

*buenas prácticas  
que favorecen la conciliación  
en el medio rural*



*buenas prácticas  
que favorecen la conciliación  
en el medio rural*





# índice

Introducción .....	5
Metodología .....	13
Selección de buenas prácticas .....	21
1. Buena práctica de conciliación de la vida laboral y familiar rural .....	23
2. El comedor de Mariví .....	29
3. Empresa de fabricación de equipos para el espacio público .....	35
4. Talleres de estimulación cognitiva para personas con Alzheimer .....	41
5. SERALBU, S.L. Servicios de ayuda a la dependencia .....	47
6. Pisos tutelados de Casillas de Coria .....	53
7. Centro social de Pipaona .....	59
8. Comidas El Puchero .....	65
9. Colonias de verano de Jaraba .....	71
10. UEDTO "Istabba" .....	77
11. Centros infantiles temporeros en el Valle del Jerte .....	83
12. Servicio de atención a menores de 3 años en el domicilio de las cuidadoras (EDUCASAS) .....	89
13. C.A.I. "El arsenal" .....	97
Menciones especiales .....	103
1. Pactos locales por la conciliación .....	105
2. Conciliación para familias temporeras .....	113
Conclusiones .....	119



introducción





Las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y, en concreto, la diferenciación entre el rol reproductivo -asignado tradicionalmente a las mujeres- y el rol productivo -asignado a los hombres- han moldeado una sociedad basada en la separación de espacios y tiempos.

Sin embargo, la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha evidenciado un problema que parte de la siguiente realidad: mientras que el rol de las mujeres se ha multiplicado dando lugar a dobles identidades y obligando a las mujeres a multiplicar sus presencias en distintas esferas de la vida -en la esfera de lo público o productivo y en la esfera de lo privado o reproductivo-, el rol de los hombres se ha mantenido anclado en los paradigmas tradicionales. Además, la sociedad no ha acompañado a las mujeres en este proceso y las ha dejado solas en un camino que merma su calidad de vida y acrecienta las desigualdades.

De esta forma, el conflicto surge principalmente ante la necesidad de las mujeres de compaginar los diferentes roles, de distribuir sus presencias, sus tiempos y sus esfuerzos entre la participación laboral, el trabajo doméstico y familiar, los cuidados personales, el ocio o la participación social y política.

Se trata de una problemática que atañe a toda la ciudadanía y que, por tanto, requiere del esfuerzo e implicación de todos los agentes para su solución, lo que implica, entre otras cuestiones, la asunción compartida de la responsabilidad en el cuidado de las personas, atribuida tradicionalmente a las mujeres.

El conflicto que representa para miles de familias la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se agrava en contextos como el ámbito rural, caracterizado por la masculinización, el sobre-envejecimiento y la dispersión geográfica de la población y por una insuficiente red de infraestructuras y servicios básicos, principalmente de transportes y de atención a personas dependientes.

La asunción de la responsabilidad sobre el trabajo de cuidados familiares implica en el medio rural -en mayor medida que en el urbano- que las mujeres no participen en el mercado laboral, o que dejen de hacerlo para asumir la crianza o el cuidado de personas mayores o con algún tipo de discapacidad. El mandato tradicional de género ejerce aún una gran influencia sobre las mujeres, obligándolas a menudo a elegir entre cuidar o participar en el mercado laboral, con las consecuencias que esta elección tiene en su independencia y su desarrollo personal.

El medio rural presenta unas características propias que condicionan los indicadores de participación laboral de su población y también los relativos al trabajo doméstico y familiar.

El despoblamiento generalizado -especialmente el generado por la *huida ilustrada*<sup>1</sup> y el éxodo de población en busca de mayores oportunidades laborales- han tenido como principales consecuencias un descenso de la natalidad y un incremento del sobre-envejecimiento.

En consecuencia un porcentaje cada vez mayor de población dependiente requiere a su vez de un volumen creciente de cuidados, los cuales recaen

principalmente en la “generación soporte” (Camarero, 2007), o lo que es lo mismo, en el conjunto de población que se sitúa entre los 30 y los 49 años y que soporta la mayor parte de la carga del trabajo productivo y reproductivo.

Por otro lado, las deficientes e insuficientes vías de comunicación generalizadas en el medio rural, unidas a la dispersión de la población y la ausencia o insuficiencia de servicios de transporte, aíslan cada vez más a la población rural, que a menudo ha de solventar el problema de las comunicaciones para poder desarrollar su actividad laboral.

Según el estudio “*MEDIO RURAL: TRABAJANDO EN FEMENINO*” (MAGRAMA, 2012), **el 35% de las mujeres rurales trabaja como asalariadas**. De ellas, el 31,6% lo hace sólo a tiempo parcial siendo la asunción de responsabilidades domésticas y familiares el motivo principal en el 23,3% de los casos. El 44,8% trabaja a tiempo parcial debido a que no encuentra trabajo a tiempo completo.

Por otro lado, **el 56,8% de las mujeres rurales afirma ser la responsable exclusiva del trabajo doméstico y familiar en su entorno**, y el 98% que los hombres no trabajan tanto en casa como lo hacen las mujeres. El 51,9% identifica el cuidado familiar y las tareas del hogar como su dedicación principal, indepen-

dientemente de que desarrollen además un trabajo productivo.

En relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, **el 74,1% de las mujeres del medio rural entre los 20 y los 65 años son madres, y, de ellas, el 9,6% lo son de menores de 3 años**, de las cuales sólo **el 39% accede a servicios prestados por escuelas infantiles (de 0 a 3 años)**. El 11,3% de estas madres identifica las dificultades geográficas como principal causa de no poder acceder a este tipo de servicio.

Por otro lado, en cuanto a los cambios sucedidos en su actividad laboral tras tener descendencia, el 24% de las mujeres trabajaban y dejó de hacerlo, frente al 37,5% que trabajaba y continuó trabajando y al 30,8% que no trabajaba y continuó sin trabajar.

En relación al cuidado de personas mayores o con alguna discapacidad, **el 21,6% de las mujeres rurales tiene a su alrededor a una persona mayor o con discapacidad**, siendo ellas las cuidadoras principales en el 58,5% de los casos. El 78,4% de las cuidadoras principales de personas mayores o con discapacidad realiza el trabajo de cuidados de forma diaria, lo cual afecta a su calidad de vida y estado emocional en el 50,7% de los casos, y a su participación laboral en el 41,8%.

<sup>1</sup> Los cambios estructurales del modo de vida agrícola acontecidos desde finales del siglo XX -desagrarización, pluriactividad, “desfamiliarización agraria”, etc.- han condicionado la permanencia de las mujeres en el medio rural, provocando su éxodo hacia zonas urbanas donde encuentran mayores y mejores oportunidades laborales. En el caso de las mujeres jóvenes con formación superior, a este fenómeno se le conoce como “huida ilustrada”. Esta emigración predominantemente femenina a los núcleos urbanos queda claramente reflejada en el índice de masculinización del medio rural -un 104,13%, seis puntos por encima del índice nacional situado en 98,01%-.



De las mujeres rurales que se identifican como responsables del cuidado de alguna persona mayor o con discapacidad, **el 21% utiliza algún servicio de atención y cuidado**, siendo el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) el más frecuente, en el 48,4% de los casos, seguido por el servicio de teleasistencia, en el 40,2%.

Estos datos indican que, en coherencia con la estructura de población rural, es más elevado el porcentaje de mujeres que está al cuidado de personas mayores que el que está al cuidado de menores de 3 años, aunque la mayoría de las que cuidan de personas mayores lo hacen además de sus hijos e hijas, incluso de sus nietos y nietas.

Sin embargo, la oferta de servicios de cuidados y atención a personas mayores y con discapacidad es más numerosa y diversa que la ofertada para menores de 3 años y, en consecuencia, **el porcentaje de mujeres que abandonan el mercado laboral para atender a sus hijos e hijas es mayor que el que se produce por el cuidado de personas mayores**.

Los servicios de cuidados de colectivos dependientes (o servicios de proximidad) constituyen uno de los pilares sobre los que se asienta actualmente gran parte de la solución al conflicto de la conciliación. Pero la conciliación de la vida laboral, personal y familiar no es posible sin corresponsabilidad, que implica un cambio de mentalidad a nivel general que en las zonas rurales choca con la prevalencia de unos principios tradicionales de división sexual del trabajo que acrecientan las desigualdades entre hombres y mujeres.

Por este motivo, y desde la década de los noventa, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se ha convertido en uno de los ejes fundamentales de la legislación internacional y nacional en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En la **DECLARACIÓN DE BEIJING de 1995**, los Estados miembro se comprometieron a introducir en sus políticas dos principios fundamentales encaminados a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: la transversalidad de género o *mainstreaming* y el empoderamiento de las mujeres. **En este marco, la Unión Europea promueve políticas concretas** que regulan, entre otros, el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la retribución laboral, al tiempo que legisla sobre el reconocimiento de los derechos legítimos de hombres y mujeres en una creciente lucha contra las desigualdades y la discriminación por razón de sexo. Asimismo se insta a los Estados miembro a incorporar en su legislación medidas encaminadas a mejorar la compatibilización de las condiciones de vida y el empleo en las personas trabajadoras.

Como materialización de estas directrices en la legislación española, se aprobaría la **LEY 39/1999, de 5 de noviembre, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS** y, posteriormente, la **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES** que reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y promueve la corresponsabilidad entre hombres y mujeres con dos objetivos principales: *“adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida labo-*

ral con la vida familiar, y también con la vida personal; y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres”.

En cuanto a la Política de Desarrollo Rural, la **LEY 45/2007, DE 13 DE DICIEMBRE, PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL** responde en su artículo 8 al principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y señala que “*podrán contemplarse medidas de acción positiva a favor de las mujeres del medio rural encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razones de sexo*”. En este marco, el **PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL (2011-2014)** recoge entre sus principales objetivos: combatir la doble discriminación que sufren las mujeres que viven y trabajan en el medio rural, frenar el éxodo femenino de las zonas rurales a los centros urbanos, contribuyendo así a combatir el despoblamiento, la masculinización y el sobre-envejecimiento de la población rural; e impulsar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, garantizando su participación en el desarrollo económico del medio rural.

Este marco legislativo está en la base de las actuales políticas e iniciativas relacionadas con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, señalando distintos ámbitos estratégicos de actuación así como los distintos agentes implicados en la solución del conflicto.

Las dinámicas socioeconómicas rurales nada tienen que ver con las urbanas, siendo tan variadas

como lo es el territorio y con una problemática diferente a la que puede presentarse en el medio urbano. Por tanto, no resulta apropiado plantear las mismas soluciones en lo que a estrategias de conciliación se refiere, sino que se requiere de iniciativas concretas que ofrezcan soluciones eficaces a dichos problemas.

Hablar de conciliación en el medio rural significa, por tanto, hablar de aquellas estrategias más adecuadas que hacen posible la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a partir del derecho y disfrute de las mismas oportunidades en cuanto al uso del tiempo dedicado al desarrollo laboral, familiar y personal.

### ¿POR QUÉ UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN CONCILIACIÓN EN EL MEDIO RURAL?

Desde la Subdirección General de Modernización de Explotaciones, se detectó la necesidad de realizar una identificación de buenas prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el medio rural, con el propósito de difundir estas iniciativas para que sirvan de inspiración y modelo para aquellas personas, organizaciones o instituciones que estén trabajando en la puesta en marcha de este tipo de acciones.

