

I Plan municipal de conciliación y corresponsabilidad



Ayuntamiento de
Valladolid



I Plan Municipal
de Conciliación y
Corresponsabilidad
AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

ÍNDICE

Índice de tablas.....	4
Índice de gráficos.....	4
Presentación.....	7
2. Diagnóstico de la situación actual.....	11
2.1 Perfil socio-económico.....	11
2.2 Corresponsabilidad y conciliación.....	19
2.3 La conciliación en España durante La pandemia del covid-19.....	24
2.4 Recursos existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad.....	26
2.5 Conclusiones:.....	29
3. Marco normativo.....	33
3.1 Nivel internacional.....	33
3.2 Nivel europeo.....	33
3.3 Nivel estatal.....	34
3.4 Nivel autonómico.....	34
3.5 Nivel local.....	35
4. Finalidad y objetivos generales.....	39
5. Áreas de intervención.....	43
6. Coordinación, evaluación y conocimiento.....	49
7. Temporalización y presupuesto.....	53
8. Cuadro de acciones, órganos Responsables e indicadores.....	55

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1.	Indicadores estructurales de población de la Ciudad de Valladolid según sexo (Año 2020).	13
Tabla 2.	Evolución salario medio anual por sexo en la provincia de Valladolid. (Años 2014 a 2016)	18
Tabla 3.	Uso del tiempo diario (datos nacionales, años 2009 a 2010).	19
Tabla 4.	Evolución de la distribución de las excedencias por cuidado de hijos/as en España y Castilla y León. (Porcentaje, años 2014 a 2017).	20
Tabla 5.	Evolución de la distribución de las excedencias por cuidado de un familiar en España y Castilla y León. (Porcentaje, años 2014 a 2017).	20
Tabla 6.	Distribución de las prestaciones por maternidad según sexo en España, Castilla y León y Valladolid.	21
Tabla 7.	Prestaciones por paternidad en España, Castilla y León y Valladolid.....	22
Tabla 8.	Distribución de las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado de niño, adultos o mayores u otras obligaciones familiares o personales. (Porcentaje, años 2014 a 2018).....	23

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Evolución de la población de la ciudad de Valladolid (Años 2014 a 2020).....	11
Gráfico 2.	Distribución de la ciudad de Valladolid población por sexo (Porcentaje, año 2020)	12
Gráfico 3.	Pirámide poblacional de la Ciudad de Valladolid (Porcentaje, 2020)	12
Gráfico 4.	Evolución tasa natalidad, mortalidad y saldo vegetativo de la ciudad de Valladolid (Por mil, años 2014 a 2017)	14
Gráfico 5.	Evolución de la edad media a la maternidad en la provincia de Valladolid. (Años 2008 a 2018)	14
Gráfico 6.	Evolución del indicador coyuntural de fecundidad de la provincia de Valladolid. (Número medio de nacimientos por mujer, años 2008 a 2018).	15
Gráfico 7.	Población extranjera de la Ciudad de Valladolid. (Año 2020).....	16
Gráfico 8.	Distribución de la población extranjera por sexo. (Porcentaje, año 2020)	16
Gráfico 9.	Distribución de la población extranjera de la ciudad de Valladolid por continente (Porcentaje, año 2020).....	16
Gráfico 10.	Evolución de la tasa de actividad, paro y empleo de la provincia de Valladolid (Años: cuarto trimestre de 2014 a 2019).....	17
Gráfico 11.	Distribución de los ocupados por sector económico de la provincia de Valladolid. (Porcentaje. Cuarto trimestre 2019).	18
Gráfico 12.	Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo y sexo en España. (Porcentaje medio, años 2014 a 2018).....	22
Gráfico 13.	Cambios en la distribución de tareas durante el confinamiento	24
Gráfico 14.	Distribución de tareas durante el confinamiento, ambos trabajan.....	25



1 Presentación



Álvaro de la Fuente

Presentación

Al acudir al diccionario de la Real Academia Española descubrimos que el término “conciliar” define el hecho de “hacer compatible dos o más cosas” al referirse a la vida familiar y laboral. En efecto, ese vocablo, que ya es de uso habitual en la vida diaria, describe el loable propósito que supone avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres cuando se armonizan diversos aspectos de sus vidas profesional, familiar y personal. Pero es cierto que, en la práctica, la aplicación de la conciliación no siempre es pacífica, porque para alcanzar efectividad requiere de compromisos y cesiones en esos tres ámbitos en los que principalmente se desarrolla la cotidianidad de las personas. Y ahí es donde cobra importancia un concepto complementario a la conciliación: la corresponsabilidad.

Ciertamente, la conciliación, que tiene que ver con la posibilidad de organizar las esferas laboral, personal y familiar para repartir de una manera provechosa el tiempo del que disponemos en el día a día, solo podrá verse plenamente plasmada si se da un paso más, el que conlleva la corresponsabilidad, que requiere de actuaciones proactivas que pasan, a título de ejemplo, por la implicación en las labores domésticas, por el cuidado y educación de los vástagos o por la atención a personas dependientes que estén al cargo de la unidad familiar. Lo que significa que si aspiramos a que la conciliación produzca los efectos prácticos que de ella se espera, mujeres y hombres deben tener pareja responsabilidad en esas tareas. Solo con esa equilibrada implicación se logrará que unas y otros compartan protagonismo en las esferas privadas y públicas y que, además, distribuyan satisfactoriamente su tiempo en las mismas.

Dicho lo cual, no podemos esquivar la evidencia de que la corresponsabilidad apela preferentemente a los hombres, porque, usualmente más volcados en su parcela laboral, obvian, en no pocas ocasiones, el rol que deberían asumir en las tareas domésticas y en la atención a personas al cargo de la unidad familiar. Así de tozuda es la realidad, que pone de manifiesto que las medidas de conciliación son adoptadas mayoritariamente por las mujeres, lo que conlleva su menor presencia en el terreno profesional a causa de la mayor carga de trabajo que adquieren en el hogar. Por ello, mientras no se alcance un reparto equitativo de estas tareas, la conciliación, por sí sola, no desplegará todo su potencial como herramienta decisiva para lograr la tan anhelada igualdad entre hombres y mujeres.

Conciliación y corresponsabilidad, que van indisolublemente unidas a políticas de igualdad, han de verse favorecidas por el conjunto de la sociedad y, de manera especial, por los poderes públicos. En consecuencia, el Ayuntamiento de Valladolid ha elaborado el **I Plan Municipal de Conciliación y Corresponsabilidad**, pionero

en nuestra Comunidad Autónoma, que se sustenta en objetivos bien definidos, que tienen que ver con promover cambios en el reparto tradicional de las tareas domésticas, con procurar que los tiempos dedicados al trabajo, ya sea fuera o dentro de casa, se distribuyan de manera más igualitaria y, también, con el impulso de medidas y recursos comunitarios dedicados a la atención de personas dependientes.

Es este un ambicioso Plan resultado de un intenso trabajo colaborativo de las distintas Áreas del Ayuntamiento de Valladolid, de los Grupos Municipales que forman parte de la Corporación Municipal, así como de numerosos colectivos y asociaciones que han realizado aportaciones sustanciales al documento. Tal generosa contribución merece el explícito agradecimiento a todas aquellas personas que han hecho posible que este **I Plan Municipal de Conciliación y Corresponsabilidad** sea una realidad.

Ojalá que, en 2024, cuando se cumpla el periodo de vigencia del Plan y llegue la hora de su evaluación, podamos comprobar, con satisfacción, que los objetivos que se plantearon al ponerlo en marcha han sido alcanzados, porque ello supondrá que en Valladolid se habrá avanzado sensiblemente en la conciliación y la corresponsabilidad, o lo que es lo mismo, en la igualdad entre hombres y mujeres.

Óscar Puente Santiago
Alcalde de Valladolid



2 Diagnóstico de la situación actual



Ángel Barbero Cubas

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

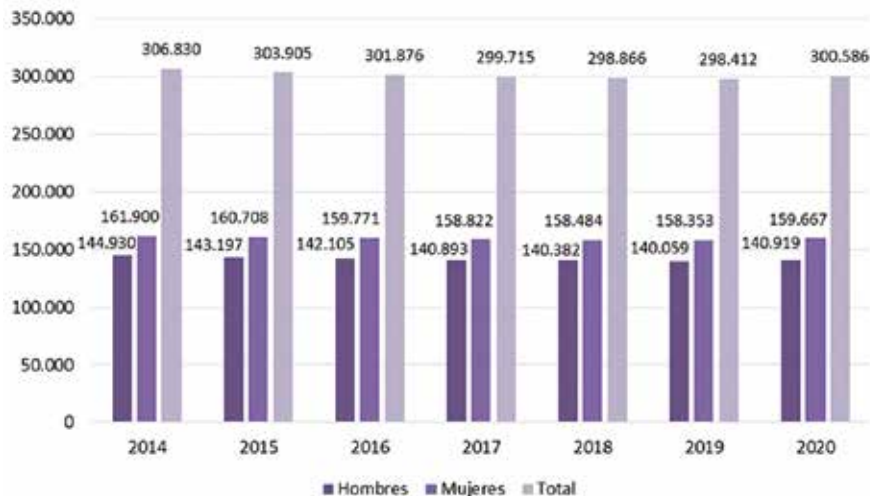
En este apartado se expone el diagnóstico de situación, es decir, un análisis de la realidad social y económica en el municipio de Valladolid, atendiendo a una serie de características como son: la demografía, la situación laboral, el uso del tiempo...

PERFIL SOCIO-ECONÓMICO

DATOS DEMOGRÁFICOS

A fecha 1 de enero de 2020, según la base de datos del Padrón de Habitantes del Ayuntamiento de Valladolid, la población registrada en Valladolid asciende a 300.586 habitantes, de los cuales 159.667 son mujeres y 140.919 son hombres. En el Gráfico 1, que nos muestra la evolución de la población, podemos observar una tendencia descendente a medida que avanzan los años con un pequeño repunte en este último. De este modo, en 2014 nos encontrábamos con que su población alcanzaba los 306.830 habitantes, 6.244 más que los registrados en el 2020.

Gráfico 1. Evolución de la población de la ciudad de Valladolid (Años 2014 a 2020).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del padrón continuo de población (INE 2019) y de la base de datos del Padrón de Habitantes del Ayuntamiento de Valladolid a fecha 1-1-2020.

Si nos fijamos en la distribución por sexo (Gráficos 1 y 2), podemos ver como más de la mitad de la población son mujeres representado el 53,12% de la población, frente al 46,88% que son hombres.

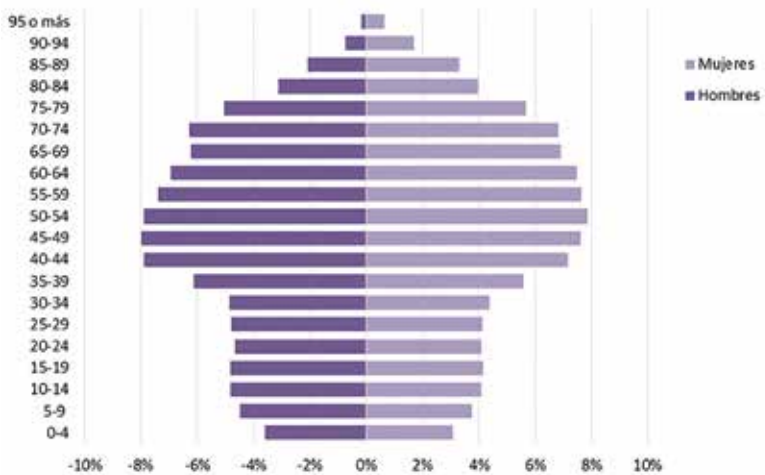
Gráfico 2. Distribución de la ciudad de Valladolid población por sexo (Porcentaje, año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Valladolid, lectura de la base de datos del Padrón de Habitantes a fecha 1-1-2020.

