulación y el control de la calidad. En definitiva, los vales para el cuidado de la infancia pueden aumentar la demanda efectiva de las familias y promover una respuesta de la oferta si la densidad de la demanda es suficiente y el nivel del vale es lo suficientemente alto como para garantizar un rendimiento del mercado (Warner & Gradus, 2011).

Mediante los vales, los padres y madres se convierten en un agente activo a la hora de contratar servicios de atención a la infancia, en vez de situarse en un lugar de beneficiario de servicios por el gobierno, por ejemplo. Asimismo, los vales permiten a las familias adquirir determinados servicios a los que, de otro modo, no podrían acceder como, por ejemplo, las actividades extraescolares, por ejemplo (Rigby & Neuman, 2007).

Cabe señalar que Euskadi cuenta con una reciente línea de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral¹⁶, destinada a que los progenitores que se encuentren trabajando a jornada completa contraten a personas trabajadoras para que cuiden de sus hijos/as. En esta línea, pero con algunas diferencias en cuanto a su alcance, encontramos en el ámbito estatal, la iniciativa impulsada por la Consejería de Política Social y Juventud de la Junta de Galicia:

Bono cuidado (Consejería de Política Social y Juventud, Junta de Galicia)

El *bono cuidado* consiste en una ayuda a las familias con niños y niñas residentes en Galicia de hasta doce años de edad, estos incluidos, para atención de necesidades de conciliación de carácter puntual o durante los períodos de vacaciones escolares, entre las que se encuentran:

¹⁶ *Ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral*

Bono cuidado (Consejería de Política Social y Juventud, Junta de Galicia)

- Enfermedad o accidente del niño o niña o de la persona cuidadora habitual.
- Asistencia de la persona cuidadora habitual a entrevistas de trabajo o cursos de formación que impidan la atención del niño o niña.
- Situaciones puntuales de carácter laboral de la persona cuidadora habitual que impidan la atención del niño o niña.
- Situaciones puntuales de cuidado de familiares, del niño o niña o de la persona cuidadora habitual, hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad siempre que impidan la atención del niño o niña.
- Necesidades en períodos de vacaciones escolares que se producen cuando los centros educativos están cerrados por vacaciones siempre que ambos padres /madres, personas tutoras, acogedoras, guardadoras con fines adoptivos, familias monoparentales o padres /madres con custodia no compartida acrediten que por motivos laborales no pueden hacerse cargo de la atención del niño o niña.

Mediante el presente bono, se pueden contratar los siguientes servicios:

- Contratación laboral de una persona empleada del hogar de forma temporal para el cuidado del niño o niña. Se considerarán también las ampliaciones horarias de contratos laborales preexistentes que se realicen con esta finalidad.
- Contratación de servicios de atención a la infancia a domicilio.
- Asistencia a servicios de conciliación autorizados por la Consellería de Política Social y Juventud, en concreto, atención en ludotecas, espacios infantiles o servicios complementarios de atención a la infancia.
- Asistencia a campamentos u otros recursos de conciliación colectivos específicamente organizados por cualquier persona física o jurídica, pública o privada para la atención de los niños y niñas en los períodos de vacaciones escolares.

Entre sus principales requisitos, se hallan:

Bono cuidado (Consejería de Política Social y Juventud, Junta de Galicia)

- Que ambos padres/madres, personas tutoras, acogedoras, guardadoras con fines adoptivos, familias monoparentales o padres/madres con custodia no compartida, estén efectivamente trabajando, en el supuesto de solicitudes por enfermedad o accidente del niño o niña y/o por asistencia a campamentos u otros recursos de conciliación colectivos específicamente organizados para la atención de los niños y niñas en los períodos de vacaciones escolares. En los supuestos de custodia compartida, este requisito se entenderá referido al tiempo en el que esta se ejerza efectivamente, debiendo presentar, en estos casos, cada padre/madre una solicitud individual.
- No se tienen en cuenta los ingresos familiares a la hora de otorgar la ayuda.

Fuente

- [*Bono cuidado, una ayuda para la conciliación de las familias*](#), Xunta de Galicia

Además de la citada experiencia de la conferencia ACM CHI ([*Ficha 3*](#)), en la que el vale o bono para el pago de servicios de atención a la infancia es una de las medidas ofertadas, a continuación, se recogen una serie de iniciativas internacionales enmarcadas en esta modalidad, tanto del ámbito privado como público.

Vale para los servicios a la infancia (Gobierno de Luxemburgo)

El gobierno de Luxemburgo puso en marcha, en 2009, un vale para facilitar la conciliación de las familias con hijos/as. Este vale, vigente en la actualidad, está destinado a todos los/as hijos/as de padres y madres residentes en Luxemburgo y a los hijos/as de trabajadores/as transfronterizos/as, siempre que procedan de un

Vale para los servicios a la infancia (Gobierno de Luxemburgo)

Estado miembro de la UE y que al menos uno de los progenitores trabaje en Luxemburgo. Los/as hijos/as tienen que tener una edad comprendida entre los 0 y 12 años.

El vale se puede destinar a la financiación de:

- Atención en cualquier modalidad de atención a la infancia (guardería, cuidadores profesionales, etc.), así como para la realización de actividades extraescolares.
- Actividades extraescolares: música, deporte...

En ambos casos, los centros o servicios tienen que estar inscritos en el programa para poder canjear los vales.

Para los/as niños/as de 0 a 4 años, los vales proporcionan 20 horas de atención o actividades gratuitas. A partir de aquí, la financiación de las familias depende de su nivel de ingresos y de la cobertura requerida.

Según Bousselin (2021), con la entrada en vigor del vale, las plazas de servicios de atención a la infancia se duplicaron entre 2009 y 2014. Asimismo, esta medida ha supuesto el aumento de empleo de las madres con un hijo menor de 13 años (entre 4 y 7 puntos porcentuales).

Fuentes

- [Childcare service vouchers](#), Gobierno de Luxemburgo
- Bousselin, A. (2021). [Access to universal childcare and its effect on maternal employment](#). *Review of Economics of the Household*, 20(2),497-532.

Más recientemente, en el periodo comprendido entre 2015 y 2020, Letonia llevó a cabo un programa para fortalecer la red de servicios de atención a la infancia, articulado a través de vales:

Vales para la prestación de un servicio de guardería flexible al personal con horarios laborales extraordinarios (Gobierno de Letonia)

En Letonia, los gobiernos locales tienen las competencias en materia de prestación de servicios de atención a la infancia. Debido a la falta de cobertura y de infraestructuras, así como a la intensa migración interregional, muchos municipios han tenido que enfrentarse a largas lista de espera para el acceso a servicios de atención a la infancia.

Los ayuntamientos que no pueden proporcionar plaza en los servicios públicos asumen parte de los gastos que representa la ubicación de los niños y niñas en los centros privados, lo que representa unos costes muy elevados para los municipios.

Frente a esa situación, el gobierno letón puso en marcha en 2015 un programa piloto bianual, financiado por el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social "EaSI" (2014-2020), que fue presentado en la convocatoria de propuestas para las innovaciones en política social que apoyan las reformas en los servicios sociales.

El proyecto ofrece nuevos modelos de prestación flexible de guardería preescolar y responde a las necesidades sociales de las familias con horarios laborales no estándar. Por otra parte, esta intervención pretende superar el problema de las largas listas de espera en la guardería preescolar, así como los altos costes de los servicios privados preescolares.

El programa consiste en ofrecer a las familias un vale equivalente a 20 horas de cuidados a la infancia. El proyecto se llevó a cabo en las ciudades de Jelgava, Riga y Valmiera, con un margen de tiempo de 10 meses para cada proyecto.

La intervención se realiza a través de dos modelos diferentes:

- 1) Modelo individual: las familias firman contratos con personas cuidadoras registradas y reciben el servicio de cuidado, de hasta 20 horas semanales, bien en el domicilio familiar como en el domicilio de la persona cuidadora.
- 2) Modelo colectivo: el servicio de cuidado infantil se lleva a cabo en guarderías, tanto públicas como privadas, con las que el municipio ha llegado a un acuerdo. En el caso de estas últimas, el municipio financia parte de los servicios.

Vales para la prestación de un servicio de guardería flexible al personal con horarios laborales extraordinarios (Gobierno de Letonia)

El programa, impulsado por el gobierno de Letonia, y llevado a cabo por los municipios, se basó en la colaboración público-privada de los diferentes agentes implicados: servicios de atención a la infancia tanto públicos como privados.

La experiencia evidenció la necesidad, por un lado, de ofrecer la cobertura y servicios en cantidad suficiente, así como de que éstos fueran lo suficientemente flexibles como para adaptarse a las jornadas laborales de las familias.

Fuentes

- Comisión Europea, [Flexible child-minder service vouchers for workers with non-standard working schedules](#), 2018
- [Study Tour of Progress EaSI project "Vouchers for the provision of flexible childminders service to workers with nonstandard work schedules"](#) [Diapositivas de Power Point]. Ministerio de Bienestar, Gobierno de Letonia, 2016.

Las características del diseño de los bonos o vales determinan la manera en la que participarán en el programa y se beneficiarán de él tanto las entidades proveedoras de servicios como las personas destinatarias. Las condiciones de contratación de la entidad proveedora del servicio, los requisitos de las personas destinatarias o el valor del bono en relación a calidad y horas de cuidado proporcionadas son algunas de las cuestiones que varían entre una experiencia y otra, independientemente de que formen parte de la misma modalidad.

Con relación a las modalidades de contratación, tanto en la experiencia de Letonia como en la de Luxemburgo, el vale es canjeable por servicios en entidades proveedoras de servicios de atención a la infancia inscritas previamente en el programa. Ello permite que el organismo responsable del programa pueda exigir unos requisitos y criterios mínimos a las entidades proveedoras, con el fin de garantizar la calidad del servicio.

En otros casos, como la conferencia ACM CHI ([Ficha 3](#)) o el *bono cuidado* de la Xunta de Galicia, las familias pueden usar el vale para contratar, de forma directa, cualquier tipo de servicio de atención a la infancia, siempre que esté regulado. En este sentido,

la ciudad de Nueva York va un poco más allá y permite a las familias el pago de los cuidados a la infancia informales mediante el vale.

Vales para el cuidado de niños/as de 6 meses a 3 años (Ciudad de Nueva York)

Los vales de atención a la infancia están destinados a cubrir los gastos de cuidados de niños/as de entre 6 semanas y 13 años. También están destinados al cuidado de los/as niños/as con discapacidad de hasta 19 años.