En esta “*Guía de Buenas Prácticas que favorecen la conciliación en el medio rural*” se ha pretendido recoger aquellas experiencias significativas, no tanto por su solidez, o por la excelencia y calidad de su gestión, sino por lo adecuado de su propuesta a las necesidades concretas y específicas del territorio; también por su innovación e impacto positivo en la



población que atiende; y, por supuesto, por su repercusión en la mejora de la calidad de vida de miles de familias del medio rural.

En sus páginas están recogidas distintas casuísticas, que pretenden ofrecer una muestra de los esfuerzos que todos los agentes de desarrollo, desde la administración local hasta una persona individual, están realizando con éxito para ofrecer una solución al conflicto generado por la compatibilización de roles.

Quien lea esta Guía se planteará cuestiones como *“esta medida de conciliación, ¿ofrecería una solución eficaz a los problemas de conciliación que experimentan las familias de mi localidad?, ¿podría impulsarse en mi territorio?, ¿qué se necesitaría? ¿quién nos puede orientar?”*. Si encuentran respuestas positivas que se traduzcan en un impulso hacia la corresponsabilidad en su territorio, esta guía habrá cumplido su objetivo.





metodología





## DEFINICIÓN DE BUENA PRÁCTICA EN CONCILIACIÓN EN EL MEDIO RURAL

Dada la multitud de definiciones existentes en relación a las buenas prácticas en conciliación y la necesidad de definir una que refleje las especificidades del medio rural, se ha considerado que la definición que mejor se adapta es la siguiente:

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

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

*(Instituto de la Mujer, Secretaría General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)*

Los principales motivos por los que se ha considerado esta definición como la más adecuada para realizar esta identificación de buenas prácticas son los siguientes:

- recoge el amplio abanico de posibilidades que abarca una medida de conciliación, mostrando la variedad de formas que puede tener;
- contempla todos los posibles agentes (políticos, económicos, sociales, etc.) que promueven y/o gestionan prácticas de conciliación en el medio rural;
- destaca la necesidad de “innovación” de la medida, apostando por prácticas novedosas que no sean necesariamente réplicas de un modelo urbano-centrista;
- enfatiza en la necesidad de “eficacia” de la medida, atendiendo a las necesidades prácticas y estratégicas de la población local;
- resalta la importancia de la “transferibilidad” de la medida, sirviendo como práctica modélica y ejemplificadora en otros contextos de similares o diversas características;
- implica en materia de conciliación equitativa tanto a mujeres como a hombres, favoreciendo la igualdad de género en el medio rural.

## CRITERIOS A LOS QUE DEBE RESPONDER UNA BUENA PRÁCTICA EN CONCILIACIÓN

De cara a la identificación de las buenas prácticas, se han establecido una serie de características o criterios que se consideran esenciales para la selección de una iniciativa o medida como buena práctica en conciliación. Los criterios establecidos son:

- **PERTINENCIA:** la práctica responde a las necesidades e intereses prácticos y estratégicos de las personas beneficiarias y participantes de la iniciativa. De este modo, debe ajustarse a las características del contexto en el que se pone en marcha aunque posteriormente pueda transferirse a otros contextos.

Para actuar sobre los problemas o necesidades identificados la práctica puede contemplar acciones diversas, pudiendo ser, entre otras: actividades formativas, campañas de sensibilización, jornadas y encuentros para el intercambio de experiencias, asesoramiento, actividades culturales y sociales, labores de voluntariado, etc.

- **PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN:** la práctica promueve el goce efectivo de los derechos humanos individuales y colectivos y el cumplimiento de los diversos compromisos internacionales adoptados por los diferentes estados en el ámbito nacional, regional y local en relación con la igualdad de oportunidad en el medio rural y, en concreto, con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- **IMPACTO POSITIVO EN LA POBLACIÓN:** la práctica es reconocida como exitosa por actores clave del territorio donde se ha desarrollado y, en especial, por las personas que se benefician directa o indirectamente de la medida de conciliación.
- **GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD:** la práctica ha generado elementos exitosos que pueden resultar modelos útiles y ejemplificadores, susceptibles de ser transferibles a otros lugares con similitudes geográficas, económicas y/o sociales, e incluso adaptables a otros contextos con distintas características.
- **INNOVACIÓN:** la práctica propone formas de actuación innovadoras en su contexto, contribuyendo a generar avances en materia de conciliación. De este modo se busca evitar la

réplica de soluciones urbanas como respuestas a problemas específicamente rurales.

La práctica puede ser innovadora por varios motivos: las características específicas del procedimiento para ponerla en marcha, el tipo de respuesta que ofrece, el modelo de organización o de gestión, pero principalmente porque ofrezca soluciones novedosas al problema.

- **INTEGRACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA:** la práctica no sólo contempla medidas dirigidas a la integración de la población en el mercado laboral, especialmente de las mujeres, sino que busca la diversificación económica, a través de nuevas formas de negocio alternativas, como medida específica para el desarrollo rural sostenible.
- **ACCIÓN SOSTENIBLE Y DURADERA:** la práctica se plantea como una intervención transformadora a medio o largo plazo y no como única acción aislada. La idea es que la medida sea autosostenible, capaz de perdurar en el tiempo y en el espacio y, para eso, es necesario que sea sostenible a todos los niveles (social, económico, ambiental, cultural, técnico, etc.).
- **PROMOCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO:** este criterio representa un plus en la valoración y está dirigido exclusivamente a aquellas prácticas que favorecen e impulsan la incorporación de las mujeres al mercado laboral rural, a través de su contratación en puestos de trabajo digno. De este modo, se pretende visibilizar la puesta en marcha de medidas de conciliación orientadas a la creación de empleo femenino en las zonas rurales.



## PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

### Definición de ámbitos de actuación y agentes clave

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal no es una cuestión aislada que atañe únicamente al sector femenino, sino que implica la participación de diversos agentes clave del territorio, tanto instituciones públicas como organizaciones empresariales, sociales, culturales y la ciudadanía en su conjunto.

Esto hace que la recopilación de buenas prácticas en conciliación se deba centrar en iniciativas que estén implementadas por diversos agentes clave del territorio, como son:

- **Administración local:** Ayuntamientos, Mancomunidades, Organismos institucionales, etc.
- **Organizaciones sociales:** Grupos de Acción Local (GAL), Grupos de Desarrollo Rural (GDR), Organizaciones de Mujeres Rurales, etc.
- **Iniciativa privada:** Empresas, centros privados, personas físicas, etc.

Así mismo, teniendo en cuenta las necesidades detectadas a través de los trabajos realizados desde el Observatorio de Género del Medio Rural<sup>2</sup>, de los objetivos de la Política de Desarrollo Rural y de las actuaciones recogidas en el Plan Estratégico para la

Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se han identificado los siguientes ámbitos de actuación:

1. **Servicios de atención a la población, principalmente en relación al cuidado de personas en situación de dependencia:** servicio de comida a domicilio, servicio de guardería, centro de día, centro especial de empleo, etc.
2. **Infraestructuras y equipamientos básicos:** transportes públicos, infraestructuras viarias, Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), entre otros.
3. **Mercado laboral:** medidas implementadas en las propias organizaciones empresariales dirigidas a su personal.
4. **Ayudas económicas:** subvenciones, fondos, inversiones u otros recursos económicos destinados a favorecer la puesta en marcha y desarrollo de medidas de conciliación.

### Recopilación de iniciativas

Una vez definidos los ámbitos de actuación sobre los que se iba a realizar la búsqueda y los agentes clave que podrían ser promotores de los proyectos, se procedió a realizar una búsqueda de iniciativas desarrolladas en el medio rural de diversa índole, tanto por el tipo de medida como por las actividades

<sup>2</sup> Condiciones de Vida y Posición Social de las Mujeres en el Medio Rural (anterior MARM, 2009); Manual de Buenas Prácticas en Desarrollo Rural e Igualdad (anterior MARM, 2009); Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural (anterior MARM, 2009); y el trabajo de campo (entrevistas en profundidad y cuestionario cuantitativo) realizado para el estudio que se está elaborando actualmente.

puestas en marcha y, en lo posible, promovidas por los tres tipos de agentes y pertenecientes a los cuatro ámbitos de actuación anteriormente establecidos.

Para ello, se determinó solicitar información relativa a iniciativas que *a priori* cumplieren las características anteriormente descritas a distintas organizaciones sociales (GAL, GDR, Asociaciones de Mujeres Rurales, etc.), con el fin de que aportasen información sobre posibles buenas prácticas en conciliación de sus territorios. Se recibieron variadas respuestas en las que se facilitaba o bien el contacto de la persona responsable de alguna iniciativa concreta o bien directamente información sobre la iniciativa en cuestión. Paralelamente, se realizó un rastreo interno entre los proyectos Piloto y de Cooperación de la Red Rural Nacional para buscar iniciativas que pudieran resultar de interés.

Una vez recopiladas todas las propuestas, se envió a las personas de contacto un modelo de ficha tipo para ser cumplimentado con la máxima información posible sobre la iniciativa. En esta ficha, se pedían tanto datos cuantitativos concretos (número de personas beneficiarias por sexo y edad, número de personas empleadas por sexo, porcentaje de los recursos económicos utilizados, ingresos de la actividad, etc.) como datos cualitativos sobre las necesidades estratégicas de conciliación en el territorio, desarrollo y características de la iniciativa, principales resultados obtenidos, dificultades encontradas y lecciones aprendidas, la situación a día de hoy y de cara al futuro de las acciones realizadas, etc.

A partir de la ficha tipo de cada uno de los proyectos se realizó la valoración de los mismos por parte del equipo evaluador.

Debido a la diversa índole de los proyectos propuestos y a la necesidad de recabar información de primera mano de las personas promotoras, ha sido difícil conseguir una homogeneización de la misma y, en ocasiones, no ha sido suficientemente detallada para dar respuesta a los criterios establecidos. Para subsanar esto, siempre que ha sido posible, se ha realizado una entrevista telefónica con objeto de cumplimentar la ficha tipo en su totalidad.

### Selección de buenas prácticas

La selección final de buenas prácticas que favorecen la conciliación que se presenta en esta publicación es el resultado de un amplio proceso de recopilación, clasificación y valoración de las iniciativas recibidas, desarrolladas a lo largo y ancho del territorio rural de España.

La selección se ha hecho en dos fases. En una primera fase cada miembro del equipo evaluador, valoró de manera independiente todas las iniciativas recibidas, otorgando una valoración, en una escala de 1 a 3, a cada uno de los criterios establecidos a tal fin. De este modo, se obtuvieron diferentes clasificaciones individuales, generadas por la suma directa de las puntuaciones asignadas para cada criterio.

En la segunda fase, se procedió a la puesta en común de las puntuaciones de cada una de las personas evaluadoras obteniendo así la puntuación final de cada una de las iniciativas. Con objeto de analizar los resultados obtenidos y buscar soluciones en caso de empate en la puntuación final o de repetición de temática entre iniciativas similarmente puntuadas, el grupo evaluador consensuó el listado



definitivo de iniciativas seleccionadas de manera que se contemplase la mayor diversidad de buenas prácticas posible.

Es necesario mencionar que la selección de las buenas prácticas no se ha realizado en base al grado de ambición de la iniciativa, sino en aspectos tales como que la medida sea pertinente con las acciones planteadas y tenga un impacto positivo en la población, que responda a las necesidades estratégicas del territorio y promocióne la conciliación, que sea innovadora, sostenible y transferible, y que, en la medida de lo posible, promocióne el empleo femenino, como queda recogido en la definición de «buena práctica en conciliación en el medio rural».

Además de las prácticas seleccionadas según los criterios de valoración, en esta identificación de buenas prácticas, se incluyen dos menciones especiales que representan dos iniciativas emblemáticas y modélicas

en el impulso y fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la primera de ellas es sobre los *“Pactos Locales por la Conciliación”* y la segunda sobre la *“Conciliación para familias temporeras”*.

