



**Diputació  
Barcelona**  
xarxa de municipis

---

# **50 Bones pràctiques en els nous usos socials del temps a l'administració local i a l'empresa**

**50 BONES PRACTIQUES EN ELS NOUS USOS SOCIALS DEL  
TEMPS A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL I A L'EMPRESA**

**Document de treball**

Àrea d'Igualtat i Ciutadania, 2006

Autora de l'estudi:  
Paula Mattio Lastra

Impressió: UIR

## CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ .....	08
1.1. Marc social .....	09
1.2. Què entenem per una bona pràctica? .....	10
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA .....	11
2.1. Com s'ha elaborat el recull que teniu a les mans? .....	11
2.1.1. Municipis convidats .....	13
2.1.2. Empreses convidades .....	14
3. NOVES FORMES D'ORGANITZACIÓ DEL TEMPS A L'EMPRESA I LES ADMINISTRACIONS LOCALS DES DELS RECURSOS HUMANS INTERNS .....	15
3.1. Mesures de flexibilitat en els usos del temps i l'espai .....	16
3.2. Mesures de suport a la vida professional .....	18
3.3. Serveis donats per l'empresa per obtenir temps de major qualitat .....	20
3.4. Beneficis extrasalarials per guanyar temps personal .....	22
4. EXPERIÈNCIES DE BONES PRÀCTIQUES EN EMPRESES .....	23
4.1. Flexibilitat de temps i espai .....	23
4.1.1. Flexibilitat total (temps i espai) .....	23
4.1.2. Programa Trèvol: saber treballar, saber viure, saber compartir ...	24
4.1.3. Banc del temps d'empresa .....	25
4.1.4. Incentius en temps lliure .....	26
4.1.5. Ampliació del temps de lactància .....	27
4.1.6. Eliminació de la jornada partida .....	28
4.1.7. Jornada intensiva els divendres .....	29
4.2. Mesures de Suport Professional .....	30

4.2.1. Direcció per objectius .....	30
4.2.2. Formació in <i>company</i> d'habilitats directives i gestió del temps ....	31
4.2.3. Subvenció per a la formació externa de l'empleat .....	32
4.2.4. Adaptació del lloc de treball per motius personals .....	33
4.3. Serveis familiars .....	34
4.3.1. Llar d'infants a l'empresa .....	34
4.3.2. Servei d'acompanyament a l'embaràs i preparació per al part .....	35
4.3.3. Casal d'estiu per a fills / filles dels treballadors .....	36
4.3.4. Espais per al descans .....	37
4.3.5. Gimnàs amb professor de condicionament físic .....	38
4.3.6. Punt d'informació d'oci i ofertes comercials .....	39
4.3.7. Sala d'oci i internet .....	40
4.3.8. Solàrium .....	41
4.4. Beneficis extrasalarials .....	42
4.4.1. Ajudes per a l'educació dels fills .....	42
4.5. Taula comparativa de polítiques implantades a les empreses .....	43
5. EXPERIÈNCIES DE BONES PRÀCTIQUES EN ADMINISTRACIONS A NIVELL DE RECURSOS HUMANS INTERNS .....	44
5.1. Flexibilitat de temps i espai .....	45
5.1.1. Teletreball .....	45
5.1.2. Establiment horari d'actes institucionals .....	46
5.1.3. Acumulació de la reducció de jornada fins als dotze mesos en dies de vacances .....	47
5.1.4. Ampliació dels permisos legals .....	48
5.1.5. Permís de paternitat de quatre setmanes .....	49

5.1.6. Ampliació del permís de conciliació per mares i pares .....	50
5.2. Mesures de suport professional .....	51
5.2.1. Comissió per a la igualtat .....	51
5.2.2. Diagnòstic de Conciliació a l'Ajuntament de Castelldefells .....	52
5.3. Taula comparativa polítiques internes als ajuntaments .....	53
6. ELS NOUS USOS DEL TEMPS ALS POBLES I CIUTATS .....	55
6.1. Factors transversals en el temps dels pobles i ciutats .....	55
6.2. Model metodològic .....	60
6.2.1. Polítiques de coresponsabilitat entre homes i dones .....	61
6.2.2. Polítiques amb incidència sobre les empreses .....	62
6.2.3. Serveis sociocomunitaris .....	64
6.2.4. Polítiques de seguiment i control .....	66
7. EXPERIÈNCIES DE BONES PRÀCTIQUES A LES CIUTATS .....	67
7.1. Polítiques de coresponsabilitat entre homes i dones .....	67
7.1.1. Edició de guies i material de sensibilització en la coresponsabilitat de tasques domèstiques .....	67
7.1.2. Projecte "A Sabadell a parts iguals" .....	68
7.2. Mesures d'incidència sobre les empreses .....	69
7.2.1. Responsabilitat social a les organitzacions .....	69
7.2.2. Jornada taller conciliació de la vida personal i laboral .....	70
7.2.3. Temps per treballar, temps per viure .....	71
7.3. Serveis sociocomunitaris .....	72
7.3.1. Temps de Barri, temps educatiu compartit .....	72
7.3.2. Conciliació vida familiar i laboral casals d'estiu juny, juliol, agost .....	73

7.3.3. Servei de cura als infants i persones dependents durant els actes públics .....	74
7.3.4. Gestor de projectes d'ajuda a la família .....	75
7.3.5. Adequació d'horaris per la conciliació .....	76
7.3.6. Programa Dones Acolloïdores .....	77
7.3.7. Programa Jovestiu 2006 .....	78
7.3.8. Rubí al teu mòbil .....	79
7.3.9. La família Arrova .....	80
7.3.10. La Marina, un espai per conciliar el temps .....	81
7.3.11. Projecte Equitat de Gènere .....	82
7.4. Mesures de seguiment i control .....	84
7.4.1. Laboratori dels Nous Usos del Temps .....	84
7.4.2. Pla d'estudis en els Nous Usos del Temps .....	85
7.4.3. Web i butlletí NUST .....	86
7.4.4. Dossiers del Temps .....	87
7.4.5. Diagnòstic de Conciliació a la ciutat de Castelldefells .....	88
7.4.6. Pla d'Igualtat transversal amb mesures de conciliació .....	89
7.5. Programes Europeus .....	90
7.5.1. Programa Tempora: tots els temps en un temps .....	90
7.5.2. Pla per a la Conciliació de la Vida Laboral i Personal al Maresme .....	91
7.5.3. Projecte V Programa Marco .....	92
7.5.4. 2n Congrés de les Dones del Baix Llobregat .....	93
7.6. Polítiques en els Nous Usos del Temps de les ciutats més implantades ...	95
8. CONCLUSIONS .....	96

ANNEX .....	98
A. Presentació.	
Els nous usos del temps i la resposta pública .....	98
B. Raons del treball en xarxa .....	99
C. Finalitats .....	100
D. Objectius de la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps .....	101
E. Organització: estructura i funcionament .....	102
F. Secretaria Tècnica i serveis de la xarxa .....	105
G. Participants de la Xarxa .....	107
H. Seguiment i avaluació .....	108
I. Procediment d'adhesió .....	109
J. Butlleta d'adhesió .....	111
Bibliografia .....	112



## 1. INTRODUCCIÓ

El recull de bones pràctiques que presentem pretén ser una reflexió i un reflex de la preocupació pels Nous Usos Socials del Temps que ha augmentat en els darrers anys a la societat en general, partint de les administracions locals i les empreses.

Hem de considerar el temps, la seva gestió, com un dret de la ciutadania, com un dret de les persones. Els nous reptes seran repensar les nostres ciutats i municipis per tal que l'eix del seu planejament urbanístic i de la planificació dels seus serveis i equipaments, públics i privats, sigui el **temps de les persones**.

Un dels objectius d'aquestes polítiques es promoure l'harmonització del temps de les persones, una harmonització que s'ha de desenvolupar amb la implicació i participació de tots els agents socials. L'eix de l'harmonització ha de ser el temps de les persones, i no els horaris laborals. Tampoc podem oblidar que les ciutats funcionen perquè moltes persones hi treballen en diverses franges horàries, en horaris no estàndards. Part de l'estat del benestar i la qualitat de vida es fonamenta en que les ciutats funcionen 24hores x 7 dies a la setmana.

En aquest document trobareu, d'una banda, cinquanta pràctiques que duen un missatge innovador i que són, potencialment, idees susceptibles de ser compartides i de portar-se a la pràctica real i concreta de les organitzacions. D'altra banda, recollim en una taula comparativa les pràctiques amb un grau més alt d'implantació tant a l'administració com a l'empresa. En tot moment s'ha volgut que les experiències fossin transmeses de manera sintètica i comprensible per a tothom.

Al recull hi ha experiències d'administracions locals, en quant organitzacions de persones, pels seus recursos humans interns i cap a les ciutats, per a les ciutadanes i ciutadans, i d'empreses cap a les seves treballadores i treballadors.

## **1.1. Marc social**

Les estructures temporals d'una societat són producte dels valors, la cultura, el paradigma i l'estil de vida que hi predominen. Els horaris de les societats occidentals, a conseqüència del funcionament de la societat industrial, han girat al voltant del treball remunerat a la vida de les persones, establint, sovint, uns rols ben diferenciats per als homes, en l'àmbit públic, i les dones, en l'àmbit domèstic i privat, dedicades a les tasques reproductives.

La incorporació massiva de les dones al món laboral ha estat el motor fonamental de canvi que ha comportat un reajustament important dels horaris i rols familiars i de la societat en general, que encara segueixen girant al voltant del treball remunerat i no del temps de les persones. Però també s'està duent a terme un canvi a una cultura post-industrial o del coneixement que implica una reorganització del temps de vida de les persones i que considera el temps com un dret de la ciutadania.

Les administracions (estatals i locals) es veuen en la necessitat d'assumir i/o donar suport a les responsabilitats de cura de les persones, a través de serveis i polítiques familiars, –amb el cost que això implica– per a unes tasques que tradicionalment han dut a terme les dones.

Aquesta situació no és sostenible a mitjà ni a llarg termini, ni econòmicament ni socialment, com posa de manifest la insistència a assenyalar aquest conflicte per part dels diferents agents socials. Es tracta d'aconseguir que la relació entre vida laboral, personal i familiar esdevingui harmònica, situant el temps de les persones en el centre d'un nou model d'articulació social.

Per això hem de repensar les ciutats amb mecanismes flexibles i autoreguladors en la distribució del temps, que permetin que les persones gaudeixin del temps de treball, del temps d'oci, personal i de la família sense que això generi més estrès. Cal treballar a favor d'organitzacions i

ciutats “humanament sostenibles”, fent ús dels recursos al nostre abast. L’ús de les tecnologies de la informació permet un ús més paritari del temps i a la vegada afavoreix un ritme de vida més lent i sostenible als pobles i ciutats.

Les polítiques de temps són polítiques d’harmonització, han de ser permeables i proactives a les necessitats de la ciutadania (per exemple, els horaris dels mercats). La creació o el desenvolupament de polítiques del temps pot tenir diverses finalitats: generen integració social i econòmica, fomenten la participació ciutadana, fan la vida urbana més sostenible, etc. De la mateixa manera, els àmbits temàtics són diversos: mobilitat, transports públics i trànsit; horaris de les administracions públiques; horaris dels serveis i comerços de la ciutat; utilització i requalificació d’espais públics; foment de nous instruments i espais de sociabilitat, com els bancs del temps, les xarxes de suport social, o les escoles de pares i mares que faciliten la transició familiar en situacions familiars conflictives, el naixement d’un nadó, etc.

## ***1.2. Què entenem per una bona pràctica?***

Entenem per bona pràctica qualsevol actuació, impulsada per una administració local i/o empresa, que hagi millorat de forma significativa una situació insatisfactòria en l’ús del temps.

Les bones pràctiques poden tenir lloc a qualsevol àmbit d’activitat d’una empresa o administració local, tant de gestió interna dels recursos humans com de servei extern a la ciutat: disseny de polítiques, gestió de serveis, optimització de recursos, qualitat, participació ciutadana, concertació públic-privada, mobilitat, urbanisme, etc.

## **2. OBJECTIUS I METODOLOGIA**

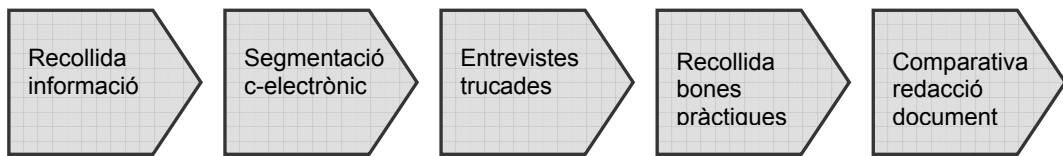
L'objectiu d'aquest treball ha estat fer un recull i una anàlisi de totes aquelles actuacions innovadores, noves o originals relacionades amb els Nous Usos del Temps que s'estan portant a terme en els diferents municipis i empreses de l'àmbit territorial de Barcelona. El fruit d'aquest estudi serveix com a eina per alimentar la reflexió que s'està duent a terme des de la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps de la Diputació de Barcelona, i per promoure l'intercanvi d'experiències.

### ***2.1. Com s'ha elaborat el recull que teniu a les mans?***

El present recull és el resultat d'un procés interactiu entre l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona, el Laboratori dels Nous Usos Socials del Temps de l'Ajuntament de Barcelona, juntament amb la participació activa d'un conjunt de persones (tècnics, tècniques, polítics, polítiques, empresàries i empresaris) que, des dels seus àmbits d'actuació respectius, l'administració local o l'empresa, han aportat la informació i les dades necessàries per elaborar-ne els continguts.

El procés esmentat es va posar en marxa amb la invitació, enviada per correu electrònic, a participar-hi a totes les administracions locals amb més de 20.000 habitants, els ajuntaments membres de la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps i un grup d'empreses (pimes, mitjanes i grans) sensibilitzades en aquestes qüestions. En total es va convidar 53 municipis de l'àrea de Barcelona i 35 empreses.

Una vegada han estat recollides les bones pràctiques, s'ha elaborat una fitxa estàndard per descriure de forma sintètica l'actuació i els resultats assolits fins al moment.