Los vales cubren una parte o la totalidad de los gastos de atención. La mayoría de las familias deben pagar una parte de los costes en función de sus ingresos, a excepción de las personas en situación de vulnerabilidad (personas en situación de sinhogarismo, etc.).

El vale se puede canjear para pagar el cuidado de niños/as provisto a través de:

- entidades autorizadas para la provisión de servicios,
- cuidadores/as informales autorizados/as, como parientes, vecinos/as o amigos/as.

Para ser elegible, no se exige que los/as padres/madres sean ciudadanos/as estadounidenses. Sin embargo, el/la menor que recibe el cuidado debe ser ciudadano/a estadounidense.

Fuente

- [*Vouchers that help cover the cost of child care for children 6 weeks to 13 years old*](#), Official website of the City of New York

Más allá del sector público, en el entorno privado también se encuentran experiencias de apoyo a la conciliación basadas en la provisión de vales canjeables en servicios de cuidados, como es el caso de la empresa estadounidense Akamai Technologies.

Akamai Technologies (Estados Unidos)

Akamai Technologies, una corporación que provee, entre otros servicios, una plataforma de computación distribuida para la entrega de contenidos global de Internet y el reparto de aplicaciones, forma parte de un sector muy competitivo, con largas jornadas de trabajo que dificultan la contratación y mantenimiento de personal cualificado.

Para hacer frente a esta situación, y a la mencionada escasez de servicios públicos de atención a la infancia en Estados Unidos, Akamai ha puesto en marcha, desde 2015, una serie de servicios y prestaciones destinadas al cuidado de los/as hijos/as de todo el personal de la empresa, a saber:

- Una prestación para el cuidado, en virtud de la cual, todas las personas empleadas de la empresa pueden disponer de hasta 15 días al año –pagados– para los cuidados.
- Por otro lado, en colaboración con la plataforma *Care.com*, el personal de Akamai puede recurrir a los servicios de una persona cuidadora, con una tarifa subvencionada de 6 \$ por hora, o a los servicios de guardería a 20 \$ por día y niño/a. *Care.com* es la principal red estadounidense de proveedores de cuidados –tanto en centros como en el domicilio– y hace de enlace entre las personas demandantes de servicios y los agentes proveedores registrados y con licencia para ejercer. El personal empleado en Akamai tiene la suscripción y acceso gratuito a la plataforma *Care.com*.
- Asimismo, Akamai ofrece un vale de 500 \$ para la contratación de un/a *au pair* que ayude a complementar las horas de los servicios formales de atención a la infancia.

Las valoraciones de estas medidas, tanto del personal como de la empresa son muy positivas. En el caso de esta última, la inversión en servicios y prestaciones a la crianza que favorezcan la permanencia y estabilidad de la plantilla resulta rentable.

Para una descripción más detallada, ver [Ficha 6](#).

La literatura especializada destaca la flexibilidad que ofrecen los vales canjeables por servicios, lo que genera el interés de las familias por este tipo de medidas. Si bien, tal y como se ha indicado al comienzo de este apartado, esta medida está sujeta a la disponibilidad de servicios y, en determinados casos, como en la experiencia de Luxemburgo, se puede constituir como un elemento facilitador para su desarrollo.

3.4. Servicios basados en el apoyo comunitario

Las iniciativas que se han categorizados como servicios basados en el apoyo comunitario nacen a partir de la detección de una necesidad social y el planteamiento de una respuesta comunitaria.

La intervención comunitaria se caracteriza por incorporar “recursos naturales de las personas, familias y grupos de una comunidad, en los procesos de resolución y prevención de los problemas sociales” (Quesada Villalba, 1993), y está directamente relacionada con el apoyo social. Las organizaciones y los miembros que crean la comunidad constituyen una fuente de apoyo para las personas, ya sea de carácter material, informacional, instrumental, emocional, y también de sentimiento de pertenencia e integración, que incrementan el sentimiento de bienestar tanto individual como a nivel social (Gracia & Herrero, 2006; Quesada Villalba, 1993). Ese apoyo social se recibe a través de las redes sociales, entendidas como el conjunto de relaciones interconectadas que se dan en un grupo de personas y que ofrecen unos patrones y para afrontar y solucionar situaciones de la vida cotidiana (Garbarino, 1983, citado por Quesada Villalba, 1993).

Dentro de esta categoría se han seleccionado tres experiencias que, basándose en los elementos señalados como definitorios de las acciones comunitarias, tienen como principal objetivo incidir en la mejora de la conciliación de las familias de la comunidad en la que actúan. En este sentido, cabe destacar la experiencia *Mütterzentren*, iniciada en 1980 y que, a día de hoy, sigue en vigor.

Mütterzentren / Centros para madres (Alemania)

Los centros para madres son el resultado de un proyecto de investigación iniciado en 1976 con el fin de averiguar por qué los servicios dirigidos a familias disponibles en Alemania estaban infrautilizados. El estudio señalaba que había muchas familias que preferían acudir a otras familias antes que consultar a profesionales. Los resultados también ponían de relieve que muchas familias de estatus socioeconómico bajo afirmaban que

Mütterzentren / Centros para madres (Alemania)

Las instituciones públicas en el ámbito de la política familiar deberían centrarse en las ayudas económicas a las familias en lugar de ofrecer educación y asesoramiento para padres. Las madres que cuidaban a sus hijos en casa necesitaban una actividad con sentido para los niños, al mismo tiempo que expresaban un deseo de poder dedicarse a asuntos interesantes para ellas.

En este contexto, surgió el modelo de centros para madres.

Los centros para madres se basan en tres principios fundamentales: participación social, autogestión y responsabilidad propia. Las actividades y el funcionamiento de los centros para madres se diferencian mucho de una localidad a otra, pero para garantizar cierta uniformidad se ha creado un sello de calidad. Todas las actividades son gratuitas.

Hildegard Schooß, fundadora del primero de estos centros, señala que, si bien estos centros se dirigen a todas las madres, pueden ser de especial utilidad para las familias monoparentales, en las que no es infrecuente que las madres se encuentren en dificultades económicas, aisladas y, por tanto, necesitadas de apoyos extrafamiliares.

Para una descripción más detallada, ver [Ficha 7](#).

En un entorno más cercano, en Barcelona, encontramos una experiencia del Banco de Tiempo, puesto en marcha en 1998 por la asociación Salud y Familia con el objetivo de facilitar la conciliación, fomentando la autoayuda entre las mujeres y la participación ciudadana.

Banco de tiempo (Barcelona)

En 1998, la Asociación de Salud y Familia abrió el primer banco del tiempo como proyecto piloto en el barrio del Guinardó (Barcelona), para lo que recibió financiación de la Unión Europea. Su principal objetivo fue facilitar la conciliación, fomentando la autoayuda entre las mujeres y la participación ciudadana.

Los bancos del tiempo ponen a disposición de sus socios/as una amplia gama de servicios y oportunidades que permiten el intercambio de conocimientos y aficiones, la ayuda a las tareas de la vida cotidiana, el cuidado de animales o plantas, el acompañamiento de personas, la reparación de averías en la vivienda o la realización de cualquier tipo de actividad grupal. Entre estas actividades, se dan las destinadas al cuidado de niños/as.

Para una descripción más detallada, ver [Ficha 8](#).

En línea con el banco del tiempo, durante 2018 y 2020, se llevó a cabo el proyecto *Families Share* en diferentes países europeos, basado en las nuevas tecnologías al servicio de la acción comunitaria. Se trata de un proyecto piloto financiado con fondos europeos y, en vista de sus resultados positivos, se valora su continuidad e implantación en otros contextos.

Families Share (Italia, Hungría, Bélgica y Grecia)

El proyecto piloto *Families Share* nace de un enfoque innovador, coordinado por la Universidad Ca'Foscari de Venecia en colaboración con agentes públicos y privados. El proyecto se llevó a cabo durante el periodo comprendido entre 2018 y 2020, contando con financiación europea.

El proyecto consistió en el desarrollo de una plataforma que permitiera a las familias con hijos/as la gestión y organización de los grupos de padres y madres para, de forma colaborativa,

Families Share (Italia, Hungría, Bélgica y Grecia)

compartir el cuidado de los/as hijos/as. Se plantea como un proyecto *bottom-up*, mediante la creación de una aplicación móvil co-diseñada con la ayuda directa de las familias locales.

Para su desarrollo se establecieron siete laboratorios de innovación (*Innovation Labs*) en siete localidades diferentes: Italia (Bolonía, Venecia y Trento), Hungría (Gyor), Bélgica (Kortrijk), Alemania (Hamburgo) y Grecia (Thessaloniki). En cada uno de estos laboratorios participaron padres y madres con hijos/as de entre 3 y 11 años, buscando en todo momento, la participación en el proyecto de las personas destinatarias y beneficiarias de la experiencia.

Los objetivos específicos del proyecto fueron:

- Explorar nuevas formas de compartir y socializar mediante las TIC las necesidades y actividades de cuidado infantil en comunidades urbanas.
- Ayudar a las familias a encontrar soluciones flexibles en su vida cotidiana para hacer frente de forma más equilibrada al cuidado infantil y a la gestión del tiempo.
- Sensibilizar sobre la importancia de superar los prejuicios de género en las funciones de cuidado, así como los estereotipos relacionados con las diferencias sociales (clase y situación económica, origen étnico, orientación sexual, etc.).

Los resultados del proyecto piloto han sido muy positivos para las personas participantes, indicando, en su mayoría, que la plataforma les ha ayudado en la gestión del tiempo y el cuidado de los/as niños/as. Dada la valoración positiva del proyecto, se valora que la plataforma pueda ser transferida a otros contextos u organizaciones como ONGs, municipios y empresas

Fuentes

- Cortesi, A. et al., (2022). *Families Share: digital and social innovation for work-life balance*. *Digital Policy, Regulation and Governance*, 24 (2), 162-178.

Families Share (Italia, Hungría, Bélgica y Grecia)

- CORDIS (2022). [Socializing and sharing time for work/ life balance through digital and social innovation](#). Comisión Europea.
- [Página web](#) de Families Share:
- Casula, M., Leonardi, C. y Zancanaro, M. (2020). [How does digital technology impact on the co-production of local services? Evidence from a childcare experience](#). *Public Money & Management*,1-11.

Cabe destacar que las tres experiencias se caracterizan por incluir un enfoque empoderador que permite a las personas usuarias ejercer un papel de agente activo en el desarrollo de las iniciativas.