### **Elaboración de las fichas finales**

Una vez establecida la selección de los trece proyectos y las dos menciones especiales, comenzó la fase de ampliación de la información disponible sobre cada una de las iniciativas seleccionadas. Para ello, se contactó de nuevo con las personas responsables de cada iniciativa, o en su defecto, personal técnico involucrado, para que colaborasen en ampliar el contenido de las fichas inicialmente facilitadas.

A continuación se presentan las iniciativas identificadas como buenas prácticas que favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.





selección de buenas prácticas





# "Buena práctica de conciliación de la vida laboral y familiar rural"



**INICIATIVA:** Grupo de Acción Local (GAL).

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Mercado laboral.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Consorci per al Desenvolupament de la Catalunya Central.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Trece Grupos de Acción Local catalanes. CEDER (Consorci Centre de Desenvolupament Rural Pallars-Rigaborça), Consorci GAL Alt Urgell-Cendaya, Associació Leader Ripollès Ges Bisaura, ADRI-NOC (Associació per al Desenvolupament Rural Integral de la Zona Nord-Oriental de Catalunya), Associació pel Desenvolupament Rural de la Catalunya Central, Consorci per al Desenvolupament de la Catalunya Central, Consorci GAL Noguera-Segrià Nord, Consorci Leader Urgell- Pla d'Urgell, CGDT (Consorci Garrigues per al Desenvolupament del Territo-

ri), Consorci de Desenvolupament Alt Camp-Conca de Barberà-Anoia, Consorci Leader Priorat-Baix Camp, CIS (Consorci Intercomarcal d'Iniciatives Sócioeconòmiques), Consorci per al Desenvolupament del Baix Ebre i Montsià.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Personal técnico de la entidad y población del territorio.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Comarcas del Solsonès, de L'Anoia, de la Segarra y del Bages, así como los ámbitos territoriales del resto de GAL participantes.

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Desarrollo de distintas actuaciones que responden a mantener el equilibrio entre las necesidades e intereses de la plantilla (personales y/o profesionales) y las necesidades e intereses de la empresa.

## OBJETIVO GENERAL

Difundir el concepto de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el funcionamiento interno de la empresa y en la sociedad local, autonómica e internacional.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

La iniciativa se desarrolla en trece Grupos de Acción Local cuyo ámbito de actuación se extiende

por municipios pertenecientes a cuatro comarcas: El Solsonès, L' Anoia, La Segarra y El Bages.

El Solsonès es una comarca situada en la provincia de Lleida y su capital es Solsona. Dicha comarca está compuesta por quince municipios y su población total asciende a 12.764 habitantes. Ocupa una superficie de 1.001,2 km<sup>2</sup> por lo que tiene una densidad de población de 12,75 hab/km<sup>2</sup>.

La Comarca de L' Anoia está situada en la provincia de Barcelona. Integra treinta y tres municipios y entre ellos suman una población de 117.114 habitantes,



con una superficie de 866,3 km<sup>2</sup>. La densidad de población de esta comarca es, por tanto, de 135,19 hab/km<sup>2</sup>.

La Segarra es una comarca del interior de Cataluña, cuya capital es Cervera. La componen veintiún municipios y tiene una población total de 22.825 habitantes. Su superficie es de 722,67 km<sup>2</sup>, por lo que posee una densidad de población de 31,58 hab/km<sup>2</sup>.

El Bages es una de las comarcas más extensas de la zona con 1.299,1 km<sup>2</sup>. Su capital es la ciudad de Manresa. Cuenta con treinta y cinco municipios y la población de esta comarca es de 184.642 habitantes, lo que hace que tenga una densidad de población de 142,13 hab/km<sup>2</sup>.

Como principales actividades económicas destacan la industria textil, los curtidos y la industria papelera que preceden en importancia a la metalurgia, el sector alimentario y la producción de materiales para la construcción. El comercio ha desempeñado y desempeña un papel primordial en la actividad económica en estas comarcas. La agricultura y la ganadería están presentes en la mayoría del territorio de estas comarcas. Los cultivos predominantes son los de la agricultura de secano, especialmente los cereales, aunque el almendro, el avellano, el olivo y la viña también forman parte de la actividad agraria en estas comarcas. En cuanto a la ganadería, se centra sobre todo en el ganado porcino y en la avicultura.



Baja densidad  
de población  
en el territorio

## NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

En el territorio se ha detectado la necesidad de implementar medidas de conciliación que contribuyan a paliar los problemas que surgen a la hora de conciliar la vida profesional con la familiar y personal debido, en gran parte, a la gran dispersión poblacional de estas áreas geográficamente tan extensas. Los largos desplazamientos obligan a invertir diariamente una gran cantidad de tiempo en el desarrollo del rol productivo, dificultando así la conciliación.

## DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

### Origen y puesta en marcha

Cuando se puso en marcha esta iniciativa, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- Dinamizar actuaciones a nivel interno, como filosofía empresarial.
- Dinamizar actuaciones a nivel externo para difundir buenas prácticas sociales, ambientales y económicas a otros agentes de su territorio y a nivel nacional y/o internacional.
  - Buscar el equilibrio entre las necesidades e intereses del personal y las necesidades e intereses de esta empresa.

Para dar respuesta a estos objetivos, se realizan distintas acciones. Por un lado, **acciones internas** de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que se implantan en el seno de los grupos participantes, sin formar parte de una iniciativa o proyecto concreto. Y, por otro lado, **acciones externas** que se

# “Buena práctica de conciliación de la vida laboral y familiar rural”

ponen en marcha en el marco del proyecto *Gestión Sostenible Rural*, cuyo objetivo es difundir entre la sociedad y las empresas el mensaje de la Responsabilidad Social Empresarial.

## Desarrollo y características

### Actuaciones Internas:

En esta entidad la remuneración económica no es la única gratificación para sus trabajadores/as, ya que se pretende que éstos tengan un **salario mental, para una buena salud y calidad de vida laboral y familiar.**

Este salario mental se ha traducido en la puesta en marcha de una serie de medidas enfocadas a la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como son la flexibilización del horario, formación, beneficios sociales, etc.

Para la entidad promotora uno de los pilares más importantes que sostiene el trabajo del equipo es la confianza mutua existente entre el gerente del GAL y el personal técnico, así como la comunicación y la transparencia. Todas estas cualidades se consiguen con una comunicación directa con la gerencia y el trabajo de mutuo acuerdo. Para ello, se utilizan distintos métodos de comunicación como reuniones personalizadas, llamadas telefónicas, *Whats App*, correo electrónico y/o *Dropbox*.

### Actuaciones Externas:

Además de tener interiorizada la Responsabilidad Social Empresarial, en esta entidad se intenta concienciar a otros agentes del territorio y a nivel nacional o internacional, a través de las siguientes actuaciones:

- Asesoramiento gratuito: a partir del proyecto de Gestión Sostenible Rural, se brinda asesoramiento gratuito en la implantación de la filosofía de Responsabilidad Social Empresarial a las empresas de los beneficiarios y beneficiarias de subvenciones Leader.
- Jornadas de sensibilización: se organizan jornadas de sensibilización sobre la Responsabilidad Social Empresarial para la población, las empresas y las entidades tanto públicas como privadas.
- Visitas de intercambio y transferencia de experiencias: con el fin de transferir su filosofía y modo de trabajar, se reciben visitas de los distintos agentes interesados en sus instalaciones enfocadas al intercambio y transferencia de experiencias.

### Carácter innovador

El proyecto es innovador, puesto que es la única entidad pública del territorio que aplica las medidas de responsabilidad social en su funcionamiento, las cuales incluyen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Promoción de la conciliación

Las medidas de conciliación implementadas dentro de los GAL (actuaciones internas) para su personal laboral son las siguientes:

- Flexibilidad horaria: la jornada laboral es de 37,5 horas semanales, repartidas en una jornada de invierno de 8:00h a 15:00h, trabajando una tarde a la semana a escoger libremente por el



trabajador/a previa notificación a la gerencia en función de sus necesidades personales. Para el personal que así lo desee también existe la posibilidad de realizar jornada partida. En verano se realiza horario intensivo y se reduce la jornada a 35 horas. No se aplica un sistema de fichaje de entrada ni de salida del personal, ya que el sistema se basa en la confianza en el equipo de trabajo y en la consecución de las tareas y servicio que se debe prestar.

- Permisos y excedencias: la plantilla tiene 9 días de asuntos personales, permiso de paternidad/maternidad y permiso de abandono del sitio de trabajo por emergencia.
- Beneficios sociales: se reembolsan todos los gastos en transporte y comida derivados de desplazamientos por motivos de trabajo.
- Formación: la plantilla ha recibido formación para una planificación y gestión del tiempo adecuadas a su puesto de trabajo, y anualmente se realiza formación ajustada a las necesidades del puesto de trabajo y en materias transversales.
- Teletrabajo: en situaciones puntuales, se permite al personal trabajar desde su casa.

En lo que se refiere a las actuaciones a nivel externo, se han obtenido los siguientes resultados:

- Asesoramiento gratuito: durante el periodo 2010-2012 se ha asesorado gratuitamente a nueve empresas y otras cinco están en proceso de asesoramiento.
- Jornadas de sensibilización: durante el periodo 2010-2012 se han realizado cuatro jornadas de sensibilización.

- Visitas de intercambio y transferencia de experiencias: durante el periodo 2010-2012 se han recibido las siguientes visitas:
  - Grupo de Acción Local de Andalucía y Fundación Pública Andalucía Emprende para la presentación del proyecto de Gestión Sostenible Rural.
  - Grupo Grundtvig (Italia, Portugal, Grecia, Hungría y Rumania), a los que se les presentó el proyecto de Gestión Sostenible Rural y se les explicaron las buenas prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar puestas en marcha.

### Impacto positivo en la población

A raíz de todas estas medidas, **se han apreciado buenos resultados en el rendimiento y motivación de la plantilla**, esto unido a la complicidad y confianza existentes entre gerencia y el personal técnico ha hecho que mejore tanto la calidad laboral como la salud mental de las personas que trabajan en los GAL participantes.

### Integración y diversificación económica

La aplicación de medidas de conciliación y de formación favorece que las mujeres que trabajan en los grupos puedan disponer de tiempo para su dedicación laboral y, por tanto, para ejercer su carrera profesional en puestos de mayor peso y relevancia.

### Promoción del empleo femenino en el medio rural

Desde los grupos de acción local se intenta promocionar el empleo femenino en el seno de sus estructuras técnicas.

# "Buena práctica de conciliación de la vida laboral y familiar rural"

## DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

Aunque los conceptos de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de Responsabilidad Social Empresarial son muy bien recibidos por la sociedad y las entidades, resulta complicado implantarlos como filosofía empresarial y llevarlos a la práctica.

## GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

En el territorio de actuación del consorcio, la aplicación de esta iniciativa ha supuesto la difusión e implantación de la Responsabilidad Social Empresarial que incide tanto a nivel territorial, como poblacional y laboral.

Las acciones internas son aplicables en cualquier contexto, puesto que se trata de una filosofía de trabajo y de gestión empresarial que prima la conciliación de espacios y tiempos, y cuyos beneficios no son sólo personales y familiares, sino también empresariales.

## VISIÓN DE FUTURO

Los retos económicos, sociales y ambientales se deben afrontar de forma práctica por medio de estrategias de colaboración, de consenso y de soluciones tangibles que generen sostenibilidad en el territorio y en sus entidades.

En cuanto a la sostenibilidad económica, esta iniciativa actualmente depende en un 10% de sus recursos propios y en un 90% de recursos públicos.