Cada fitxa conté:

Nom de l'organització / municipi

Dades del territori, població

Dades de gènere

Descripció de la bona pràctica

Lideratge

Destinatari

Cost de la implantació

Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes)

Resultats (per al promotor i els beneficiaris)

Si la mesura està recollida en un document escrit

### 2.1.1. Municipis convidats

Ajuntament de Badalona	Ajuntament del Prat de Llobregat
Ajuntament de Barcelona	Ajuntament de Premià de Mar
Ajuntament del Bruc	Ajuntament de Ripollet
Ajuntament de Cabrera d'Igualada	Ajuntament de Rubí
Ajuntament de Castelldefels	Ajuntament de Sabadell
Ajuntament de Castellví de la Marca	Ajuntament de Saldes
Ajuntament de Cerdanyola del Vallès	Ajuntament de Sant Andreu de la Barca
Ajuntament de Collbató	Ajuntament de Sant Boi de Llobregat
Ajuntament de Cornellà de Llobregat	Ajuntament de Sant Climent de Llobregat
Ajuntament d'Esplugues de Llobregat	Ajuntament de Sant Cugat del Vallès
Ajuntament de Figaró-Montmany	Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
Ajuntament de Les Franqueses del Vallès	Ajuntament de Sant Pere de Ribes
Ajuntament de La Garriga	Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts
Ajuntament de Gavà	Ajuntament de Sta. Coloma de Gramenet
Ajuntament de Gisclareny	Ajuntament de Santa Eugènia de Berga
Ajuntament de Granollers	Ajuntament de Sta. Margarida de Montbui
Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat	Ajuntament de Sta. Maria de Palautordera
Ajuntament dels Hostalets de Pierola	Ajuntament de Santa Perpètua de la Mogoda
Ajuntament d'Igualada	Ajuntament de Sitges
Ajuntament de La Llacuna	Ajuntament de Tagamanent
Ajuntament de Manresa	Ajuntament de Terrassa
Ajuntament del Masnou	Ajuntament de Vic
Ajuntament de Mataró	Ajuntament de Viladecans
Ajuntament de Molins de Rei	Ajuntament de Vilafranca del Penedès
Ajuntament de Mollet del Vallès	Ajuntament de Vilanova i la Geltrú
Ajuntament de Montcada i Reixac	
Ajuntament de Montesquiu	
Ajuntament d'Olesa de Montserrat	
Ajuntament de Pineda de Mar	

### 2.1.2. Empreses convidades

Abacus	HP
Arbora & Ausonia	IBM
Asepeyo	Inforpress
Banesto	Louis Vuitton
Barcelona Activa	Mercadona
Caprabo	MRW
Coressa	Nestlé
Danone	Novartis
EADA	Procter&Gamble
Esteve	Qualitat i Desenvolupament
Fujifilm	Random House Mondadori
Fundació Ciutat de Viladecans	Roche
Gaes	Snack Ventures (Pepsico)
Gas Natural	Televisió de Catalunya
Grupo Comunicació RHM	TMB
Grupo Intercom	UOC
Habitat	

### **3. NOVES FORMES D'ORGANITZACIÓ DEL TEMPS A L'EMPRESA I LES ADMINISTRACIONS LOCALS DES DELS RECURSOS HUMANS INTERNS**

El canvis socials i les noves condicions laborals han fet que moltes organitzacions empresarials incorporin mesures i polítiques per adaptar-se als nous requeriments competitiu i de productivitat. Al mateix temps, la Unió Europea ha instat el nostre país a prendre les mesures necessàries per conciliar la vida personal i laboral, entre les quals destaquen les referents al món laboral. Aquests fets estan comportant una transformació progressiva dels valors a l'àmbit empresarial.

Les empreses demanen al seu personal cada cop més polivalència i flexibilitat. Es valora molt la capacitat d'adaptació a situacions diverses i al canvi constant. En contrapartida, hi ha moltes empreses que estan fent un esforç per adaptar-se elles també a les necessitats dels seus treballadors i treballadores, mitjançant la implantació de fórmules que els permetin una millor qualitat de vida i benestar personal i familiar.

Al món empresarial, la fórmula més utilitzada per harmonitzar el temps de vida personal i el temps laboral és la de les mesures i polítiques de conciliació. Aquestes<sup>1</sup> es poden classificar en quatre categories: mesures de flexibilitat en els usos del temps i l'espai, mesures de suport professional, serveis donats per l'empresa per tenir més temps personal i beneficis extrasalarials.

A continuació, podreu observar unes llistes on es resumeixen les principals mesures que apliquen les empreses a tot el territori.

---

<sup>1</sup> Classificació de la professora Núria Chinchilla (IESE)



### 3.1. Mesures de flexibilitat en els usos del temps i l'espai

<b>MESURES DE FLEXIBILITAT DE TEMPS I ESPAI</b>	
<b>Reducció temporal de jornada</b>	Jornada de treball compartit. Jornada reduïda per persones a càrrec.
<b>Modalitats de contractació flexible</b>	Contracte a temps parcial. Jornada laboral comprimida.
<b>Flexibilitat d'horaris</b>	Reducció del temps de dinar per sortir abans. Flexibilitat d'horaris d'entrada i sortida. Modificació de torns per motius familiars. Possibilitat d'adaptar la jornada laboral per motius familiars.
<b>Reorganització d'horaris</b>	Còmput anual d'hores. Bancs de temps. Jornada intensiva divendres. Jornada intensiva a l'estiu.
<b>Permisos remunerats</b>	Abandonament del lloc de treball per emergència familiar. Flexibilitat en dies de permís i vacances curtes. Temps de família o per a la comunitat. Dies de permís per assumptes propis.
<b>Permisos i excedències no remunerades</b>	Vacances escolars no remunerades. Possibilitat d'intercanviar temps lliure i salari. Període sabàtic. Excedències per atendre persones a càrrec.
<b>Flexibilitat d'espai</b>	Teletreball. Videoconferències.

<b>Ampliació de permisos parentals i maternals legals</b>	Ampliació excedència maternitat / paternitat. Ampliació període de lactància. Ampliació permís parental
<b>Ampliació d'altres permisos legals</b>	Ampliació permís per defunció de familiar. Ampliació de permisos pel trasllat de llarg recorregut en casos de malaltia greu. Ampliació de permís per malaltia greu o hospitalització de familiar. Ampliació del període de vacances legal.

### 3.2. Mesures de suport a la vida professional

<b>MESURES DE SUPORT PROFESSIONAL</b>	
<b>Assessorament de la trajectòria professional</b>	Tutories. Assessorament per a expatriats.
<b>Formació en habilitats</b>	Tècniques per millorar el rendiment en el treball. Formació en gestió de l'estrès. Formació en organització del temps. Formació en igualtat de gènere. Formació en conflictes treball-família.
<b>Formació externa</b>	Subvenció per a la formació externa de l'empleat. Temps per a la formació externa. Beques per a la formació.
<b>Formació durant permisos i excedències</b>	Formació per a persones en excedència.
<b>Adaptació de la situació professional</b>	Canvi de lloc o funcions per motius personals. Adaptació del lloc de treball per motius personals. Canvis temporals en la càrrega de treball o les responsabilitats.
<b>Recolzament psicològic</b>	Assessorament psicològic. Recolzament per a la reinserció de la mare treballadora. Recolzament per a la reinserció després d'un període de baixa per malaltia. Ajuda per a la resolució de conflictes.
<b>Formació en línia</b>	Cursos a distància. Plataformes d'e-learning.

<b>Temps per a la formació</b>	Temps lliure remunerat per a la formació o autoformació.
<b>Rotació de llocs de treball</b>	Rotació del lloc de treball per causes professionals.
<b>Servei d'orientació personal</b>	Assessorament legal, fiscal, financer, civil. Orientació de nutrició. Curs prenatal. Educació de pares. Igualtat de drets.

### **3.3. Serveis donats per l'empresa per obtenir temps de major qualitat**

<b>SERVEIS FAMILIARS EN LA EMPRESA</b>	
<b>Serveis per a la cura i l'educació d'infants en les instal·lacions de l'empresa o polígon</b>	<p>Guarderies en l'empresa.</p> <p>Sala d'al·letament.</p> <p>Activitat d'oci per a períodes de vacances.</p>
<b>Serveis per a la cura i educació dels infants</b>	<p>Places reservades en col·legis propers.</p> <p>Places reservades en guarderies properes.</p> <p>Transport escolar.</p>
<b>Serveis per a la cura de persones dependents</b>	<p>Convenis amb centres de dia.</p> <p>Convenis amb residències geriàtriques.</p> <p>Convenis amb cuidadores.</p>
<b>Serveis per a la salut de les persones treballadores</b>	<p>Servei mèdic.</p>
<b>Serveis alimentaris</b>	<p>Menjador d'empresa.</p> <p>Cuina per a empleats.</p> <p>Restaurant d'empresa.</p> <p>Economat.</p> <p>Plats preparats per endur.</p>
<b>Serveis per a l'exercici físic</b>	<p>Gimnàs.</p> <p>Promoció de l'esport a l'empresa amb la creació d'equips.</p> <p>Activitats esportives a l'empresa o amb equips de l'empresa.</p> <p>Conveni amb centres esportius.</p>
<b>Serveis per al descans i la cultura</b>	<p>Espais per al descans.</p> <p>Biblioteca.</p>

	<p>Sala d'Internet.</p> <p>Ús d'Internet i telèfon per a gestions personals.</p> <p>Solàrium.</p>
<p><b>Serveis domèstics (convenis amb empreses que ofereixin els serveis següents)</b></p>	<p>Servei de bugaderia.</p> <p>Serveis de neteja.</p> <p>Serveis de cangurs, cuidadores, etc.</p> <p>Servei de reparacions a domicili.</p> <p>D'altres</p>
<p><b>Serveis pel transport</b></p>	<p>Transport d'empresa.</p> <p>Aparcament a l'empresa.</p>
<p><b>Actes familiars en l'empresa</b></p>	<p>Sopar de Nadal.</p> <p>Jornada de portes obertes.</p> <p>Activitats lúdiques.</p>
<p><b>Centralització d'informació</b></p>	<p>Informació sobre guarderies properes.</p> <p>Informació sobre centres educatius.</p> <p>Punt d'informació d'oci: entrades per a espectacles, cinema, esdeveniments culturals.</p>

### **3.4. Beneficis extrasalarials per guanyar temps personal**

<b>BENEFICIS EXTRASALARIALS</b>	
<b>Per a la jubilació</b>	Pla de jubilació. Pla de pensions.
<b>Per a la salut</b>	Assegurança mèdica col·lectiva. Fons mèdic (per cobrir despeses mèdiques).
<b>Per al menjar</b>	Dietes. Tiquet restaurant.
<b>Per al transport</b>	Cotxe d'empresa. Reemborsament de despeses de transport.
<b>Per a la cura de fills menors</b>	Pagament d'hores de cangur per hores extra. Tiquet guarderia. Suport econòmic per a les despeses de guarderia.
<b>Assegurances</b>	Assegurança d'accidents. Assegurança de vida.
<b>Per a l'habitatge</b>	Ajut per a la compra del primer habitatge. Condicions hipotecàries preferents.
<b>Per a famílies nombroses</b>	Ajut econòmic per a famílies nombroses.
<b>Per l'educació dels fills</b>	Ajut econòmic per a l'educació dels fills.
<b>Complement a les compensacions de la Seguretat Social</b>	Per maternitat. Per malaltia comuna.

## 4. EXPERIÈNCIES DE BONES PRÀCTIQUES EN EMPRESES

### 4.1. Flexibilitat de temps i espai

#### 4.1.1. Flexibilitat total (temps i espai)

Empresa:	Grupo de Comunicación RHM (pime)
Sector:	Serveis d'informació, comunicació
Ubicació:	Coll i Vehí 128, baix 2a. 08026 Barcelona
Nombre de persones treballadores: 12	
Dades de gènere:	Plantilla: 60% dones / 40% homes Òrgans de decisió: 30% dones / 70% homes
Descripció de la mesura: La companyia permet als seus treballadors i treballadores fer l'horari més adequat a les seves necessitats personals; fins i tot permet teletreballar des de casa, assumint des de l'empresa el cost de les trucades locals i nacionals, així com la connexió de banda ampla per a cada empleat/ada. Com a compromís de responsabilitat, les persones treballadores es comprometen a accedir al seu compte de correu electrònic i solucionar qualsevol imprevist o urgència del sistema en caps de setmana i dies de festa.	
Lideratge:	Direcció general
Destinatari:	Empleades i empleats
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 90%	
Resultats (per al promotor i els beneficiaris): La implantació de la política de flexibilitat total en el temps de treball ha incrementat la productivitat, l'eficiència i el compromís de totes les persones de l'empresa.	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	



#### 4.1.2. Programa Trèvol: saber treballar, saber viure, saber compartir

Empresa:	Novartis Farmaceutica
Sector:	Indústria farmacèutica
Ubicació:	Gran Via Corts Catalanes, 76. Barcelona
Descripció de la mesura: El programa trèvol compta amb quatre objectius d'actuació: Augment de l'eficàcia i eliminació de la burocràcia, assoliment d'una mentalitat positiva que afavoreixi l'equilibri entre la feina i la vida, millora de l'entorn laboral amb la flexibilitat i serveis i recursos de suport a la conciliació.  Les recomanacions del programa per optimitzar el temps són, entre d'altres: Fer més ús de la videoconferència. Millorar l'eficàcia a l'hora d'enviar missatges de correu electrònic. Reunions no més tard de les 17.30 h. i prohibides els divendres a la tarda. Flexibilitat horària total. Serveis de suport a la vida quotidiana. Possibilitat d'encarregar el menjar per emportar-se'l a casa. Servei de cura puntual de nens i gent gran . Una hora al dia per organitzar-se sense interrupcions.	
Lideratge:	Anna Bufi , Direcció de Recursos Humans
Destinatari:	Empleades i empleats
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): Sí	