3.5. Acciones de formación, asesoramiento y sensibilización

Para la mejora de condiciones para la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, no solo se necesitan servicios de cuidados formales dirigidos a las familias, sino que se requieren, asimismo, proyectos que formen, asesoren, sensibilicen y conciencien a la sociedad en esta materia.

La literatura especializada señala que el cambio de visión en materia de conciliación pasa por:

- superar la visión del cuidado como un elemento que forma parte del ámbito privado de las mujeres;
- acabar con los roles y estereotipos de las mujeres vinculados a las tareas de cuidado;
- potenciar la asunción de la responsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado;
- visibilizar y hacer realidad la corresponsabilidad de toda la sociedad en la conciliación;
- garantizar a las mujeres la igualdad de condiciones y oportunidades en el mundo laboral (acabar con las penalizaciones a las mujeres por maternidad y que las sitúe en una situación de riesgo de vulnerabilidad);

- o y, en última instancia, reducir las desigualdades sociales para que los niños y niñas tengan acceso a los servicios de bienestar y cuidado en igualdad de oportunidades.

Las iniciativas recogidas en esta categoría contribuyen a la transformación de la visión tradicional sobre el cuidado y la conciliación.

En los últimos años, diferentes administraciones promocionan y reconocen a las empresas y entidades que favorecen la conciliación y la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante distintivos o logotipos. Debido a que en Euskadi ya se contempla esta medida¹⁷, en el presente análisis solo se van a mencionar algunas experiencias internacionales, sin ahondar en ellas. Cabe citar, en este tipo de medidas, *Family Audit* (desarrollado en Trento, Italia), el *Certificado de Igualdad Maltés* o el certificado de *Empresa Familiarmente Responsable* de Eslovenia, todas ellas de titularidad pública.

Este tipo de acciones destinadas a certificar o acreditar el compromiso de las organizaciones en materia de conciliación se han mantenido en el tiempo y su uso está muy extendido, con iniciativas desarrolladas en diferentes países. Según señalan Macchioni y Prandini (2019), el proceso de certificación es una herramienta de gestión que promueve el cambio cultural y organizativo en el ámbito comercial o público.

Más allá del reconocimiento a las empresas y entidades, dentro de esta clasificación, encontramos experiencias como la impulsada por el Ayuntamiento de Barcelona para, de forma colaborativa, facilitar una mejor gestión del tiempo y conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal y social en los entornos profesionales.

Red de empresas NUST - Nuevos Usos Sociales del Tiempo (Ayuntamiento de Barcelona)

Esta Red está adscrita al *Acuerdo Ciudadano por una Barcelona Inclusiva* y se enmarca en el pacto del tiempo de Barcelona, un compromiso de ciudad por una organización del tiempo más saludable, igualitaria y eficiente. La Red NUST - Nuevos Usos Sociales del Tiempo es una iniciativa creada en 2006 por el Ayuntamiento de Barcelona y está dirigida a la formación, asesoramiento y sensibilización de las empresas y entidades del tercer sector. Sus objetivos son los siguientes:

¹⁷ Lehendakaritza, *Decreto, de 11 de febrero de 2014, por el que se regula el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres»*. BOPV, 24/02/2014.

**Red de empresas NUST - Nuevos Usos Sociales del Tiempo
(Ayuntamiento de Barcelona)**

- Reconocer y promover la labor de las empresas comprometidas en facilitar la armonización del tiempo en su organización.
- Intercambiar y difundir conocimientos y experiencias entre empresas en el ámbito de la gestión del tiempo y la conciliación, presencial y virtualmente.
- En el marco del Pacto del Tiempo, hacer red con otras organizaciones públicas, privadas y del tercer sector, a nivel local e internacional, para generar sinergias y avanzar conjuntamente.

Entre las acciones que la Red lleva a cabo se encuentran, entre otras, la realización de jornadas formativas, conferencias, talleres y debates, o el intercambio de experiencias internacionales.

En la actualidad son más de 120 organizaciones las que forman parte de esta Red, lo que evidencia que las propias empresas están interesadas en implementar medidas que mejoren las condiciones de vida de sus empleados.

Esta experiencia constituye un ejemplo de gobernanza innovadora, ya que se trata una iniciativa impulsada por el Ayuntamiento de Barcelona, y que ha conseguido tejer una amplia red de colaboración entre empresas y entidades que comparten una visión común sobre mejorar las condiciones de conciliación y usos del tiempo de las personas.

Fuentes

- [*Red de empresas NUST - Nuevos Usos Sociales del Tiempo*](#), Ayuntamiento de Barcelona

Son cada vez más las entidades y empresas que muestran interés en sensibilizarse, formarse e implementar medidas que contribuya a la conciliación de la vida personal y profesional de sus integrantes, tal y como demuestra el creciente número de entidades adheridas a la Red NUST.

En esta misma línea, otra de las medidas que se están llevando a cabo en los entornos de trabajo son las acciones de sensibilización y formación en materia de conciliación entre sus integrantes. Ejemplo de ello es la Universidad Rice (Houston, Estados Unidos) y su programa *Advance*, en el que se trabajó en la sensibilización y formación de los cargos superiores (responsables de departamentos) en materia de conciliación, para que apoyen, orienten e informen al personal de las diferentes opciones con las que cuentan en esta materia. Además, cuentan con la figura de coordinador/a en materia de conciliación (Ridgway O'Brien et al., 2013).

Pero no se trata sólo de sensibilizar y formar a las organizaciones y a su personal, sino también a la sociedad en su conjunto, tal y como ha llevado a la práctica el municipio de Santa Eulària des Riu, en Ibiza:

**Proyecto "Igualdad, mercado de trabajo y conciliación familiar"
(Santa Eulària des Riu, Ibiza)**

Este proyecto se enmarca en el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO) e incluye actuaciones de sensibilización, formación y de fomento de la conciliación, destacando la Guía Municipal para Empresas.

El proyecto, impulsado por el Ayuntamiento de Santa Eulària del Riu, se llevó a cabo a lo largo de 2021, y en él participaron tanto las organizaciones (públicas o privadas), como el conjunto de la ciudadanía del municipio con el objetivo de fomentar la sensibilización, formación e impulsar condiciones adecuadas para la conciliación.

En el marco del proyecto, se elaboró una Guía de Conciliación Municipal para Empresas, y se estableció una figura de "Agente de Corresponsabilidad y Conciliación familiar" para realizar la entrega de la Guía en las empresas y hacer el seguimiento de implementación de medidas en los establecimientos del municipio.

Tras la experiencia, la valoración que de ella se hizo concluyó que la mayoría de la población se mostró a favor de que se promuevan actividades de concienciación en materia de conciliación e igualdad de género.

Según Guilló Girard, C. I. et al. (2022), esta experiencia es fácilmente transferible a cualquier contexto que cuente con un

**Proyecto “Igualdad, mercado de trabajo y conciliación familiar”
(Santa Eulària des Riu, Ibiza)**

plan de igualdad y que fomente la transversalidad de género en el ámbito local.

Fuente

- Guilló Girard, C. I. et al., *Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local*. Subdirección General de Estudios y Cooperación. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad, Gobierno de España, 2022, 173 p.

Por último, cabe destacar que las experiencias recogidas en esta categoría contribuyen a superar la visión tradicional sobre los cuidados y la conciliación. Contribuyen a la creación de espacios para la reflexión y el impulso de ideas innovadoras que contribuyan a mejorar las condiciones de padres, madres y menores. La noción de un certificado que ponga el valor el compromiso de una organización en materia de conciliación, la idea de crear manuales y guías para la implementación de prácticas que contribuyan a ello, el planteamiento de crear redes de organizaciones que reflexionen sobre sus realidades, necesidades y retos; todo ello aporta nuevas ideas y tras ellas se crean nuevas visiones que reformulan las necesidades e intervenciones futuras.

4. CONCLUSIONES

Tanto las aportaciones académicas como las experiencias recogidas a lo largo del informe han demostrado la importancia actual de la conciliación y la necesidad de trabajar en la creación de las condiciones necesarias para poder hacerlo en condiciones adecuadas e iguales.

Los retos sociales con las que se encuentran las sociedades europeas (reto demográfico, envejecimiento de la población y la desigualdad de género, entre otros) requieren una combinación de políticas de conciliación que garanticen la corresponsabilidad (Campillo Poza, 2019). Y es que, la igualdad y la conciliación de la vida familiar y personal con el empleo es una cuestión que atañe a la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, debe de ser una estrategia y acción colectiva la que dé respuesta a ello (Espejo Megías, 2017).

Además de la participación de todos los agentes que forman la sociedad (instituciones públicas, privadas, organizaciones sin ánimo de lucro y el conjunto de la ciudadanía), la literatura especializada coincide en señalar que los servicios para la mejora de la conciliación deben ser accesibles, asequibles, flexibles y de calidad (Platenga et al., 2005; EIGE, 2015).

La accesibilidad está estrechamente vinculada a la necesidad del desarrollo homogéneo de las instalaciones y medidas de las políticas o medidas implementadas, así como a la importancia de tener en cuenta las necesidades principales de las familias. Según Parra-Moreno et al. (2022), las medidas, permisos y condiciones que ayuden a la conciliación deben tener la capacidad de adaptarse a las características necesarias de cada persona.

Algunos trabajos hablan de la combinación (cada vez más personalizada) de prestaciones, condiciones de trabajo y servicios de cuidado, posibilitando así condiciones más adaptadas a la realidad de cada familia (Platenga et al., 2005; Hegewisch y Gornick, 2011). Estas combinaciones o paquetes de medidas incluirían, entre otras medidas, la jornada laboral flexible (tanto en organización temporal como espacial), las prestaciones y los servicios de atención a la infancia (con la suficiente flexibilidad en aspectos como el horario, calendario de apertura, organización y en la contratación).

De la misma manera, diferentes trabajos señalan que resulta indispensable que las medidas orientadas a la conciliación sean bidireccionales y no estén dirigidas únicamente a las mujeres, simplificándolo como un “problema de las mujeres”, lo que ha dificultado que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas y del cuidado de los/as hijos/as (Parra-Moreno et al., 2022; Espejo Megías, 2017). Un

planteamiento erróneo de medidas para la conciliación puede tener consecuencias negativas (acarrear discriminaciones) imprevistas tales como impulsar una mayor reducción laboral o excedencia en el caso de las mujeres, y la conocida como la doble jornada. Ante estas consecuencias posibles, adquieren mayor importancia los análisis y diagnósticos adecuados del contexto social y socioeconómico en el que se pretenden implementar las políticas; además de estudiar su alcance, se deben conocer las necesidades, expectativas y deseos de la población destinataria de las acciones (Campillo Poza, 2019).