Se pretende la continuidad del proyecto en el tiempo mientras dure la actividad del grupo de acción local (previsión 2015) y que la estrategia sea adoptada por las entidades locales del territorio. Gracias al proceso de sensibilización y concienciación que se viene desarrollando en los últimos años se garantiza que las organizaciones que lo han recibido lo incorporen en sus propias estrategias de gestión.

*"Para nuestra entidad la remuneración económica no es la única gratificación para nuestros trabajadores/as, ya que pretendemos que estos tengan un salario mental, para una buena salud y calidad de vida laboral y familiar"*

## CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** Consorci per al Desenvolupament de la Catalunya Central

**DIRECCIÓN:** Passeig Jaume Balmes, 3. C.P. 25200, Cervera (Lleida)

**TELÉFONO:** (+34) 973 531 300

**EMAIL:** gerencia@lcc.cat; laiaespasa@lcc.cat



# "El comedor de Marivi"



**INICIATIVA:** Iniciativa privada.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** María Victoria Jimeno García.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Consorcio de Desarrollo de la Zona Media de Navarra, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MAGRAMA) y Comunidad Europea.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Menores de 3 a 12 años.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Municipio de Artajona (Navarra).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Servicio de proximidad que consiste en acogida matinal, desayuno y comedor infantil para los alumnos y alumnas del Colegio Público Urraca, Reina de Artajona.

## OBJETIVO GENERAL

Ofrecer un servicio de atención y cuidado de menores en horarios en los que los padres y las madres están trabajando, cubriendo además una de las necesidades básicas de la infancia, como es la alimentación.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

El municipio de Artajona está situado en la Merindad de Olite, Región de Tafalla, en la Comuni-

<sup>3</sup> Tasa de masculinización: representa el número de hombres que hay por cada 100 mujeres.

dad Foral de Navarra. Su población es de 1.736 habitantes de los cuales 902 son hombres y 834 mujeres (INE, 2011). La Tasa de masculinización<sup>3</sup> se sitúa en el 108%.



La principal fuente de empleo ha sido históricamente la agricultura y la ganadería siendo esta última más relevante en la actualidad, principalmente en cuanto al porcino, vacuno y ovino. Por otro lado, el sector industrial, muy desarrollado en décadas pasadas, se encuentra en una profunda crisis, expulsando mano de obra tanto masculina como femenina. En Artajona hubo una fábrica de calzado de seguridad en donde la mayor parte de la plantilla era femenina; al cerrar dicha fábrica muchas de estas mujeres tuvieron que buscar trabajo fuera del municipio y las mujeres de



más edad abandonaron el mercado laboral para dedicarse exclusivamente al trabajo doméstico y familiar.

El sector servicios y la construcción emplean también a gran parte de la población del municipio, empleando el primero principalmente a mujeres en negocios como bares y restaurantes, casas rurales, carnicerías, supermercados repostería artesanal y productos tradicionales.

Artajona dispone de un Centro Escolar, el Colegio Público "Urraca, Reina de Artajona", que atiende a toda la población infantil de la zona, abarcando los ciclos de Infantil y Primaria.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

Por una parte, el hecho de que muchas mujeres tengan que salir a trabajar hacia otras localidades como Pamplona, Tafalla o Peralta hace necesario un servicio de este tipo. Por otra, aunque en la localidad existe una Escuela Infantil (0-3 años) que presta el servicio de guardería y servicio de comedor, el colegio público no tiene capacidad para prestar servicio de acogida matinal ni servicio de comedor, por lo que el horario escolar del mismo se ajusta exclusivamente al horario lectivo, de 9:00h a 12:50h por la mañana y de 15:00h a 16:40h por la tarde, a excepción del miércoles que hay jornada continua de 9:00h a 13:00h. Por ello, los y las escolares deben comer en sus casas o en casas de familiares lo que obliga a los padres y madres que trabajan a recurrir a algún tipo de cuidado alternativo, ya sea formal o familiar.

El Comedor de Mariví se presenta como una alternativa de cuidado y alimentación de los menores, de manera que sus padres y madres puedan cumplir íntegramente con sus horarios laborales, con la tranquilidad de que sus hijos e hijas estén bien atendidos.

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

El origen de la iniciativa estuvo en la propia necesidad de Mariví, la mujer emprendedora que ha puesto en marcha el comedor, al no encontrar quien se ocupara de sus hijos. Tras sondear a la gente de su alrededor, comprobó que existían otras familias con el mismo problema y, finalmente, acudió al "Consortio de la Zona Media" donde le guiaron sobre todo el proceso a seguir para poner en marcha la iniciativa. El primero de los pasos fue realizar un estudio de viabilidad.

En 2004 se inició la actividad de este servicio de comedor escolar, "El Comedor de Mariví", comenzando con dos niños, y ampliando la oferta año a año hasta llegar a los veintitrés menores de entre 3 y 12 años que atiende en la actualidad.

#### Desarrollo y características

Inicialmente, mientras se terminaban las obras de acondicionamiento del local en el que se situaría más adelante el comedor, Mariví iba a buscar a los menores al colegio, y les preparaba y daba el almuerzo en su domicilio. Actualmente, el comedor está situado en un local de 70 m<sup>2</sup> de su propiedad, ubicado en los bajos de su vivienda. En él habilitó un espacio de comedor de 45 m<sup>2</sup>, una cocina industrial,

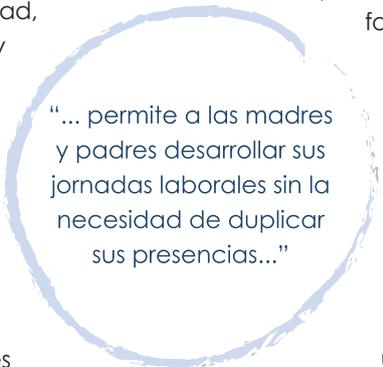
baños y lavabo, una pequeña zona exterior de recreo y un almacén.

Atendiendo a las necesidades de las familias de los escolares del C.P. "Urraca, Reina de Artajona", se ha ido adaptando y ampliando el servicio, prestando actualmente servicio de acogida matinal y desayuno, además del servicio de almuerzo y traslado escolar.

## Carácter innovador

Hasta que la iniciativa se puso en marcha en el año 2004 no existía en la localidad ninguna iniciativa similar, por lo que generalmente eran las madres u otros familiares quienes realizaban estas actividades de cuidados de menores.

Se trata de un servicio de proximidad, cercano, pedagógico, profesional y personalizado, ya que en el "Comedor de Mariví" se preparan menús equilibrados, e incluso adaptados a las necesidades de quienes tienen algún problema alimenticio como por ejemplo ser intolerante a la lactosa o tener alergia al gluten. Además se incluye un programa pedagógico a través del cual se enseña a los menores comportamientos saludables y normas de convivencia, se trabajan hábitos higiénicos y se enseña a los niños y niñas a elaborar sencillas recetas caseras en las que son parte activa. Se les enseña también normas básicas en la cocina como que tiene que estar limpia la superficie donde se va a trabajar así como las manos de quienes vayan a cocinar y se aprenden valores de colaboración y participación.



"... permite a las madres y padres desarrollar sus jornadas laborales sin la necesidad de duplicar sus presencias..."

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Promoción de la conciliación

El "Comedor de Mariví" supone una **solución para los padres y madres que están trabajando, ya que no pueden llevar a sus hijos e hijas al colegio por las mañanas o acompañarlos en la hora del almuerzo debido a las obligaciones que les imponen sus horarios laborales.** Este servicio cubre una parte de los cuidados básicos como es la correcta alimentación y nutrición de los menores.

### Impacto positivo en la población

Este servicio de proximidad permite a las madres y padres desarrollar sus jornadas laborales de una forma tranquila, sin la necesidad de duplicar sus presencias; su impacto es mayor en las mujeres ya que tradicionalmente son éstas las que se responsabilizan exclusivamente del trabajo de cuidados de los hijos y las hijas, y quienes renuncian o modifican su participación laboral por atender sus necesidades.

Por otro lado, los menores reciben una correcta alimentación, y comparten ese espacio del día con otros niños y niñas, aprendiendo mientras juegan.

### Integración y diversificación económica

Permite la integración y participación laboral de quince mujeres (las madres de los niños y niñas atendidos) que actualmente trabajan fuera del hogar en



distintos sectores de actividad, si bien la actividad en sí misma es una prolongación de las actividades domésticas y familiares que han realizado tradicionalmente las mujeres.

### **Promoción del empleo femenino en el medio rural**

La iniciativa ha generado dos empleos femeninos de mujeres mayores de 45 años. Mariví ha visto en el autoempleo una forma de mantenerse en el mercado laboral y conforme ha crecido la empresa ha contratado a otras mujeres, generando a su vez empleo femenino.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS**

Al tratarse de una iniciativa de conciliación que surge de una demanda concreta de la población, las dificultades encontradas en la puesta en marcha estuvieron relacionadas exclusivamente con la financiación de la adecuación del local, que finalmente se solventó a través de un préstamo ICO.

### **GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD**

Este servicio de proximidad cubre una demanda generalizada en el medio rural que es la de la am-

pliación de horarios y aperturas de servicios extraescolares para menores de escuelas infantiles, primaria y secundaria, de manera que pueda coincidir una gran parte de la jornada laboral de las personas adultas (principalmente de las mujeres), con las jornadas escolares completas de los y las menores. La infraestructura e inversión requeridas son mínimas, y el coste del servicio por escolar es de 6,95 €/día, por lo que en su conjunto, y por responder a un problema generalizado en el medio rural es replicable en municipios de similares características.

### **VISIÓN DE FUTURO**

La iniciativa cuenta con una financiación en cierta medida diversificada, aunque el 83,5% de la inversión es privada y el resto pública, principalmente del Fondo Social Europeo (FSE). Presenta equilibrio presupuestario al cubrir los costes con las cuotas de las personas usuarias. El número óptimo para mantener el equilibrio presupuestario es de 23 menores, por lo que la sostenibilidad de la iniciativa depende de poder mantener el volumen de clientes, que a su vez depende de la estabilidad de empleo en la zona y del mantenimiento de la tasa de natalidad. El servicio es sostenible a medio-largo plazo.

## *"El comedor de Marivi"*

*"Esta iniciativa ha supuesto a Artajona que muchas mujeres y sus familias se puedan dedicar a la actividad laboral fuera del hogar con toda tranquilidad, ya que el servicio que presta "El Comedor de Marivi" ayuda a conciliar la vida laboral y familiar con absoluta garantía de calidad"*

### **CONTACTO**

**ENTIDAD PARTICIPANTE:** Consorcio de Desarrollo de la Zona Media

**DIRECCIÓN:** Rúa Romana, N° 5. C.P. 31390, Olite (Navarra)

**TELÉFONO:** (+34) 948 740 739

**EMAIL:** [info@navarramedia.org](mailto:info@navarramedia.org)



# "Empresa de fabricación de equipos para el espacio público"



**INICIATIVA:** Iniciativa privada.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Mercado laboral.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Galopín Parques, S.L.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Coruña Solidaria, Cruz Roja, Cáritas, Ecodesarrollo Gaia, Ayuntamiento de Cerceda, Ayuntamiento de Ordes, Ayuntamiento de Arteixo, entre otras.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Población en general del municipio.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Municipio de Cerceda (A Coruña).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:**

Medidas de conciliación y diferentes acciones encaminadas a que la empresa consiga una auténtica integración generacional, cultural y de género, enriqueciendo así su "biodiversidad" y mejorando la empatía y adaptabilidad del colectivo.