#### 4.1.3. Banc del temps d'empresa

Empresa:	Fundació Ciutat de Viladecans
Sector:	Noves tecnologies, serveis empresarials
Ubicació:	Sant Climent, 8 08840 Viladecans
Nombre de persones treballadores: 15	
Lideratge:	Direcció de Recursos Humans
Destinataris:	Empleades i empleats
Resultats (per al promotor i beneficiaris): Per al promotor: Alt grau de compromís per part dels treballadors. Per als beneficiaris: Flexibilitat horària per poder atendre qüestions personals quotidianes, imprevistos d'última hora.	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

#### 4.1.4. Incentius en temps lliure

Empresa:	QiD Consultores
Sector:	Consultoria i formació
Ubicació:	Passeig de Gracia, 49. Barcelona
Nombre de persones treballadores: 14	
Dades de gènere:	Plantilla: 75 % dones / 25 % homes Òrgans de decisió: 100 % dones
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>Una vegada la persona treballadora ha assolit els seus objectius, a més dels incentius econòmics, disposa d'incentius en temps lliure, que va de dos a deu dies, en funció de la consecució de resultats.</p>	
Lideratge:	Direcció
Destinatari:	Tota la plantilla
Cost de la implantació	0 €
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes):	100% dones / 100% homes
<p>Resultats (per al promotor i els beneficiaris):</p> <p>Per a l'empresa: Les persones estan més motivades, s'evita l'absentisme.</p> <p>Per a l'empleat / da: Possibilitat de gaudir de dies lliures extra.</p>	

#### 4.1.5. Ampliació del temps de lactància

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat.
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14 % dones / 54,86 % homes Òrgans de decisió: 45,78 % dones / 54,22 % homes
Descripció de la mesura: Ampliació del temps de lactància en 30 minuts més del que estipula la llei, de manera que la treballadora pot incorporar-se una hora més tard al seu lloc de treball o marxar una hora abans, o bé disposar de 1,30 hores, durant la seva jornada laboral.	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinataris:	Totes les mares que s'incorporin després de la baixa maternal
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 100% de les dones que hagin estat mares	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

#### 4.1.6. Eliminació de la jornada partida

Empresa:	Mercadona
Sector:	Distribució alimentaria- supermercats
Ubicació:	Tot el territori
Nombre de persones treballadores: 53.000	
Descripció de la mesura: Eliminació total de la jornada partida en l'horari de les persones que treballen a Mercadona. L'horari de treball és continuat.	
Lideratge:	Direcció General
Destinataris:	Empleades i empleats

#### 4.1.7. Jornada intensiva els divendres

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat.
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones / 54,22% homes
Descripció de la mesura: Es tracta d'una mesura per als directius o responsables de departaments que, per motius intrínsecs de la pròpia feina, no poden gaudir de jornada intensiva la resta de la setmana.	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinataris:	Directius i responsables de departament.
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 100% directives i responsables /100% directius i responsables.	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

## 4.2. Mesures de Suport Professional

### 4.2.1. Direcció per objectius

Empresa:	QiD Consultores
Sector:	Consultoria i formació
Ubicació:	Passeig de Gràcia, 49 Barcelona
Nombre de persones treballadores: 14	
Dades de gènere:	Plantilla: 75% dones / 25% homes Òrgans de decisió: 100% dones
Descripció de la mesura: Tot el personal tècnic treballa per objectius, es valora pels seus resultats i no per les hores de permanència a la oficina. Aquest model permet incentivar els col·laboradors i col·laboradores de forma proporcional als seus resultats. A més, permet implantar una altra mesura de conciliació com el teletreball i els incentius en temps lliure	
Lideratge:	Direcció
Destinatari:	Tot el personal
Cost de la implantació:	0 €
Resultats (per al promotor i els beneficiaris): Per a l'empresa: La Direcció pot avaluar de manera objectiva els resultats i la productivitat dels col·laboradors. Per a l'empleat: L'empleat pot gestionar el seu temps amb la limitació de complir amb els objectius pactats.	

#### 4.2.2. Formació in company d'habilitats directives i gestió del temps

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones / 54,22% homes
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>Durant l'any 2005 es van fer diversos cursos de gestió del temps i habilitats directives per a directius, totalment subvencionats i al propi centre de treball en horari laboral</p>	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinatari:	Directius
Cost d'implantació	32.300 €
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 100% directives i responsables /100% directius i responsables	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	



#### 4.2.3. Subvenció per a la formació externa de l'empleat

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones / 54,22% homes
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>Quan un treballador està interessat en la realització d'algun curs, MRW ofereix la possibilitat de subvencionar la formació al 80%. D'altra banda, si la necessitat de formació ve donada per la companyia, la subvenció és del 100%.</p>	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinatari:	Tot el personal amb una antiguitat mínima d'un any a la companyia
Cost d'implantació	Aprox. 30.000€.
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 40% dones / 60% homes	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

#### 4.2.4. Adaptació del lloc de treball per motius personals

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones / 54,22% homes
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>El fet de treballar amb persones amb discapacitat ens fa sensibles a tota mena de canvis i adaptacions; per exemple, al departament d'informàtica hi ha una persona amb deficiència visual que té una pantalla més gran del que és habitual, una treballadora afectada d'esclerosi múltiple fa un horari diferent per no patir les hores de calor màxima, etc.</p>	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinatari:	Tot el personal, s'estudia personalment cada cas.
Cost d'implantació:	No mesurat
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 19 dones / 59 homes	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

### 4.3. Serveis familiars

#### 4.3.1. Llar d'infants a l'empresa

Empresa:	Mercadona
Sector:	Distribució alimentaria- supermercats
Ubicació:	Tot el territori
Nombre de persones treballadores: 53.000	
Descripció de la mesura: Creació d'una guarderia per als fills/es de les treballadores i treballadors al centre logístic de Sant Sadurní d'Anoia que dona servei de 6 a 14 i de 14 a 22 hores de dilluns a divendres. És un servei gratuït, amb 82 places.	
Lideratge:	Direcció General
Destinatari:	Empleades i empleats
Cost de la implantació:	600.000€

#### 4.3.2. Servei d'acompanyament a l'embaràs i preparació per al part

Empresa:	Louis Vuitton (Grupo LVMH)
Sector:	Indústria de la moda
Ubicació:	Barberà del Vallés
Nombre de persones treballadores: 775	
Dades de gènere:	Plantilla: 92% dones / 8% homes
Descripció de la mesura: Seguiment i control d'embaràs i preparació per al part a les instal·lacions de l'empresa mitjançant un servei mèdic de la companyia i els metges del centre de salut de la zona. A més, l'empresa paga una assegurança mèdica privada que cobreix les despeses de proves, etc.	
Lideratge:	Direcció general
Destinataris:	Empleades

#### 4.3.3. Casal d'estiu per a fills / filles dels treballadors

Empresa:	Louis Vuitton (Grupo LVMH
Sector:	Indústria de la moda
Ubicació:	Barberà del Vallés
Nombre de persones treballadores: 775	
Dades de gènere:	Plantilla: 92% dones / 8% homes
Descripció de la mesura: Casals d'estiu durant l'època de vacances escolars per als fills i filles de les persones treballadores.	
Lideratge:	Direcció general
Destinataris:	Empleades

#### 4.3.4. Espais per al descans

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat.
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones / 54,22% homes
Descripció de la mesura: Hi ha dues butaques relax amb funció de massatge d'uns quinze minuts a la "central de plataforma", però també comptem amb butaques al nostres centres de Madrid.	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinataris:	Tot el personal
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 52% dones/48% homes	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

#### 4.3.5. Gimnàs amb professor de condicionament físic

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat.
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones/54,22% homes
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>A les instal·lacions tenim un gimnàs amb màquines d'última generació i amb professor de condicionament físic, que ve dos cops per setmana per controlar i pautar l'exercici. També hi ha gimnàs a Madrid, però sense professor.</p>	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinataris:	Tot el personal
Cost d'implantació	Inversió inicial en compra de màquines (18.000€ aprox.) i salari del professor. A Madrid, cost similar
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 15% dones/20% homes	
Resultats (per al promotor i els beneficiaris):	El fet que no calgui desplaçar-se al gimnàs després de la jornada laboral garanteix més temps per a la vida social i familiar.
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

#### 4.3.6. Punt d'informació d'oci i ofertes comercials

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat.
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones / 54,22% homes
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>Es penjen al taulell totes les ofertes que ens fan arribar sobre espectacles, teatres, etc.; a més, a la intranet corporativa es penjen ofertes comercials destinades a tot el col·lectiu MRW.</p>	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinatari:	Tot el personal
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 100% dones / 100% homes	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	



#### 4.3.7. Sala d'oci i internet

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat.
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones / 54,22% homes
Descripció de la mesura: Els treballadors i treballadores tenen a la seva disposició una sala d'oci amb 4 PC que poden utilitzar per connectar-se fora del seu horari laboral.	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinatari:	Tot el personal
Cost d'implantació:	4.000€.
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): No queda enregistrat.	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

#### 4.3.8. Solàrium

Empresa:	MRW
Sector:	Transport urgent, missatgeria
Ubicació:	Gran Via, 163-167. 08908 L'Hospitalet de Llobregat.
Nombre de persones treballadores: 449	
Dades de gènere:	Plantilla: 45,14% dones / 54,86% homes Òrgans de decisió: 45,78% dones / 54,22% homes
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>A la terrassa de l'edifici de les oficines centrals, a la plataforma de Madrid i logística, hi ha solàriums equipats amb gandules, taules, para-sols, dutxes, etc.</p>	
Lideratge:	Recursos Humans i Relacions Corporatives
Destinataris:	Tot el personal
Cost d'implantació:	5.000€
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): No queda enregistrat.	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

#### **4.4. Beneficis extrasalarials**

##### *4.4.1. Ajudes per a l'educació dels fills*

Empresa:	Louis Vuitton (Grupo LVMH).
Sector:	Indústria de la moda
Ubicació:	Barberà del Vallés
Nombre de persones treballadores: 775	
Dades de gènere:	Plantilla: 92% dones / 8% homes
Descripció de la mesura: Ajudes mensuals per afrontar les despeses per a l'educació dels fills i les filles de les persones treballadores.	
Lideratge:	Direcció general
Destinataris:	Empleades

#### 4.5. Taula comparativa de polítiques implantades a les empreses

MESURES DE CONCILIACIÓ MÉS IMPLANTADES EN LES EMPRESES DE BARCELONA														
	Abandonament del lloc de treball per emergència familiar	Flexibilitat entrada/sortida	Flexibilitat en l'espai de treball	Permisos maternitat/paternitat més enllà de la llei/acumulació d'hores al·lelament	Formació en gestió del temps, de l'estres	Beques de formació "in/out com-pany"	Direcció per competències	Menjador a l'empresa /Tiquet restaurant	Escola bressol d'empresa	Sala d'oci/ gimnàs	Pàrking a l'empresa	Ajuda per les despeses d'educació dels fills/es	Assegurança mèdica	Pla de pensions
Abacus	•	•	•		•	•								•
Arbora&Ausionia	•	•	•		•	•								•
Asepeyo	•	•												•
Capabro	•													•
Danone	•	•	•	•	•	•							•	•
EADA	•	•		•										•
Esteve	•			•										•
Fujifilm	•													
Fund. Ciutat de Viladecans	•	•												
Gas Natural	•	•				•								
Grupo Comunicació RHM	•	•	•			•					•		•	•
Grupo Intermon	•	•	•			•								•
Grupo Sara Lee	•	•	•	•										•
Habitat	•													
HP	•	•	•											•
IBM	•	•	•											•
Louis Vuitton	•	•												•
Mercadona	•								•					•
Merck	•	•	•										•	
MRW	•	•	•								•			
Nestlé	•	•								•				
Novartis	•	•	•	•							•			•
Pepsico	•	•	•											•
Procter&Gamble	•	•	•											•
Qualitat i Desenvolupament	•	•	•											•
RACC	•	•	•											•
Ramdom House Mondadori	•	•	•											•
Roche	•	•	•											•
TVC	•	•	•											•
TMB	•	•	•								•			•
Unilever	•	•	•											•
UOC	•	•	•											•

## **5. EXPERIÈNCIES DE BONES PRÀCTIQUES EN ADMINISTRACIONS A NIVELL DE RECURSOS HUMANS INTERNS**

Les administracions locals han de ser agents de canvi impulsores, han de ser un exemple a seguir en la implantació de polítiques i mesures per harmonitzar el temps dins de les seves organitzacions.

Aquest és un tema que comença a ocupar un lloc rellevant a l'agenda dels caps de Recursos Humans, dels ajuntaments de la província de Barcelona. Des de fa algun temps ens estan arribant bones pràctiques, incloses a nivell de conveni col·lectiu i/o acords interns, i altres més innovadores que recullen nous horaris, nous serveis i noves formes de treball per als empleats i les empleades.

Tenint en compte que es tracta de polítiques i mesures per a una organització formada per persones, considerem que es pot utilitzar la classificació feta per les empreses, mantenint les característiques pròpies del sector. Per exemple, en el cas dels serveis familiars que habitualment dona l'empresa a la persona treballadora, cal tenir present que les instal·lacions i infraestructures són d'ús públic per a tota la ciutat i, per tant, no podem fer-ne un ús discriminatori.

## 5.1. Flexibilitat de temps i espai

### 5.1.1. Teletreball

Administració:	Ajuntament de Castelldefels
Ubicació:	Baix Llobregat
Nombre de persones treballadores: 350	
Dades de gènere:	Plantilla: 50% dones / 50% homes
Descripció de la mesura: Implantació d'un programa pilot de teletreball a mitja jornada per a treballadores i treballadors municipals, de totes les àrees. Carme Sánchez, Regidora de Règim Interior i Societat de la Informació.	
Lideratge:	Departament de Recursos Humans, Regidoria de Règim Interior
Destinatari:	10 persones de tota la plantilla
Cost de la implantació:	Pendent de valoració
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 50% dones / 50% homes	
Resultats (per al promotor i els beneficiaris): Promotor: Pendent d'avaluar; s'espera analitzar dades per a implantació posterior. Innovació i qualitat. Beneficiaris: Conciliació vida familiar i professional. Qualitat de vida.	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No, pendent de valoració de l'experiència pilot.	