El Gráfico 3, muestra la pirámide poblacional de la Ciudad de Valladolid a fecha 1-1-2020. Se trata de una pirámide parcialmente invertida (la cúspide es más ancha que la base), lo que nos indica el envejecimiento de la zona. Podemos observar que hasta los 44 años, la población mayoritaria es masculina (un 50,16% hombres frente a un 49,84% mujeres), mientras que a partir de dicho tramo de edad, predomina la población femenina. Así pues, el índice de juventud es masculino, mientras que el índice de envejecimiento es fundamentalmente femenino y por tanto el nivel dependencia en relación a los cuidados.

Gráfico 3. Pirámide poblacional de la Ciudad de Valladolid (Porcentaje, 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Valladolid, lectura de la base de datos del Padrón de Habitantes a fecha 1-1-2020.

Las características expuestas hasta ahora se confirman también cuando nos fijamos en diferentes indicadores que muestran la estructura de la población, tal y como refleja en la Tabla 1.

Las personas jóvenes (de 0 a 14 años) representan el 11,84% de la población total de la ciudad. En la misma línea, observamos que por cada 100 personas de más de 64 años nos encontramos con 45 de menos de 15 años.

El índice de envejecimiento es muy alto, por cada 100 menores de 15 años encontramos 224 mayores de 64 años. Si nos fijamos específicamente en el grupo de las mujeres observamos cómo este indicador es aún mayor (266,02). Algo similar ocurre cuando observamos la proporción de personas de más de 64 años sobre el total de la población, donde la representación femenina (29%), es más elevada que la masculina (23,69%).

En último lugar, en la tabla también aparece la ratio de masculinización, que muestra que por cada 100 mujeres residen 88 hombres en la ciudad, lo que nos indica una mayor presencia femenina.

Tabla 1. Indicadores estructurales de población de la Ciudad de Valladolid según sexo (Año 2020).

	Hombres	Mujeres	Total
Índice de juventud ¹	54,49	37,59	44,67
Proporción de personas menores de 15 años ²	12,91	10,90	11,84
Índice de envejecimiento ³	183,52	266,02	223,86
Proporción de personas mayores de 64 años ⁴	23,69	29,00	26,51
Ratio de masculinización ⁵	-	-	88,26

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Valladolid, lectura de la base de datos del Padrón de Habitantes a fecha 1-1-2020.

Por otro lado en el Gráfico 4, podemos observar la evolución de la tasa de natalidad, mortalidad y el saldo vegetativo. La primera de ellas sigue una tendencia descendente, pasando de 7,38‰ en 2014 a 6,72‰ en 2017. Al contrario, la evolución de la tasa de mortalidad muestra una tendencia ascendente (de 9,57‰ en 2014 a 10,21‰ en 2017), lo que lleva a que nos encontremos con un decrecimiento natural de la población. En el 2017 la población de Valladolid disminuyó un 3,49 por cada mil habitantes.

¹ Indicadores demográficos básicos. basados en la metodología del Instituto Nacional de Estadística. Índice de juventud= (Población de menos de 15 años/ Población de más de 64 años)*100

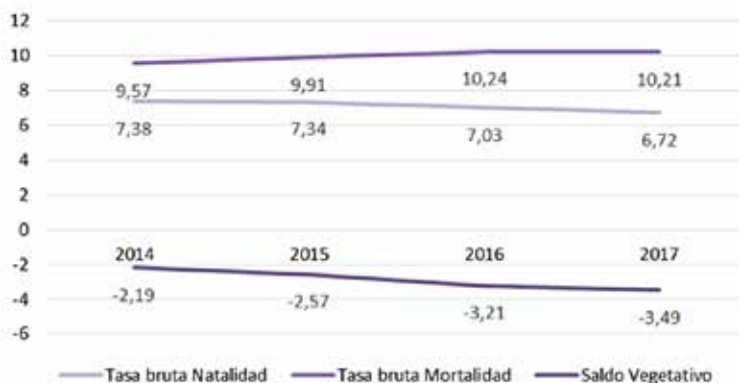
² Proporción de personas menores de 15 años= (Población total de menos de 15 años/ Población total)*100.

³ Índice de envejecimiento= (Población de más de 64 años/ Población de menos de 15 años)*100

⁴ Proporción de personas mayores de 64 años= (Población de más de 64 años/ Población total)*100

⁵ Ratio de masculinidad= (Población de hombres/ Población de mujeres)*100

Gráfico 4. Evolución tasa natalidad, mortalidad y saldo vegetativo de la ciudad de Valladolid (Por mil, años 2014 a 2017)

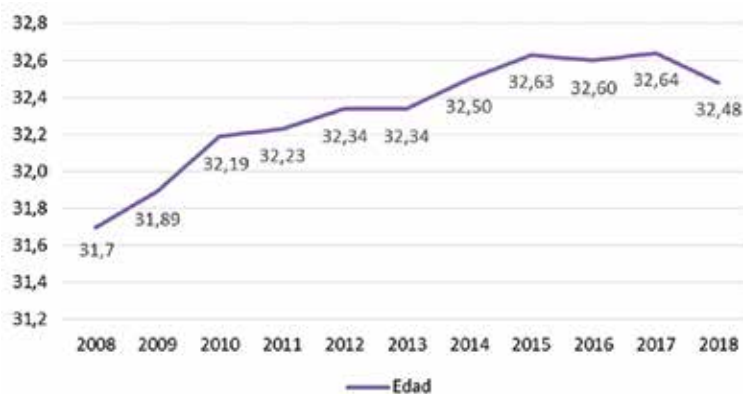


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Fenómenos demográficos del INE (2017).

EDAD MEDIA DE LA MATERNIDAD

Cuando nos fijamos en el Gráfico 5, podemos observar la postergación de la maternidad en la provincia de Valladolid. La evolución de la edad media respecto a la maternidad tiene una tendencia claramente ascendente, pasando de 31,7 años en 2008 a 32,48 años en 2018.

Gráfico 5. Evolución de la edad media a la maternidad en la provincia de Valladolid. (Años 2008 a 2018)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Fenómenos demográficos del INE (2018).

NÚMERO MEDIO DE NACIMIENTOS POR MUJER

La evolución del indicador coyuntural de fecundidad se muestra en el Gráfico 6. En él, se observan ciertas variaciones en cuanto al número medio de nacimientos por mujer a lo largo de los años. Si nos fijamos únicamente en el primer y último año podemos observar que el número medio de hijos/as por mujer ha disminuido, ya que en 2008 se situaba en 1,25 y en 2018 en 1,18. Cuando analizamos la evolución en los diferentes tramos, vemos que de 2010 a 2013 se produce un descenso en la natalidad por mujer, posteriormente de 2013 a 2016 vuelve a aumentar, para finalmente en 2017 volver a descender.

Gráfico 6. Evolución del indicador coyuntural de fecundidad de la provincia de Valladolid. (Número medio de nacimientos por mujer, años 2008 a 2018).

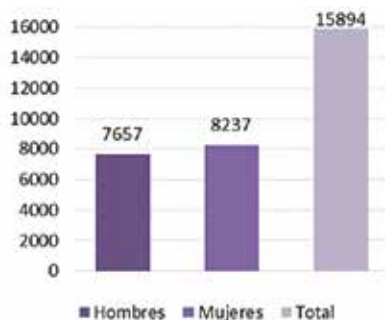


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Fenómenos demográficos del INE (2018).

LA POBLACIÓN EXTRANJERA

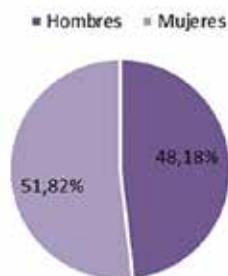
En relación a la población extranjera, encontramos que en Valladolid conviven diferentes nacionalidades (Gráficos 7 y 8), con un total de 15.894 personas (5,28% respecto al total de la población). La distribución por sexo está muy igualada ya que del total de personas inmigrantes 7.657 son hombres y 8.237 son mujeres (un 48,18% de hombres frente a un 51,82% de mujeres).

Gráfico 7. Población extranjera de la Ciudad de Valladolid. (Año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ayto. de Valladolid, lectura de la base de datos del Padrón de Habitantes a fecha 1-1-2020.

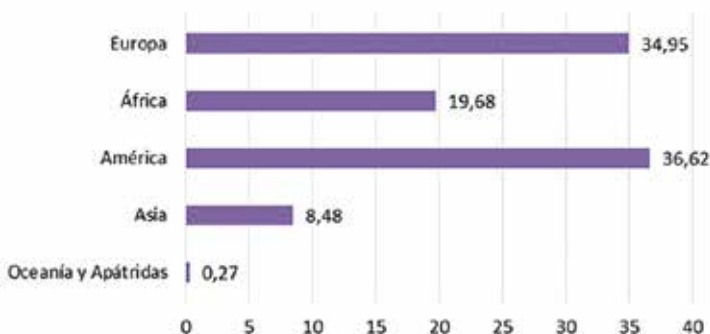
Gráfico 8. Distribución de la población extranjera por sexo. (Porcentaje, año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ayto. de Valladolid, lectura de la base de datos del Padrón de Habitantes a fecha 1-1-2020.

En la misma línea, si nos centramos en el continente de procedencia, podemos observar en el Gráfico 9 como el mayor porcentaje población inmigrante procede de América (36,62%), seguido de las personas procedentes de Europa (34,95%). En tercer lugar encontramos habitantes que proceden del continente africano con una representación del 19,68%. Por otro lado, los habitantes asiáticos registrados representan el 8,48% de la población extranjera. En último lugar, con una representación mínima (0,27%) encontramos a las personas procedentes de Oceanía y las personas apátridas.

Gráfico 9. Distribución de la población extranjera de la ciudad de Valladolid por continente (Porcentaje, año 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Valladolid, lectura de la base de datos del Padrón de Habitantes a fecha 1-1-2020.

MERCADO DE TRABAJO

En primer lugar, para contextualizar la situación laboral de la ciudad, presentamos los datos provinciales relativos a la evolución de las tasas de actividad, paro y empleo desde 2014 a 2019.

Comenzamos fijándonos en la evolución de la tasa de actividad reflejada en el Gráfico 10. Como podemos ver, esta se mantiene prácticamente estable durante todo el periodo, aunque se observan pequeñas variaciones interanuales. En la actualidad, esta tasa se sitúa en un 58,12% lo que nos indica que por cada 100 personas 58 tienen empleo o lo están buscando.

Si nos fijamos en la tasa de empleo, podemos ver que la misma, muestra una ligera tendencia ascendente pasando de 47,02% en 2014 a 52,67% en 2019. Por otro lado, también podemos destacar que se ha producido un descenso de 7,28 puntos porcentuales en la tasa de paro, pasando de 16,65% en 2014 a 9,37% en 2019.

Gráfico 10. Evolución de la tasa de actividad, paro y empleo de la provincia de Valladolid (Años: cuarto trimestre de 2014 a 2019)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del INE (2019).

En relación a la distribución de personas ocupadas por sector económico en la provincia de Valladolid (Gráfico 11), podemos destacar que el sector que mayor porcentaje de personas ocupadas registra es el sector servicios con un 72,80%. En segundo lugar encontramos que el 17,10% están ocupadas en el sector industrial. Los sectores con menor representación son el sector de la construcción y el agrario con un 6,80% y 3,30% respectivamente.