## OBJETIVO GENERAL

Promover itinerarios de igualdad, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y reconocer la vida rural, a la vez que se facilita el acceso de mujeres y hombres de entornos rurales con formación específica a puestos que, hasta la fecha, no les eran accesibles.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

La localidad de Cerceda está situada en la Comarca de Ordes, en un área de transición entre las tierras

de As Mariñas, Bergantiños y Ordes. Limita al norte con los municipios de Laracha y Culleredo, al sur con Ordes y Tordoia, al este con Carral y al oeste con Carballo. El municipio cuenta con una superficie de 111,17 km<sup>2</sup> y una densidad de población de 48,46 hab/km<sup>2</sup>. La población total es de 5.392 habitantes, según datos del Padrón (INE, 2011), y está levemente feminizada ya que presenta tasa de masculinización del 94,10%. La tasa de envejecimiento<sup>4</sup> es bastante elevada ya que se sitúa el 28,60%, siendo más acusada en el caso de las mujeres donde alcanza el 31,46% (sobre-envejecimiento femenino). Mientras, los menores de 10 años representan tan solo el 5,04% del total de la población, lo que indica una baja tasa de natalidad.

La relevancia del tejido industrial de Cerceda, en continuo proceso de desarrollo y diversificación, no

<sup>4</sup> **Tasa de envejecimiento:** representa el número de personas mayores de 65 años que hay sobre el total de la población.



se explica sin la aplicación de una serie de medidas entre las que se pueden señalar la creación de suelo industrial, las ayudas públicas a la inversión, la captación de proyectos empresariales o el avance de la red de comunicaciones. El proceso de diversificación industrial y la implantación de empresas de reciente creación en Cerceda se remontan a comienzos de los años 90, con la creación de la Sociedad Gallega de Medio Ambiente (SOGAMA) y con el surgimiento de proyectos empresariales vinculados a los sectores tanto productivo como de servicios. La aplicación de políticas orientadas a potenciar este tejido y a crear empleo está siendo clave para neutralizar las consecuencias del cierre de la central térmica de Meirama, que en los años 80 había marcado la transformación industrial de un municipio cuya base económica se había sustentado hasta aquel momento en las actividades agropecuarias. Así mismo, Cerceda se perfila también como un ayuntamiento de enorme potencial turístico.

Todo esto abre perspectivas económicas muy buenas para el municipio, que se sitúa en la actualidad como uno de los ayuntamientos con la renta per cápita más alta de Galicia y con una dotación de servicios equiparable a la de ayuntamientos que cuentan con mucha más población.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

El Ayuntamiento de Cerceda ha sabido reaccionar al cierre de Meirama y minimizar así el impacto laboral que este cese de actividad podía tener sobre el municipio, que roza hoy en día el pleno empleo.

Para ello, se ha volcado en procurar nuevas alternativas para la zona que fomenten, en la medida de lo posible, la incorporación preferente de hombres y mujeres al tejido empresarial del municipio.

En este sentido, Galopín Parques S.L. constituye un nuevo yacimiento de empleo en la localidad, que genera permanentemente retos estimulantes y participativos. A su vez, supone una iniciativa alternativa, que permite y promueve la incorporación tanto de hombres como de mujeres al mercado laboral, así como la promoción a puestos de mayor responsabilidad.

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

En un primer momento, el proyecto se integró en una iniciativa provincial llamada Coruña Solidaria -ahora disuelta-, que integraba ayuntamientos e instituciones sociales como Cruz Roja y otras ONGs locales. Desde sus inicios, tanto los aspectos sociales como los medioambientales han sido y son fundamentales en la estructura y organización productiva de Galopín Parques S.L.

La decisión de implantarse en el ámbito rural no está asociada a las oportunidades que brindan en ese medio las infraestructuras y servicios, a menudo deficientes, sino que se debe fundamentalmente a la vocación de las personas promotoras por la calidad de vida que ofrece el mundo rural. Son devotas de la psicología ambiental y la biofilia, es decir, el efecto que tiene el contacto de las personas con la naturaleza en su salud y bienestar. La posibilidad

# “Empresa de fabricación de equipos para el espacio público”

que les ofrecía un entorno rural bien comunicado de compatibilizar su experiencia multicultural y cosmopolita con la vida en el campo, fue determinante para decidirse por dicha ubicación. Las expectativas que se generaron entre la vecindad y el agradable acogimiento de la iniciativa, hicieron el resto.

## Desarrollo y características

Galopín Parques S.L. ofrece a su personal **formación** en tareas de control de calidad, logística, montaje de piezas complejas o incluso labores directivas. Pero además, varias personas de la plantilla han realizado estudios primarios por iniciativa y apoyo de la empresa. En el caso de algunas personas integradas en el régimen especial agrario, mediante una formación adecuada, han mejorado aspectos como la dignidad, el salario y las condiciones laborales.

Así mismo, la empresa organiza **labores de voluntariado**, implicando a las personas trabajadoras en la actividad de Responsabilidad Social Corporativa. La empresa también participa y se implica en **actividades culturales** y sociales del entorno, como visitas a museos y organización de fiestas y encuentros, así como **actividades medioambientales**.

El proyecto ha conllevado la constitución de la *Fundación As Salgueiras*, con la que Galopín Parques S.L. colabora, a través de la participación activa de las personas trabajadoras, con propuestas de carácter social y de divulgación de los valores del medio natural y rural, del paisaje y de la relación con los animales (proyectos terapéuticos, bienestar animal, socialización, etc.). Esta fundación ha sido declarada de utilidad pública en el mundo rural.

Igualmente Galopín Parques S.L. desarrolla junto a la Fundación As Salgueiras iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial y de voluntariado, lo que pone de manifiesto que es una empresa comprometida con la puesta en valor del medio rural y la naturaleza, y con deseos de participar y promover actividades.

## Carácter innovador

Esta iniciativa está reconocida como innovadora y modélica debido, sobre todo, a que se han incorporado valores como la biofilia, definida por Edward O. Wilson como “**la necesidad de los seres humanos de interactuar con una cierta cantidad de otras especies en favor del propio bienestar y de la salud mental**”. Los numerosos biotopos que reúne la *Fundación As Salgueiras* en sus 30 hectáreas de terreno son el marco natural utilizado para difundir actividades para el conocimiento de la naturaleza, realizar actividades escolares y desarrollar terapias asistidas con animales. Uno de los últimos programas desarrollados por la fundación, pionero al usar naturaleza y terapias asistidas por animales, está siendo testado por una cátedra de la universidad de Barcelona y por otras fundaciones y está abierto a colectivos de personas mayores con demencias, madres maltratadas y colectivos desfavorecidos en general.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Impacto positivo en la población

En esta iniciativa las personas no son simples receptoras, son protagonistas y parte esencial del proyecto y, por ello, desde la empresa se intenta fomentar el orgullo colectivo de serlo. Galopín Parques S.L. ha asu-



mido como señas de identidad el respeto y protección del medioambiente, el bienestar de su personal y el mantenimiento del empleo, así como la promoción del medio rural y el fomento del desarrollo sostenible.

Cada parque que fabrica la empresa recoge los conceptos fundamentales de Galopín Parques S.L.: potenciación del paisaje, integración generacional, pedagogía lúdica, orgullo, socialización y la naturaleza como fuente de salud.

El impacto positivo de esta iniciativa no sólo se refleja en la mejora del medio ambiente y en la promoción de organizaciones de base sino, sobre todo, en la **mejora sensible de la autoestima del personal**.

Cabe mencionar además que desde Galopín Parques S.L. se fomenta la participación en los parques de colectivos desfavorecidos, como son jóvenes con problemas de adaptación e incluso con medidas judiciales, hijos e hijas de inmigrantes, personas con bajo nivel cultural, con diversidad funcional, etc. Los parques son lugar de encuentro, de socialización e intercambio generacional.

### Promoción de la conciliación

Desde la empresa Galopín Parques S.L. se protocolizan diversas acciones de conciliación. **A través de los espacios biofílicos se facilitan medios para que las personas empleadas puedan traer al lugar de trabajo a hijos, hijas y/o familiares e incluso algunas veces a sus mascotas**, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla. Así mismo, organiza cursos de formación sobre igualdad de género.

### Integración y diversificación económica

La empresa emplea a 30 personas, que son las beneficiarias directas de esta iniciativa. Son quince hombres y quince mujeres del municipio, repartidos entre personas jóvenes (70%), mediana edad (20%) y personas mayores de 55 años (10%).

Gracias a la formación, permite que se genere empleo en un sector industrial que tradicionalmente no ha estado presente en el medio rural, y por tanto, diversifica las actividades económicas que se desarrollan en el mismo.

### Promoción del empleo femenino en el medio rural

Las mujeres están representadas en un 50% en todos los sectores de la organización, bien sea a nivel de dirección o de producción. Este porcentaje tan igualitario no responde al cumplimiento de cuotas por parte de la empresa sino que se ha llegado a él de forma natural, simplemente siendo abiertos y dejando que las cosas acontezcan.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

En un primer momento fue necesario ampliar la buena fe y la voluntad con la protocolización, es decir, si las normas no estaban escritas, parecía que podrían quedar al criterio o discrecionalidad del promotor y eso hacía que la plantilla se cohibiera a la hora de hacer uso de las condiciones que ofertaba la empresa. A pesar de esta protocolización, a menudo ocurría que, aún teniendo todo implementado, el personal no se acogía a las medidas. Para solventar esto,

# "Empresa de fabricación de equipos para el espacio público"

algunas veces fue necesario predicar con el ejemplo animando a las personas más predispuestas a ponerlas en práctica y que así sirvieran de modelo al resto.

En muchas ocasiones, la mentalidad más tradicional de las personas mayores ha supuesto un obstáculo a la hora de poner en práctica esta iniciativa, sin embargo, estos obstáculos se han disipado gracias a que no se encuentran presentes en la mentalidad de las personas más jóvenes.

## GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

El entorno de proveedores y las distintas formas de pensar han ido enriqueciendo el conocimiento de la organización y aumentando exponencialmente sus capacidades. A lo largo de la vida del proyecto se han incorporado personas de diferentes ámbitos, artesanas, artistas y pequeñas empresas, generándose grandes sinergias y desarrollando incluso empresas y colectivos nuevos como organizaciones de base.

Esta iniciativa es totalmente transferible, es cuestión de concienciación y sensibilización sobre las

ventajas que tiene para la propia organización. Para ello, se participa activamente en todas las convocatorias que tengan por objeto difundir las bondades de esta iniciativa, tanto desde el punto de vista de enriquecer la perspectiva de la empresa, como de contactar con corrientes de opinión y con colectivos que participan en la definición conceptual de sus productos y servicios.

## VISIÓN DE FUTURO

Los fondos para llevar a cabo esta iniciativa provienen de recursos propios en su práctica totalidad. En la actualidad, la actividad genera una gran cantidad de ingresos. Se trata de una entidad solvente y capitalizada que padece los acontecimientos del contexto económico actual, pero que dispone de sus propios recursos y, a día de hoy, no ha tenido que prescindir de ninguna persona. Recientemente el grupo se ha ampliado con la adquisición de una empresa de similares características, igual número de personas trabajadoras y facturación, lo que pone de manifiesto que se trata de una empresa viable a medio y largo plazo.