### 5.1.2. Establiment horari d'actes institucionals

Administració:	Ajuntament de Cornellá de Llobregat
Ubicació:	Baix Llobregat
Nombre de persones treballadores: 635	
Dades de gènere:	Plantilla: 53% dones / 47% homes Òrgans de decisió: 50% dones/50% homes
Descripció de la mesura: Tots els actes promoguts per l'Ajuntament, en general, no podran finalitzar més tard de les 21 hores i en les convocatòries de reunions s'ha de fixar l'hora d'inici i l'hora de finalització.	
Lideratge:	Alcaldia
Destinataris:	Treballadores, treballadors, polítics i polítiques.
Cost de la implantació:	Cap
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 50% dones / 50% homes	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): Aprovada pel Ple Municipal.	

5.1.3. *Acumulació de la reducció de jornada fins als dotze mesos en dies de vacances*

Administració:	Ajuntament de Cornellá de Llobregat
Ubicació:	Baix Llobregat
Nombre de persones treballadores: 635	
Dades de gènere:	Plantilla: 53% dones / 47% homes Òrgans de decisió: 50% dones / 50% homes
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>Facilitar la possibilitat d'intercanviar la reducció de jornada establerta (fins al dotzè mes del fill/a) per acumulació del temps de dret per una llicència retribuïda equivalent al nombre d'hores de reducció fixat en dies laborables.</p>	
Lideratge:	Alcaldia
Destinatari:	Treballadores, treballadors, polítics i polítiques
Cost de la implantació:	L'equivalent a la despesa de contractació de l'empleat/da que demana l'intercanvi.
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 100% dones	
<p>Resultats (per al promotor i els beneficiaris):</p> <p>Per a l'empresa: Possibilitar una millor substitució de la persona que utilitza el dret. Per a l'empleat/da: Ampliar possibilitats d'exerciment d'un dret.</p>	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	



#### 5.1.4. Ampliació dels permisos legals

Administració:	Ajuntament de Cornellá de Llobregat
Ubicació:	Baix Llobregat
Nombre de persones treballadores: 635	
Dades de gènere:	Plantilla: 53% dones / 47% homes Òrgans de decisió: 50% dones / 50% homes
<p>Descripció de la mesura:</p> <p>Ampliació dels permisos legals per: defunció familiar, malalties greus, estudis, trasllat de la llar, separació de parelles, atenció a fills/es, atenció a persones dependents.</p>	
Lideratge:	Alcaldia
Destinatari:	El personal que presta serveis a l'Ajuntament
Cost de la implantació:	El cost salarial de les jornades no treballades
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): 60% dones / 40% homes	
<p>Resultats (per al promotor i els beneficiaris):</p> <p>Per a l'empresa: Augment del nombre d'hores no productives.</p> <p>Per a l'empleat/da: Una millora de les seves condicions de treball.</p>	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): Sí	

### 5.1.5. Permís de paternitat de quatre setmanes

Administració:	Ajuntament de Barcelona
Ubicació:	Barcelonès
Nombre de persones treballadores: 6.805	
Dades de gènere:	37,80% dones / 62,20 % homes
Descripció de la mesura: Nou permís de paternitat de quatre setmanes per al pare, que podrà gaudir-lo de forma simultània mentre la mare exerceix el seu permís, o bé al final del permís de maternitat.	
Lideratge:	Direcció de Recursos Humans.
Destinataris:	Funcionaris i personal laboral.
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): encara no es disposa de dades.	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): Sí, conveni 2006	

### 5.1.6. Ampliació del permís de conciliació per mares i pares

Administració:	Ajuntament de Barcelona
Ubicació:	Barcelonès
Nombre de persones treballadores: 6.805	
Dades de gènere:	37,80% dones / 62,20 % homes
Descripció de la mesura: Per als treballadores i treballadores amb fills, augment del límit d'edat dels fills, de 6 a 10 anys, per poder gaudir de les hores trimestrals amb caràcter recuperable previstes a l'anterior conveni per als pares i les mares. L'augment també beneficia els pares i mares de fills amb disminucions físiques, psíquiques i sensorials i a aquells/es treballadors/es que convisquin amb cònjuge, pare o mare incapaç i que igualment requereixi assistència especial.	
Lideratge:	Direcció de Recursos Humans.
Destinatari:	Funcionaris i personal laboral.
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): encara no es disposa de dades	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): Sí, conveni 2006	

## 5.2. Mesures de suport professional

### 5.2.1. Comissió per a la igualtat

Administració:	Ajuntament de L'Hospitalet de Llobregat
Ubicació:	Baix Llobregat
Nombre de persones treballadores: 1.558 (any 2003).	
Dades de gènere:	Plantilla: 43% dones/ 57 % homes
Descripció de la mesura: Creació d'una comissió interna per a la igualtat entre dones i homes. Aquest òrgan desenvolupa iniciatives, estudis i mesures destinades a garantir la igualtat d'oportunitats dins de l'Ajuntament. És una comissió interna d'estudi i assessorament per a l'Àrea de Recursos Humans i Tecnologia en temes d'igualtat entre dones i homes. Els informes que sol·licita aquesta àrea tenen caràcter vinculant. Així mateix, realitza les propostes i emet informes. L'aplicació de les recomanacions i propostes que formula aquesta Comissió en l'àmbit de la seva competència es negocia entre l'Ajuntament i els representants sindicals.	
Lideratge:	Corporació de L'Hospitalet de Llobregat i el Comitè d'empresa
Destinataris:	Tot el personal de l'Ajuntament
Cost de la implantació:	Corporació de L'Hospitalet de Llobregat i el Comitè d'empresa.
Resultats (per al promotor i els beneficiaris): Per a l'empresa: La funció bàsica d'aquesta Comissió és promoure la igualtat eficaç en el conjunt de l'organització municipal, desenvolupant el Pla per a la Igualtat. Per a l'empleat/da: Garanteix la igualtat d'oportunitats en el treball i dona suport permanent i independent en temes de assetjament sexual o psicològic ( <i>mobbing</i> ).	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): Sí	

### 5.2.2. Diagnòstic de Conciliació a l'Ajuntament de Castelldefels

Administració:	Castelldefels
Ubicació:	Baix Llobregat.
Descripció de la mesura: Realització d'un diagnòstic per definir quina era la situació de conciliació i quines eren les polítiques de suport de l'entitat a les persones que la formen. Les eines utilitzades per definir la situació i fer una proposta de pla d'acció concreta han estat els qüestionaris de diagnosi i les entrevistes amb el personal.	
Lideratge:	Ajuntament de Castelldefels. Àrea d'Igualtat.
Destinatari:	Persones treballadores a l'Ajuntament
Nivell d'utilització de la mesura (dones i homes): No aplicable	
Resultats (per al promotor i els beneficiaris): Per a l'Ajuntament: Una eina molt valuosa per desenvolupar noves mesures i polítiques. Per a l'empleat/da: Ha resultat ser un espai per exposar les noves necessitats personals pel que fa a l'organització del temps.	
Mesura recollida en un document escrit (conveni / pacte laboral): No	

### 5.3. Taula comparativa polítiques internes als ajuntaments

ACTUACIONS MÉS HABITUALS EN ELS NOUS USOS DEL TEMPS							
Municipi	Flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida	Normativa interna d'horaris de reunions, plens, etc.	Acumulació/reducció de jornada per cura de menors fins las 12 mesos	Aplicació del Pla Concilia d'administracions	Diagnòsics interna de l'estat de la conciliació	Teletreball	Formació tècnica i en hàbitats
Badalona	•						•
Barcelona	•		•		•		
Bruc, El	•						
Cabrera d'Igualada	•						
Castelldefels	•		•	•	•	•	•
Castellví de la Marca	•						
Cerdanyola del Vallès	•						•
Collbató	•						
Cornellà de Llobregat	•	•	•	•			•
Esplugues de Llobregat	•						•
Figaró-Montmany	•						
Franqueses del Vallès, Les	•						
Garriga, La	•						
Gavà	•						
Gisclareny	•						
Granollers	•						
Hospitalet de Llobregat, L'	•		•	•	•		•
Hostalets de Pierola, Els	•						
Igualada	•						
Llacuna, La	•						
Manresa	•						•
Masnou, El	•						•
Mataró	•			•	•		
Molins de Rei	•						
Mollet del Vallès	•						
Montcada i Reixac	•						
Montesquiu	•						
Olesa de Montserrat	•						
Pineda de Mar	•						
Prat de Llobregat, El	•						•
Premià de Mar	•						
Ripollet	•						
Rubí	•						
Sabadell	•						•
Saldes	•						
Sant Andreu de la Barca	•						
Sant Boi de Llobregat	•						
Sant Climent de Llobregat	•						
Sant Cugat del Vallès	•			•			•
Sant Feliu de Llobregat	•						

Municipi	Flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida	Normativa interna d'horaris de reunions, plens, etc.	Acumulació/reducció de jornada per cura de menors fins als 12 mesos	Aplicació del Pla Concilia d'administracions	Diagnòsics interna de l'estat de la conciliació	Teletreball	Formació tècnica i en habilitats
Sant Pere de Ribes	•						
Sant Vicenç dels Horts	•						
Santa Coloma de Gramenet	•						•
Santa Eugènia de Berga	•						
Santa Margarida de Montbui	•						
Santa Maria de Palautordera	•						
Santa Perpètua de Mogoda	•						
Sitges	•						
Tagamanent	•						
Terrassa	•				•		•
Vic	•						
Viladecans	•						
Vilafranca del Penedès	•						•
Vilanova i la Geltrú	•						•

## **6. ELS NOUS USOS DEL TEMPS ALS POBLES I CIUTATS**

### ***6.1. Factors transversals en el temps dels pobles i ciutats***

Els horaris de treball, de les escoles i dels serveis públics no s'adeqüen a les necessitats de les persones. Tot i que aquests canvis afecten de forma més intensa a les dones, atesa la tradicional distribució de rols entre home i dona, les polítiques del temps no s'han de limitar a un col·lectiu determinat de persones, sinó que s'han d'adreçar al conjunt de la ciutadania, ja que són una bona eina de suport a les famílies.

Es tracta, en definitiva, de fer pobles i ciutats per a tothom. I són, precisament, els governs locals els qui més coneixen aquest entorn proper, aquesta mixtura de relacions i situacions, o les possibles estratègies per fer compatible la complexitat d'interessos. Per aquest motiu, el món local és el marc idoni per desenvolupar les polítiques de temps.

Treballar per a uns Nous Usos del Temps a la ciutat implica tenir en compte una sèrie de factors que incideixen en tots els àmbits d'actuació (món laboral, societat civil, àmbit escolar i de vida de les persones) i que qualsevol mesura d'intervenció hauria de tenir en compte:

- La perspectiva de gènere

La desigualtat jeràrquica que es produeix entre l'àmbit laboral i familiar (a favor del primer) implica alhora una discriminació en funció de les persones que es responsabilitzen d'un o de l'altre. Sovint, les dones són les que més pateixen les tensions horàries amb el problema de les "dobles o triples jornades" (la laboral i la domèstico-familiar) i les que surten més perjudicades pel que fa a la promoció professional i als tipus de contractes (amb un grau més elevat de temporalitat i precarietat a tots els sectors). D'altra banda, cal tenir en compte la desvalorització del treball reproductiu.



- El temps d'oci

No sempre tenim en compte aquest factor, però sempre hi és present, com a mínim, en la necessitat de temps subjectiu. El temps de lleure és un dret de tots els éssers humans i els horaris actuals i les obligacions laborals i familiars no sempre el garanteixen.

A més, el mercat del lleure també imposa els seus horaris i això és un factor a tenir en compte. L'elecció del temps propi sovint no es realitza amb llibertat: hi influeixen els horaris televisius, els dels cinemes i sales d'espectacle, les activitats extraescolars o determinats tipus de vacances. D'altra banda, l'ajustament del temps d'oci implicaria el desenvolupament de noves activitats econòmiques, l'augment de llocs de treball així com el naixement de nous filons d'ocupació, per uns serveis i horaris determinants.

- La salut pública

Els conflictes horaris tenen com a conseqüència un deteriorament de la qualitat de vida de la ciutadania. L'estrès és un factor àmpliament reconegut com a causant de malalties, però també s'han de tenir en compte els trastorns del son, així com els dels hàbits alimentaris. Un altre factor que cal considerar són les dificultats de les famílies per atendre convenientment les pròpies malalties i les de persones del seu entorn, un problema que s'agreuja en el cas de famílies monomarentals o monoparentals, d'hospitalitzacions. Aquí són els serveis de salut els que han de re-considerar els horaris d'atenció, per garantir l'atenció mèdico-sanitària per a tothom.

- Serveis de proximitat a les persones

Una nova distribució horària afectaria també els horaris dels serveis públics i necessaris per a la vida quotidiana de les persones, com ara serveis de salut, administratius, de cura, etc. Caldria desenvolupar nous serveis que cobrissin les noves necessitats temporals de les persones.

- Horaris escolars

Els estudis realitzats fins ara mostren que l'horari escolar està adaptat a l'horari industrial, amb les disfuncions pedagògiques que això comporta, excepte en el tema de les vacances, on les tensions les viuen els pares quan tots dos treballen fora de casa. Ara, per al curs 2006-2007 s'afegirà una hora lectiva més cada dia en totes les escoles públiques de primària. Caldrà tornar a analitzar com s'organitzen i unifiquen els horaris dels centres educatius dels pobles i ciutats.

- Horaris del comerç

Els horaris dels comerços s'hauran d'adaptar progressivament als nous usos socials de la ciutadania. Les jornades es poden organitzar en torns de treball i adequar els horaris d'obertura a la disponibilitat dels consumidors. Això, no vol dir que el comerços hagin d'obrir tots els dies del any, tot el dia, sinó que es tracta de donar un servei a la gent del barri amb horaris adaptats per tothom.

- Disposició urbanística

Sovint trobem una ciutat fragmentada entre zones destinades al treball, zones destinades al comerç, zones destinades al lleure i zones destinades a l'habitatge, totes força distants entre elles. Els serveis de proximitat i noves fórmules de disseny de barris ajudarien a solucionar aquesta

problemàtica. S'han de pensar les ciutats urbanísticament des de la perspectiva de les persones que les utilitzen a diari.