Gráfico 11. Distribución de los ocupados por sector económico de la provincia de Valladolid. (Porcentaje. Cuarto trimestre 2019).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del INE (2019)

BRECHA SALARIAL

La tabla 2 muestra la evolución del salario medio anual de la provincia de Valladolid, en ella observamos grandes diferencias entre el salario de hombres y mujeres. Si nos fijamos en el último dato disponible, podemos ver como en el año 2016 el salario de las mujeres fue un 24,1% más bajo que el de los hombres. En los últimos años estas diferencias han aumentado, ya que el incremento que se ha producido en el salario medio anual de las mujeres ha sido mínimo, mientras que el de los hombres ha crecido en mayor medida, lo que permite que perpetúen las diferencias entre ambos sexos.

Tabla 2. Evolución salario medio anual por sexo en la provincia de Valladolid. (Años 2014 a 2016)

	2014	2015	2016
Mujeres	16.513	16.770	16.848
Hombres	21.506	21.875	22.187
Diferencia	-4.993	-5.105	-5.339
Brecha	-23,2	-23,3	-24,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

2.2 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

España es un uno de los países cuyo modelo de estado se encuadra dentro del régimen de bienestar mediterráneo. Este modelo se caracteriza por el gran peso y papel fundamental que tiene en las familias la función de los cuidados. La carga familiar, afecta generalmente de forma negativa a las mujeres, ya que en la mayoría de los casos son las encargadas de prestar estos cuidados. Ello supone el aumento de las desigualdades, reduciendo las posibilidades de acceso al mercado laboral de las mujeres ya que se dedican a prestar estos cuidados familiares y como consecuencia, España se ha convertido en uno de los países con la tasa de empleo femenina más baja de Europa. (Alguacil, 2012). A lo largo de este apartado se tratará de analizar las diferencias en el uso del tiempo, las excedencias, los permisos y las reducciones de jornada entre hombres y mujeres además de conocer los recursos disponibles en la ciudad de Valladolid, para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad familiar.

USO DEL TIEMPO

Para comenzar analizaremos unos datos referidos al uso del tiempo, que nos ayudarán a explicar la situación actual y conocer la relevancia de este tema. La Tabla 3, muestra los datos nacionales relativos al uso del tiempo de forma desagregada por sexo. Si nos fijamos en el tiempo dedicado al hogar y a la familia, podemos encontrar grandes diferencias: las mujeres dedican una media de 4h 7', mientras que el tiempo dedicado por los hombres es de 1h 54': una diferencia de 2h 13'. También encontramos diferencias en el tiempo dedicado al trabajo remunerado: los hombres dedican mayor número de horas a esta actividad (3h 25' hombres, 2h 9' mujeres). En cuanto al tiempo libre, las mujeres disfrutan de 4h 32', mientras que los hombres disponen de más tiempo (5h 23').

Tabla 3. Uso del tiempo diario (datos nacionales, años 2009 a 2010).

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Cuidados personales ⁶	11h 29'	11h 26'	11h 33'
Hogar y familia	3h 0'	4h 7'	1h 54'
Estudios	0h 39'	0h 39'	0h 39'
Trabajo remunerado ⁷	2h 47'	2h 9'	3h 25'
Tiempo Libre ⁸	4h 57'	4h 32'	5h 23'
TOTAL	22h 53'	22h 53'	22h 54'

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo, extraída del INE.

6 El tiempo dedicado a los cuidados personales tiene en cuenta las horas dedicadas a: dormir, comer y beber y otros cuidados personales.

7 El tiempo dedicado al trabajo remunerado mide las horas dedicadas a: el trabajo principal, el trabajo secundario, las actividades relacionadas con el trabajo (incluida búsqueda de empleo) y los trayectos de ida y vuelta al trabajo.

8 El tiempo dedicado al ocio y al tiempo libre se mide a través de las horas dedicadas a: vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática y medios de comunicación.

EXCEDENCIAS

El siguiente apartado muestra los datos relativos a la evolución de las excedencias por cuidado de personas a cargo. En muchas ocasiones vienen ligadas a las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Estas condiciones, como veremos de forma más detallada a continuación, no afectan por igual a los hombres que a las mujeres.

La Tabla 4 muestra la distribución de las excedencias por cuidado de hijos o hijas. En ella, podemos observar que tanto a nivel nacional como a nivel autonómico existen grandes diferencias entre hombres y mujeres. En Castilla y León, en el año 2017, el 94,06% del total de las excedencias fueron registradas por parte de mujeres, mientras que solamente el 5,94% fueron por parte de hombres.

Tabla 4. Evolución de la distribución de las excedencias por cuidado de hijos/as en España y Castilla y León. (Porcentaje, años 2014 a 2017).

		2014	2015	2016	2017
España	Madres	94,02	93,33	92,63	92,34
	Padres	5,98	6,67	7,37	7,66
Castilla y León	Madres	95,15	95,35	94,84	94,06
	Padres	4,85	4,65	5,16	5,94

Fuente: Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

En cuanto a la distribución de las excedencias por cuidado de un familiar, las diferencias existentes entre hombres y mujeres son menores que en el caso anterior, pero continúan perpetuándose. En el caso de Castilla y León el 86,47% de las excedencias por cuidado de un familiar en el año 2017 fueron tomadas por mujeres. La evolución de las excedencias a lo largo de los últimos años muestra cómo en nuestra Comunidad las diferencias existentes entre ambos sexos continúan manteniéndose a pesar de algún ligero descenso en años anteriores, frente a lo que viene sucediendo a nivel nacional.

Tabla 5. Evolución de la distribución de las excedencias por cuidado de un familiar en España y Castilla y León. (Porcentaje, años 2014 a 2017).

		2014	2015	2016	2017
España	Mujeres	84,67	84,58	84,04	83,66
	Hombres	15,33	15,42	15,96	16,34
Castilla y León	Mujeres	86,55	83,57	85,77	86,47
	Hombres	13,45	16,43	14,23	13,53

Fuente: Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

España nos encontramos con que los permisos de maternidad y paternidad se distribuyen de la siguiente forma:

El **permiso de maternidad** no transferible: Tiene una duración de 6 semanas, durante las cuales la madre tiene que permanecer de baja obligatoriamente, no siendo transferible al otro progenitor. Esta es una baja remunerada y exclusiva de la madre.

El **permiso de maternidad** transferible: se trata de las restantes 10 semanas del permiso de maternidad, las cuales solamente 2 semanas pueden ser transferidas al otro progenitor y también están remuneradas.

El **permiso de paternidad**, actualmente tiene una duración de 12 semanas, en este caso también es remunerado, siendo las 4 primeras semanas obligatorias y no es transferible a la madre.

Tabla 6. Distribución de las prestaciones por maternidad según sexo en España, Castilla y León y Valladolid.

		2014	2015	2016	2017	2018
% Procesos percibidos por la madre	España	98,25	98,20	97,96	98,16	98,13
	Castilla y León	97,95	97,81	97,82	97,77	97,93
	Valladolid	97,73	97,87	97,97	97,36	97,66
Total	España	281.151	278.389	278.509	268.328	252.706
	Castilla y León	12.370	12.234	12.097	11.200	10.859
	Valladolid	3.077	2.957	2.999	2.769	2.602
Procesos percibidos por la madre	España	276.239	273.389	272.821	263.398	247.975
	Castilla y León	12.117	11.966	11.833	10.950	10.634
	Valladolid	3.007	2.894	2.938	2.696	2.541
Procesos percibidos por el padre	España	4.912	5.208	5.688	4.930	4.731
	Castilla y León	253	268	264	250	225
	Valladolid	70	63	61	73	61

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

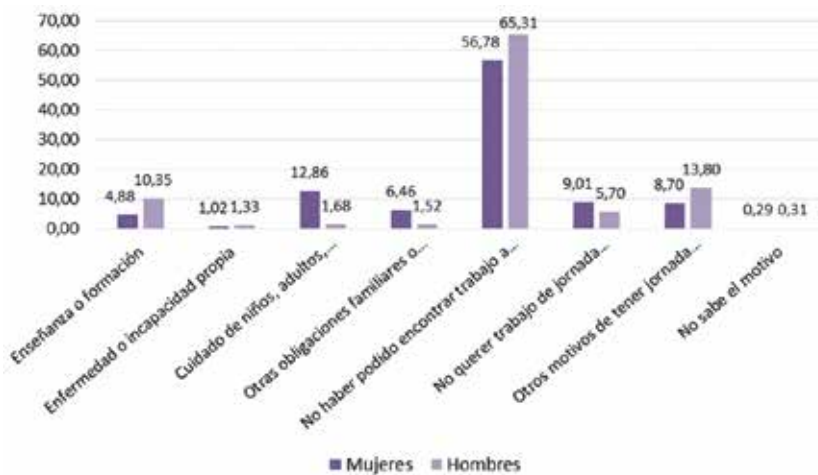
Tabla 7. Prestaciones por paternidad en España, Castilla y León y Valladolid

	2014	2015	2016	2017	2018
España	235.678	238.806	244.468	264.632	255.531
Castilla y León	11.091	11.083	11.163	11.557	11.246
Valladolid	2.743	2.775	2.785	2.916	2.801

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL

Gráfico 12. Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo y sexo en España. (Porcentaje medio, años 2014 a 2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Tabla 8. Distribución de las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado de niño, adultos o mayores u otras obligaciones familiares o personales. (Porcentaje, años 2014 a 2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	Mujeres	95,97	95,33	96,04	95,21	95,22
	Hombres	4,03	4,67	3,96	4,79	4,78
Otras obligaciones familiares o personales	Mujeres	92,12	92,34	90,68	92,05	93,73
	Hombres	7,88	7,66	9,32	7,95	6,27

Fuente: Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Como se puede comprobar en las tablas anteriores, es muy significativo el hecho de que a pesar del transcurso de los años, el rol tradicional de cuidado se sigue perpetuando y desempeñando de forma casi exclusiva por las mujeres, sin que se consiga descender y romper la barrera del 90%. Este papel hace que sea la razón fundamental por la que las mujeres deciden optar por una jornada laboral a tiempo parcial, lo que les permite una mayor libertad a la hora de conciliar.

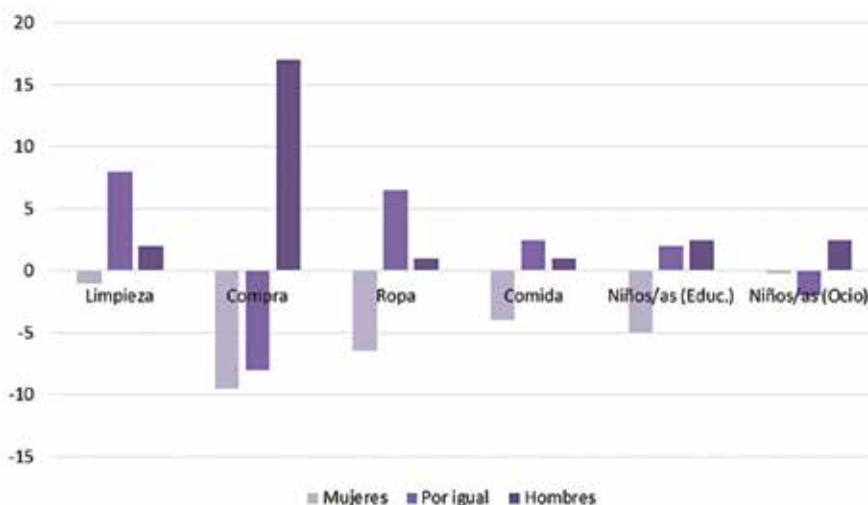
2.3 LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

No podemos finalizar este diagnóstico sin hacer referencia a una situación de carácter excepcional como ha sido la que se ha vivido durante la pandemia a nivel mundial. El virus ha irrumpido repentinamente en nuestras vidas, alterando tanto el ámbito personal como el familiar, cambiando de forma drástica la convivencia familiar y el modo de relacionarnos en todos los aspectos cotidianos de cada día debido a las medidas impuestas para evitar los contagios durante el estado de alarma.