*"Lo importante es que el proyecto se ha convertido en un referente que demuestra que desde una pequeña iniciativa se pueden hacer grandes cosas. Simplemente ese gesto, creemos que ha propiciado un cambio de mentalidad en muchas personas"*

## CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** Galopín Parques, S.L.

**PERSONA DE CONTACTO:** Manuel Iglesias Vilas, Presidente Grupo Galopín-Gefico

**DIRECCIÓN:** Polígono Acevedo. C.P. 15180, Cerceda (A Coruña)

**TELÉFONO:** (+34) 620 262 819

**EMAIL:** miglesias@galopín.es



# "Talleres de estimulación cognitiva para personas con Alzheimer"



**INICIATIVA:** Organización Social.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Asociación de familiares de personas con Alzheimer AFA La Barca.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Federación de SOL RURAL, Grupo de Desarrollo Rural (GDR) Campiña de Jerez, Asociaciones de vecinos, de pensionistas y particulares.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Personas con Alzheimer y sus familias.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Zona rural de Jerez de la Frontera (Cádiz).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Servicio de apoyo a personas con Alzheimer, a través de profesionales cualificados y actividades terapéuticas, para ralentizar el deterioro cognitivo y físico resultante de la enfermedad, así como asesoramiento social y apoyo psicosocial a las personas cuidadoras.

## OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida de las mujeres cuidadoras y de las personas con Alzheimer de la zona rural de Jerez.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

La zona rural de Jerez de la Frontera abarca siete pedanías, quince barriadas y varios núcleos de población diseminados, componiendo el tercer municipio en extensión territorial de España. La superficie total de este territorio es de 1.543,61 km<sup>2</sup>, de los cuales 1.188,31 km<sup>2</sup> pertenecen al término municipal de Jerez de la Frontera -uno de los más extensos de

España-, 159,34 km<sup>2</sup> al término municipal de El Puerto de Santa María y 195,96 km<sup>2</sup> al término municipal de Puerto Real.

Aunque observando los datos oficiales de población este territorio superaría los 150.000 habitantes, es preciso matizar que debido a la singularidad del medio rural de esta zona, el dato total de población rural que se estima desde el GDR de la Campiña de Jerez es de 62.974 para las zonas rurales de Jerez de la Frontera y de Puerto Real.

Este territorio ha sufrido a lo largo de los años grandes cambios, debido principalmente a la acción transformadora del ser humano quién ha modelado, alrededor de los grandes núcleos urbanos, un cinturón de asentamientos rurales, caracterizados



por su atomización y dispersión geográfica. En estos núcleos de población las actividades económicas principales están relacionadas con la agricultura y el regadío de campiña, el cultivo de la vid en las tierras albarizas -que da lugar a los vinos con denominación de origen-, y las actividades ligadas a las zonas de costa y marismas como salinas, esteros o navegación.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

En la zona rural de Jerez la distribución de tareas y funciones dentro de la familia y en la comunidad está marcada por una **arraigada desigualdad de género**, según la cual se atribuye a las mujeres rurales las tareas de cuidado (de menores y mayores) y los trabajos domésticos, repercutiendo negativamente en la conciliación de su vida personal, familiar y laboral. La **sobrecarga de trabajo de las mujeres** unida al número de casos de personas con demencia que requieren una supervisión constante y que necesitan un tratamiento no farmacológico que ralentice el avance de la enfermedad, provoca una situación complicada y conflictiva en muchas familias de esta zona.

A la vista de esta situación, se ve necesaria la creación de un servicio especializado que, por un lado, intervenga de forma óptima y eficiente con la persona con Alzheimer y, por otra, permita que las mujeres cuidadoras puedan continuar con toda

o parte de sus actividades sociales, familiares y laborales.

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

Esta necesidad de recursos profesionales en la zona da lugar, en un primer momento, a la creación de la Asociación de Familiares de personas con Alzheimer (A.F.A. La Barca), para dar respuestas a las necesidades de estas familias.

Esta asociación se plantea la necesidad de crear un servicio de apoyo a personas con Alzheimer, a través de profesionales cualificados y actividades terapéuticas, para ralentizar el deterioro cognitivo y físico resultante de la enfermedad.

Para poner en marcha este servicio, la actual presidenta de la asociación busca la colaboración tanto de personas individuales como de entidades que, desde un primer momento, se interesan por este proyecto basado en una necesidad evidente. Con el apoyo de las numerosas asociaciones de mujeres de la zona agrupadas en la Federación Sol Rural, el GDR Campiña de Jerez, las asociaciones de vecinos, de pensionistas y particulares, se pone en marcha esta iniciativa, en la que colaboran de forma activa todos los actores implicados. Este servicio se materializa en los Talleres de Estimulación Cognitiva para personas con Alzheimer.

*Se estima una población rural de 62.974 personas para las zonas rurales de Jerez de la Frontera y de Puerto Real*

# "Talleres de estimulación cognitiva para personas con Alzheimer"

## Desarrollo y características

Desde los Talleres de Estimulación Cognitiva, se trata de prestar apoyo tanto a las personas con Alzheimer como a las personas cuidadoras. Para ello, se ofrece un espacio de estimulación cognitiva y rehabilitación física para personas con Alzheimer que sirve de respiro para que las personas cuidadoras puedan desarrollar sus actividades laborales, familiares y personales, de participación cívica, social, política y de ocio.

Para realizar la estimulación cognitiva, se cuenta con una gran cantidad de material: ordenadores GRADIOR (táctiles y específicos para trabajar con Alzheimer), fichas, cuadernos adaptados, actividades simbólicas, material de psicomotricidad, camilla de masajes, material de manicura, pedicura y cremas, material fungible y de papelería para realizar manualidades. Se cuenta también con medios para realizar talleres de cocina sencillos que no precisen horno, así como patio con plantas y macetero para un taller de jardinería.

Aparte de los talleres, también se ofrece asesoramiento social y apoyo psicosocial a las personas cuidadoras con el fin de que se sientan respaldadas en su labor y seguir animándolas a compaginar su tarea de cuidadoras con su vida laboral, personal y familiar.

El personal técnico con el que se cuenta a lo largo del año está formado por una enfermera, una trabajadora social, un quiromasajista y un auxiliar de clínica. Además, acude a la asociación una peluquera especializada en el trabajo con personas mayores y dependientes.

## Carácter innovador

Se trata de una iniciativa pionera en la comarca, puesto que no hay ninguna otra iniciativa de estas características que atienda a este colectivo de personas.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Promoción de la conciliación

La enfermedad de Alzheimer genera una situación de dependencia de las personas que lo sufren hacia las personas cuidadoras que, en esta zona, son mujeres en el 90% de los casos. La intensidad de **los cuidados que requiere la persona enferma hace imposible que la persona cuidadora pueda dedicarse a otras tareas** o llevar un estilo de vida normalizado sino es con ayuda. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las mujeres cuidadoras no disponen de otros familiares que puedan ofrecerles esta ayuda.

Gracias a esta iniciativa, se atiende a un total de treinta y una personas, nueve hombres y veintidós mujeres. Al prestar servicio a estas personas se consigue que las personas cuidadoras dispongan de tiempo para trabajar, formarse o participar en actividades de participación civil.

### Impacto positivo en la población

Tener un espacio donde atender a personas con Alzheimer permite a las familias disponer de más recursos para normalizar su día a día. Los recursos profesionales son además un apoyo para las personas beneficiarias, que reciben información, asesoramiento, capacitación y muchas otras ventajas.



### Integración y diversificación económica

Este servicio contribuye a que las personas cuidadoras, en su mayoría mujeres, dispongan de más y mejor tiempo para dedicarlo a su vida profesional y para tener acceso a puestos de responsabilidad.

### Promoción del empleo femenino en el medio rural

El proyecto emplea directamente a cuatro mujeres, con edades comprendidas entre los 27 y los 58 años, pero indirectamente se consigue que las mujeres de la zona dispongan de tiempo para poder invertirlo profesionalmente.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

Entre las dificultades encontradas en la puesta en marcha de este servicio se destaca la creencia tradicional, muy arraigada en la zona, de que las mujeres deben cuidar y dedicarse a los cuidados de la persona enferma de forma exclusiva, por lo que ausentarse del cuidado o desear trabajar y realizar otras actividades provoca sentimientos de culpabilidad.

Así mismo, los recursos económicos son escasos y sin una continuidad, a veces incluso las administraciones asignan ayudas con gastos anticipados que luego no reembolsan o lo hacen con gran retraso. Gran parte de los recursos económicos se destinan

al pago del alquiler del local en donde se realizan los talleres y esto resulta sumamente gravoso.

*Los talleres de estimulación cognitiva permiten a las familias disponer de más recursos para normalizar su día a día*

En general, la crisis económica afecta mucho a este servicio ya que existen casos en que, debido a la precariedad de la situación familiar, no se accede al servicio, lo que repercute fundamentalmente en las mujeres que ven amenazados sus logros de realización personal.

### GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

El proyecto es transferible a otros territorios, sin importar la naturaleza de los mismos, únicamente se debe cumplir que exista la necesidad en la población y que no haya los recursos necesarios para atender a las personas enfermas de Alzheimer.

### VISIÓN DE FUTURO

Se trata de una iniciativa que es sostenible a medio y largo plazo. El origen de los recursos necesarios para el mantenimiento de este servicio está muy diversificado, ya que provienen un 15% de recursos propios -cuotas de socios/as y actividades de captación de fondos-, un 20% de recursos públicos a través de la presentación en distintas convocatorias, un 45% de recursos privados a través de la presentación a obras sociales y el 20% restante de los ingresos de la actividad -las personas usuarias abonan 75 € en concepto de cuota mensual-.

# *"Talleres de estimulación cognitiva para personas con Alzheimer"*

*"Los servicios de AFA La Barca aportan: atención de calidad a las personas con Alzheimer; conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres cuidadoras; alivio de la sobrecarga emocional y física de las cuidadoras; empleo, dado que para llevar a cabo los proyectos subvencionados en 2012 se han realizado siete contratos laborales de duración determinada; consumo en el pequeño comercio local; y sensibilización comunitaria sobre el Alzheimer y las necesidades de las familias que permite mayor comprensión y apoyo social para éstas"*

## **CONTACTO**

**ENTIDAD PROMOTORA:** Asociación de familiares de personas con Alzheimer AFA La Barca

**DIRECCIÓN:** C/ Olivo, 51. C.P. 11570, La Barca de La Florida (Cádiz)

**TELÉFONO:** (+34) 956 905 490

**EMAIL:** afalabarca@gmail.com



# "SERALBU, S.L. Servicios de Ayuda a la Dependencia"



**INICIATIVA:** Iniciativa privada.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios de proximidad.

**ENTIDAD PROMOTORA:** FADEMUR.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Ayuntamiento de Albuquerque.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Personas mayores y dependientes.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Villar Del Rey, La Codosera, La Roca de la Sierra, Puebla De Obando y Valencia de Alcántara (Badajoz).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Cooperativa de servicios de ayuda al domicilio (SAD) y ayuda a la dependencia. Presta servicio de limpieza, restaurante/cocina y escuelas infantiles (servicios auxiliares).

## OBJETIVO GENERAL

Atender las necesidades de las personas mayores con distintos niveles de dependencia, que viven solas o con algún familiar en el municipio de Albuquerque y en localidades cercanas.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

El municipio de Albuquerque está situado en la provincia de Badajoz, a 45 kilómetros de la capital. Cuenta con una población total de 5.619 habitantes,

<sup>5</sup> **Tasa de dependencia:** representa el número de personas dependientes (entre los 0 y los 15 años y las personas mayores de 65 años) que hay por cada 100 personas en edad activa.

de los cuales 2.836 son hombres y 2.783 mujeres. Destaca especialmente el aumento de la población en el intervalo de edad entre los 45 y los 49 años y, en menor medida, entre los 15 y los 25 años y los 75 y los 79 años.

La tasa de envejecimiento total se sitúa en el 23,1%, siendo mayor para mujeres (26,05%) que para hombres (20,05%). El municipio presenta una elevada tasa de dependencia<sup>5</sup>, que se sitúa en el 54,8% en 2011, valor que resulta superior al del resto de la provincia (50,6%).