- Transports i comunicacions

S'ha incrementat la circulació automobilística a mesura que moltes famílies s'han traslladat a viure fora de Barcelona i que les ciutats de rodalies han anat creixent. L'augment i l'ampliació dels desplaçaments és un altre factor a tenir en compte en una nova distribució del temps ciutadà. S'han de planificar mesures que considerin l'accés esglaonat i parcial dels cotxes a la ciutat, organitzats per dies, horaris, etc. D'altra banda, s'hauria de garantir el transport públic de rodalies a totes les franges horàries.

- Tecnologies de la informació

S'ha incrementat l'ús de les tecnologies de la informació com a fórmula de gestió i descongestió dels pobles i ciutats, però encara falta fer un pas més en aquest canvi cultural que promogui, sobretot en les ciutats mediterrànies, el model de ciutat que funcionen 24 hores x 7 dies a la setmana. Les administracions han de ser exemple en l'ús de les TIC, tant en el funcionament intern com en els serveis cap a la ciutadania.

- Marc legislatiu

L'Estat espanyol i el govern de Catalunya s'han dotat d'algunes lleis per ajudar a la conciliació de la vida laboral i personal (Llei 39/1999, de 5 de novembre de 1999), en la línia de la resta de països europeus, tot i que no existeix encara una política comuna europea. Consisteixen bàsicament a la possibilitat de flexibilització del temps de treball i excedències i permisos per a la cura de persones malaltes o per maternitat / paternitat. La nova llei d'igualtat preveu la incorporació de noves mesures a més de la creació

d'un permís de paternitat de 10 dies, com mínim, per a ús exclusiu del pare.

- Mercat laboral

El mercat laboral de la nostra ciutat es pot considerar europeu en tot excepte en els horaris. A Barcelona es mantenen dos tipus bàsics de jornada: la intensiva (de 8.00 a 15.00 hores) i la més habitual, la jornada completa (partida), que arriba fins a les 19.00h o les 20.00h amb dues hores de mitjana per dinar. Aquests horaris provenen del segle passat, en unes circumstàncies en què sempre hi havia algú a casa per fer-se càrrec de les tasques domèstiques i familiars (generalment les dones). Quan els dos membres de la família treballen fora de casa, es torna impossible la conciliació de la vida laboral i personal.

- Àmbit empresarial

En l'actualitat, fins al 38% (Segon l'estudi IFREI del Centre Internacional Treball i Família del IESE) de les empreses espanyoles estan implantant (o es troben en vies de fer-ho) mesures per a la conciliació de la vida laboral i personal. A Barcelona, més de trenta empreses estan participant en un estudi de mesures de Conciliació implantades en les empreses, que aportarà propostes de canvi per les organitzacions per a una millor compatibilitat de la vida personal i laboral.

## **6.2. Model metodològic**

A continuació presentem un llistat de polítiques i serveis per a l'harmonització dels temps que es poden dur a terme, de forma transversal, des de diferents àrees de les Administracions Locals.

Les polítiques de sensibilització per a la coresponsabilitat entre homes i dones, les polítiques d'incidència sobre les empreses, els serveis sociocomunitaris per a dones, gent gran, infància, joves, etc., els estudis de mobilitat, etc., els serveis de noves tecnologies i les polítiques de seguiment i control han de desenvolupar-se conjuntament amb les infraestructures i equipaments necessaris per a cada ciutat.

### 6.2.1. *Polítiques de coresponsabilitat entre homes i dones*

<b>POLÍTIQUES DE SENSIBILITZACIÓ PER A LA CORESPONSABILITAT ENTRE HOMES I DONES</b>	
<b>Accions de sensibilització</b>	Accions generals. Accions específiques dirigides a dones. Accions específiques dirigides a homes. Sensibilització a l'escola.
<b>Campanyes de comunicació</b>	
<b>Difusió d'experiències i bones pràctiques de coresponsabilitat</b>	
<b>Accions formatives</b>	Gestió del temps Coresponsabilitat domèstica
<b>Accions informatives</b>	Accions informatives sobre el valor econòmic i social de les tasques domèstiques
<b>Promoció de la utilització dels permisos laborals parentals</b>	
<b>Estudis sobre coresponsabilitat</b>	Estudis sobre el repartiment de tasques a la llar

## 6.2.2. Polítiques amb incidència sobre les empreses

<b>POLÍTIQUES D'INCIDÈNCIA SOBRE LES EMPRESES</b>	
<b>Informació als treballadors</b>	Informació sobre permisos, llicències o excedències per motius familiars. Informació sobre permisos de maternitat i paternitat.
<b>Promoció de la conciliació a l'empresa</b>	Promoure l'ampliació de permisos a l'empresa. Facilitar la diagnosi sobre el nivell de conciliació a l'empresa. Promoció dels avantatges de la conciliació a l'empresa.
<b>Incentius fiscals</b>	Incentius fiscals per a aquelles empreses que adoptin mesures de conciliació i que suposin un cost econòmic per a l'empresa.
<b>Difusió de bones pràctiques</b>	Llibre Blanc. Premis.
<b>Jornades de sensibilització a l'empresa</b>	
<b>Jornades de formació sobre conciliació</b>	
<b>Agent de conciliació</b>	
<b>Suport públic per incorporar serveis familiars a l'empresa</b>	Ajuts econòmics. Aportació de recursos humans. Cessió d'infraestructures.
<b>Ajuts en la implantació de Plans de Conciliació</b>	
<b>Formació ocupacional</b>	

<b>Fomentar el teletreball i les noves tecnologies</b>	
<b>Programes d'igualtat de gènere</b>	Programa d'inserció Elionor. Programa per a dones emprenedores.



### 6.2.3. Serveis sociocomunitaris

<b>SERVEIS SOCIOCOMUNITARIS</b>	
<b>Per a persones grans</b>	<p>Atenció domiciliària.</p> <p>Serveis de telealarma i teleassistència.</p> <p>Serveis de menjador.</p> <p>Serveis de tutela i acompanyament.</p> <p>Centres de dia.</p> <p>Transport gent gran a centres de dia.</p> <p>Serveis residencials d'estada limitada: serveis d'acolliment residencial d'urgència.</p> <p>Geriàtrics i residències per a gent gran.</p> <p>Transport adaptat a centres terapèutics, de treball o educatius.</p> <p>Habitatges tutelats / Programa viure i conviure.</p> <p>Servei de família d'acollida.</p> <p>Casals.</p> <p>Gestió de carnets.</p> <p>Telèfon 24 hores.</p> <p>Programa suport majors de 85 anys.</p>
<b>Per a persones amb disminució</b>	<p>Serveis d'atenció precoç.</p> <p>Serveis de transport adaptat.</p> <p>Serveis de temps lliure.</p> <p>Serveis de tutela.</p> <p>Centres per a persones amb discapacitat.</p> <p>Habitatges amb serveis comuns: llars residència.</p> <p>Habitatges amb serveis comuns: llars amb servei de suport.</p> <p>Centres residencials.</p> <p>Serveis de centre de dia d'atenció especialitzada.</p>
<b>Serveis de prevenció i d'informació</b>	<p>Prevenició de drogodependències.</p> <p>Assessorament famílies amb fills/es en situació de risc social.</p> <p>Servei d'atenció municipal a la dona.</p> <p>Programes d'educació i sensibilització per prevenir la violència familiar.</p>
<b>Per a infants</b>	<p>Serveis associats a les guarderies per tal de flexibilitzar els horaris i els preus.</p> <p>Escoles bressol.</p>

	<p>Suport per pal·liar el fracàs escolar.</p> <p>Activitats educatives i de lleure en períodes de vacances escolars.</p> <p>Colònies.</p> <p>Activitats extraescolars: esportives.</p> <p>Altres activitats extraescolars.</p> <p>Transport a centres educatius.</p> <p>Obertura centres escolars fora d'horari escolar.</p>
<b>Per als joves</b>	<p>Suport per pal·liar el fracàs escolar.</p> <p>Activitats educatives de lleure en períodes de vacances escolars.</p> <p>Colònies.</p> <p>Activitats extraescolars: esportives.</p> <p>Altres activitats extraescolars.</p> <p>Transport a centres educatius.</p> <p>Obertura dels centres escolars fora d'horari escolar.</p>
<b>Espais públics</b>	<p>Estudis i debats ciutadans sobre el disseny i l'ús dels espais públics.</p> <p>Estudi de mobilitat laboral 2002.</p>
<b>Facilitar l'accés a l'administració pública</b>	<p>Ampliació d'horaris d'atenció al ciutadà.</p> <p>Punt d'informació telefònic.</p> <p>Accés en línia.</p> <p>Finestreta única.</p>

#### 6.2.4. *Polítiques de seguiment i control*

<b>POLÍTIQUES DE SEGUIMENT I CONTROL</b>
Observatori de la Conciliació
Comitè ciutadà per a la Conciliació

## 7. EXPERIÈNCIES DE BONES PRÀCTIQUES A LES CIUTATS

### 7.1. *Polítiques de coresponsabilitat entre homes i dones*

#### 7.1.1. *Edició de guies i material de sensibilització en la coresponsabilitat de tasques domèstiques*

Ajuntament:	L'Hospitalet de Llobregat
Territori:	Baix Llobregat
Descripció de l'acció: Edició d'un document de sensibilització en la coresponsabilitat de tasques domèstiques i igualtat d'oportunitats per a tothom.	
Lideratge:	Centre d'Atenció i Informació a la Dona (CAID)
Públic destinatari:	Tota la població.
Nivell d'utilització:	No es disposa de dades.
Resultats: Per a l'Ajuntament: Contribuir a la sensibilització de la població en els nous rols i valors de la societat. Per a les ciutadanes i ciutadans: Assolir un repartiment més igualitari de tasques a la llar i a la societat.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

### 7.1.2. Projecte “A Sabadell a parts iguals”

Ajuntament:	Sabadell
Territori:	Terme municipal (37,89 Km <sup>2</sup> ). 200.905 habitants (51% dones i 49% homes)
<p>Descripció de l'acció:</p> <p>Projecte que té com a objectiu promoure les condicions que facin igualitària la convivència. Es durà a terme en el territori, oferint activitats que es realitzaran en els diferents barris i en les seus de les pròpies entitats.</p> <p>S'utilitzaran els esdeveniments i festes que les entitats i els barris ja tinguin programats per oferir altres activitats sobre el tema (xerrades, cine-fòrum, teatre, escenificacions al carrer, contacontes...).</p>	
Lideratge:	Regidoria d'Igualtat Dona-Home
Públic destinatari:	Tota la població en general.
Nivell d'utilització:	Encara no es disposa de dades.
<p>Resultats:</p> <p>Per a l'Ajuntament: Encara no es disposa de dades.</p> <p>Per a les ciutadanes i els ciutadans: Encara no es disposa de dades.</p>	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

## **7.2. Mesures d'incidència sobre les empreses**

### **7.2.1. Responsabilitat social a les organitzacions**

Ajuntament:	Mataró
Territori:	Maresme
Descripció de l'acció: Informar, formar i acompanyar les pimes i el mateix Ajuntament en les accions de responsabilitat social amb l'objectiu d'aconseguir un territori responsable.	
Lideratge:	Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró (IMPEM).
Públic destinatari:	Treballadores i treballadors de les pimes i de l'administració pública mateixa.
Nivell d'utilització:	Encara no es disposa de dades.
Resultats: Per a l'Ajuntament: Encara no es disposa de dades. Per a les ciutadanes i els ciutadans: encara no es disposa de dades.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

### 7.2.2. Jornada taller conciliació de la vida personal i laboral

Ajuntament:	La Garriga
Territori:	Vallès Oriental
Descripció de l'acció: Jornada realitzada el 24 de febrer de 2006 per informar, formar i sensibilitzar les empreses en la gestió de la conciliació per a tot tipus d'empreses.	
Lideratge:	Àrea de Comerç i Indústria de l'Ajuntament
Públic destinatari:	Empresaris, empresàries, treballadores i treballadors d'empreses del territori.
Resultats: Per a l'Ajuntament: Sensibilitzar les empreses en els beneficis de l'aplicació de mesures de conciliació. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Millorar les condicions de treball i de vida a la ciutat a través de la sensibilització dels empresaris.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

### 7.2.3. Temps per treballar, temps per viure

Ajuntament:	Barcelona
Territori:	Barcelona
<p>Descripció de l'acció:</p> <p>La Taula del Temps, "Noves organitzacions del temps laboral" és una iniciativa conjunta de l'Ajuntament de Barcelona i el Consell Econòmic i Social per reflexionar i debatre sobre els beneficis socio-econòmics de conciliar la feina amb el temps personal i familiar.</p> <p>El projecte compta amb un estudi teòric i pràctic (UAB i GPF), jornades de debat i presentació d'experiències europees, propostes d'acció i bones pràctiques a les empreses.</p>	
Lideratge:	Foment del Treball, CC.OO. UGT, Institucions i agents socials integren la Taula del Temps.
Públic destinatari:	Tots els agents socials de la ciutat.
Responsable d'implantació:	Ajuntament de Barcelona, Laboratori dels Nous Usos del Temps.
Nivell de utilització:	A la primera jornada van participar 200 representats d'empreses, sindicats, administracions i universitaris.
<p>Resultats:</p> <p>Per a l'Ajuntament: Dades encara no disponibles.</p> <p>Per a les ciutadanes i els ciutadans: La divulgació de bones pràctiques farà que més empreses implantin mesures de conciliació</p>	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	



### 7.3. Serveis sociocomunitaris

#### 7.3.1. Temps de Barri, temps educatiu compartit

Ajuntament:	Barcelona
Territori:	Barcelona
Descripció de l'acció: El projecte es proposa dissenyar i aplicar accions en tres zones dels districtes de Sants, Gràcia i Nou Barris per millorar l'oferta d'activitats educatives fora de l'horari escolar i facilitar la conciliació del temps a les famílies. 12.000 alumnes i les seves famílies de la nostra ciutat veuran millorada l'oferta, la qualitat i l'horari de les activitats extraescolars.	
Lideratge:	Ajuntament de Barcelona, Laboratori dels nous usos socials del temps i Fundació Jaume Bofill
Públic destinatari:	Barri de Sants, Gràcia i Nou Barris
Resultats: Per a l'Ajuntament: Dades no facilitades. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Dades no facilitades.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