Cabe preguntarse cuáles son los perfiles de las familias que se ven más afectadas a la hora de conciliar los diferentes ámbitos de sus vidas. Si bien todas las familias se benefician de las acciones puestas en marcha en materia de conciliación, a la hora de diseñar servicios y programas es necesario tener presente los perfiles más vulnerables, como pueden ser las familias monoparentales/monomarentales, las que se hallan en situación de vulnerabilidad socioeconómica o aquellas familias sin red y apoyos (Ortega, M., 2012).

Tener en cuenta a estos perfiles específicos es necesario si se trabaja en la articulación de una sociedad corresponsable con los cuidados. En este sentido, la reciente experiencia de la pandemia del Covid19 ha evidenciado cómo se han llevado a cabo acciones que han dejado de lado aspectos del cuidado basado en la corresponsabilidad. Según Ritz (2020), gran parte de las políticas públicas impulsadas durante la crisis no contribuyeron a reducir las desigualdades ni sociales ni de género. Uno de los problemas más visible fue la sobrecarga de cuidados, principalmente entre las mujeres. Un ejemplo fue la aplicación del teletrabajo (en algunos casos) y las expectativas de que las familias pudieran lidiar también con el cuidado y escolaridad *online* de sus hijos e hijas. Faltó una reflexión que tuviera en cuenta la inequidad en la distribución de tareas y la falta de corresponsabilidad presente en las familias para después poder, así, plantear medidas que no provocasen consecuencias no deseadas.

Por último, cabe señalar que diferentes trabajos apuntan a la necesidad de, a la hora de diseñar servicios y programas para la conciliación, poner el foco en los factores que atraviesan a las familias desde una mirada interseccional, identificando variables múltiples como la clase social, procedencia, género, orientación sexual, edad, religión o diversidad funcional. El enfoque interseccional contribuye a superar los estereotipos y roles de género, y permite la organización de sociedades corresponsables en materia de conciliación y cuidados (Campillo Poza, 2019; Ritz, 2020).

5. BIBLIOGRAFIA

- Abril Morales P., Monferrer J. M., Jurado Guerrero T., Botía-Morillas C. y Bogino-Larrambeber V. (2020). *[Pymes que facilitan la conciliación corresponsable a los hombres](#)*. Política y Sociedad, 57(2), 499-519.
- Bonavitta, P. (2019). *¿Por qué cuidamos las mujeres? Cartografía sobre el espacio privado como territorio para otros*. Revista del Cisen Tramas/Maepova, 7 (2), 23-43.
- Boussein, A. (2021). *[Access to universal childcare and its effect on maternal employment](#)*. Review of Economics of the Household, 20(2),497-532.
- Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2010). *[Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution](#)*. American Sociological Review, 75(5), 705-728.
- Cahn, E. S. (2012). *[Dinero que no tiene precio. Los Bancos del Tiempo en Épocas de Cambio](#)*. Asociación Salud y Familia, 2ª edición electrónica (trabajo original publicado en 2006).
- Campillo Poza Poza, I. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. CAMPILLO POZA (Unión de Asociaciones Familiares).
- COFACE Families Europe (2017). *Families on the edge. Building a comprehensive European work-life balance reality*. COFACE Paper gender
- Comisión Europea (2018). *[Flexible child-minder service vouchers for workers with non-standard working schedules](#)*. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Repositorio de la Innovación Social.
- Cortesi, A., Berionni, C., Veeckman, C., Leonardi, C., Schiavo, G., Zancanaro, M., Cescon, M., Sangiuliano, M., Tampakis, D., & Falelakis, M. (2022). *[Families Share: digital and social innovation for work-life balance](#)*. Digital Policy, Regulation and Governance, 24 (2), 162-178.
- De La Cal, M. L., Jubeto, Y., Larrañaga, M., Martínez, E. & Economía Aplikatua I (UPV/EHU) (2016). *[Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad. Medidas de flexibilidad horaria](#)*. Eukal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) y Diputación Foral de Guipúzcoa.
- De Vries, H., Bekkers V., & Tummers, L. (2016). *[Innovation in the public sector. A systematic review and future research agenda](#)*. Public Administration, 94(1), 146-166.

- Engel, A. et al., (2015). *Early childhood education and care policy review*. Norway. OCDE, 158 p.
- Espejo Megías, P. (2017). *Una Sociedad cuidadora-trabajadora igualitaria*. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 131, 189-210.
- Esping-Andersen, G. (2004). *Fundamentos Sociales de las Economías Postindustriales*. Editorial Ariel.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014). *Productivity and wellbeing through family audit*.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2015). *Reconciliation of work, family and private life in the European Union*.
- Girouard, A., Froehlich, J. E. ; Mandryk, R. L. & Hancock, M. (2020). *Organizing family support services at ACM conferences*. Communications of the ACM, 63(4), 35-38.
- Guilló Girard, C. I., Bartolomé Esteban, C., Suso Araico, A. (2022). *Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local*. Subdirección General de Estudios y Cooperación. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad, Gobierno de España.
- Gracia, E. & Herrero, J. (2006). *La Comunidad como fuente de Apoyo Social: Evaluación e implicaciones en los ámbitos individual y comunitario*. Revista Latinoamericana de Psicología, 38(2), 327-342.
- Gramm, V., Dalla Torre, C., & Membretti, A. (2020). *Farms in Progress-Providing Childcare Services as a Means of Empowering Women Farmers in South Tyrol, Italy*. Sustainability, 12(2), 467.
- Instituto de la Mujer (2010). *Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega*. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España.
- International Finance Corpora (IFC) (2017). *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*.
- Hatzivarnava-Kakassi, E. & Karamessini, M. (2018). *Economic crisis and austerity, work life balance policy for working parents and parental behavior in Greece*. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Economía y Sociología (Gobierno de España), 136, 79-106.

- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). *The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries*. Community, Work & Family, 14(2), 119-138.
- Kring, S. A. (2017). *Gender in employment policies and programmes: What works for women?*. Employment Working Paper, Núm. 235. International Labour Office.
- Macchioni, E. & Prandini, R. (2019). *Work-Life Balance Measures of Working Carers and Well-Being Satisfaction within Couple Relationships: The Result of an Italian Policy Looking through the Gender Lens*. Social Sciences, 8(4), 109-124.
- Ortega Gaspar, M. (2012). *Evolución de las políticas sociales de conciliación en Europa*. Revista de Responsabilidad Social en la Empresa, 4(2), 45-76.
- Parra-Moreno, P., López Álvarez, M. J., & Mota López, R. (2022). *Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España*. Investigaciones Feministas, 13(1), 163-171.
- Plantenga, J., Remery, C., Helming, P., Meulders, D., & Kanjuo-Mrčela, A. (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: office for official publications of the European Communities.
- Quesada Villalba, C. (1993). *Redes sociales: un concepto con importantes implicaciones en la intervención comunitaria*. Psychosocial Intervention, 2(4), 69-85.
- Ridgway O'Brien, K., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Rinehart, J. & Hebl, M. H. (2013). *Policies that make a difference: bridging the gender equity and work-family gap in academia*. Gender in Management: An International Journal, 30(5), 414-426.
- Rigby, E., Tarrant, K., & Neuman, M. J. (2007). *Alternative Policy Designs and the Socio-Political Construction of Childcare*. SAGE Publications.
- Ritz, M. (2020). *Aprendizajes de las medidas de conciliación europeas con enfoque género frente a la Covid-19. Análisis con perspectiva de género de las medidas de protección social sobre cuidados a niños durante el primer confinamiento en Europa*. Serie aprendizajes en Cohesión Social, Colección Eurosocial, Nº 19.
- Ropponen, A., Käsälä, M., Rantanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2016). *Organizational Initiatives for Promoting Employee Work-Life Reconciliation Over the Life Course. A Systematic Review of Intervention Studies*. Nordic Journal of Working Life Studies, 6(3), 79.
- Sheppard, G. (2016). *Work-life balance programs to improve employee performance* (Tesis Doctoral). Walden University, Minnesota (EEUU).

- SIIIS Centro de Documentación y Estudios (2017). *Activación comunitaria y solidaridad vecinal. Tendencias y buenas prácticas*. Diputación Foral de Guipúzcoa.
- Warner, M. E., & Gradus, R. H. J. M. (2011). *The Consequences of Implementing a Child Care Voucher Scheme: Evidence from Australia, the Netherlands and the USA*. *Social Policy & Administration*, 45(5), 569–592.

ANEXO.

FICHAS DESCRIPTIVAS DE PROGRAMAS Y SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN

Ficha 1 | Schön Klinik

Denominación	Schön Klinik / Clínica Schön
Ámbito geográfico	Neustadt (estado de Baviera, Alemania)
Tipo de medida	Flexibilidad en la gestión y organización del trabajo.
Colectivo destinatario	Personal empleado en la clínica.
Titularidad	Privada
Contexto	<p>En la última década, el panorama laboral-familiar ha cambiado significativamente en Alemania.</p> <p>Con el fin de aumentar la oferta de guarderías y mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, el Gobierno Federal ha puesto en marcha varias iniciativas, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none">- Generar y apoyar redes de intercambio de conocimiento sobre conciliación entre empleadores.- Publicar ejemplos de buenas prácticas empresariales.- Ofrecer servicios de consultoría gratuito para las empresas interesadas en proporcionar servicios de guardería.- Subvenciones financieras para las empresas que invierten en ayudas para el cuidado de los niños y niñas.