El cierre de los centros de trabajo en aquellas actividades consideradas no esenciales, así como el de los centros educativos y algunos de carácter asistencial, han planteado la necesidad de volver a los cuidados en el ámbito familiar. El confinamiento en los hogares nos ha revelado, nuevamente, que la conciliación se resuelve relegando a las mujeres a su rol tradicional como cuidadora porque no existe, aún en nuestra sociedad, una cultura suficientemente sensible y desarrollada y arraigada acerca de la corresponsabilidad.

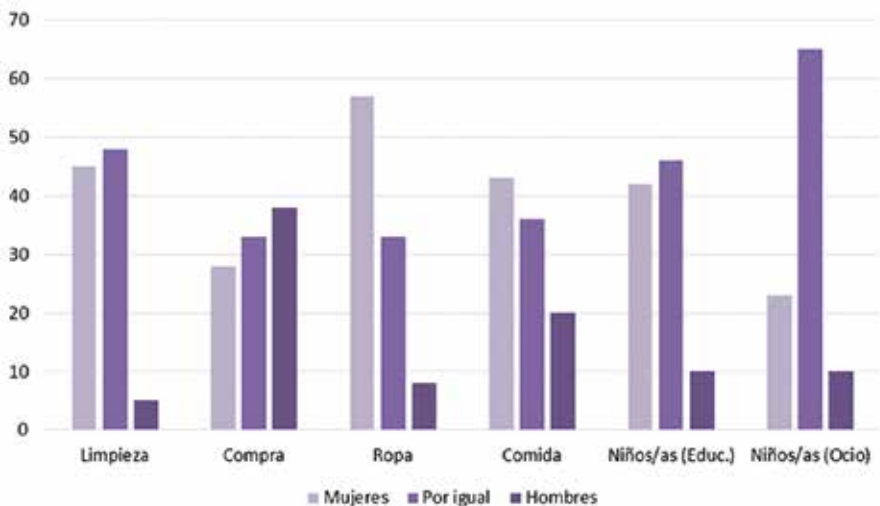
Un adelanto sobre el análisis llevado a cabo por Lidia Farré (profesora de Economía de la Universidad de Barcelona) y Libertad González (profesora de Economía de la Universidad Pompeu Fabra) en base a una muestra realizada en los hogares españoles durante el mes de abril, pone de manifiesto que la distribución de las tareas domésticas en el hogar, del cuidado y la educación de los menores, no ha servido para favorecer la corresponsabilidad sino para un reparto desigual de las cargas, ocupándose los hombres mayoritariamente de las compras.

Gráfico 13. Cambios en la distribución de tareas durante el confinamiento



Sí ha habido por parte de los hombres una mayor disponibilidad para ocuparse de aquellas tareas relacionadas con el cuidado de los hijos e hijas en lo relativo al ocio y a los deberes así como en lo referente a lo relacionado con el mantenimiento de la limpieza del hogar. Sin embargo en todo lo referido a la ropa (lavado, planchado) y la elaboración de la comida, el papel de la mujer sigue siendo, de forma predominante, una constante.

Gráfico 14. Distribución de tareas durante el confinamiento, ambos trabajan



Todo ello confirma la importancia del reparto equitativo de las tareas del hogar así como de los cuidados, meta que sólo puede alcanzarse mediante la puesta en marcha de políticas y medidas específicas como las que contempla este plan con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad en las familias así como la puesta a su disposición por parte de las administraciones públicas y empresas de una mayor flexibilidad en las jornadas de trabajo, recursos, programas y servicios para favorecer que la conciliación deje de ser un papel y la responsabilidad que recaiga única y principalmente sobre las mujeres. La sensibilización y concienciación serán otros pilares fundamentales para derribar los obstáculos que impiden y dificultan una sociedad más justa, democrática y equitativa.

2.4 RECURSOS EXISTENTES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

La ciudad de Valladolid cuenta con varios recursos y servicios para apoyar y fomentar la conciliación y la corresponsabilidad familiar. A continuación se muestran clasificados dichos recursos dependiendo el colectivo al que están dirigidos.

Servicios dirigidos a familias

- **Escuelas infantiles municipales:** se trata de un servicio dirigido a padres y madres con hijos o hijas menores de tres años, que pretende mediante programas socio-educativos contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral. Valladolid cuenta con un total de 10 escuelas municipales con más de 722 plazas. Estas escuelas ofrecen:

- Colaboración con los padres y madres en la educación de sus hijos e hijas.
- Profesionales especializados en la Educación Infantil.
- Una educación que respeta las diferencias y las integra, compensatoria y preventiva
- Actividades adecuadas a las posibilidades del niño/a que conforman su personalidad, avivan su imaginación y ayudan a conseguir el desarrollo de su autonomía.
- Espacio y materias adecuados a las necesidades de esta edad.
- Un modelo abierto al entorno.

- **Prestaciones para financiación de gastos en escuelas, centros y guarderías infantiles:** se trata de ayudas económicas destinadas a cubrir los gastos de escuelas, centros y guarderías infantiles, que no sean públicas y que estén adecuadamente dados de alta en los registros públicos, para familias con menores de tres años. Con este apoyo se intenta facilitar el acceso a estos centros infantiles, compensando posibles carencias de tipo familiar o económico, consiguiendo una adecuada atención de sus necesidades básicas, así como facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral.

Esta ayuda, con carácter general, consistirá en una cuantía mensual establecida de acuerdo a los ingresos familiares, destinada al pago de los gastos de asistencia y/o gastos de alimentación, que se proporcionará a través de entidades colaboradoras, sin que pueda superar en ningún caso el coste total de los propios servicios.

Prestación para financiación de gastos en canguros para menores: ayuda que facilita el acceso a un servicio de canguros infantiles, cuyo objeto es el acompañamiento y cuidados personales de carácter puntual a menores en su domicilio, como medida para facilitar la participación, la promoción social y la inserción socio-laboral de las unidades familiares que los tengan a su cargo. Esta prestación consistirá en una ayuda económica para el pago de un servicio de canguros para aquellas familias con menores de 10 años, que requieren atención en el domicilio por circunstancias temporales en las que sus progenitores no puedan atenderles. La persona cuidadora, por tanto, se desplazará al domicilio para realizar las siguientes tareas:

- Acompañamiento, supervisión y cuidado en el domicilio y fuera del mismo
- Cuidados de carácter personal
- Suministrar y calentar alimentos previamente preparados
- Acompañamiento al centro escolar u otros centros específicos

- **Centro Municipal de Igualdad:** Centro donde se desarrollan actividades relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y la corresponsabilidad dirigidas a toda la población

Servicios dirigidos a menores

- **Actividades lúdicas y deportivas** de la programación denominada VALLATARDE
- **Actividades “Menudo Fin de Semana”.** La oferta incluye actuaciones teatrales, cuentacuentos, magia e ilusionismo, cine infantil, narración oral con música, juegos y diversos talleres. Con estas actividades se da respuesta a la demanda planteada por las personas usuarias de los centros cívicos sobre la apertura de estas instalaciones durante el fin de semana, y especialmente los domingos, como punto de encuentro para los niños y niñas, así como lugar de realización de actividades lúdicas y de ocio.
- **Centros Cívicos:** Talleres infantiles en periodos vacacionales: Carnaval, Semana Santa, meses de verano y Navidad.
- **Espacio Joven:** Centro donde se ofrece a la juventud desde los 14 años, todo tipo de actividades relacionadas con sus intereses y demandas en materia de ocio, búsqueda de empleo...
- **Centro Municipal de Igualdad.**

Servicios dirigidos a personas mayores y personas dependientes

- **Ayuda a domicilio:** se trata de una prestación dirigida a facilitar el mantenimiento de la autonomía personal, prevenir el deterioro individual o social y promover condiciones favorables en las relaciones familia-

res y de convivencia, contribuyendo a la integración y permanencia de las personas en su entorno habitual, mediante la adecuada intervención y apoyos de tipo personal, socio-educativo, doméstico y/o social. El Servicio de Ayuda a Domicilio, según se precise en cada caso, ofrece apoyos de carácter doméstico como limpieza de la casa, lavado y planchado de ropa, preparación de comidas, así como otras atenciones dirigidas al cuidado e higiene personal, facilitar la movilidad en la vivienda y fuera de ella, prestar compañía, asesoramiento puntual para el desarrollo de capacidades personales y de hábito de vida adecuados, etc. Se presta en distintas modalidades: Servicio de ayuda a domicilio de atención personal, limpieza, comida a domicilio, lavandería.

- **Servicio de Teleasistencia Domiciliaria:** Consiste en un dispositivo (en forma de medallón o de pulsera) que conectado a una central de seguimiento a través de la red telefónica, garantiza apoyo en su propio domicilio, durante las 24 horas del día, ante situaciones de urgencia a las personas que tienen una autonomía limitada debido a problemas de edad, enfermedad, discapacidad física o psíquica, etc. Este servicio posibilita a las personas usuarias del mismo que continúen residiendo en su medio habitual con la garantía de unas condiciones mínimas de seguridad y asistencia inmediata en situaciones de emergencia. La persona beneficiaria aportará una cuota en función de su capacidad económica.
- **Servicio de Estancias Diurnas:** El servicio de estancias diurnas está dirigido a personas mayores que presenten limitaciones en su capacidad funcional con el fin de mejorar o mantener su nivel de autonomía personal, ofreciendo, en régimen diurno, atención integral, individualizada y dinámica, de carácter socio sanitario y de apoyo familiar mientras permanecen en su entorno socio-familiar. El servicio de estancias diurnas ofrece servicio de transporte, servicio de restauración y los servicios profesionales de medicina, enfermería, psicología, fisioterapia, musicoterapia y auxiliares de geriatría. Cada Unidad de estancias diurnas ofrece su servicio durante 8 horas diarias de lunes a viernes, excepto festivos. Se puede solicitar turno completo (8 horas), turno de mañana (4 horas diarias) o turno de tarde (4 horas diarias).
- **Servicio de Estancias Temporales:** Es un servicio de carácter social y residencial cuya finalidad consiste en la atención de necesidades temporales y puntuales derivadas de la situación de dependencia o imposibilidad para la realización de las actividades básicas de la vida diaria de una persona durante un período de tiempo determinado.

CONCLUSIONES:

Teniendo en cuenta las distintas variables ofrecidas en este diagnóstico en relación a la situación de nuestra ciudad, podemos decir que ésta no es muy diferente al resto de nuestro país. Llama poderosamente la atención de cómo las mujeres a lo largo de los últimos 30 años han ido avanzando, rompiendo y neutralizando numerosas barreras que las impedían avanzar en igualdad de oportunidades frente a los hombres, y si bien no se ha conseguido alcanzar la igualdad real y efectiva, podemos sin embargo concluir que la sociedad ha entendido que la lucha por la igualdad es necesaria y la responsabilidad no es sólo de las mujeres sino también de los hombres, requiriendo un nuevo pacto social entre los géneros.

Así pues podemos constatar cómo las mujeres han ido conquistando en el ámbito de lo público muchos derechos y están presentes tanto a nivel laboral, social, educativo y cultural, como a nivel asociativo, sindical y político; sin embargo, en el ámbito de lo privado, apenas se ha notado el avance porque siguen siendo, en su inmensa mayoría, las que se ocupan de los cuidados, soportando doble jornada porque la conciliación sigue pesando sobre las mujeres y no se ha conseguido una transformación social lo suficientemente avanzada como para lograr la deseable corresponsabilidad en los hogares.