Durante los últimos diez años la población presenta una tasa de crecimiento negativo, a pesar de que se está moderando de manera significativa gracias principalmente, por un lado, a que la cercanía respecto de la capital facilita el commuting (desplazamiento diario para acudir al trabajo) y, por otro lado, a que la población económicamente activa no tiene la



necesidad de emigrar de forma masiva hacia otros núcleos de población más relevantes económicamente.

En cuanto a los principales sectores de actividad, la población activa de Albuquerque se reparte entre el sector servicios, principalmente comercio al por menor de alimentación y bebidas, pastelerías y confiterías, y el sector agrícola, fundamentalmente olivar, frutos secos y frutales.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

Los datos relativos a la tasa de dependencia ponen de manifiesto la existencia de una importante demanda de cuidados cuya atención recae tradicionalmente en las mujeres (esposas, hijas, nueras...). Los cuidados de personas mayores dependientes generan situaciones de estrés, cansancio, incluso de depresión e influyen en la participación laboral, social y política de las mujeres cuidadoras. Poder disponer diariamente de un espacio de tiempo para la realización de otras actividades o trabajos es casi imposible para muchas mujeres responsables del cuidado de personas mayores dependientes y, gracias a esta iniciativa, pueden disponer de él.

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

En el año 2006 la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR) puso en marcha un Programa de Formación sobre Servicios de Proxi-

midad, a través del cual realizaron un ciclo formativo en Albuquerque. Parte de este ciclo formativo estuvo orientado a la creación de cooperativas de servicios de atención a personas mayores dependientes, como el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD); y, al finalizar el mismo, seis de las mujeres participantes decidieron asociarse y poner en marcha SERALBU S.L. ("Servicios de Albuquerque"). Oficialmente SERALBU S.L. fue constituida el 13 de febrero de 2008.

En sus comienzos, SERALBU S.L. contó con el apoyo tanto de FADEMUR como del Ayuntamiento de Albuquerque que colaboró con la facilitación de trabajo y asumió los costes de publicidad de la cooperativa y sus servicios.

#### Desarrollo y características

El trabajo se inició con una escueta cartera de clientes, que ha ido creciendo año tras año a través del "boca a boca", difusión posible gracias al reducido tamaño de la población y a la intensidad de las relaciones vecinales.

En 2009 se consiguió la certificación como entidad colaboradora del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD), que depende de la Junta de Extremadura, para poder prestar los servicios derivados de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. La consolidación de la cooperativa llegó en 2010, gracias a las ayudas que reciben del SEPAD las personas dependientes.



Tasa de  
envejecimiento:  
23,1%  
Tasa de  
dependencia:  
54,8%

# "SERALBU, S.L. Servicios de Ayuda a la Dependencia"

El Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) que presta SERALBU S.L. oscila entre las dos y cinco horas diarias (determinadas por el grado de dependencia de la persona mayor), y abarca desde levantar a la persona mayor de la cama y el aseo personal hasta la alimentación, el paseo o la lectura.

En relación al coste del SAD, al estar regulado por la Ley 39/2006, cada usuario o usuaria recibe una ayuda determinada en función de su grado de dependencia y según los baremos establecidos por dicha ley. El resto del coste del servicio debe asumirlo la persona usuaria.

En la actualidad, la cooperativa presta servicio a veinte mujeres y diez hombres mayores y dependientes.

## **Carácter innovador**

Anteriormente a la puesta en marcha de esta cooperativa de servicios de proximidad no existía en la localidad ninguna iniciativa similar. El trabajo de cuidados lo proveían íntegramente las mujeres de la familia o, en muchos casos, las personas mayores que vivían solas no disponían de ninguna ayuda.

Así mismo, cabe destacar el Premio al "Orgullo Rural" recibido del anuario de la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos, en junio de 2012.

## **PRINCIPALES RESULTADOS**

### **Promoción de la conciliación**

Al tratarse de un servicio de atención parcial domiciliaria, las personas cuidadoras lo consideran como un "respiro", ya que la ayuda proporcionada por el SEPAD permite poder despreocuparse de par-

te de la carga de trabajo de cuidados y la realización de otras actividades de ocio, descanso, formación o, incluso, su participación laboral.

### **Impacto positivo en la población**

Como valor añadido, esta empresa provee a la población de otro tipo de servicios, como la limpieza de locales, obras nuevas y domicilios particulares, o servicios auxiliares en cocinas y escuelas infantiles, beneficiándose de los mismos una gran parte de la población de Albuquerque y otros municipios aledaños.

### **Integración y diversificación económica**

Actualmente SERALBU S.L. cuenta con cuatro socias y veinticuatro trabajadoras, que prestan el Servicio de Ayuda a Domicilio en el municipio de Albuquerque y localidades de los alrededores.

### **Promoción del empleo femenino en el medio rural**

La plantilla de SERALBU S.L. está formada íntegramente por mujeres de la localidad y alrededores que anteriormente se encontraban desempleadas.

### **DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS**

Cuando se puso en marcha la iniciativa, las cooperativistas carecían de formación en gestión de cooperativas y administración de empresas, lo que ha hecho que haya sido necesaria formación en estos temas para las cuatro socias cooperativistas. Esta carencia, una vez solventada, ha posibilitado la apertura de nuevos mercados y la diversificación de los servicios prestados.



## GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

Dado que los servicios prestados por SERALBU S.L. atienden unas necesidades concretas de la población local, este tipo de cooperativa puede ser viable en cualquier municipio de similares características. En relación al SAD es imprescindible la existencia de un volumen de población dependiente que permita la sostenibilidad del servicio.

## VISIÓN DE FUTURO

El sobre-envejecimiento de la población y el futuro de la Ley de 39/2006 determinarán la sostenibilidad del SAD prestado por SERALBU S.L. No obstante, la constancia de la iniciativa y la observación de las dinámicas de mercado en lo que a servicios de proximidad se refieren, permite a esta cooperativa ser flexible y poder adaptarse a los cambios que puedan producirse en el futuro.

*"El servicio prestado por SERALBU S.L. me ha dado un respiro... al menos puedo desconectar unas cuantas horas y hacer otras cosas"*

## CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** FADEMUR Extremadura

**DIRECCIÓN:** Avda. Portugal, s/n (Polígono CEPANSA, nave 1). C.P. 06800, Mérida (Badajoz)

**TELÉFONO:** (+34) 924 372 711





# "Pisos tutelados de Casillas de Coria"



**INICIATIVA:** Administración local.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Casillas de Coria.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Ayuntamiento de Casillas de Coria; Consejería de Sanidad y Dependencia, Junta de Extremadura.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Personas mayores del municipio y su entorno.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Casillas de Coria y entorno (Cáceres).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Actividad asistencial a través de Pisos Tutelados y Centro de Día, mediante gestión directa del Ayuntamiento.

## OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida de la población rural mediante la implantación de servicios de proximidad para personas mayores, que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas cuidadoras, para así conseguir fijar población local en el territorio.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Casillas de Coria es un municipio ubicado a 10 km de la ciudad de Coria, en la provincia de Cáceres. Su población, según datos del Padrón (INE, 2011), es

de 455 habitantes. Presenta un marcado envejecimiento, situándose su tasa de envejecimiento en el 36,48%. La tasa de masculinización es del 94,44%. Este dato no es frecuente en el medio rural, que por norma general presenta una población masculinizada.

Tasa de  
envejecimiento:  
36,48%

Tradicionalmente, la actividad económica principal de esta zona ha sido la agricultura. A mediados del siglo XX contaba con una población cercana a los 1.500 habitantes. Sin embargo, la desagrarización de la zona y la inexistencia de alternativas laborales, empujó a la mayoría de la población a emigrar a zonas con actividad industrial o con oferta laboral en el sector servicios, como Madrid o el País Vasco. Actualmente, la población activa



de Casillas de Coria se dedica a actividades agrícolas de pequeña escala, la artesanía y el turismo rural.

## NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

Debido a la elevada tasa de envejecimiento de Casillas de Coria, se ha hecho necesaria la puesta en marcha de servicios de atención a personas mayores. Tanto los pisos tutelados como el servicio de ayuda a domicilio, son los servicios municipales más demandados. La tendencia poblacional indica que el envejecimiento de la población cada vez será más acusado, por lo que este tipo de servicios resultan indispensables en el territorio.

## DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

### Origen y puesta en marcha

El Ayuntamiento, consciente de la necesidad de servicios para personas mayores, puso en marcha esta iniciativa para cubrir las deficiencias de atención a mayores que existían en la zona.

La finalidad de estos pisos es dotar a las personas mayores de un hogar donde puedan vivir de manera autónoma, pero tutelados por personal cualificado.

El primer paso para la puesta en marcha de los Pisos Tutelados fue la construcción de los mismos. El ayuntamiento fue construyendo los pisos poco a poco, con ayudas y subvenciones, y posteriormente sacó a concurso público la gestión.

### Desarrollo y características

Actualmente, el centro tiene once habitaciones. Sin embargo, se está duplicando el número de plazas ampliando el servicio a personas con discapacidad física. En estos momentos en el centro sólo pueden estar personas que no tengan discapacidad física y en el momento en que la tienen, deben marcharse del centro.

Las personas mayores que residen en estos pisos tutelados costean parte del servicio con el 75% de su pensión de jubilación y el resto del coste del servicio se sufraga con subvenciones anuales.

Aunque en un primer momento la gestión la llevaba a cabo una empresa externa, al renunciar ésta por motivos económicos, el ayuntamiento asumió la gestión directa de los pisos.

La iniciativa ha creado cinco empleos femeninos y oferta de quince plazas para residentes. Además, el personal del ayuntamiento se encarga de la gestión y contabilidad. Las auxiliares de ayuda a domicilio y algunos trabajadores y trabajadoras de la mancomunidad dan apoyo en las diferentes actividades como dinamizadores/as deportivos o culturales.

### Carácter innovador

El aspecto de mayor innovación que presenta esta iniciativa es que ha optado por un sistema de gestión directa municipal. La gestión directa se realiza desde el propio Ayuntamiento, que demuestra su rentabilidad, ofreciendo un servicio de mayor calidad y generando empleos estables.

# "Pisos tutelados de Casillas de Coria"

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Promoción de la conciliación

La iniciativa, por un lado, da respuesta a los problemas existentes en la zona de atención a personas mayores y, por otro lado, permite diversificar la economía local. Así mismo, favorece que las personas cuidadoras que están en edad activa puedan compatibilizar perfectamente su vida profesional con el cuidado de las personas mayores o dependientes a su cargo.

### Impacto positivo en la población

La prestación del servicio es evaluada de forma muy positiva por parte de los usuarios y usuarias, del personal de los pisos tutelados y del propio Ayuntamiento, que aunque ha visto incrementado su volumen de trabajo se encuentra muy satisfecho con el servicio que se está prestando actualmente.

Esta iniciativa dota a la población local de un servicio de proximidad fundamental, ya que refuerza la cohesión social y equipara el medio rural con el urbano, mejorando la calidad de vida de la población rural.

### Integración y diversificación económica

Posibilita que las mujeres puedan incorporarse al mercado de trabajo, ya que el empleo que genera directamente es mayoritariamente femenino.

## Promoción del empleo femenino en el medio rural

Los servicios de proximidad y, en este caso, la atención a las personas mayores, constituyen una importante fuente de empleo especialmente femenino. Actualmente en los pisos tutelados de Casillas de Coria el empleo es cien por cien femenino.

## DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

La falta de experiencia en la gestión de este tipo de centros es una de las principales dificultades que se han encontrado a la hora de desarrollar la iniciativa.

## GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

Es un modelo de gestión que puede ser transferido e implantado en otras localidades donde predomine la gestión privada.