	<p><i>Schön Klinik</i> es un grupo hospitalario privado en Alemania centrado en ortopedia, neurología, cirugía y medicina interna. Tres cuartas partes de la plantilla son mujeres. En el caso del personal médico, las mujeres representan la mitad y esta proporción asciende al 90% en el caso del personal de enfermería.</p> <p>Un objetivo empresarial clave para <i>Schön Klinik</i> es apoyar a su personal para que pueda ofrecer un servicio de calidad, para lo que resulta necesario garantizar la conciliación de su vida familiar y laboral.</p> <p>Si bien la empresa cuenta con diferentes establecimientos repartidos por Alemania, el presente análisis se centra en las acciones adoptadas en la clínica ubicada en el municipio de Neustadt, en el estado de Baviera.</p>
<p>Descripción</p>	<p>El grupo hospitalario privado <i>Schon Klinik</i> Neustadt ofrece una serie de servicios y apoyos para el personal empleado con menores a su cargo, a fin de garantizar la efectiva conciliación de la vida familiar y la laboral.</p> <p>Este apoyo a la conciliación se materializa en los siguientes servicios y apoyos, disponibles para todo el personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de guardería en el lugar de trabajo: En febrero de 2014, <i>Schön Klinik</i> Neustadt abrió las puertas de un centro de atención infantil con 20 plazas para niños/as de 2 meses de edad a tres años. Se ubica en los terrenos del hospital y es el resultado de una asociación público-privada con el Ayuntamiento de Neustadt. La empresa proporcionó el terreno, pagó dos tercios de los costos de construcción del centro y es responsable de su mantenimiento. Las autoridades locales, por su parte, han alquilado el edificio durante 25 años y se responsabiliza de contratar y pagar al personal del establecimiento educativo. <p>Diez de las veinte plazas de la guardería están reservadas para los hijos/as de los empleados/as del hospital. Las diez restantes están abiertas al conjunto de la población de Neustadt.</p> <p>La tarifa para el cuidado de día completo (de 7:30h a 16h) es de 390€ al mes.</p> <p>El servicio es muy flexible en cuanto a la organización de la jornada, existen varias opciones de jornada parcial, ofreciendo cierta flexibilidad en la entrega y recogida de los/as niños/as. Asimismo, dispone de servicios de horario extendido, de 5:45h a 20:30h, y, puntualmente, en base a la</p>

demanda, ofrece servicios nocturnos de atención. Estos servicios de horario extendido son gratuitos para el personal empleado de *Schön Klinik*.

- Servicio de provisión de cuidados:

La clínica ha contratado a un proveedor de servicios de cuidados a niños/as y personas adultas dependientes al que el personal empleado puede recurrir para buscar asesoramiento o apoyos en esta materia. Está orientado tanto a la solución de situaciones de crisis –por ejemplo, ante la enfermedad de un menor– o de largo plazo, como puede ser la atención de un familiar en situación de dependencia.

- Campamentos de verano:

La empresa ofrece campamentos de verano subvencionados para niños de 3 a 12 años, para cubrir el cierre de las guarderías durante las semanas de verano.

El Grupo *Schön Klinik* inició el programa de campamentos de verano *SCHÖNe Ferien* de forma piloto en una de las ubicaciones del hospital en 2010, y ahora ofrece el programa en todas sus ubicaciones. Los/as niños/as pueden asistir a tiempo completo o parcial por una tarifa de 2 euros por hora (reducida a 1.70 euros en caso de segundo hijo/a), en el que están incluidos el almuerzo, las meriendas y los costos de viajes y actividades. *Schön Klinik* asume el resto del coste, pagados directamente al proveedor.

Las madres solteras o el personal de puestos con un sueldo inferior al de la mayoría del centro pueden solicitar a *Schön Klinik* una reducción del 50% de la tarifa. Almuerzo, meriendas y todos los costos de viajes y actividades están incluidos.

- Flexibilidad en el horario de trabajo:

Schön Klinik ofrece amplias opciones para trabajar a tiempo parcial y cambios en las jornadas acordados con el personal responsable de la gestión de la plantilla.

La mayoría de sus empleados trabaja a tiempo parcial y, cumpliendo con unos requisitos mínimos –se debe garantizar el servicio 24/7– cuenta con flexibilidad para organizar sus jornadas.

	De forma periódica, <i>Schön Klinik</i> encuesta al personal sobre los servicios y apoyos para la conciliación, de cara a valorar su adecuación.
Agentes implicados	<ul style="list-style-type: none"> - Centro <i>Schön Klinik</i> Neustadt. - Ayuntamiento de Neustadt.
Duración	2014 - presente
Resultados	<p>Estas son algunas de las valoraciones de <i>Schön Klinik</i> sobre sus medidas de apoyo a la conciliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los servicios de guardería en el horario de tarde son valorados de forma positiva por el personal, por la dificultad que supone cubrir esta franja horaria con los servicios públicos. - Los servicios y apoyos a la conciliación permiten a <i>Schön Klinik</i> Neustadt retener a personal experimentado y contar con una plantilla estable, lo que incide en la calidad de la atención y resulta, económicamente, más ventajoso. - El hecho de contar con servicio de guardería en el lugar de trabajo contribuye a mejorar las tasas de reincorporación tras la baja de maternidad/paternidad. - Debido a la especificidad del trabajo realizado en <i>Schön Klinik</i> y a la dificultad de encontrar personal experimentado en el ámbito sanitario, los/as responsables del hospital señalan que resulta más rentable invertir en servicios y apoyos para la conciliación –facilitando la permanencia de su plantilla– que iniciar procesos de selección, contratación y formación de nuevo personal. - Una de las principales barreras a la hora de contratar personal es el hecho de que se trate de un servicio abierto las 24 horas del día. Las medidas destinadas a la conciliación contribuyen a superar esta barrera.
Fuentes e información complementaria	<ul style="list-style-type: none"> ➤ International Finance Corpora (IFC) (2017). <i>Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare.</i> ➤ Página web del grupo <i>Schön Klinik</i> en Neurstadt y sus servicios para el personal.

Ficha 2 | Universidad de Cantabria

Denominación	Escuela Infantil y Campus Infantil de la Universidad de Cantabria.
Alcance geográfico	Local.
Ámbito geográfico	Santander (Cantabria, España).
Tipo de medida	Servicios de apoyo formal al cuidado, adaptación de los espacios y escenarios
Colectivo destinatario	Comunidad universitaria: personal, investigadores/as y alumnado.
Titularidad	Pública.
Contexto	<p>A través de la política de conciliación y de los servicios asociados a ella, la universidad está haciendo esfuerzos para ofrecer las estructuras necesarias que faciliten y promuevan el desarrollo integral de todas las personas que componen la comunidad universitaria, desde la idea de que la conciliación de la vida familiar y laboral contribuye a crear una sociedad más justa, igualitaria, equitativa y corresponsable. Por ello, impulsa políticas de conciliación de la vida laboral y personal para que los trabajos del alumnado y profesionales se realicen de forma equilibrada con otros aspectos de la vida personal y familiar.</p> <p>Las políticas de conciliación están definidas en tres líneas de acción que fueron puestas en marcha en 2009. Por un lado, el Plan de Conciliación de 2007, en el que se estableció una mesa de negociación en la que se han trabajado medidas para mejorar las condiciones de conciliación. Por otro, dos proyectos impulsados por el Vicerrectorado de Cultura y Participación Social en el Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social. En esta última se ubican la Escuela Infantil (desde el curso 2004-2005) y el Campus Infantil (desde el verano de 2003).</p>
Objetivos	Uno de los principales objetivos de la Universidad de Cantabria es promover el desarrollo integral de todas las personas que conforman la comunidad universitaria. Por ello, lleva años impulsando políticas de conciliación de la vida laboral y personal que permitan desempeñar las tareas de estudiantes y personal trabajador de forma equilibrada con otros aspectos de la vida personal y familiar.

Descripción

La **Escuela Infantil** es una iniciativa de la Universidad de Cantabria que ofrece a los hijos y las hijas del personal y alumnado de la propia Universidad (de 4 meses a 3 años) un recurso para la conciliación de la vida laboral, familiar y laboral (respondiendo al derecho de los niños y las niñas a la educación).

El personal docente e investigador es el que más utiliza este servicio, seguido del personal de servicios y administraciones y, por último, del alumnado.

La escuela está abierta de 8:00 a 20:00 horas y se ofertan dos turnos: mañana y tarde. Además de las plazas habituales, cuenta con un servicio de días sueltos, especialmente beneficioso para las familias que acuden a la universidad en periodos cortos por estancias de investigación, congresos, etc.

Por otro lado, la universidad cuenta con el denominado **Campus Infantil**, que se organiza con programación y personal contratado al efecto, durante los periodos vacacionales del calendario escolar de la Comunidad Autónoma. Este campus infantil lo gestiona el Servicio de Actividades Físicas y Deportivas (Pabellón Deportivo del Campus Universitario).

Los campus se realizan por la mañana y se adaptan al horario laboral reducido de vacaciones. Están dirigidos a niños y niñas del primer curso del segundo ciclo de Educación Infantil hasta los 14 años y también están abiertos a familias que no forman parte de la universidad, aunque en este caso el coste es mayor.

Fechas:

- del 1 al 15 de julio,
- del 16 al 31 de julio,
- del 1 al 15 de agosto,
- del 16 al 31 de agosto,
- 5 días en Semana Santa,
- del 26 al 30 de diciembre
- y del 2 al 5 de enero.

En los tramos vacacionales en los que no se puede utilizar el pabellón universitario, la Universidad ha llegado a un acuerdo con una entidad externa para que las familias de la comunidad universitaria tengan descuentos en las inscripciones.

Como valor añadido de este servicio, en los últimos años se han incorporado talleres temáticos dirigidos a los niños y

	niñas participantes. En colaboración con investigadores y técnicos de los departamentos, institutos o servicios universitarios estos talleres organizan actividades de divulgación científica o cultural.
Agentes implicados	Universidad de Cantabria.
Duración	2003 – actualidad.
Evaluación	<p>Evaluación realizada en el periodo 2003-2018, con resultados positivos¹⁸:</p> <ul style="list-style-type: none">- La participación directa del personal universitario en las actividades del Campus Infantil incide, por un lado, en la sensibilización sobre la necesidad de crear estructuras para conciliar la maternidad y la paternidad con la vida laboral y, por otro, promueve una cultura de corresponsabilidad social.- La Escuela y los Campus Infantiles, utilicen o no estos servicios, son servicios conocidos y valorados por las familias y participantes de la comunidad universitaria. La ejecución de las políticas activas ha propiciado la creación en la universidad de una comunidad comprometida y exigente con la conciliación, manteniendo los servicios incluso en tiempos de recortes económicos. <p>Este servicio ha sido recogido además como buena práctica de igualdad en el libro publicado tras el XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas.</p>
Información adicional	➤ Sitio web .