Esta situación supone una grave discriminación hacia las mujeres, porque las impide desarrollarse profesionalmente al mismo nivel que los hombres, ya que si deciden ser madres son conscientes de que en un determinado tramo de edad pueden ver ralentizada su proyección profesional, incluso si han de optar por excedencias o reducción de jornada, van a ver disminuidos proporcionalmente sus ingresos. Esto tiene unas consecuencias sociales graves, ya que se retrasa la edad en la que las mujeres deciden ser madres, se tienen menos hijos/as, e incluso en algunos casos deciden optar por no tener descendencia para poder dedicarse a su carrera profesional, ya que hay circunstancias en que es muy difícil la conciliación y desgraciadamente han de elegir entre la maternidad y la proyección laboral, situación que no es habitual que se planteen los hombres ya que la sociedad no les exige el mismo rol que a las mujeres y por tanto ni sanciona ni culpabiliza el hecho de que no asuman de forma natural la necesidad de conciliar y cuidar a las personas dependientes. Todo ello explica que la brecha salarial se mantenga entre el 22-24% y que la incorporación y representación de las mujeres en cargos de responsabilidad, no se corresponda con sus nivel de estudios, su formación y sus capacidades.

Cierto es que las Administraciones Públicas en estos años han creado recursos, servicios y programas para facilitar la conciliación de la denominada vida familiar, laboral y personal, lo que realmente ha servido sobre todo como ayuda a las labores de cuidado de las mujeres permitiéndolas cierto respiro, no sólo en relación al cuidado dispensado a los menores sino también en el cuidado hacia las personas con diversidad funcional y las personas mayores.

Sin embargo no hemos conseguido que la función de “cuidado” sea un rol que la desarrollen las personas hacia otras personas, puesto que los varones no la han asumido como propia. El cambio no es que las mujeres tengan un respiro en los “cuidados”, sino que sea una función de todos y todas de forma corresponsable.

El Ayuntamiento de Valladolid, consciente de la existencia de esta discriminación tan resistente a pesar de los avances ya conseguidos en materia de igualdad, tiene intención de profundizar en este ámbito de la conciliación y corresponsabilidad para facilitar la conquista de un mayor tiempo para el disfrute personal de las mujeres, de aliviarlas el peso de los cuidados favoreciendo que no lo asuman de forma exclusiva como un rol propio. Para ello se requiere de forma paralela su empoderamiento a la vez que una sensibilización social, estructural y organizacional, un cambio en los paradigmas de lo que es ser mujer y ser hombre en el siglo XXI, a través de una educación sobre igualdad y corresponsabilidad en la infancia y adolescencia, una sensibilización de la juventud y el establecimiento de nuevos modelos de mujeres capaces de seguir avanzando y de hombres a través de los valores de la nueva masculinidad que asuman su papel en la conciliación y la corresponsabilidad.

No obstante, para alcanzar esas metas, el Ayuntamiento ha de generar alianzas con el resto de agentes sociales y económicos pues ningún cambio estructural y social puede conseguirse únicamente desde los poderes públicos, se necesita implicar a toda la sociedad.

Analizada por tanto la realidad en el campo de la conciliación y la corresponsabilidad, será necesario articular la estructura del Plan entorno a las siguientes necesidades y parámetros:

- **SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL** facilitando la corresponsabilidad de sus plantillas.
- **RECURSOS Y SERVICIOS MUNICIPALES** para favorecer la conciliación y corresponsabilidad, intentando responder y adaptarse a las necesidades demandadas por la ciudadanía.
- **MAYOR ADAPTACIÓN** a las nuevas tecnologías impulsando su conocimiento y utilización, estudiando la implantación de nuevos servicios para la reorganización de los procesos productivos en el Ayuntamiento.
- **COORDINACIÓN Y COOPERACION** de los diferentes agentes sociales para conseguir un efecto multiplicador que facilite el cambio social que ya no se corresponde con la situación de avance de la mayoría de mujeres y de asumir su responsabilidad en el hogar por parte de algunos hombres.
- **CONCIENCIA SOCIAL** que facilite seguir avanzando en materia de igualdad concebida como uno de los derechos fundamentales de las personas para alcanzar una igualdad real y efectiva que permita alcanzar a las mujeres una vida profesional, personal y laboral en consonancia con su dignidad y el pleno desarrollo de sus capacidades, pudiendo ejercer su libertad en todo momento.



3 Marco normativo



Bella Valle Rebenga

MARCO NORMATIVO

3.1 NIVEL INTERNACIONAL

- Conferencia Internacional del Trabajo en Washington (octubre de 1919): Se adoptan seis Convenios Internacionales, de los cuales, el Convenio tercero, hace referencia a la protección de la mujer antes y después del parto.
- El Convenio 103 de 28 de junio de 1952 (revisado y actualizado por el Convenio 183, de 15 de junio de 2000) también de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre protección a la maternidad, desarrolla este concepto.
- La Convención de Naciones Unidas (18-12-1979), dispone que la concesión a la trabajadora de derechos laborales vinculados a la protección de intereses familiares contribuye a la igualdad de oportunidades
- La compatibilidad familiar-laboral se aborda en términos de igualdad en 1981 “con la adopción del Convenio nº 156 de la OIT y la recomendación sobre la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares”. Este convenio viene a enmarcarse en la tendencia internacional iniciada en 1975 con la I Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (Méjico), ratificada en la II Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (1980, Copenhague) y potenciada en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (1985, Nairobi).
- IV Conferencia Mundial de Beijing (1995) que declara la necesidad de establecer nuevas relaciones sociales y familiares que permitan la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y los hombres asuman su responsabilidad en el ámbito de lo privado.

3.2 NIVEL EUROPEO

- Tratado de la UE de 7 de febrero de 1992 (Maastricht)
- Carta de los derechos fundamentales de la UE de 7 de diciembre de 2000
- Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y de Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igual-

dad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

- Directiva 2010/18/UE DEL CONSEJO de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/C
- Compromiso estratégico para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2016-2019 de la Comisión Europea: Dispone un conjunto de medidas para incrementar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y conciliar la vida profesional y familiar, complementada por una iniciativa nueva y general para abordar mejor los retos del equilibrio entre la vida profesional y familiar.

3.3 NIVEL ESTATAL

- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Dependientes (Ley 36/2006 de 14 de diciembre. BOE núm. 299).
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

3.4 NIVEL AUTONÓMICO

- Anteproyecto de Ley sobre medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.
- Ley 1/2003, de 7 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Ley 1/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- Acuerdo 124/2008, de 20 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, 2008-2011.

- ACUERDO 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Agenda para la Igualdad de Género 2020.

3.5 NIVEL LOCAL

- Acuerdo adoptado por el Pleno ordinario Municipal del día 10 de septiembre de 2018, para que el Ayuntamiento de Valladolid elabore un plan específico de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



4 Finalidad y objetivos generales



Jesús González López

4 FINALIDAD Y OBJETIVOS GENERALES

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Contribuya a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de desarrollarse en todos los ámbitos vitales.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere el diseño de políticas públicas que trabajen en la consecución de los siguientes objetivos:

- Desarrollar recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes: menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad.
- Fomentar la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo y ocio.
- Sensibilizar el establecimiento de herramientas organizativas laborales que permitan a las la sociedad trabajadora desarrollarse en diferentes ámbitos de su vida, sin priorizar el familiar y el profesional.
- Fomentar la modificación de los roles domésticos de la sociedad actual.

La conciliación y la corresponsabilidad se fundamentan en la implicación de los diferentes agentes sociales de forma simultánea y coordinada, el ayuntamiento de Valladolid, como agente social dentro del escenario del contexto actual, propone trabajar sobre cuatro ejes fundamentales:

- Desarrollo de acciones de sensibilización e información dirigida tanto a la ciudadanía en general como a las organizaciones laborales.
- Promoción de servicios de atención y cuidado de menores y otros colectivos dependientes.
- Definición de medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.
- Fomento de la coordinación y cooperación con los agentes sociales reforzando el compromiso con la conciliación corresponsable.



5 Áreas de intervención



Jorge Salas Díez

5 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

1. Atención a los cambios socioeconómicos y culturales.

En el ámbito socioeconómico y cultural existen **valores, creencias y actitudes** predominantes en ellos, a los que es necesario prestar atención para cambiar aquellos que dificultan la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. En relación al objetivo, se deben diseñar medidas y actuaciones adecuadas con el fin de **desarrollar la corresponsabilidad en el comportamiento de la sociedad**, tanto en la esfera pública y en la esfera privada, a través de estrategias de comunicación y sensibilización.

La esfera pública requiere la **concienciación por parte de las empresas**, facilitando la compatibilidad de horarios entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, adecuándose a las necesidades de su plantilla.

En la esfera privada, la corresponsabilidad tiene la función primordial de vencer aquellas resistencias culturales que dificultan el **reparto equitativo de los tiempos de vida de mujeres y hombres**, suponiendo un cambio mental en la sociedad.

Objetivo General

Establecer y consolidar modelos de organización en el ámbito institucional, social y empresarial destinado a fomentar la conciliación vida personal, familiar y laboral.

Objetivos Específicos

1. Informar y sensibilizar al conjunto de la población de la ciudad de Valladolid sobre la importancia de la corresponsabilidad basada en la gestión de los usos del tiempo.
2. Fomentar la sensibilización, la formación y la comunicación en materia de corresponsabilidad en el tejido productivo de la ciudad de Valladolid.
3. Colaborar en la formación del personal docente para poder contribuir al cambio y evolución de los patrones culturales hacia una conciliación responsable.
4. Involucrar a las familias en la adopción y el fomento de los valores de corresponsabilidad.
5. Sensibilizar e implicar a la organización municipal en el fomento de los valores de conciliación y corresponsabilidad.

2. Potenciación de los servicios y espacios municipales de atención a personas dependientes.

El Ayuntamiento pretende facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y profesional de la ciudadanía, con el diseño de programaciones y actuaciones que atiendan las necesidades sociales.

Objetivo General

Constituir e implantar un sistema de apoyo a la conciliación a través de la mejora y el incremento servicios e iniciativas de carácter municipal.

Objetivos Específicos

1. Potenciar y reforzar los servicios municipales dirigidos a la población infantil.
2. Potenciar y reforzar los servicios municipales dirigidos a la población de mayor de edad.
3. Potenciar y reforzar los servicios municipales dirigidos a personas con diversidad funcional.
4. Potenciar y reforzar los servicios y actividades municipales de ocio y tiempo libre.

3. Optimización del tiempo.

El acceso y aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación a la vida cotidiana, permiten la conciliación y la corresponsabilidad, junto con un modelo de ciudad coherente y adecuada a los cambios vitales de la ciudadanía.

La utilización de las tecnologías se convierte en un **instrumento conciliador y que facilita el uso del tiempo personal**, y por ello se debe desarrollar y fomentar por parte de los responsables políticos de la ciudad. Para ello, es necesario aumentar el tiempo de la accesibilidad a los servicios de titularidad municipal y una adaptación a las necesidades reales existentes en la sociedad.

Objetivo General

Potenciar el cambio cultural en los usos del tiempo con la implicación de los diferentes actores sociales.

Objetivos Específicos

1. Fomentar y facilitar el acceso y la utilización de los servicios municipales adaptados a las necesidades del conjunto de la ciudadanía.
2. Establecer mecanismos municipales favoreciendo la productividad, la conciliación y la sostenibilidad medioambiental.

4. Intervención coordinada e integral.

Las actuaciones que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad, deberán tener un enfoque transversal en las diferentes estructuras organizativas fundamentales.

Una estrategia de intervención coordinada e integral se debe basar en el diseño de medidas que permitan y faciliten conseguir la corresponsabilidad y la conciliación en la sociedad.