7.3.2. *Conciliació vida familiar i laboral casals d'estiu juny, juliol, agost*

Ajuntament:	Vic
Territori:	Osona. Població: 40.000 habitants.
<p>Descripció de l'acció:            Adaptació del calendari de casal d'estiu al període exacte de vacances escolars.</p>	
Lideratge:	Ajuntament de Vic
Públic destinatari:	Població en general
Cost d'implantació:	98.000€ anuals
Nivell de utilització:	50% dones / 50% homes.
<p>Resultats:            Per a l'Ajuntament: Dóna un doble servei; d'una banda, educatiu i, de l'altra, d'ajut de millora a la conciliació de les famílies.            Per a les ciutadanes i els ciutadans: S'adapta al calendari escolar, volum d'ocupació del 100%.</p>	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

7.3.3. *Servei de cura als infants i persones dependents durant els actes públics*

Ajuntament:	Castelldefels
Territori:	Baix Llobregat. Població: 60.000 habitants.
<p>Descripció de l'acció:</p> <p>Implantació del servei de guarderia (cangur) per a nens i nenes de 2 a 8 anys i un servei d'assistència per a persones depenents a la seva llar, durant la celebració de tots els actes públics organitzats per la Regidoria de la Dona.</p>	
Lideratge:	Regidoria de la Dona i Igualtat
Públic destinatari:	Població en general, mares i cuidadores
Nivell d'utilització:	100% dones
<p>Resultats:</p> <p>Per a l'Ajuntament: Permet donar un servei a les dones que es troben a casa i que moltes vegades no disposen de temps per a elles mateixes, per satisfer les seves inquietuds.</p> <p>Per a les ciutadanes i els ciutadans: Dóna la possibilitat, fonamentalment a les dones cuidadores, de participar en la vida pública de la ciutat.</p>	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

#### 7.3.4. Gestor de projectes d'ajuda a la família

Ajuntament:	L'Hospitalet de Llobregat
Territori:	Baix Llobregat. Població: 150.000 habitants.
Descripció de l'acció: Implantació del servei Acció formativa de "Gestor de proyectos de atención a la familia y a las personas mayores", amb l'objectiu de capacitar per a la detecció de nous jaciments d'ocupació i l'aplicació de nous serveis d'ajut i atenció a les persones dependents.	
Lideratge:	Ajuntament L'Hospitalet de Llobregat. Benestar Social.
Públic destinatari:	Població en general
Cost d'implantació:	Dades no facilitades
Nivell d'utilització:	100% dones
Resultats: Per a l'Ajuntament: Permet trobar noves formes d'ocupació i sortides laborals a la vegada que ofereix un nou servei a la ciutadania. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Una nova possibilitat de formació i una cobertura més àmplia de serveis a les persones.	

### 7.3.5. Adequació d'horaris per la conciliació

Ajuntament:	Mataró
Territori:	Maresme: 114.600 habitants.
Descripció de l'acció: Modificació dels horaris de les escoles bressol per oferir diferents opcions que permetin un millor equilibri a la vida de les famílies amb fills petits. Possibilitat d'escollir horari de matí i tarda, només matí o només tarda, d'entre altres combinacions possible.	
Lideratge:	Educació
Públic destinatari:	famílies amb fills de 0 a 3 anys
Cost d'implantació:	Dada no disponible
Nivell d'utilització:	Dada no disponible
Resultats: Per a l'Ajuntament: Donar un ajut a les famílies per millorar la seva conciliació de la vida familiar i laboral. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Permet adequar els horaris de cura dels infants per ajudar les famílies a millorar l'equilibri.	

### 7.3.6. Programa Dones Acollidores

Ajuntament:	Badalona
Descripció de l'acció: Projecte per enfortir la convivència de dones autòctones i immigrades basat en: <ul style="list-style-type: none"><li>• Formació permanent: aules de suport de la llengua (català i castellà) per a immigrants.</li><li>• Impartits per dones voluntàries.</li><li>• L'escolta dels processos del dol migratori (espai de trobada) dirigit per una psicòloga.</li><li>• Coneixement de la ciutat (pràctiques de desenvolupament de l'autonomia personal), així com del coneixement dels serveis i entitats de la ciutat.</li></ul>	
Lideratge:	Regidoria de la Dona i Igualtat
Públic destinatari:	Homes i dones
Nivell d'utilització:	85% dones / 15% homes
Resultats: Per a l'Ajuntament: L'avaluació per part de la Regidoria en aquests tres anys de funcionament és molt positiva, ja que s'ha aconseguit enfortir o crear una xarxa de participació ciutadana més àmplia per tal de potenciar actituds prosocials que millorin la convivència.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

### 7.3.7. Programa Jovestiu 2006

Ajuntament:	Collbató
<p>Descripció de l'acció:</p> <p>La creació d'un programa d'activitats per a joves, durant l'estiu, que els permeti realitzar activitats durant els mesos d'estiu, un cop hagin finalitzat les classes. El programa inclou un ampli ventall de cursos, tallers, etc., a partir dels quals es treballen diversos aspectes.</p> <p>El programa vol facilitar l'accès a la informació, el coneixement i l'ús de les noves tecnologies entre els joves, però, alhora, vol promoure tot el teixit associatiu del municipi.</p> <p>Plantejar cursos, tallers i activitats que siguin atractives als joves és una línia de treball que permet impulsar la creació de noves entitats que, d'altra banda, permetrà donar continuïtat a aquelles activitats amb un interès especial amb la finalitat de tendir inicialment a l'autoorganització.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Programa Estiu (d'oci alternatiu, cinema per a joves).</li><li>• Taller d'art per a joves.</li><li>• Campionat juvenil de tennis taula.</li><li>• Curs de tennis taula per a joves valors.</li><li>• Curs per a monitors i directores de lleure.</li><li>• Activitats esportives: futbol, atletisme, bàsquet, muathay.</li><li>• Tallers i conferències de prevenció de riscos socials.</li></ul>	
Lideratge:	Regidoria de la Joventut
Públic destinatari:	Joves d'entre 15 i 29 anys
Cost d'implantació	12.437€
Nivell d'utilització:	No es tenen dades, donat que és una acció que s'inicia aquest any 2006.
<p>Resultats:</p> <p>No es poden fer valoracions, donat que aquest és el primer any que es farà.</p>	

### 7.3.8. Rubí al teu mòbil

Ajuntament:	Rubí
Població:	68.102 habitants
Descripció de l'acció:	Recepció de missatges curts a mòbil amb informació municipal i enviament de 10 SMS gratuïts al mes.
Públic destinatari:	Totes les persones que viuen a Rubí.
Responsable d'implantació:	Comissionat per la Societat de la Informació.
Cost d'implantació:	No disponible.
Nivell d'utilització:	No disponible.
Mesura recollida en document escrit:	Sí.



### 7.3.9. La família Arrova

Ajuntament:	Sant Cugat del Vallès
Territori:	El Vallès. Població: 73.439 habitants
<p>Descripció de l'acció:</p> <p>“La Sílvia, l'Arnau, l'Èlia, la Laia, el Pol i el Dani són usuaris d'Internet, del telèfon mòbil, de l'agenda electrònica... i estan disposats a donar-nos un cop de mà per mostrar-nos els avantatges d'utilitzar totes aquestes eines en la nostra vida diària. Ens descobreixen que les noves tecnologies són fàcils d'utilitzar”. A través de la Família Arrova es forma a la població en l'ús de les noves tecnologies.</p> <p>Sant Cugat va ser el primer municipi en oferir informació sobre els resultats de les inscripcions a les escoles bressol de la ciutat per SMS i ara també té un butlletí electrònic municipal.</p>	
Lideratge:	Ajuntament de Sant Cugat del Vallès. Regidoria de Societat de la Informació.
Públic destinatari:	Totes les persones que viuen a Sant Cugat
Cost de l'implantació:	No disponible
<p>Resultats:</p> <p>Per a l'Ajuntament: És una eina molt útil per sensibilitzar i formar en l'ús de les noves tecnologies.</p> <p>Per a les ciutadanes i els ciutadans: És un forma divertida d'apropar-se a les noves tecnologies.</p>	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

### 7.3.10. La Marina, un espai per conciliar el temps

Ajuntament:	Barcelona
Territori:	Barri de la Marina
Descripció de l'acció: Incorporar la perspectiva dels usos del temps en el planejament d'un barri en plena transformació. Una actuació transversal que contempla horaris de serveis, mobilitat interna del barri, ús d'espais escolars, millora de la distribució dels serveis, mesures per a la conciliació, usos dels equipaments i espais públics.	
Lideratge:	Laboratori dels Nous Usos Socials del Temps, Fundació Mauria Aurèlia Capmany
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

### 7.3.11. Projecte Equitat de Gènere

Ajuntament:	L'Hospitalet de Llobregat
Territori:	Baix Llobregat. Població: 250.000 habitants.
<p>Descripció de l'acció:</p> <p>És un projecte per donar resposta a les necessitats d'espai i vida social dels barris i ciutats mitjançant diversos programes:</p> <p>Programa "CoHa": posa en contacte propietàries i inquilines per tal de compartir habitatge.</p> <p>Programa "Apropar": apropa les dones de diferents arrels culturals per que reflexionin sobre els problemes amb que s'enfronten dia rere dia.</p> <p>Programa "Bellugant-nos": és un servei per a dones que, per dificultats econòmiques, culturals o familiars no tenen el temps ni l'espai per poder practicar esport i/o activitats de lleure.</p> <p>Programa "Participa": ofereix un lloc de trobada per a dones que estiguin interessades a crear un espai de diàleg i de reflexió, per tenir més presència en els espais de presa de decisions.</p> <p>Programa "Xarxa de Dones": dirigit a dones del barri que participen en algun tipus d'entitat social i/o cultural.</p> <p>Programa "Estudi de mobilitat": vol analitzar quines són les necessitats de transport públic i serveis a la població, els horaris, les ubicacions, identificar els espais de major risc d'agressions per raó de sexe, barreres arquitectòniques, etc., per tal d'adaptar-les a les necessitats de la gent del barri.</p>	
Lideratge:	Programa Municipal per a la Dona (PMD). Ajuntament de L'Hospitalet de Llobregat.
Públic destinatari:	Població del barri Colblanc Torrasa
Responsable d'implantació:	Programa Municipal de la Dona.
Cost de l'implantació:	180.000€
Nivell d'utilització:	--

Resultats:

Per a l'Ajuntament: Afavorir l'igualtat entre dones i homes, crear un barri que ens ajudi en la vida quotidiana. Facilitar l'ús igualitari dels espais públics.

Per a les ciutadanes i els ciutadans: Permet participar de manera activa en el barri i en la seva planificació.

Mesura recollida en document escrit: Sí.

## **7.4. Mesures de seguiment i control**

### *7.4.1. Laboratori dels Nous Usos del Temps*

Ajuntament:	Barcelona
Territori:	Tota la ciutat
Descripció de l'acció: Observatori d'investigació per aprofundir en el coneixement de la realitat dels usos del temps a la ciutat i disposar d'un instrument de perspectiva, anàlisi i experimentació, amb vinculació amb agents que treballen aquest tema. Un instrument per difondre tendències, afavorir el debat i impulsar bones pràctiques.	
Lideratge:	Ajuntament de Barcelona, Regidoria dels Nous Usos Socials del Temps.
Públic destinatari:	Tota la ciutat i les empreses
Resultats: Per a l'Ajuntament: Disposar d'un espai d'anàlisi i control de les dades relacionades amb els Nous Usos del Temps. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Aprofitament del coneixement generat al voltant dels Nous Usos Socials del Temps.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

#### 7.4.2. Pla d'estudis en els Nous Usos del Temps

Ajuntament:	Barcelona
Territori:	Tota la ciutat
<p>Descripció de l'acció:</p> <p>Institucions de reconegut prestigi participen en els treballs d'investigació. La universitat Autònoma de Barcelona, l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans, la Fundació Jaume Bofí II i la Fundació Maria Aurèlia Capmany són algunes de les entitats que col·laboren en els treballs de recerca, investigació i opinió, per conèixer la situació general dels usos del temps a la ciutat en aspectes com: l'ús social del temps a la ciutat, l'organització del temps de treball, l'ús de l'espai públic i el temps d'educació no formal a la ciutat.</p>	
Lideratge:	Ajuntament de Barcelona, Regidoria dels Nous Usos Socials del Temps, Laboratori dels Nous Usos Socials del Temps.
Públic destinatari:	Tota la ciutat i les empreses
<p>Resultats:</p> <p>Per a l'Ajuntament: Disposar d'un espai d'anàlisi i control de les dades relacionades amb els Nous Usos del Temps.</p> <p>Per a les ciutadanes i els ciutadans: Aprofitament del coneixement generat al voltant dels Nous Usos Socials del Temps.</p>	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

### 7.4.3. Web i butlletí NUST

Ajuntament:	Barcelona
Territori:	Tota la ciutat
Descripció de l'acció: Dues eines de comunicació per fomentar el debat, la informació i la divulgació de bones pràctiques. La web, amb el suport de la Diputació de Barcelona, és un espai per experimentar i fer visibles les polítiques del temps: <a href="http://www.bcn.es/nust">http://www.bcn.es/nust</a> . El Butlletí NUST és un informatiu digital per difondre el més significatiu d'aquestes polítiques arreu d'Europa i de les actuacions del programa municipal: <a href="http://www.bcn.es/nust/butlleti">http://www.bcn.es/nust/butlleti</a>	
Lideratge:	Regidoria dels Nous Usos Socials del Temps, Laboratori dels Nous Usos Socials del Temps.
Públic destinatari:	La ciutadania i les empreses.
Resultats: Per a l'Ajuntament: Disposar d'un espai de divulgació dels Nous Usos del Temps. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Accés al coneixement generat al voltant dels Nous Usos Socials del Temps.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