¹⁸ Cabré i Pairet, M. et al., *Las políticas de conciliación de la Universidad de Cantabria: un instrumento de desarrollo de la corresponsabilidad universitaria*. A Coruña, Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións, 2019, pp.77-85

Ficha 3| Conferencia ACM CHI

Denominación	Conferencia ACM CHI sobre Factores Humanos en Sistemas Computacionales
Ámbito geográfico	Ámbito del congreso. La última edición de 2022 tuvo lugar en Nueva Orleans (Estados Unidos)
Tipo de medida	Servicios de apoyo formal al cuidado, adaptación de los espacios y escenarios
Colectivo destinatario	Participantes de la conferencia
Titularidad	Privada
Contexto	<p>ACM (La Asociación de Maquinaria de Computación) CHI (Interacción Humano-Computacional) es la principal conferencia internacional multidisciplinar en su área, en la que se reúnen, con periodicidad anual, investigadores e investigadoras profesionales en interacción y diseño humano-computacional. El encuentro tiene como principal objetivo aplicar las tecnologías digitales interactivas para la mejora de las sociedades y de las condiciones de vida de las personas.</p> <p>Desde el equipo de organización del seminario, tomaron conciencia de las dificultades que planteaba participar en este evento y conciliar, principalmente, en el caso de las mujeres.</p>
Descripción	<p>En 2018, en el marco de la conferencia, se comenzaron a ofrecer servicios de conciliación.</p> <p>Para planificar el CHI2018, realizaron una encuesta a los/as participantes de la conferencia en la que se les preguntaba sobre posibles servicios de apoyo familiar y opciones de cuidado infantil. Partiendo de los resultados de esta encuesta, en la conferencia CHI2018 pusieron en marcha los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un pase para niños (para que pudieran acompañar a sus padres y madres), - servicios de cuidado infantil (edad de 6 meses a 12 años) durante la mayoría de las sesiones, y - una sala de enfermería más privada para los cuidados del o la bebé. <p>Desde 2018, los servicios que ofrecen de cara a la conciliación han ido desarrollándose, y en 2022 ofrecieron, además,</p>

	<p>actividades para realizar en familia. En CHI 2022, además, se llevó a cabo en formato híbrido (online y presencial) para facilitar la conciliación de los y las asistentes.</p> <p>De forma excepcional, la conferencia ofrece un vale para el cuidado infantil a determinados asistentes cuya participación depende de la cobertura de estos cuidados. Este vale puede incluir los gastos de viaje para un acompañante encargado del cuidado del/la menor.</p>
Agentes implicados	Grupo de Interés Especial sobre Interacción Informática-Humana (ACM SIGCHI).
Duración	2018- presente
Resultados	<p>Según los organizadores del CHI2018 (Audrey Girouard et al., 2020), los servicios de apoyo familiar en CHI2018 estuvieron prácticamente completos durante la duración del evento, con una valoración muy positiva de los padres y las madres.</p> <p>Tras la valoración realizada del uso de los servicios, los y las asistentes propusieron las siguientes mejoras del servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - publicar más información antes de la conferencia para ayudar con la planificación, - ampliar las horas de atención infantil para cubrir el almuerzo, y - la creación de más actividades infantiles en el marco de las conferencias.
Fuentes e información complementaria	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Audrey Girouard, Jon E., Froehlich, Regan L., y Mandryk, and Mark Hancock (2020). Organizing family support services at ACM conferences. Commun. ACM, 63 (4), 35-38. ➤ Páginas Web de la conferencia ACH CHI: 2018 2022 2023

Ficha 4| Programa KitaPlus

Denominación	Programa KitaPlus: Porque la buena atención no es una cuestión de tiempo (<i>KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist</i>)
Alcance geográfico	Nacional
Ámbito geográfico	Alemania
Tipo de medida	Servicio de apoyo formal al cuidado, Adaptación de los horarios durante el curso escolar
Colectivo destinatario	Familias con hijos/hijas menores en edad escolar obligatoria
Titularidad	Pública
Contexto	<p>Los turnos de mañana, tarde, noche o fin de semana son una realidad para muchas familias, lo que requiere de horarios de apertura amplios de las guarderías. También hay esa necesidad en el caso de las familias que requieren de largos trayectos de desplazamiento a sus empleos.</p> <p>Esta inadecuación de los servicios educativos infantiles puede impedir que los/as padres y madres, especialmente en familias monoparentales, acepten un empleo.</p> <p>Con estos antecedentes, desde el gobierno federal pusieron en marcha un programa orientado a garantizar un buen equilibrio entre la oferta pública de atención a la infancia y las necesidades de las familias.</p>
Descripción	<p>Entre 2016 y 2019, el Ministerio Federal de Asuntos de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud financió el programa federal llamado "KitaPlus: Porque la buena atención no es una cuestión de tiempo" (<i>KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist</i>).</p> <p>El objetivo del programa fue apoyar en la conciliación de la familia y el trabajo con tiempos de atención prolongados en guarderías y centro de cuidado extraescolares, y garantizar la educación de la primera infancia para todos los niños y niñas.</p> <p>El programa promueve opciones de cuidado de niños/as a la medida de las necesidades de las familias. Las situaciones individuales de la vida de las familias eran tenidas en cuenta. Ofrecieron los siguientes horarios de apertura basados en las necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliación del horario de apertura por día laborable.

	<ul style="list-style-type: none"> - Opciones de cuidado de niños/as los fines de semana y días festivos. - Ofertas de cuidado que también incluyen horarios nocturnos. <p>El gobierno asumió la financiación de los gastos de personal en las guarderías y en los centros de atención extraescolar para garantizar la atención durante el horario ampliado de apertura. Además, el gobierno financió los costos de las inversiones adicionales derivados de la ampliación de las jornadas, como, por ejemplo, los gastos de material.</p> <p>Los centros contaron con la participación de consultores en la labor conceptual y prestación de apoyo durante el proyecto.</p> <p>Con el fin de establecer las ofertas creadas en los municipios a largo plazo, se crearon los "KitaPlus puntos de red" (también financiados a partir de 2017). La tarea de las oficinas de la red era establecer cooperaciones con entidades, asociaciones y agentes del mundo empresarial, y apoyar la planificación municipal del bienestar de la juventud. Su trabajo se centró en la planificación y la implementación de nuevas estrategias municipales.</p> <p>El proyecto se ejecutó desde enero de 2016 hasta diciembre de 2018, y a través de 16 sucursales de red que ofrecen servicios de consultoría de proyectos a instituciones interesadas.</p> <p>En marzo de 2017, 888 niños menores de 3 años y 1.391 niños/as de entre 3 y 6 años se beneficiaron de la ampliación del horario de apertura del programa KitaPlus.</p> <p>300 proyectos recibieron financiación a través de KitaPlus, entre ellos 205 guardería y 95 cuidadoras/es de niños.</p> <p>La financiación total del proyecto ascendió a 100 millones de euros durante los tres años de su implantación.</p>
Agentes implicados	<p>Gobierno Federal, Ministerio Federal de la Familia, la Tercera Edad, la Mujer y la Juventud.</p> <p>Con el apoyo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores. - Agencia Federal de Empleo. - Confederación Alemana de Sindicatos. - Asociación Alemana de Municipios. - Asociación Alemana de Ciudades.
Duración	2016-2019

<p>Resultados</p>	<p>Esta experiencia se recoge como buena práctica en el documento “Peer Review on “Furthering quality and flexibility of Early Childhood Education and Care” (2018) publicado por la Comisión Europea. En él se destacan los efectos positivos y su impacto directo en la provisión de servicios, consiguiendo los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 75% de las guarderías participantes amplió su horario de atención hasta 25 horas semanales, el 15% entre 25 y 50 horas y el 10% más de 50 horas semanales. • El 21% de las instalaciones (el 31% en caso de cuidadores/as) amplió sus servicios para incluir los fines de semana, el 12% de las instalaciones (38% en el caso de cuidadores/as) para incluir los servicios nocturnos, y un 2% de las instalaciones ofrecieron servicios las 24 horas del día. <p>Además, la cooperación entre agentes diversos contribuyó a fortalecer las redes y el tejido social local.</p>
<p>Fuentes e información complementaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schliffka, C. & Hoyer, S. (2018). <i>How Childcare Services contribute to the Reconciliation</i>. Observatorio Europeo de Desarrollos Sociopolíticos. ➤ Ministerio Federal de la Familia Mujeres Mayores y Jóvenes (2023). <i>Reseña: programa federal “KitaPlus”</i>. ➤ Knauf, H. (2018). <i>Furthering quality and flexibility of Early Childhood Education and Care</i>. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Comisión Europea.

Ficha 5| Programa de conciliación de la Universidad de Sevilla

Denominación	Programa de Conciliación de la Universidad de Sevilla
Alcance geográfico	Miembros de la Universidad de Sevilla
Ámbito geográfico	Sevilla (Andalucía, España)
Tipo de medida	Servicio de apoyo formal al cuidado, Adaptación de los horarios durante la época vacacional
Colectivo destinatario	La comunidad universitaria
Titularidad	Universidad Pública
Contexto	<p>La Universidad de Sevilla cuenta con más de 75.000 miembros, entre alumnos/as, personal docente, investigador, funcionario).</p> <p>En 1992, la Universidad puso en marcha los primeros servicios destinados a la conciliación, ya que en la década de los noventa emergieron las dificultades para la conciliación en gran parte de la comunidad universitaria. La demanda ha ido creciendo con el tiempo y la oferta se ha ido ampliando y diversificando desde entonces.</p> <p>En 2009, la Universidad de Sevilla elaboró su I Plan de Igualdad de Género, cuyo objetivo es “facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria”. De este modo, la universidad daba impulso y visibilidad a su política de conciliación, al tiempo que se comprometía firmemente con su desarrollo.</p> <p>En la actualidad, la Universidad cuenta con el III Plan de Igualdad 2022-2024, donde uno de los objetivos (1.2) es “garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad de los cuidados”.</p>
Descripción	<p>La Universidad de Sevilla ha desarrollado varias medidas con el objetivo de garantizar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria (sean docentes, investigadores, personal de administración y servicios o alumnado).</p> <p>Estos servicios consisten en los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escuelas Infantiles: servicio destinado a los/as menores de 0 a 3 años descendientes en primer y segundo grado de las personas pertenecientes a la

comunidad universitaria. Se trata de centros infantiles, distribuidos en distintos campus universitarios, que ofrecen servicios educativos y de ludoteca. En todos los centros se incluye, asimismo, un programa de apoyo a la atención temprana.

Horario: 7.30 a 20.00, de lunes a viernes, durante el curso escolar, es decir, de septiembre a Julio.

Desde las 18.00h. y hasta las 20.00h. se ofrece un servicio de ludoteca para niños hasta los 8 años. El periodo de apertura incluye Navidades (a excepción de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en los que cierra a las 15 horas), Semana Santa y Feria, a excepción de los días marcados como festivos en el Calendario Laboral aprobado por la Junta de Andalucía.