Esta estrategia **permite abordar el problema desde varios ángulos de intervención** por parte de los organismos responsables, con transparencia y una organización eficaz y eficiente que permita alcanzar el objetivo.

Objetivo General

Impulsar una gestión e implementación coordinada del I Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

Objetivos Específicos

1. Lograr el compromiso institucional del ayuntamiento para promover una gestión coordinada de este Plan.
2. Fomentar la coordinación institucional con otras administraciones y agentes implicados en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad.

5. Generación de conciencia y comportamiento social corresponsable.

La **concienciación de todos los agentes sociales** involucrados es fundamental para conseguir la conciliación y la corresponsabilidad.

La **participación social** es importante y requiere la colaboración de otras entidades como asociaciones o agentes sociales, que contribuyan a la consecución de la conciliación y la corresponsabilidad.

Objetivo General

Transformar los valores que generan y reproducen las desigualdades de género mediante el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.

Objetivos Específicos

1. Sensibilizar al conjunto de la población de la Ciudad de Valladolid sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.
2. Fomentar procesos de comunicación e información ausentes de mensajes e imágenes que reproduzcan los estereotipos de género.



6 Coordinación, evaluación y conocimiento



M^a Ángeles Díez Zamorano

6. COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan debe considerarse como una herramienta de trabajo y una guía hacia un cambio social en cuanto a los roles de género establecidos hasta ahora, tan marcados entre mujeres y hombres. Dicho cambio social necesita por una parte cambiar actitudes que limitan las libertades de una parte de la población sin ningún fundamento, y por otra construir aptitudes que contribuyan a la conciliación responsable de la vida personal, familiar y laboral.

Esta herramienta por tanto deberá ir adaptándose tanto a los cambios que se produzcan como a la velocidad del cambio, generando **programaciones anuales** que recojan las actuaciones municipales en cada una de las áreas de acción del Plan, los órganos de gestión municipal responsables de su ejecución e indicadores de medición de logro.

El seguimiento anual del Plan se realizará mediante la recogida de información sobre el desarrollo de las medidas implementadas, análisis de las dificultades, resultados cualitativos y cuantitativos y propuestos de mejora si procede, a través de instrumentos previamente diseñados.

Toda la información recogida sobre las variables mencionadas anteriormente se integrará en un informe que se expondrá al Consejo Municipal de las Mujeres y a la Comisión Especial para la Promoción de la Mujer.

Habrà una **evaluación** anual a través de las conclusiones que se desprendan de los informes elaborados y una evaluación final cuantitativa y cualitativa que recoja información sobre: logro de los objetivos, nivel de ejecución de las actuaciones, y repercusión social. Se recogerán buenas prácticas aprendidas de cara al diseño de nuevas programaciones. Se contará con la participación de todos colectivos y entidades que forman parte del Consejo Municipal de las Mujeres.



7 Temporalización y presupuesto



Luis Gozález López

7. TEMPORALIZACIÓN Y PRESUPUESTO

La vigencia del Plan será desde su aprobación hasta 2024 y su ejecución se realizará conforme a la **planificación anual** que se establezca. Los planes de acción anuales serán presentados para su información y conocimiento ante los órganos de coordinación y seguimiento anteriormente mencionados.

Si a la finalización del plazo previsto de finalización de este plan, no se hubiera aprobado uno nuevo, podrá prorrogarse el presente.

Los medios económicos necesarios para la ejecución de las actuaciones del Plan serán los previstos anualmente en los presupuestos generales del Ayuntamiento de Valladolid. El presupuesto podrá variar anualmente en función de la disponibilidad presupuestaria y de las modificaciones que se puedan producir en las acciones previstas.



8 Cuadro de acciones, órganos responsables e indicadores

I PLAN MUNICIPAL DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ÁREA 1. ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS SOCIOECONÓMICOS Y CULTURALES

OBJETIVO GENERAL 1: Establecer y consolidar modelos de organización en el ámbito institucional, social y empresarial destinados a fomentar la conciliación vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Informar y sensibilizar al conjunto de la población de la ciudad de Valladolid sobre la importancia de la corresponsabilidad basada en la gestión de los usos del tiempo.

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.1.1 Elaboración y difusión de una “Guía de Recursos para la Conciliación” en Valladolid.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.2 Sensibilización al alumnado de los centros educativos en la ciudad en materia de corresponsabilidad	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.3 Sensibilización a toda la ciudadanía en materia de corresponsabilidad a través de campañas en medios de comunicación	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.4 Sensibilización dirigida a la población en general destinada a romper los estereotipos de género	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 Fomentar la sensibilización, la formación y la comunicación en materia de corresponsabilidad en el tejido productivo de la ciudad de Valladolid

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.2.1 Recopilación de las actuaciones y medidas realizadas por las empresas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, impulsando la elaboración de códigos de buenas prácticas.	Concejalía de Innovación, Desarrollo Económico, Empleo y Comercio
Acción 1.2.2 Sensibilización a las empresas vallisoletanas sobre conciliación de vida laboral y familiar	Concejalía de Innovación, Desarrollo Económico, Empleo y Comercio Concejalía de Educación, Juventud, Infancia e Igualdad
Acción 1.2.3 Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación en las empresas así como sus incidencias positivas para la producción y el clima laboral	Concejalía de Innovación, Desarrollo Económico, Empleo y Comercio Concejalía de Educación, Juventud, Infancia e Igualdad
Acción 1.2.4 Concienciación al personal directivo de las empresas sobre la importancia de la conciliación y su disfrute tanto por hombres como por mujeres.	Concejalía de Innovación, Desarrollo Económico, Empleo y Comercio Concejalía de Educación, Juventud, Infancia e Igualdad

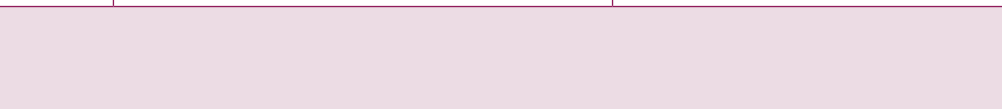
INDICADORES	ACTUACIÓN	
Nº de recursos/y o servicios recogidos en la guía Nº de difusiones realizadas y formato Nº de colectivos a los que se difunde Nº de visitas a la guía en la web"	Elaborar y difundir la guía mediante la realización de una campaña específica en las redes sociales y su presentación a los medios de comunicación	
Nº de actuaciones de sensibilización realizadas Nº de centros participantes Nº de participantes/sexo"	Organizar actividades con diverso formato para educar y sensibilizar en corresponsabilidad	
Nº de difusiones realizadas Nº de medios de comunicación involucrados Nº de materiales y formatos utilizados"	Elaboración y diseño de material con diverso formato de carácter divulgativo que visibilice el compromiso de hombres y mujeres con la corresponsabilidad	
Nº de personas conferenciantes/sexo Nº de experiencias aportadas/sexo Nº de asistentes/sexos"	Celebración de Jornadas para visulizar aportaciones relevantes por parte de mujeres y hombres para fomentar la corresponsabilidad	
INDICADORES	ACTUACIÓN	
Nº de empresas participantes Nº de actuaciones y medidas recopiladas Nº de sectores empresariales representados	Realizar un estudio sectorial de la evolución de las políticas de conciliación en el tejido productivo de la ciudad para la elaboración de un manual de buenas prácticas	
Nº de formatos de sensibilización empleados Nº de medidas difundidas Nº de participantes en las actuaciones/sexos	Elaborar y editar material en distintos formatos s, así como organización de jornadas o debates en relación a la conciliación para la sensibilización de las empresas	
Nº de actuaciones realizadas Nº de empresas participantes Nº de participantes en las actuaciones/sexos	Celebración de jornadas, debates, mesas redondas, etc., para conocer opiniones y actitudes de las empresas ante la conciliación.	
Nº de empresas participantes Nº de asesoramientos o medidas de igualdad implantadas	Programa de asesoramiento a empresas y apoyo a la elaboración de planes de igualdad	

Acción 1.2.5 Promover en las empresas la adopción de sistemas de organización del tiempo en el trabajo que permitan la conciliación laboral y familiar efectiva de su personal	Concejalía de Innovación, Desarrollo Económico, Empleo y Comercio
Acción 1.2.6 Dar visibilidad a aquellas empresas y organizaciones que pongan en marcha actuaciones para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral.	Concejalía de Educación, Juventud, Infancia e Igualdad
Acción 1.2.7 Incentivar a las empresas, tanto públicas como privadas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Concejalía de Innovación, Desarrollo Económico, Empleo y Comercio
Acción 1.2.8 Inclusión en los contratos y subvenciones públicas cláusulas sociales que primen la contratación de empresas con horarios flexibles y que incorporen mejoras en las condiciones de conciliación de su plantilla respecto de las establecidas por la legislación vigente.	Secretaría General
Acción 1.2.9 Apoyar el desarrollo de actuaciones de conciliación y corresponsabilidad, a través de subvenciones y convenios con agentes sociales y/o asociaciones y entidades de la ciudad de Valladolid que trabajen en el ámbito del empleo.	Concejalía de Innovación, Desarrollo Económico, Empleo y Comercio
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3 Colaborar en la formación del personal docente para poder contribuir al cambio y evolución de los patrones culturales hacia una conciliación responsable.	
ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.3.1 Colaboración en la formación del personal docente sobre estrategias para promover actitudes y valores que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación en el alumnado.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.3.2 Realización de publicaciones informativas para docentes que difundan los principios de coeducación e igualdad en la comunidad educativa, con especial énfasis en la importancia de la distribución equilibrada de tareas entre mujeres y hombres, y la distribución equilibrada del tiempo.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4 Involucrar a las familias en la adopción y el fomento de los valores de corresponsabilidad	
ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.4.1 Diseño y puesta en marcha de actividades de sensibilización e información a las familias con mensajes relacionados con la corresponsabilidad.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.4.2 Impulso de la Escuela de Familias como instrumento de acción coeducacional y de concienciación sobre la necesidad de un reparto equilibrado de las tareas domésticas.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad

Nº de empresas participantes Nº de actuaciones formativas Nº de medidas propuestas Nº de personas asistentes/sexos	Formación a empresas y representantes sindicales sobre medidas y recursos para la conciliación y el desarrollo socio-laboral y profesional.
Nº de empresas candidatas Nº de medidas propuestas	Reconocimiento en materia de conciliación entre las empresas de la ciudad.
Nº de incentivos empleados Nº de empresas participantes/sexos	Subvenciones o ayudas específicas para poner en marcha programas innovadores basados en la optimización del tiempo
Nº de modelos revisados Nº de cláusulas introducidas Nº de contratos en el que se incluyen las cláusulas % de contratación que representan estas contrataciones respecto a la contratación total	Revisión de modelos de tramitación de expedientes municipales para la introducción de clausulado que fomente la introducción de medidas de en las empresas para favorecer la conciliación en sus plantillas
Nº de actuaciones incluidas en subvenciones y convenios Nº d agentes sociales o asociaciones subvencionadas o firmantes de convenios	Diseño de una línea de subvenciones específicas en innovación social y corresponsabilidad.