#### 7.4.4. Dossiers del Temps

Ajuntament:	Barcelona
Territori:	Tota la ciutat
Descripció de l'acció: Col·lecció editorial de treballs monogràfics amb l'ànim de sensibilitzar i fomentar el debat. Elaborats per especialistes i acadèmics amb experiència en els diferents àmbits plantejats avui dia com a reptes dels usos del temps en el món urbà: temps i municipi, Les TIC i l'ús dels temps, mobilitat, usos i ritmes, noves famílies i nous temps.	
Lideratge:	Laboratori dels Nous Usos Socials del Temps.
Públic destinatari:	La ciutadania i les empreses.
Resultats: Per a l'Ajuntament: Disposar d'eines de divulgació dels Nous Usos del Temps. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Accés al coneixement generat al voltant dels Nous Usos Socials del Temps.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	



#### 7.4.5. Diagnòstic de Conciliació a la ciutat de Castelldefels

Ajuntament:	Castelldefels
Territori:	Baix Llobregat
Descripció de l'acció: Realització d'un diagnòstic per definir quina era la situació de la població en quant als usos dels temps, dels serveis municipals i de les infraestructures al voltant de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que vivien a la ciutat. Per definir la situació i fer una proposta de pla d'acció es va fer una enquesta telefònica a 300 famílies i una altre enquesta voluntària a tota la població, i es va completar el treball de camp amb la recollida d'informació i entrevistes amb els responsables de les diferents àrees de l'Ajuntament relacionades amb la conciliació.	
Lideratge:	Ajuntament de Castelldefels. Regidoria d'Igualtat.
Públic destinatari:	Habitants de Castelldefels
Nivell d'utilització:	No aplicable.
Resultats: Per a l'Ajuntament: Les dades de l'estudi han servit per a l'elaboració del Pla Transversal d'Igualtat, que contempla mesures per millorar la conciliació a la ciutat. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Ha estat un canal per fer arribar les seves necessitats als governants.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

#### 7.4.6. Pla d'Igualtat transversal amb mesures de conciliació

Ajuntament:	Castelldefels
Territori:	Baix Llobregat. Població: 65.000 habitants.
Descripció de l'acció: Disseny i implantació del Pla d'Igualtat Municipal transversal on es recullen mesures d'igualtat d'homes i dones en tots els àmbits, i conciliació de la vida laboral i personal després de la realització d'una diagnosi de conciliació de ciutat.	
Lideratge:	Regidoria d'Igualtat
Públic destinatari:	Tota la ciutadania
Nivell d'utilització:	Encara no es disposa de dades
Resultats: Per a l'Ajuntament: Dades encara no disponibles. Per a les ciutadanes i els ciutadans: Dades encara no disponibles.	
Mesura recollida en document escrit: Sí.	

## 7.5. Programes Europeus

### 7.5.1. Programa Tempora: tots els temps en un temps

Organisme:	Fundació Maria Aurèlia Capmany
Sector:	Formació i recerca en conciliació
Ubicació:	Junta de Comerç, 17, entl. 08001 - Barcelona
<p>Descripció del projecte:</p> <p>Projecte EQUAL (2002-2004) que ha plantejat un estudi per proposar i definir polítiques positives que permetin millorar les condicions de vida i de treball de les persones i facilitin el compartir i conciliar la vida laboral amb la vida personal i familiar tant a homes com a dones.</p> <p>El projecte ha aprofitat les experiències dels diferents socis, organitzacions sindicals i empresarials, universitats, escoles de negocis, ajuntaments i organitzacions socials en polítiques ocupacionals i d'igualtat d'oportunitats. Les actuacions s'han centrat al voltant de les empreses, els sindicats i el territori. <a href="http://www.tempora.fmac.org">http://www.tempora.fmac.org</a>.</p>	
<p>Promotors: Fundació Maria Aurèlia Capmany, UGT, Ajuntament de Barcelona, de L'Hospitalet de Llobregat, La Seu d'Urgell, Molins de Rei, Mollerussa, Vilafranca del Penedès, Consell Comarcal del Montsià, Consell Comarcal d'Osona, IESE, UOC, Foment del Treball, Associació Catalana d'Empresàries i Executives, Institut Europeu per a la Gestió de la Diversitat i Transports Metropolitans de Barcelona.</p>	

### 7.5.2. Pla per a la Conciliació de la Vida Laboral i Personal al Maresme

Organisme:	Consell Comarcal Maresme- Pacte territorial
Ubicació:	Maresme
Descripció del projecte: A finals de l'any 2003 i principis del 2004 es van portar a terme un seguit d'activitats amb l'objectiu de començar una tasca de sensibilització de les empreses del Maresme pel que fa a la necessitat i els beneficis d'incorporar pràctiques de responsabilitat social a la seva organització, especialment aquelles que afecten al benestar dels seus empleats: el que es coneix com a Conciliació de la vida laboral i personal. Entre les accions que es van realitzar, es va convocar la primera edició del Premi a l'Empresa del Maresme que realitzava les millor Pràctiques de Conciliació, es va convocar la jornada de debat "Per sortir-ne guanyant! ...cal conciliar la vida personal i laboral" i es va editar la publicació "Conciliació de la vida laboral i personal" que recollia les opinions dels experts que van participar a la jornada, una guia de bones pràctiques i algunes experiències locals i internacionals.	
Promotors: Promoció Econòmica, Consell Comarcal Maresme	

### 7.5.3. Projecte V Programa Marco

Organisme:	Fundació Ciutat de Viladecans
Sector:	Noves tecnologies, serveis empresarials
Ubicació:	Sant Climent, 8. 08840 Viladecans
Descripció del projecte: Els objectius principals són: detectar a nivell nacional les accions locals que promoguin la participació de l'home en la conciliació (o el món de la cura de les persones) i dissenyar dues actuacions locals pilot a Viladecans i Harlow per promoure noves pautes socioculturals masculines i canviar el rol tradicional de sustentador de la família. Aquest procés es portarà a terme una vegada s'enllesteixi l'estudi de diagnosi de situació de Viladecans respecte de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. A diferència d'altres projectes, la innovació d'aquest projecte resideix en què se centra en l'estudi i la promoció del rol que poden tenir els homes com a promotors de canvis en la conciliació de la vida laboral i familiar, així com en la lluita contra la violència de gènere. El projecte finalitzarà el febrer de 2007.	
Promotors: Fundació Ciutat de Viladecans, ENTP (European New Towns Platform-Plataforma europea de Ciutats Noves i ciutats perifèriques urbanes que experimenten un creixement importat) i el Centre Interdisciplinaire de Recherche Comparative en Sciences Sociales (CIR-Pares), el component francès del Grup de Recerca ICCR.	

#### 7.5.4. 2n Congrés de les Dones del Baix Llobregat

Organisme:	Consell Comarcal del Baix Llobregat. Federació de Dones per a l'Igualtat del Baix Llobregat.
<p>Descripció del projecte:</p> <p>Es tracta d'un Congrés essencialment d'experiències, per recollir el treball fet des de les regidories i el moviment associatiu en aquests últims 4 anys i poder-lo analitzar, debatre, contrastar, intercanviar i aprofundir en les línies d'actuació.</p> <p>El debat, que s'organitza a partir d'uns apunts preparats de cadascun dels tres blocs temàtics, servirà per donar a conèixer propostes sobre com treballar a curt i mig termini amb l'objectiu d'assolir la igualtat d'oportunitats i la Plena Ciutadania. Els trenta municipis de la comarca tindran l'oportunitat de debatre al voltant d'aquests tres blocs i aportar les seves inquietuds, reflexions i experiències.</p> <p>Els tres grans blocs són:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nous valors. Nous rols</li><li>• Violència contra les dones</li><li>• Accions afirmatives per assolir la igualtat d'oportunitats</li></ul>	
Promotors: Consell Comarcal del Baix Llobregat, Federació de Dones per l'Igualtat del Baix Llobregat, Diputació de Barcelona, Institut Català de les Dones.	

## 7.6. Polítiques en els Nous Usos del Temps de les ciutats més implantades

ACTUACIONS MÉS HABITUALS EN ELS NOUS USOS DEL TEMPS												
Municipi	Serveis d'atenció a domicili per la gent gran	Serveis de suport a l'infància	Actuacions amb les escoles	Horaris especials per biblioteques i sales d'estudi	Bancs de temps	Programes d'oci nocturn	Programes de millora de la mobilitat i el transport	Programes per compartir cotxe	Accions per impulsar les polítiques de temps	Actuacions en TIC Oficina virtual, video-conferència	Regidoria Nous usos socials de temps	Accions de Sensibilització per les empreses
Badalona	•	•			•	•				•		
Barcelona	•	•		•	•	•	•	•		•		
Bruc, El	•	•								•		
Cabrera d'Igualada	•	•								•		
Castelldefels	•	•		•	•	•	•			•		
Castellví de la Marca	•	•								•		
Cerdanyola del Vallès	•	•		•		•		•		•		
Collbató	•	•								•		
Cornellà de Llobregat	•	•		•	•	•				•		
Esplugues de Llobregat	•	•		•						•		
Figaró-Montmany	•	•								•		
Franqueses del Vallès, Les	•	•								•		
Garriga, La	•	•								•		
Gavà	•	•				•				•		
Gisclareny	•	•								•		
Granollers	•	•								•		
Hospitalet de Llobregat, L'	•	•		•	•	•	•			•		
Hostalets de Pierola, Els	•	•								•		
Igualada	•	•								•		
Llacuna, La	•	•								•		
Manresa	•	•			•	•				•		
Masnou, El	•	•		•	•	•	•			•		
Mataró	•	•		•	•	•				•		
Molins de Rei	•	•								•		
Mollet del Vallès	•	•								•		
Montcada i Reixac	•	•								•		
Montesquiu	•	•								•		
Olesa de Montserrat	•	•								•		
Pineda de Mar	•	•								•		
Prat de Llobregat, El	•	•		•						•		
Premià de Mar	•	•								•		
Ripollet	•	•								•		
Rubí	•	•		•						•		
Sabadell	•	•		•		•				•		
Saldes	•	•								•		
Sant Andreu de la Barca	•	•								•		
Sant Boi de Llobregat	•	•				•				•		
Sant Climent de Llobregat	•	•								•		

Municipi	Serveis d'atenció a domicili per la gent gran	Serveis de suport a l'infància	Actuacions amb les escoles	Horaris especials per biblioteques i sales d'estudi	Bancs de temps	Programes d'oci nocturn	Programes de millora de la mobilitat i el transport	Programes per compartir cotxe	Accions per impulsar les polítiques de temps	Actuacions en TIC Oficina virtual, videoconferència	Regidoria Nous usos socials de temps	Accions de Sensibilització per les empreses
Sant Cugat del Vallès	•	•		•	•	•		•		•		
Sant Feliu de Llobregat	•	•				•				•		
Sant Pere de Ribes	•	•								•		
Sant Vicenç dels Horts	•	•								•		
Santa Coloma de Gramenet	•	•				•				•		
Santa Eugènia de Berga	•	•								•		
Santa Margarida de Montbui	•	•								•		
Santa Maria de Palautordera	•	•								•		
Santa Perpètua de Mogoda	•	•								•		
Sitges	•	•								•		
Tagamanent	•	•				•				•		
Terrassa	•	•		•						•		
Vic	•	•			•					•		
Viladecans	•	•								•		
Vilafranca del Penedès	•	•								•		
Vilanova i la Geltrú	•	•		•						•		



## 8. CONCLUSIONS

Com a resultat de l'estudi, el que podem concloure és que, malgrat que es porten a terme moltes actuacions en e l'àmbit dels usos socials del temps en moltes administracions i empreses, queda molt camí per recórrer.

Aquest document recull un seguit d'accions que s'haurien de tenir en compte a l'hora de treballar aquest tema, tant des de les administracions locals com des de les empreses. Algunes d'aquestes propostes són:

1. Recollir informació sobre les necessitats personals i familiars dels/les empleats/des i de la ciutadania en el cas de l'Ajuntament (estudi d'indicadors, qüestionaris, entrevistes, grups de treball).
2. Elaborar un pla d'acció amb uns objectius a curt i mig termini.
3. Planificar polítiques i mesures concretes per assolir el objectius.
4. Comptar amb el compromís dels i les responsables (alta direcció/ polítics).
5. Assignar un pressupost.
6. Designar un Comitè coordinador de Polítiques de Nous Usos del Temps.
7. Tenir en compte que comporta un component important de canvi cultural.
  - a) Lideratge/ exemple de l'alta direcció i de la classe política.
  - b) Formació de directius, polítics i comandaments intermitjos.
  - c) Comunicació dels valors dels Nous Usos del Temps i la conciliació integrats en la missió corporativa.

8. Desplegar polítiques/ mesures adaptades a diferents públics.

a) Pla anunciat i comunicat pels/per les responsables.

b) Comunicació a totes les persones.

c) Comunicació contínua interna.

9. Avaluar les polítiques i mesures segons el grau de coneixement, utilització, percepció i satisfacció.

10. Avaluar de manera contínua, Així com millora del procés i revisió de necessitats i indicadors.

## **ANNEX**

### ***A. Presentació. Els nous usos del temps i la resposta pública***

L'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona impulsa la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps, en el marc de les seves competències de suport municipal i amb la ferma convicció de l'oportunitat del moment per a la reflexió comuna en aquest àmbit de la política local.

Per tal d'impulsar i aprofitar totes les potencialitats d'aquest territori i del conjunt dels seus recursos, cal gestionar aquesta xarxa, però també cal gestionar «en xarxa». La cooperació local mancomunada, la cooperació interinstitucional i la cooperació amb els agents socials han de ser les eines i els eixos bàsics d'actuació d'aquesta gestió en xarxa.

Concebuda com a un instrument orientat a donar suport a l'acció institucional, la Xarxa se centra en l'impuls de l'actuació conjunta dels municipis i vol ajudar a produir propostes que ajudin els governs locals a millorar els usos del temps del ciutadans per tal d'incrementar la convivència ciutadana en un escenari canviant i nou.

La Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps es defineix com un espai de debat, intercanvi i cooperació entre aquells ajuntaments decidits a abordar la nova realitat social fent que l'actuació de les administracions, les organitzacions privades i els particulars incideixi positivament en la vida de les persones a partir d'una distribució del temps en sintonia amb les necessitats i desitjos de la ciutadania.

## ***B. Raons del treball en xarxa***

El Pla de mandat de la Diputació de Barcelona 2003-2007 aposta pel treball en xarxa dels municipis:

- Com a espai de col·laboració entre tots per sumar esforços, intercanviar experiències i optimitzar recursos.
- Per millorar la qualitat de la democràcia local i tenir, junts, més força i capacitat d'acció política social.
- Perquè millora i universalitza els serveis, coresponsabilitza, permet l'abordatge global i l'homogeneïtzació en la prestació dels serveis locals.
- Perquè ens possibilita el reequilibri territorial.
- És, doncs, la interconnexió, l'esforç comú de membres independents, l'organització i la gestió conjunta dels àmbits que incorporen un mateix objectiu, la principal característica i el valor del treball en xarxa que promou i impulsa la Diputació de Barcelona.
- La raó de l'actuació en xarxa es recolza en la possibilitat de sumar esforços, en la mútua necessitat, en l'oportunitat de crear i acordar models d'actuació, de compartir eines de gestió, de racionalitzar i optimitzar la despesa i els recursos i de disposar d'informació coordinada.

En definitiva, ser capaços de trobar de manera conjunta les millors respostes a les necessitats reals del territori i de treballar per un concepte compartit de ciutadania.

Des d'aquest punt de vista, la cooperació local mancomunada, la cooperació interinstitucional i la cooperació amb els agents socials han de ser les eines i els eixos bàsics d'actuació d'aquesta gestió en xarxa.

### **C. Finalitats**

La Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps neix per teixir un espai comú on fer possible l'acord institucional estratègic respecte de les polítiques emergents sobre els nous usos del temps.

Vol ser el fòrum on alcaldes, alcaldesses, regidors i regidores debateixin, principalment, les polítiques locals de cara a una planificació estratègica i transversal sobre els nous usos del temps.

La Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps té per missió identificar, generar i difondre instruments conceptuals, polítics i operatius que serveixin als governs locals per a una millor gestió de l'espai públic i posi a l'abast dels ciutadans els elements estratègics que facin possible la conciliació.

Per complir aquesta missió, la Xarxa realitza les funcions següents:

- Afavoreix l'intercanvi d'informació i coneixements entre els governs locals.
- Difon i dona a conèixer a tots els membres les bones pràctiques realitzades pels seus integrants.
- Construeix referents polítics i models conceptuals que ajudin a articular i desenvolupar l'acció local de govern.
- Capta, aporta i difon informació d'altres àmbits territorials, nacionals, estatals, europeus i internacionals.
- Comparteix maneres de gestió del temps i l'espai que reverteixen en la convivència de la ciutadania.

#### ***D. Objectius de la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps***

La Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps basa la seva actuació en uns principis de consens i coresponsabilitat que tenen com a protagonista una millor gestió dels nous usos del temps:

- Totes les persones han de tenir els mateixos drets i deures i l'accés als serveis bàsics que facin possible la conciliació de la vida familiar, sigui com sigui aquesta, i la vida laboral.
- La Xarxa promourà la reflexió col·lectiva sobre un marc teòric d'actuació conjunta i afavorirà l'intercanvi d'informació i la cooperació entre ajuntaments en la realització de projectes innovadors i experimentals de manera mancomunada.
- Els i les participants a la Xarxa treballaran per a la concreció d'un model propi i compartit d'intervenció en relació amb la gestió dels usos del temps, tant des de la vessant conceptual com des de l'operativa.
- Els ens locals adherits a la Xarxa hauran d'aportar, de manera documentada, les experiències dels plans o programes que es realitzin als seus municipis.
- Els ajuntaments s'implicaran en el disseny de les polítiques sobre els nous usos del temps aportant la seva experiència i pràctica política.
- Els ens locals de la Xarxa vetllaran per assegurar la formació continuada i el suport als professionals responsables dels serveis.
- Els i les membres de la Xarxa participaran en la seva estructura aportant-hi informació i/o col·laborant en les seves comissions o altres instruments.

## ***E. Organització: estructura i funcionament***

La Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps sorgeix a través de la concertació d'un conveni general que no donarà pas a cap personalitat jurídica pròpia i, per tant, no comportarà la gènesi d'una estructura particular ni dels mecanismes que hi són inherents.

És l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona qui pren el paper d'impulsor dinamitzador per al correcte desenvolupament de la tasca de la Xarxa. En aquest sentit, es compromet a proveir-la d'assistència tècnica i administrativa i garanteix, així, un funcionament òptim.

L'esquema inicial de funcionament estarà compost pels instruments decisoris següents:

- Plenari (Assemblea o Consell de la Xarxa)
- Comissió Permanent (Comitè de coordinació)
- Grups de treball (comissions de treball)
- Secretaria Tècnica

La distribució de tasques i les específiques citades seran:

### *Plenari (Assemblea o Consell de la Xarxa)*

Com a principal òrgan de la Xarxa, està format per tots els i les representats polítics dels ens locals membres.

És presidit per la presidenta delegada de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania.

Els membres de la Xarxa es reuneixen per al tractament aprofundit d'algun tema monogràfic d'especial rellevància per a la gestió local de les polítiques sobre els nous usos del temps.

Competències i/o funcions:

- Definir els objectius i les línies generals d'actuació
- Concretar el pla de treball
- Establir la política informativa
- Acordar els membres dels òrgans de participació
- Representar institucionalment la Xarxa.

El Consell de la Xarxa emet un informe anual que ratifica l'òrgan competent de la Diputació de Barcelona. Aquest informe inclou tant l'avaluació de l'actuació realitzada com la proposta del pla anual de treball.

#### *Comissió Permanent (Comitè de coordinació)*

Assumeix les funcions directives i de coordinació de la Xarxa. Està presidida per un representant de la Diputació de Barcelona i representants dels ens locals membres. Per a la tria es comptarà amb els factors de representació territorial, mida, incidència social de les activitats d'oci i altres característiques significatives municipals.

Competències i/o funcions:

- Concretar i proposar el pla de treball anual;
- Coordinar les actuacions de la Xarxa;



- Seguir i avaluar el funcionament de la Xarxa;
- Actuar com a interlocutor davant d'altres.

### *Grups de treball (Comissions de treball)*

Creats per facilitar el desenvolupament de les activitats i la difusió i l'intercanvi de coneixements segons les necessitats o demandes explícites i assistits per especialistes segons les qüestions que s'hagin de plantejar.

Competències i/o funcions:

- Elaborar els projectes o treballs que acordi el Comitè de Coordinació;
- Proposar i plantejar les necessitats tècniques i de recursos;
- Fer propostes concretes de projectes o línies d'actuació.

### *Secretaria Tècnica*

La Secretaria Tècnica és responsabilitat de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania.

Competències i/o funcions:

- Organitzar els circuits d'informació i coordinació de l'actuació de la Xarxa.
- Gestionar la tramitació administrativa;
- Preparar, elaborar i fer el seguiment de la documentació que es genera.
- Totes aquelles altres derivades de la Secretaria de la Xarxa.

## *Responsabilitat*

La Xarxa, com que no té personalitat jurídica pròpia, no generarà cap organisme diferenciat. La responsabilitat que es pugui derivar davant de tercers a conseqüència de les actuacions derivades del desplegament de la Xarxa correspon a l'ens executor material directe de les actuacions.

### ***F. Secretaria Tècnica i serveis de la xarxa***

La Diputació de Barcelona, per mitjà de la Secretaria Tècnica, posa a disposició dels membres de la Xarxa la relació d'activitats següents, que hauran de permetre la realització de les funcions enunciades a l'apartat de «Finalitats de la Xarxa»:

La producció d'informes que reflecteixin el seguiment, contrastat amb les experiències locals, sobre el desenvolupament del marc legal, pel que fa a l'exercici dels drets i les obligacions.

La construcció d'un sistema d'informació que permeti agrupar aquelles dades locals que puguin ajudar a la concreció a cadascun dels Ajuntaments de les seves polítiques en el camp dels Nous Usos del temps.

L'organització de seminaris especialitzats per a l'intercanvi i la difusió d'experiències de coneixements en la gestió dels Usos del Temps, a diferents àmbits territorials, i de jornades de reflexió i debat que ajudin a definir o validar estratègies en l'abordatge dels Nous Usos del Temps i permetin l'avaluació de resultats.

La participació en seminaris locals, nacionals i internacionals, i la difusió dels continguts a la resta de membres de la Xarxa.

La creació de grups de treball per a l'abordatge de qüestions específiques que, pel seu impacte social, poden generar conflictivitat. Aquests grups de

treball es reuniran periòdicament i aportaran els seus resultats a la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps.

L'assessorament i el suport tècnic i jurídic als ajuntaments.

L'elaboració de programes de suport a l'estudi d'alternatives a l'oci nocturn.

## ***G. Participants de la Xarxa***

L'àmbit territorial de la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps serà el de la província de Barcelona.

La Xarxa aspira a comptar, entre els seus membres, amb tots els municipis i altres ens locals que desenvolupen o volen desenvolupar polítiques i serveis sobre els Nous Usos del Temps i, en especial, aquells que han participat en l'estudi realitzat amb el patrocini de la Diputació de Barcelona.

Poden participar en les activitats de caràcter obert (jornades, congressos, etc.) en qualitat d'entitats convidades aquells municipis que, tot i que no pertanyin a la província de Barcelona, s'hagin caracteritzat per la seva dedicació a aquest tema.

Els participants hauran d'acceptar els requisits de funcionament i els compromisos als quals obligui el protocol de constitució de la Xarxa.

Els ajuntaments membres de la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps es comprometen a aportar de manera documentada les experiències dels plans o programes que porten a terme, com també a participar en els diversos òrgans i comissions de treball de la Xarxa i en els debats i les reflexions.

## ***H. Seguiment i avaluació***

Es generaran els mecanismes necessaris i es concretaran els indicadors per fer un seguiment i una avaluació de les actuacions i dels compromisos presos per la Xarxa.

Serà la mateixa Xarxa la que generi els mecanismes i faci les propostes sobre aquest aspecte, i elaborarà anualment un informe de l'estat i l'avaluació del conjunt de l'actuació.

## ***I. Procediment d'adhesió***

La formalització de la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps: El projecte de Xarxa serà aprovat per l'òrgan competent de la Diputació amb l'índex proposat:

- Finalitats
- Objectius fundacionals
- Organització
- Secretaria tècnica i serveis a la Xarxa
- Participants de la Xarxa
- Fórmula d'adhesió

Proposta de la Diputació als ens locals de la província —de manera individual i d'ofici— per formar part de Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps, amb les concrecions i dates de termini del procés adhesió.

Acord exprés efectuat per l'òrgan competent dels ens locals que desitgin participar en la Xarxa, amb l'acceptació del protocol i les finalitats de la Xarxa.

L'adhesió serà efectiva per part de la Diputació un cop superat el protocol establert.

Només hi podrà haver oposició si l'acte d'adhesió és incompatible amb els objectius i les finalitats de la Xarxa o els contravé.

La Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps es podrà dotar d'un logotip amb marca pròpia que s'haurà d'incloure en la documentació que es generi, com també en aquells documents oficials que els municipis membres decideixen.

Barcelona, 18 de maig de 2005

Àrea d'Igualtat i Ciutadania

### ***J. Adhesió del Ajuntaments interessats***

Els Ajuntaments interessats en l'adhesió a la Xarxa de Ciutats i Pobles pels  
Nous Usos del Temps hauran d'enviar la informació que se'ls sol·licita a:

Àrea d'Igualtat i Ciutadania

Travessera de les Corts, 131 – 159

Recinte de la Maternitat –Pavelló Mestral- 2a Planta.

08028 Barcelona

Dades Sol·licitades:	<input type="text"/>	
Nom del municipi:	<input type="text"/>	
Nom de la persona que el representi:	<input type="text"/>	
En qualitat de:	<input type="text"/>	
Substitut/a (si escau):	<input type="text"/>	
En qualitat de:	<input type="text"/>	
Nom de la persona o persones de contacte:	<input type="text"/>	
Telèfon:	<input type="text"/>	Fax: <input type="text"/>
Correu electrònic:	<input type="text"/>	
Data de l'acord d'adhesió a la Xarxa:	<input type="text"/>	
Òrgan:	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Signatura i Segell	Data	<input type="text"/>



## BIBLIOGRAFIA

Albarracín Sanchez, D. (2004). *Usos del empleo a tiempo parcial en Europa y relaciones de género*. Barcelona, Fundació CIREM.

Cardús, S. (2003). *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. Barcelona, Dpt. De Benestar Social. Generalitat de Catalunya.

Chinchilla, N., León, C. (2003). *Les millors pràctiques de conciliació treball / família a l'empresa*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme. Departament de Benestar Social.

Chinchilla, N. i Poelmans, S. (2004). *La conciliació de la vida laboral, familiar i personal*. Barcelona, Pla Estratègic Metropolità de Barcelona.

Grandey, A. y Cordeiro, B. (2005). *Family friendly policies and organizational justice*. The Pennsylvania State University.

Hyland, M. (2005). *Flexitime*. School of Business, Adelph University. IESE (2002). *El equilibrio entre trabajo y familia. ¿Una preocupación en las empresas españolas?*. Barcelona, IESE Publishing.

Programa TEMPORA (2004). *TEMPORA: tots els temps en un temps*. Barcelona, Iniciativa Comunitària Equal.

QUIT (1998). *Temps i ciutat*. Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona.

Torns, T. (2002). "¿Tenemos tiempo para vivir?" *La Vanguardia*, 24-xi-2002.

---

**Diputació de Barcelona**  
**Àrea d'Igualtat i Ciutadania**  
Recinte Maternitat. Pavelló Mestral, 2a  
Travessera de les Corts, 131-159  
08028 Barcelona  
Tel. 934 049 125. Fax 934 049 126  
[www.diba.cat/aic](http://www.diba.cat/aic)