2. Ludoteca Universitaria. Su objetivo fundamental es favorecer la conciliación supliendo el desajuste entre los horarios y calendarios laborales y escolares. Ponen en marcha distintos talleres lúdicos durante las diversas vacaciones escolares, así como otro durante todo el curso escolar, en horario de tarde, en el que se compaginan actividades lúdicas con aula de estudios. Se desarrollan actividades como:

- Escuela de Verano
- Escuela de Invierno
- Escuela de Navidad, Feria y Semana Santa

3. Campamentos Vacacionales para chicos y chicas de edades comprendidas entre los 3 y 17 años, descendientes en primer y segundo grado de personas de la Comunidad Universitaria.

Se ofrecen programas lúdico-educativos en épocas de vacaciones infantiles y juveniles para que los padres y madres de la comunidad universitaria puedan conciliar.

- Campamentos de Navidad
- Días sin cole
- Campamentos de Semana Santa
- Campamentos de Feria de Sevilla
- Campamentos de Verano

4. El Deporte como medida de conciliación. Abono infantil. Este servicio está destinado a personas de la comunidad universitaria con descendientes entre 2,5

	<p>a 13 años (bebés de 6 meses actividades acuáticas con un/a progenitor/a).</p> <p>Se realizan diversas actividades deportivas y de ludoteca que se desarrollan, mayoritariamente, en el Complejo Deportivo Universitario durante todo el curso escolar, de lunes a viernes en horario de tarde.</p> <p>Servicio ofertado desde septiembre a junio de cada curso académico. Posibilidad de inscripción anual, mensual y diaria en función de disponibilidad.</p> <p>5. Bolsa de canguros. Este programa está dirigido a personas de la comunidad universitaria con descendientes de corta edad. El objetivo es dar servicio de cuidado y atención en el hogar para niños y niñas de corta edad, realizado por alumnado de la Universidad de Sevilla, en ausencia de sus progenitores. Está abierto a todo el año, incluidos periodos no lectivos.</p> <p>Aunque esto sea un acuerdo entre las personas demandantes de canguro y el/la canguro, existe una recomendación sobre el precio por hora.</p> <p>6. Salas de Lactancia Materna dirigidas a madres que estén proporcionando lactancia materna a sus bebés, abiertas todo el año en el horario del centro.</p> <p>Por otro lado, según la Guía de Programas y Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad (2018) de la universidad, están activas dos tipos de medidas enfocadas a la gestión del tiempo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Cronos (Etempo)</u>: Se trata de una aplicación complementaria al sistema de gestión del tiempo, que facilita el control y seguimiento de las horas de trabajo y las que puede utilizar para conciliar. 2. <u>40 horas de flexibilidad</u>: El personal empleado dispone de 40 horas de flexibilidad para trabajarlas en el horario deseado, siempre que se respete el tiempo de presencia obligatoria para todo el personal en su puesto de trabajo: de 9,00 a 14,00 h. para el personal asignado al turno de mañana y de 15,30 a 20,30 h. para el personal asignado al turno de tarde.
<p>Agentes implicados</p>	<p>Diferentes unidades de la Universidad de Sevilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unidad para la Igualdad - Asesoría Pedagógica - Unidad de Trabajo Social

Duración	1992-presente
Resultados	<p>El estudio llevado a cabo sobre la satisfacción de las medidas de la universidad en relación a la conciliación (2017) recogió la opinión de la comunidad universitaria sobre las medidas adoptadas en la institución. Emergieron los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none">• La mayoría de las personas participantes (86%) está satisfecha con la actividad de la Universidad.• La comunidad universitaria está interesada en los temas relacionados con la conciliación, una cuestión que además afectan a un número elevado de personas.• No está clara la información en general sobre los servicios y la gestión sobre ellas (no está claro a quién hay que dirigirse si se requiere información sobre el tema, existe una maraña de información y se solicitan mayor claridad y transparencia)• Las personas que encontraban más dificultades para conciliar es el grupo que pertenece al alumnado.• Se necesitan medidas para la mejora de los servicios que ya existen: ampliar las plazas y los horarios de los servicios, y crear nuevos que atiendan a colectivos más específicos o a intentar mejorar las condiciones laborales para poder atender las necesidades familiares (no tener clases a las 9 de la noche, por ejemplo).• Se propone crear una filosofía o enfoque en la que las medidas vayan también encaminadas a facilitar tiempo, y no únicamente servicios, tiempo para cuidar, mimar, dedicar, criar, etc. a sus familiares.• En las propuestas de mejora se solicita que las personas con cargas familiares puedan elegir antes el reparto de la docencia que los que no tienen personas a su cargo. Solicitan poder agrupar la docencia en unas determinadas franjas horarias para poder compaginar con los cuidados familiares.• Se plantea que existan horas o días para poder dedicarlos a cuidar de algún familiar enfermo o realizar algún acompañamiento al médico sin tener que pedir asuntos propios. <p>Esta experiencia ha sido recogida como buena práctica en el informe "Diversidad familiar y estrategias de conciliación en</p>

	Andalucía” publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer en 2013.
Fuentes e información complementaria	<ul style="list-style-type: none">➤ González, M. M. (Investigadora principal), Díez, M., López, F., Martínez, E., Morgado, B. (2013). <i><u>Diversidad familiar y estrategias de conciliación en Andalucía. Proyecto Diversia</u></i>. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de la Presidencia e Igualdad.➤ Vicerrectorado de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación (2021). <i><u>Plan de igualdad de la Universidad. Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla</u></i>.➤ Vicerrectorado de los Servicios Sociales y Comunitarios (2018). <i><u>Guía de Programas y Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad de la Universidad de Sevilla</u></i>. La Universidad de Sevilla.➤ Almansa, M. (2017). <i><u>Estudio sobre el grado de satisfacción de la comunidad Universitaria con las medidas de conciliación de la US y propuestas de mejora</u></i>. Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla.➤ <i><u>Página web</u></i> del Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria.

Ficha 6| Akamai Technologies

Denominación	Akamai Technologies
Ámbito geográfico	Empresa con diversas sedes en Estados Unidos.
Tipo de medida	Prestación ligada a la crianza
Colectivo destinatario	Personal de la empresa
Titularidad	Privada
Contexto	<p>En Estados Unidos, los servicios públicos de atención a la infancia son muy limitados¹⁹ y los centros privados pueden resultar muy caros. El estrés laboral y familiar derivado de una oferta de atención de cuidado infantil escasa, puede reducir la productividad y la motivación, y dar lugar a una costosa pérdida de capital humano.</p> <p>Por otro lado, la demanda de talento femenino es especialmente alta en el sector de las nuevas tecnologías, debido, en parte, a la escasez de mujeres en este campo. Las tendencias de empleo en los campos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología (SET) han demostrado que el 41% de los científicos, ingenieros y tecnólogos altamente cualificados son mujeres; sin embargo, el 52% de las mujeres que trabajan para empresas de este sector abandonan su empleo con el tiempo, a menudo, debido a los problemas para conciliar.</p> <p>Además, el personal empleado de Akamai con hijos/as se enfrenta a varios retos. El trabajo en Akamai requiere de largas jornadas de trabajo, tanto en la empresa como fuera de las horas de trabajo, en su domicilio. Y, dependiendo del departamento en el que trabaje, el personal empleado puede enfrentarse a retos adicionales, como sincronizar horarios transnacionales o gestionar reuniones con clientes de diferentes países y franjas horarias.</p> <p>Por ello, Akamai Technologies, una corporación que provee, entre otros servicios, una plataforma de computación distribuida para la entrega de contenidos global de Internet y el reparto de aplicaciones.</p> <p>Akamai opera en un mercado laboral altamente competitivo y, dada la dificultad de gran parte de sus empleados/as para conciliar decidió, tras una evaluación interna realizada en</p>

¹⁹ Tal y como ya se ha señalado en el punto 3.2.1., al mencionar la iniciativa *Child care deserts*.

	<p>2014, desarrollar servicios de apoyo al personal con responsabilidades de cuidado.</p>
<p>Descripción</p>	<p>Más allá de los servicios y prestaciones a la conciliación estipulados por la normativa vigente –como los permisos por maternidad/paternidad–, Akamai introdujo, en 2015, una serie de ayudas a los cuidados, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una prestación para el cuidado, en virtud de la cual, todas las personas empleadas de la empresa pueden disponer de hasta 15 días al año –pagados– para los cuidados. - Por otro lado, en colaboración con la plataforma <i>Care.com</i>, el personal de Akamai puede recurrir a los servicios de una persona cuidadora, con una tarifa subvencionada de 6 \$ por hora, o a los servicios de guardería a 20 \$ por día y niño/a. <i>Care.com</i> es la principal red estadounidense de proveedores de cuidados –tanto en centros como en el domicilio– y hace de enlace entre las personas demandantes de servicios y los agentes proveedores registrados y con licencia para ejercer. El personal empleado en Akamai tiene la suscripción y acceso gratuito a la plataforma <i>Care.com</i>. - Asimismo, Akamai ofrece un vale de 500 \$ para la contratación de un/a <i>au pair</i> que ayude a complementar las horas de los servicios formales de atención a la infancia. <p>Además de los servicios y prestaciones para el cuidado, la empresa cuenta con el programa <i>Akamai Anywhere</i> que permite, a un número reducido de empleados/as, el teletrabajo a jornada completa. El resto de personal, puede negociar trabajar desde el domicilio una parte de su jornada. Por otro lado, Akamai prevé la construcción de un servicio de guardería en sus oficinas, para el cuidado <i>in-situ</i> de los/as hijos/as del personal.</p>
<p>Agentes implicados</p>	<p>La empresa y el personal</p>
<p>Duración</p>	<p>2015 - actualidad</p>
<p>Resultados</p>	<p>La valoración de los servicios y prestaciones de apoyo al cuidado de la infancia es positiva tanto por parte del personal, como por parte de la empresa.</p> <p>Según recoge IFC (2017), el personal empleado valora positivamente las iniciativas de apoyo a los cuidados a la infancia. El personal señala que aprecia los esfuerzos de la</p>

	<p>empresa por mejorar la conciliación de su vida laboral y familiar y muestra el compromiso de Akamai con el cuidado de los/as menores.</p> <p>Por su parte, los beneficios para la empresa son sustanciales. Akamai indica que se tarda aproximadamente nueve meses en formar a una persona contratada hasta que sea plenamente productiva, por lo que la inversión en servicios y prestaciones a la crianza que favorezcan la permanencia y estabilidad de la plantilla resulta rentable.</p>
Fuentes e información complementaria	<ul style="list-style-type: none">➤ International Finance Corpora (IFC) (2017). <u>Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare</u>, 260 p.➤ <u>Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare CASE STUDY Akamai Technologies Information Technology</u>, United States, 2017, 17 p.