INDICADORES	ACTUACIÓN
Nº de centros implicados Nº de aulas Nº de alumnas y alumnos beneficiados	Programa para impulsar la corresponsabilidad y conciliación en las aulas
Formato del material elaborado Formas de difusión Nº de ejemplares distribuidos Nº de centros educativos a los que llega la información	Difusión de material y publicaciones la difusión de buenas prácticas para mejorar la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito escolar y familiar



INDICADORES	ACTUACIÓN
Nº de actividades de sensibilización realizadas Nº de centros implicados Nº de participantes/sexos	Formación sobre conciliación y corresponsabilidad a través de la Escuela de Familias
Nº de problemáticas detectadas Nº de familias implicadas Nº de participantes/sexos	Estrategia para integrar los valores de igualdad y corresponsabilidad en aquellas situaciones familiares en las que se detecten problemáticas a través de la Escuela de Familias

<p>Acción 1.4.3 Análisis y difusión de buenas prácticas en materia de conciliación corresponsable dirigida a las AMPAS</p>	<p>Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad</p>
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5 Sensibilizar e implicar a la organización municipal en el fomento de los valores de conciliación y corresponsabilidad</p>	
<p>ACCIÓN</p>	<p>ÓRGANO RESPONSABLE</p>
<p>Acción 1.5.1 Estudio de la posible implantación de sistemas que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la administración municipal.</p>	<p>Concejalía de Planificación y Recursos</p>
<p>Acción 1.5.2 Consolidar la oferta de actividades formativas dirigidas al personal municipal en aprendizaje electrónico, teleformación, formación mixta, autoformación o videoconferencia.</p>	<p>Concejalía de Planificación y Recursos</p>
<p>Acción 1.5.3 Crear un sistema para informar a todo el personal municipal sobre los recursos existentes para promover la corresponsabilidad con la finalidad de facilitar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar</p>	<p>Concejalía de Planificación y Recursos</p>

	<p>Nº de materiales elaborados Nº de AMPAS a las que se distribuye Nº de familias beneficiadas</p>	<p>Elaboración de material que recoja buenas prácticas educativas destinado a las AMPAS para trabajar y sensibilizar a las familias</p>
	<p>INDICADORES</p>	<p>ACTUACIÓN</p>
	<p>Nº de medidas implementadas Nº de personas beneficiadas/sexos</p>	<p>Estudio de la posible implantación de sistemas que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la administración municipal.</p>
	<p>Nº de actividades formativas Nº de personas participantes/sexos</p>	<p>Inclusión de una oferta formativa municipal online, fomentando la presencia de las trabajadoras para evitar la "brecha digital" en el uso y acceso a recursos tecnológicos por parte de las mujeres</p>
	<p>Nº de recursos sobre los que se informa Nº de solicitudes o consultas generadas para uso de dichos recursos/sexos</p>	<p>Aglutinar los recursos y programas municipales existentes destinados a promover y fomentar la conciliación y corresponsabilidad mediante un folleto y/o archivo electrónico para su difusión entre el personal</p>

I PLAN MUNICIPAL DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ÁREA 2. POTENCIACIÓN DE LOS SERVICIOS Y ESPACIOS MUNICIPALES DE ATENCIÓN A MENORES Y PERSONAS DEPENDIENTES

OBJETIVO GENERAL 1: Constituir e implantar un sistema de apoyo a la conciliación a través de la mejora y el incremento servicios e iniciativas de carácter municipal

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Potenciar y reforzar los servicios municipales dirigidos a la población infantil

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.1.1 Ofrecer actividades dirigidas a la población infantil durante los periodos vacacionales y fuera del horario escolar favoreciendo con ello la conciliación de la vida familiar y laboral	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad Fundación Municipal de Cultura Concejalía de Participación Ciudadana y Deportes
Acción 1.1.2 Revisión y mejora de los materiales didácticos y lúdicos de carácter no sexista, en las Escuelas Municipales Infantiles y en las Bibliotecas Municipales.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.3 Actuaciones relacionadas con igualdad en las Escuelas Municipales Infantiles y en las Bibliotecas Municipales	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.4 Realización de talleres dirigidos al alumnado específicos sobre corresponsabilidad	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.5 Desarrollo de actuaciones relacionadas con la corresponsabilidad el día Universal de la Infancia (20 de noviembre)	Concejalía de Educación, infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.6 Diseño de una programación de actividades educativas y lúdicas en Centro Municipal de la Igualdad para impulsar la conciliación y corresponsabilidad en la población dirigida a todas las edades	Concejalía de Educación, infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.7 Analizar la demanda sobre espacios de lactancia para incluirlos en diferentes centros municipales de la ciudad.	Concejalía de Participación y Deportes Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.8 Crear y publicitar los espacios para la lactancia visibilizando sus funciones: lactancia, cambio de pañales, biberón, etc.	Concejalía de Participación y Deportes Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.9 Promover recursos y/o servicios que faciliten la asistencia de hombres y mujeres a las actividades que se programan en centros municipales	Concejalía de Participación y Deportes Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad

	INDICADORES	ACTUACIÓN
	Nº de actividades Nº de asistentes por sexo (si fuese posible por la actividad) Tipo de actividad	Ofertar actividades infantiles de carácter cultural, artístico, deportivo, educativo, etc...durante periodos vacacionales
	Nº de centros implicados Nº de ejemplares adquiridos	Mantenimiento e incremento de materiales de carácter no sexista en las Escuelas Municipales Infantiles y en las Bibliotecas Municipales
	Nº de escuelas infantiles implicadas Nº de actividades programadas Nº de participantes/sexos	Organización de actividades lúdico educativas en las Escuelas Municipales Infantiles y en las Bibliotecas Municipales para luchar contra los roles y estereotipos sexistas
	Nº de talleres ofertados Nº de solicitudes recibidas Nº de centros participantes Nº de alumnos y alumnas asistentes	Inclusión de talleres en la Guía Educativa relacionados con valores de igualdad y corresponsabilidad
	Nº de actuaciones programadas % de actividades destinadas a la sensibilización en materia de corresponsabilidad Nº de participantes en las actividades /sexos	Incluir en su programación actividades relacionadas con la educación en igualdad evitando los roles y estereotipos sexistas y fomentando la corresponsabilidad en las tareas del hogar de los niños y niñas
	Nº de actividades y tipo Nº de participantes por sexos Colectivos destinatarios	Organización de actividades relacionadas con la educación en corresponsabilidad, la crianza igualitaria de los hijos e hijas y los valores de la nueva masculinidad
	Nº de personas participantes/sexos Nº de espacios detectados	Realizar una encuesta sobre la necesidad de habilitar estos espacios
	Nº de salas implantadas Nº de personas usuarias/sexos	Implementar un punto piloto de lactancia en el Centro municipal de la Igualdad
	Nº de servicios realizados Nº de personas usuarias/sexo Nº de menores beneficiarios/sexos	Implantar servicios de canguro en los centros cívicos municipales y en el Centro Municipal de la Igualdad

Acción 1.1.10 Valorar la creación de áreas de juego infantiles en las instalaciones deportivas y culturales del ayuntamiento de Valladolid.	Participación Ciudadana y Deportes Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible
Acción 1.1.11 Mantenimiento de la financiación de gastos en escuelas, centros y guarderías infantiles, para asegurar las prestaciones para facilitar el acceso a menores de tres años a estos centros educativos con la finalidad de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación C.
Acción 1.1.12 Ampliación de horarios en las escuelas infantiles municipales para facilitar la conciliación de las familias.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 Potenciar y reforzar los servicios municipales dirigidos a la población de mayor de edad

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.2.1 Realización de talleres de ocio para personas mayores adecuándose la programación a sus necesidades	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación C.
Acción 1.2.2 Promoción de programas intergeneracionales que favorezcan la conciliación y una mejor gestión de los tiempos de las personas.	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación C.
Acción 1.2.3 Fomento de la participación de los Centros de Participación Activa destinados a personas mayores, en los actos programados para la conmemoración del “8 de marzo” y “25 de noviembre”, así como de cualquier otra actividad relacionada con los planes de igualdad o contra la violencia de género.	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación C. Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.2.4 Continuidad de los programas, talleres y demás acciones de envejecimiento activo y participación de personas mayores de 65 años, facilitando la conciliación de tiempos para las familias.	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación C.
Acción 1.2.5 Atención a la demanda de teleasistencia e impulso al acceso a este servicio a través del proyecto piloto CUIDÁNDOTE que ofrece teleasistencia gratuita durante 3 meses para mayores de 80 años (cambiada la redacción a propuesta de Servicios Sociales)	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación C.
Acción 1.2.6 Consolidación y mejora de la provisión de recursos de proximidad para el cuidado de personas mayores y / o situaciones dependientes que permitan su permanencia en su entorno y la conciliación de sus familias	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación C.
Acción 1.2.7 Desarrollo de programas de información y apoyo para abuelas y abuelos que desempeñan el papel de cuidado o en su caso de canguro con sus nietos y nietas	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación C.

	Nº de instalaciones y equipamientos con áreas infantiles que se crean	Analizar la ampliación de espacios de juego infantiles
	Nº de solicitudes recibidas Nº de solicitudes concedidas Nº de menores atendidos /sexos	Mantener la prestación intentando dar cobertura a la totalidad de la demanda existente
	Nº de escuelas infantiles implicadas Nº de personas usuarias/sexos Nº de menores atendidos /sexos	Implantar los recursos necesarios para la ampliación de horarios en la red de escuelas infantiles municipales.
	INDICADORES	ACTUACIÓN
	Nº de talleres implantados Nº de Centros de personas mayores implicados Nº de personas usuarias/sexos	Creación de un nuevo programa de ocio activo para personas mayores
	Nº de acciones de conciliación realizadas Nº de personas usuarias/sexos Nº de personas beneficiarias/sexos	Programa para ampliar o reforzar de un banco de tiempo para personas mayores con personas estudiantes de 16 años o más.
	Nº de Centros implicados Nº de actividades programadas Nº de personas asistentes/sexos	Comercación específica con actividades lúdicas de los días señalados relacionados con el empoderamiento de las mujeres, la prevención y lucha contra la violencia de género o el fomento de la corresponsabilidad
	Nº de programas / talleres/actividades Nº de personas participantes/beneficiarias desagregadas por sexo	Revisión de los programas, talleres, acciones, líneas de trabajo en envejecimiento activo
	Nº de personas atendidas/sexo Nº de personas atendidas/sexo a través del programa CUIDÁNDOTE	Mantenimiento del servicio de Teleasistencia. Puesta en marcha del programa CUIDÁNDOTE
	Nº de personas atendidas/sexo en cada modalidad del servicios de ayuda a domicilio: - Ayuda a domicilio - Limpieza - Comida a domicilio - Lavandería - Servicio de canguros para mayores y dependientes	Mantener los servicios señalados
	Nº de actividades realizadas Nº de participantes/sexo	Línea de formación específica para personas mayores que ejercen de ciudadoras, para evitar situaciones de estrés o ansiedad, así como la gestión de situaciones urgentes en el cuidado de menores

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3 Potenciar y reforzar los servicios municipales dirigidos a personas con diversidad funcional

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.3.1 Fomentar la realización de actuaciones en el Centro Ocupacional del Ayuntamiento de Valladolid para Personas con discapacidad Intelectual, que enseñen valores de igualdad entre sus usuarios/as.	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación Comunitaria
Acción 1.3.3 Apoyo familiar y técnico en el domicilio a través de los equipos de Promoción de la Autonomía Personal, promoviendo la corresponsabilidad en los cuidados de las personas mayores	Concejalía de Servicios Sociales y Mediación Comunitaria

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4 Potenciar y reforzar los servicios y actividades municipales de ocio y tiempo libre

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.4.1 Atención a la conciliación familiar en la oferta de actividades de los servicios municipales para responder a necesidades de la ciudadanía, previo análisis de la demanda	Concejalía de Participación Ciudadana y Deportes Concejalía de Educación, infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.4.2 Potenciar aquellas actividades de conciliación en familia relacionadas con el medio ambiente, deporte y la salud.	Concejalía de Participación Ciudadana y Deportes Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible Salud Pública y Seguridad Ciudadana
Acción 1.4.3 Optimización de los centros municipales para la realización de actividades de ocio en familia	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad Concejalía de Participación Ciudadana y deportes
Acción 1.4.4 Sensibilización y formación sobre roles y estereotipos no sexistas a la población juvenil para fomentar la corresponsabilidad en el hogar	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.4.5 Programación de actividades de ocio y tiempo libre que cuestionen la sociedad organizada en valores androcéntricos, fomentando la igualdad y derribando los estereotipos asignados por razón de género, poniendo en valor la conciliación y la corresponsabilidad	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad

	INDICADORES	ACTUACIÓN
	Nº de actuaciones Nº de personas con discapacidad participantes/ sexo	Elaboración de una audiovisual con recursos tecnológicos de última generación para vivir en igualdad dirigidos a personas con discapacidad intelectual.
	Nº de actuaciones realizadas Nº de apoyos prestados a familias	Sensibilización sobre la corresponsabilidad en los ciudadanos de las personas mayores

	INDICADORES	ACTUACIÓN
	Nº de centros con actividades de conciliación con horarios adaptados a demanda Nº de horarios modificados	Identificar la relación entre oferta y demanda para la adecuación de los horarios y las actividades desarrolladas por estos servicios
	Nº de actividades promovidas Nº de concejalías implicadas Nº de participantes/sexos	Promover actividades para incentivar una mayor práctica deportiva y hábitos de vida saludables entre las chicas y chicos jóvenes.
	"Nº de actividades promovidas Nº de concejalías implicadas Nº de participantes/sexos	Implementar y diseñar de actividades para disfrutar en familia mediante una oferta más integral de ocio en los centros municipales de la ciudad.
	Nº de actuaciones de sensibilización Nº de actividades formativas Nº y tipo de formato de las actuaciones y/o actividades	Diseño y realización de campañas de sensibilización destinadas a la población juvenil, con especial incidencia en las redes sociales
	Nº de actividades programadas Tipo de actividades Nº de jóvenes que participan y se benefician de las actividades programadas/sexos	Oferta de actividades lúdicas de diverso formato que visibilicen la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, ofreciendo modelos igualitarios que sirvan de referencia a la población juvenil

I PLAN MUNICIPAL DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ÁREA 3. OPTIMIZACIÓN DEL TIEMPO

OBJETIVO GENERAL 1: Potenciar el cambio cultural en los usos del tiempo con la implicación de los diferentes actores sociales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Fomentar y facilitar el acceso y la utilización de los servicios municipales adaptados a las necesidades del conjunto de la ciudadanía

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.1.1 Integrar la perspectiva de la conciliación en la planificación y gestión urbana mediante la mezcla de usos y, en especial, en lo referente a la adecuación de horarios, frecuencia, recorridos y condiciones de los transportes públicos.	Concejalía de Planeamiento Urbanístico y Vivienda Concejalía de Movilidad y Espacio Urbano
Acción 1.1.2 Proponer la elaboración de un plan de gestión del tiempo en el municipio de Valladolid y la mancomunidad de interés general para mejorar la coordinación de las horas de servicio público y privado, oficinas públicas, comercio y transporte con los requisitos personales, familiares y laborales del público.	Concejalía de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible
Acción 1.1.3 Llevar a cabo acciones de información y formación para usos más racionales del tiempo y para la difusión de nuevos modelos y propuestas relacionadas con el disfrute del tiempo por parte de mujeres y hombres	Concejalía Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.4 Fortalecimiento de los servicios de administración electrónica y no presencial en las administración municipal y extensión de los servicios telemáticos	Concejalía de Planificación y Recursos

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 Establecer mecanismos municipales favoreciendo la productividad, la conciliación y la sostenibilidad medioambiental

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.2.1. Evaluar la adecuación de los organismos municipales para la implantación de sistemas de trabajo flexibles que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Concejalía de Planificación y Recursos
1.2.2 Proponer acciones formativas sobre conciliación y corresponsabilidad desde el Centro de Formación de personal del ayuntamiento	Concejalía de Planificación y Recursos

	INDICADORES	ACTUACIÓN
	Nº de actuaciones realizadas Nº de modificaciones realizadas Nº estimado de personas beneficiadas	Diagnóstico sobre hábitos de movilidad en la ciudad para una mejor adecuación a la demanda ciudadana de respuesta a la conciliación
	Nº de ayuntamientos implicados Nº de recursos y/o servicios seleccionados para su coordinación Nº de colectivos beneficiados	Desarrollar indicadores específicos sobre género, movilidad, origen social, lugar de residencia en la ciudad como paso previo al desarrollo del Plan de Gestión de Tiempo.
	Nº de formatos empleados Nº de difusiones realizadas	Campaña específica para incentivar una transformación de hábitos cotidianos hacia hombres y mujeres adultas de la ciudad.
	Nº de servicios analizados Nº de servicios electrónicos ampliados	Análisis de la sede electrónica y la disponibilidad de los servicios que mejoren un uso del tiempo más racional y conciliador para la ciudadanía
	INDICADORES	ACTUACIÓN
	Nº de puestos estudiados Nº de empleados y empleadas que podrían beneficiarse Nº de servicios municipales a los que se aplicaría	Análisis de la organización municipal a los efectos de verificar la posible implantación de sistemas de trabajo flexibles que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la administración municipal.
	Nº de acciones formativas realizadas Nº de personas que asisten/sexo Nº de servicios a los que pertenecen	Adoptar medidas para favorecer la asistencia del personal a estas acciones formativas

I PLAN MUNICIPAL DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ÁREA 4. INTERVENCIÓN COORDINADA E INTEGRAL

OBJETIVO GENERAL 1: Impulsar una gestión e implementación coordinada del I Plan de Conciliación y Corresponsabilidad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Lograr el compromiso institucional del ayuntamiento para promover una gestión coordinada de este Plan

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.1.1 Implicación de los órganos de gobierno y del personal técnico en la difusión, el desarrollo, la ejecución, el seguimiento y la evaluación del Plan.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad y resto de las áreas municipales
Acción 1.1.2 Implicación del Consejo municipal de las Mujeres, en el plan de conciliación y corresponsabilidad	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.3 Fomentar y difundir la formación en materia de conciliación al personal del Ayuntamiento	Concejalía de Planificación y Recursos

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 Fomentar la coordinación institucional con otras administraciones y agentes implicados en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.2.1 Información del desarrollo de las actuaciones del Plan a través de la página web del Ayuntamiento.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.2.2 Mejora de la información y dinamización sobre los servicios de conciliación municipal, a través de la web Municipal.	Concejalía de Participación Ciudadana y Deporte Concejalía de Educación, Infancia, juventud y deporte Concejalía de servicios Sociales y Mediación Comunitaria
1.2.3 Informar a los representantes de otras entidades y agentes implicados sobre las acciones programadas en materia de conciliación y corresponsabilidad y aquellas otras que les conciernen.	Concejalía de Participación Ciudadana y Deporte Concejalía de Educación, Infancia, juventud y deporte Concejalía de servicios Sociales y Mediación Comunitaria Otras áreas con servicios o programas municipales de conciliación.

	INDICADORES	ACTUACIÓN
municipales	Nº de presentaciones del plan realizadas Nº de personas que asisten/sexo Nº de áreas a las que se realiza la presentación Nº de acciones ejecutadas por cada área administrativa municipal Nº de actuaciones evaluadas por cada área administrativa municipal	Diseño de una serie de talleres operativos en cada una de las áreas municipales y empresas asociadas para la presentación del Plan para la necesaria implicación y colaboración
	Nº de convocatorias Nº de actuaciones informadas	Participación de las personas que integran el Consejo de las Mujeres en la elaboración y seguimiento del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad
	Nº de contenidos formativos desarrollados Nº de personas asistentes a la formación/sexos	Diseñar una acción formativa para la sensibilización y concienciación del personal municipal
	INDICADORES	ACTUACIÓN
	Nº informaciones proporcionadas Nº de vivitas a la web	Creación y desarrollo de una campaña en Redes Sociales y en la web para la presentación del plan e información sobre actividades organizadas y las actividades realizadas
	Nº de los recursos sobre los que se informa Nº de nuevos contenidos generados en la web Nº de visitas a la web	Creación de un portal o apartado en la web de recursos con programas, acciones y servicios de conciliación y corresponsabilidad para un mejor conocimiento de los servicios específicos de conciliación por parte de la ciudadanía
	Nº de asistentes a la presentación/sexos Nº de servicios y/o empresas municipales representadas	Jornadas para la presentación del I plan de Conciliación y Corresponsabilidad y difusión sobre los recursos de distintas concejalías en esta materia.

I PLAN MUNICIPAL DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ÁREA 5. GENERACIÓN DE CONCIENCIA Y COMPORTAMIENTO SOCIAL CORRESPONSABLE

OBJETIVO GENERAL 1: Transformar los valores que generan y reproducen las desigualdades de género mediante el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Sensibilizar al conjunto de la población de la Ciudad de Valladolid sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.1.1 Analizar y difundir las implicaciones y beneficios de la racionalización de horarios.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad Concejalía de Innovación, Desarrollo Económico, Empleo y Comercio
Acción 1.1.2 Concienciar de la importancia de la educación por las familias en la igualdad entre géneros y de la implicación del hombre en la conciliación, sensibilizando sobre la sobrecarga de trabajo realizado por las mujeres en los hogares, y en especial en su papel de cuidadora para conseguir la corresponsabilidad	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.3 Realizar campañas de concienciación sobre la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigidas a la ciudadanía en general.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad
Acción 1.1.4 Edición de materiales divulgativos para el fomento de la corresponsabilidad, la eliminación de los estereotipos y la puesta en valor del trabajo doméstico y de los cuidados.	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 Fomentar procesos de comunicación e información ausentes de mensajes e imágenes que reproduzcan los estereotipos de género

ACCIÓN	ÓRGANO RESPONSABLE
Acción 1.2.1 Establecimiento de estrategias de colaboración con los principales medios de comunicación para propiciar la difusión de contenidos que fomenten el reparto equilibrado de las tareas y transmitan sus beneficios en la conciliación familiar	Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad Gabinete de Gobierno y Relaciones
Acción 1.2.2 Potenciar en las actividades municipales la difusión de mensajes e imágenes en las que todas las personas que integran la familia comparten el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares y laborales.	Todas las áreas municipales

INDICADORES	ACTUACIÓN	
Nº de practicas analizadas Nº de recursos o actuaciones que se pueden implantar	Análisis de Buenas Prácticas en el ámbito de la racionalización de horarios, cuidados y corresponsabilidad	
Nº de actividades de sensibilización y formación impartidas Nº de participantes/sexo	Formación para la reproducción de hábitos de corresponsabilidad en personas adultas	
Nº de campañas realizadas Nº de colectivos a los que se dirigen las acciones de sensibilización Nº de formatos utilizados en las campañas	Iniciativa para dar visibilidad con campañas específicas y reconocimientos públicos a las buenas prácticas recogidas en los diferentes barrios de la ciudad en materia de corresponsabilidad	
Nº de recursos elaborados Nº de ejemplares de cada recurso	Elaboración de materiales divulgativos que identifiquen y aglutinen de manera integral los mensajes, los recursos y las buenas prácticas en esta materia.	
INDICADORES	ACTUACIÓN	
"Nº de temas abordados Nº de ponentes Nº de asistentes/sexos Nº de medios de comunicación presentes"	Jornadas de formación para medios de difusión con una nueva estrategia en materia de comunicación social y sensibilización destinada a evitar la reproducción de roles sexistas en los mensajes de conciliación y corresponsabilidad.	
"Nº de temas abordados Nº de formatos llevados a cabo Tipos de destinatarios de los mensajes"	Información y formación a las áreas municipales sobre la necesidad de eliminar roles y estereotipos sexistas en la publicidad de las actividades municipales, editando su publicidad con imágenes y mensajes que fomenten la corresponsabilidad familiar	