Ficha 7 | Mütterzentren

Denominación	Mütterzentren / Centros para madres.
Alcance geográfico	Local.
Ámbito geográfico	Alemania.
Tipo de medida	Servicios basados en el apoyo comunitario
Colectivo destinatario	Mujeres o familias en riesgo. Infancia en riesgo. Infancia. Personas con discapacidad o dependencia.
Titularidad	Privada sin ánimo de lucro.
Contexto	<p>Los centros para madres son el resultado de un proyecto de investigación iniciado en 1976 con el fin de averiguar por qué los servicios dirigidos a familias disponibles en Alemania estaban infrautilizados. El estudio señalaba que había muchas familias que preferían acudir a otras familias antes que consultar a profesionales. Los resultados también ponían de relieve que muchas familias de estatus socioeconómico bajo afirmaban que las instituciones públicas en el ámbito de la política familiar deberían centrarse en las ayudas económicas a las familias en lugar de ofrecer educación y asesoramiento para padres. Las madres que cuidaban a sus hijos en casa necesitaban una actividad con sentido para los niños, al mismo tiempo que expresaban un deseo de poder dedicarse a asuntos interesantes para ellas. En este contexto, surgió el modelo de centros para madres.</p> <p>Los fundadores de la iniciativa partían de la convicción de que las personas precisan de ayuda de otras para enfrentarse a las dificultades que surgen en la vida diaria. En este sentido, los centros para madres pueden suplir la falta de redes de apoyo social.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar una oferta educativa y de asesoramiento para madres basada en los principios de autoayuda. - Fomentar nuevas relaciones vecinales, funcionando como 'sala de estar' para el barrio.
Descripción	Los centros para madres se basan en tres principios fundamentales: participación social, autogestión y responsabilidad propia. Las actividades y el funcionamiento de los centros para madres se diferencian mucho de una

localidad a otra, pero para garantizar cierta uniformidad se ha creado un sello de calidad. Todas las actividades son gratuitas.

En general, ofrecen actividades que sirven para:

- Aumentar el nivel formativo.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Potenciar la maternidad/paternidad.
- Integrar a las personas mayores.
- Fomentar la inclusión y participación de todas las personas.

Algunos centros organizan actividades de solidaridad intergeneracional, por ejemplo, llevar a cabo servicios a domicilio (limpieza, preparación de comidas) para personas mayores. Estas actividades son incorporadas a una especie de banco de tiempo en el que se intercambian servicios, como cuidado temporal de niños de otras familias (para darles un respiro a las madres), atención a personas mayores, u organización de actividades formativas. Así, se pone en práctica uno de los principios básicos de estos centros: establecer nuevas relaciones vecinales.

Todos los centros cuentan con una cocina/cafetería, donde se preparan comidas y cafés, y que sirve como espacio donde se desarrollan muchas de las actividades que se organizan. Suelen ofrecer también escuelas para padres, servicio de ludoteca (con préstamo de juguetes), y, a menudo, una tienda de segunda mano. Los niños son siempre bienvenidos, y, de hecho, una de las funciones de los centros es hacer de guarderías informales. No obstante, son las necesidades de las madres las que priman a la hora de organizar las actividades.

Los centros son gestionados por las propias madres, que tienen estatus de expertas en materia de familia (los hombres pueden participar, pero son las mujeres quienes se responsabilizan de la gestión). Están basados en principios democráticos, y se trata de organizaciones horizontales, donde una misma madre desempeña diferentes papeles: puede dirigir una actividad un día y, al día siguiente, participar de forma más pasiva. A la hora de repartir las tareas del centro, se valoran las habilidades y competencias de cada una, independientemente de su experiencia laboral. Es habitual que haya personal remunerado, aunque las cantidades entregadas son más bien simbólicas (5-10 €/hora). Esta remuneración se emplea como forma para ir acercando a algunas madres al mercado laboral ordinario. Al

	<p>margen del personal remunerado, hay una o varias personas que ejercen de anfitrionas.</p> <p>Si bien estos centros surgieron para dar respuesta a necesidades individuales y locales, muchos se han involucrado en debates sobre problemas sociales que afectan a sus usuarias, actuando en ocasiones como ‘grupos de presión’ en materia de política social, en general, y de políticas familiares, en particular. A lo largo de los años, también han sido lugares de encuentro donde discutir cuestiones de actualidad, como la energía nuclear o el racismo.</p> <p>Hildegard Schooß, fundadora del primero de estos centros, señala que, si bien estos centros se dirigen a todas las madres, pueden ser de especial utilidad para las familias monoparentales, en las que no es infrecuente que las madres se encuentren en dificultades económicas, aisladas y, por tanto, necesitadas de apoyos extrafamiliares (cit. en Lenz, 2008). Se trata, además, de un colectivo bastante reacio a hacer uso de los recursos institucionales de que disponen.</p>
Agentes implicados	Bundesverband der Mütterzentren e. V.
Duración	1980 - actualidad
Evaluación	<p>En 2013 se realizó una encuesta entre 1.767 usuarias en 72 centros de madres (<i>Mütterzentren Wirken Mehrdimensional. Wirkungsstudie des Mütterzentren Bundesverband e.V., Limburg, Bundesverbands der Mütterzentren e.V., 2015</i>). Sus resultados ponen de relieve que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un 95% de percibía el centro para madres como “un lugar abierto”. - Un 92% sentía que allí todas las personas eran tratadas como “iguales”. - Un 91% opinaba que el centro era un lugar “libre de prejuicios”. - Un 87% lo consideraba un espacio de encuentro para personas de todas las generaciones. - Un 86% reconocía que había tenido un efecto positivo en su vida. - Un 85% declaraba que se sentía libre de ser “uno/a mismo/a” en el centro. - Un 83% opinaba que el centro ayudaba a mejorar las relaciones sociales. - Un 82% indicaba que servía de apoyo para resolver problemas.

	<ul style="list-style-type: none">- Un 80% afirmaba que las actividades les ayudaban a relajarse.- Un 79% pensaba que el centro contribuía a su desarrollo personal.
Información adicional	<ul style="list-style-type: none">➤ Web alemana.➤ Web de la red internacional.

Ficha 8| Banco del tiempo

Denominación	Banco del tiempo de Salud y Familia
Alcance geográfico	Local
Ámbito geográfico	Barcelona (España)
Tipo de medida	Servicios basados en el apoyo comunitario
Colectivo destinatario	Conjunto de la población
Titularidad	Privado sin ánimo de lucro
Contexto	<p>En 1998, la Asociación de Salud y Familia abrió el primer banco del tiempo como proyecto piloto en el barrio del Guinardó (Barcelona), para lo que recibió financiación de la Unión Europea. Su principal objetivo fue facilitar la conciliación, fomentando la autoayuda entre las mujeres y la participación ciudadana.</p>
Descripción	<p>La Asociación Salud y Familia promueve servicios de intercambio gratuito entre la población que vive o trabaja en un mismo barrio, pueblo o ciudad. Estas redes de intercambio de servicios, habilidades, conocimientos y relaciones abarcan la hora del valor y el tiempo de intercambio como unidades.</p> <p>Los bancos del tiempo ponen a disposición de sus socios/as una amplia gama de servicios y oportunidades que permiten el intercambio de conocimientos y aficiones, la ayuda a las tareas de la vida cotidiana, el cuidado de animales o plantas, el acompañamiento de personas, la reparación de averías en la vivienda o la realización de cualquier tipo de actividad grupal. Entre estas actividades, se dan las destinadas al cuidado de niños/as.</p> <p>Asimismo, los bancos del tiempo pueden ser una herramienta de integración social para las personas recién llegadas, refuerzan el intercambio generacional y mejoran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>La Asociación Salud y Familia ofrece asesoramiento y formación a organizaciones no gubernamentales y Gobiernos locales para la puesta en marcha y desarrollo de los bancos del tiempo. La Red de Bancos del Tiempo, que coordina la Asociación Sanitaria y Familiar, cuenta con bancos en Cataluña y en el resto del Estado.</p>

	<p>La Asociación Sanitaria y Familiar forma parte de una red internacional de bancos del tiempo, tanto del ámbito europeo como americano.</p> <p>Banco del Tiempo Escolar: La asociación promueve el Banco del Tiempo Escolar, un programa educativo basado en el aprendizaje cooperativo.</p> <p>El alumnado participa intercambiando y aprendiendo conocimientos, habilidades y competencias entre ellos y ellas, aprovechando la riqueza de la diversidad cultural del alumnado y sus familias. Asimismo, promueve la participación activa de los hijos/as en el proceso de aprendizaje y refuerza la implicación del profesorado.</p> <p>Sus objetivos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la convivencia escolar. • Aumentar el rendimiento escolar. • Fortalecer las habilidades comunicativas del alumnado. • Facilitar los vínculos entre el alumnado y el profesorado. • Generar oportunidades de aprendizaje a través del apoyo mutuo. <p>En 2015, participaron en el programa 779 menores y 8 centros escolares.</p>
Agentes implicados	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación Salud y Familia - Ayuntamientos colaboradores
Duración	1998- hasta la actualidad
Resultados	<p>La asociación explica los siguientes factores de éxito (Asociación Salud y Familia, 2012):</p> <ul style="list-style-type: none"> • El sentimiento de empoderamiento que destacan sus miembros. • Implicación financiera, técnica y moral de la Administración local. • La importancia de la reciprocidad para el éxito de la iniciativa. • El desarrollo del conocimiento sobre las nuevas tendencias de los bancos del tiempo, como la inclusión de las personas inmigrantes, el apoyo al alumnado de reciente incorporación o la reinserción laboral de las personas desempleadas. <p>Es una de las diez experiencias europeas seleccionadas en el siguiente documento:</p> <p>Boyle, D., Stewart, J. (ed.), <i>The potential of time banks to support social inclusion and employability</i>. Serie: JRC</p>

	Scientific and Policy Reports n. 26346, Luxemburgo, European Union, 2014, 92 p.
Fuentes e información complementaria	<ul style="list-style-type: none">➤ Asociación Salud y Familia (2021). <i>Memòria d'Activitats 2021</i>.➤ Cahn, E. S. <i>Dinero que no tiene precio. Los Bancos del Tiempo en Épocas de Cambio</i>. Asociación Salud y Familia, 2ª edición electrónica, 2012➤ Página web de la asociación.➤ Vídeos informativos sobre las bases y funcionamiento de banco del tiempo.

ABRIL 2023



EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

SiiS Servicio de
Información e
Investigación Social
Gizarte Informazio
eta Ikerketa
Zerbitzua
Fundación Eguía Careaga Fundazioa