## VISIÓN DE FUTURO

Esta iniciativa da solución a una demanda que no estaba cubierta de forma satisfactoria por la Administración Pública, ya que la legislación vigente no obliga a tener este tipo de instalaciones en localidades tan pequeñas y no se considera un servicio público obligatorio. Cuando se encuentran cubiertas todas las plazas, el centro es autosostenible y no necesita de la aportación de fondos por parte del Ayuntamiento.



*“Con esta iniciativa se pretende cubrir las necesidades de atención a mayores e impulsar la incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral remunerado de la mujer rural mediante la puesta en marcha del servicio de atención a la población dependiente”*

## CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Casillas de Coria

**DIRECCIÓN:** C/ Pozo Encalao, 9. C.P. 10818, Casillas de Coria (Cáceres)

**TELÉFONO:** (+34) 927 146 131

**EMAIL:** aytocasillas@telefonica.net





# "Centro Social de Pipaona"



**INICIATIVA:** Administración local.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Ocón.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Ayuntamiento de Ocón, Consejería de Servicios Sociales del Gobierno de La Rioja y Sociedad para el Desarrollo del Valle de Ocón.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Personas que lo demanden, mayoritariamente personas mayores, pertenecientes al municipio de Ocón, así como de localidades limítrofes.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Municipio de Ocón (La Rioja).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Hogar para mayores y servicio de comedor social.

## OBJETIVO GENERAL

Promover la autonomía personal con la finalidad de facilitar la integración en la vida familiar y comunitaria.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Ocón es un pequeño municipio riojano de aproximadamente 353 habitantes, que a su vez engloba seis localidades: Los Molinos de Ocón, Aldealobos, Las Ruedas, Santa Lucía, Pipaona, La Villa y Oteruelo.

El municipio tiene una superficie de 60,92 km<sup>2</sup>, por lo que la densidad de población es de 5,79 hab/km<sup>2</sup>.

*Tasa de masculinización:  
159,53%.  
Tasa de envejecimiento :  
32,29%*

Su población la componen 217 varones y 136 mujeres, lo que hace que tenga una tasa de masculinización de 159,53%, es decir, se trata de un municipio fuertemente masculinizado. De los 353 habitantes, 114 son personas mayores de 65 años, lo que hace que su tasa de envejecimiento se sitúe en el 32,29%, un porcentaje significativamente elevado.

## NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

Debido a estos preocupantes datos sociodemográficos desde el Ayuntamiento de Ocón, se lleva trabajando varios años en el desarrollo social y económico del municipio, en particular, y del Valle,



en general. Es por ello que, teniendo presentes las características propias de este pequeño municipio, se decidió poner en marcha un centro sociocomunitario para mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio, mantener el asentamiento poblacional en la zona y conseguir y/o generar empleo.

## DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

### Origen y puesta en marcha

El Centro Social Polivalente de Pipaona se puso en funcionamiento en 2005, a partir de una necesidad detectada tanto por los agentes de desarrollo rural de la zona como por los Servicios Sociales. Se planteó la **creación de un centro que integrase varios recursos sociales en un mismo edificio, con la consiguiente rentabilidad de costes y el máximo aprovechamiento de equipamientos, personal, recursos y servicios existentes.**

El Ayuntamiento, en colaboración con los Servicios Sociales, puso en marcha este centro. En un primer momento, el centro fue gestionado por una empresa privada de ayuda a domicilio que trabaja en la zona y conocía a las personas mayores personalmente. Más tarde, se quiso ir más allá y se sacó a concurso la gestión del centro. La empresa que actualmente lo gestiona se creó a partir de un curso de formación de ayuda a domicilio organizado por el propio Ayuntamiento de Ocón.

### Desarrollo y características

Además de ser un hogar para personas mayores, en el centro se imparten cursos de formación destina-

dos a personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de riesgo y/o exclusión social.

El centro da respuesta a situaciones que precisan de una atención integral y especializada que no puede realizarse desde otros servicios comunitarios, como por ejemplo la ayuda a domicilio (debido a que se encuentran desbordados) y al mismo tiempo ofrece un servicio de integración y apoyo familiar que posibilita la permanencia de las personas dentro de su entorno social.

En 2007 se detectó la necesidad de ampliar los servicios que se daban en el centro incorporando un servicio de comedor para los más mayores del municipio. Además, y tras las peticiones de las personas usuarias del centro, en 2009 se puso en marcha un servicio de lavandería.

Actualmente el centro consta de dos unidades: por una parte, un hogar de personas mayores para las personas residentes en el municipio de Ocón y, por otra parte, un servicio de comedor social con carácter comarcal, un servicio de lavandería y espacios para cursos de formación.

### Carácter innovador

En el Ayuntamiento de Ocón no había ninguna iniciativa que prestara estos servicios, y al ser una iniciativa tan novedosa, ha sido un éxito.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Promoción de la conciliación

Dota a la población local de un servicio de proximidad vital en la comarca, sobre todo por el alto

# "Centro Social de Pipaona"

grado de envejecimiento que presenta la zona rural de Ocón. Responde al objetivo de cubrir las necesidades de quienes requieren atenciones específicas que no se pueden prestar adecuadamente en el domicilio habitual, **apoyando a la familia mediante la provisión de un recurso que posibilita la vida socio-laboral de sus miembros y la reinserción social de las personas más desfavorecidas**. Esto incide de manera muy positiva en las personas cuidadoras, dándoles tiempo para dedicarse a su inserción laboral y/o cubrir sus necesidades personales, sociales y de ocio.

## Impacto positivo en la población

El impacto en la población ha sido muy positivo. En la actualidad son treinta las personas que utilizan el servicio de comedor del centro cada día, ampliándose la ocupación los fines de semana.

## Promoción del empleo femenino en el medio rural

Esta iniciativa ha sido muy positiva para la promoción del empleo femenino. Gracias a la puesta en marcha, por parte del Ayuntamiento, de dos talleres formativos una de las mujeres participantes en los mismos fue seleccionada durante un año para gestionar y dirigir el centro así como los recursos sociales que en él se ofrecen. Posteriormente la gestión se sacó a concurso público y otra de las mujeres participantes en el curso fue la nueva adjudicataria de la gestión del centro.

## DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

Al principio fue una tarea difícil que los habitantes de Pipaona y de todo el Valle de Ocón utilizaran el servicio de comedor social, ya que por lo general la población del mundo rural está muy unida a sus costumbres.

Otra de las grandes dificultades que hoy en día todavía obstaculizan el buen funcionamiento del centro social es la carencia de un medio de transporte, ya que muchas de las personas mayores no utilizan el servicio debido a la dispersión de la población en el Valle de Ocón.

## GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

Se trata de una iniciativa transferible a otros municipios o localidades del medio rural que tengan un alto porcentaje de población mayor.

## VISIÓN DE FUTURO

El Centro Social Polivalente lleva abierto desde 2005 y, después de siete años en los que se han ido ampliando los servicios que ofrece, presenta sostenibilidad a medio y largo plazo.

El servicio de comedor tiene un coste de 3 € para las personas usuarias que cumplan determinados requisitos. No obstante, para garantizar la sostenibilidad económica del servicio, este comedor se ha abierto al público en general, con un coste de 9 €.



*“Con esta iniciativa se pretende potenciar la permanencia en el domicilio de las personas mayores. Además previene internamientos innecesarios y la desinstitucionalización de personas que podrían, con apoyos, reintegrarse familiar y socialmente”*

## CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Ocón

**DIRECCIÓN:** C/ Carretera Alcanadre, 2. C.P. 26145, Los Molinos de Ocón (La Rioja)

**TELÉFONO:** (+34) 941 438 330

**EMAIL:** ayto@elvalledeocon.org





# "Comidas El Puchero"



**INICIATIVA:** Iniciativa privada.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Comidas El Puchero, S.L.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Personas mayores de la zona.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Comarca Sierra de Alcaraz y Campo de Montiel (Albacete).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Servicio de comida a domicilio para personas dependientes.

## OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida de la población rural mediante la implantación de servicios de proximidad, como es el servicio de comida a domicilio, que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y consigan así fijar población local en el territorio.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Los municipios en los que esta iniciativa presta servicio son El Balletero, El Bonillo, Lezuza, Munera, Ossa de Montiel y Tiriez (Lezuza). La extensión de estos municipios es de 1.497 km<sup>2</sup>, y tienen una población total 11.571 habitantes. La densidad de población tan solo alcanza los 7,73 hab/km<sup>2</sup>.

*Densidad de población:*  
7,73 hab/km<sup>2</sup>.  
*Tasa de envejecimiento:*  
24.31%

La población se divide en 5.838 hombres y 5.733 mujeres, lo que sitúa la tasa de masculinización en el 101,83%, dato que indica una población bastante equilibrada. La tasa de envejecimiento se sitúa en el 24,31% y es más acusada en las mujeres, donde alcanza el 27,33%, esto se traduce en un sobre-envejecimiento femenino de la población. Mientras, los menores de 10 años representan únicamente el 7,98% de total de la población (Padrón Municipal, INE, 2011).

## NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

Las características sociodemográficas de la zona (envejecimiento y baja densidad de población) unidas a las deficiencias detectadas en los transportes públicos (escasas líneas y poco frecuentes) pusieron de



manifiesto la necesidad de crear un servicio de estas características, con el que no sea necesario que las personas mayores o dependientes se desplacen de sus domicilios para cubrir sus necesidades básicas de alimentación.

## DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

### Origen y puesta en marcha

La situación de desempleo en la que se encontraba impulsó a María, la promotora de este proyecto, a realizar un curso de ayuda a domicilio especializado en dietética y nutrición para personas mayores. La formación práctica de este curso se desarrolló en residencias geriátricas, centros para enfermos de Alzheimer, centros de día y domicilios particulares de las personas mayores.

Fue allí donde esta mujer emprendedora identificó la demanda existente en la zona, ya que durante sus visitas tuvo la oportunidad de conversar con personas mayores que le expresaron su miedo a usar la cocina y, por tanto, la deficiente alimentación que llevaban.

Posteriormente, contrastó esta información a través de redes familiares y vecinales, constatando que lo que había detectado en aquellas personas mayores constituía una necesidad generalizada en todo el territorio.

A partir de esta experiencia puso en marcha Comidas El Puchero S.L. que comenzó en 2003 como una pequeña empresa familiar, ubicada en El Bonillo, y cuyo afán era dar un servicio de comidas a domi-

*Un servicio de comidas a domicilio, dirigido a personas que no pueden hacerse la comida diaria debido a su avanzada edad, discapacidad, o falta de conocimientos culinarios*

cilio a personas que no pudiesen hacerse la comida diaria, debido a su avanzada edad, discapacidad, o falta de conocimientos culinarios. Para ello recurrió, en primer lugar a un préstamo bancario que le permitió comenzar dando servicio a siete personas mayores en la localidad de El Bonillo.

### Desarrollo y características

Poco a poco se incrementó el número de personas usuarias en la localidad y se extendió a las localidades cercanas de Ossa de Montiel, El Ballester, Munera y Lezuza.

La demanda del servicio creció rápidamente y dos años después de su puesta en marcha ya contaba con cinco trabajadoras y ochenta personas usuarias, repartidas en cinco municipios.

Ante el éxito y constante crecimiento de la iniciativa el servicio empezó a necesitar unas instalaciones mayores, por lo que María decide embarcarse en un nuevo proyecto, sin dejar atrás el servicio social que es el alma de su negocio, para construir a través del programa LEADER un hotel-restaurante con una **cocina industrial y diversos equipamientos necesarios para atender con calidad a los 120 usuarios y usuarias** que constituyen en la actualidad su clientela fija.

### Carácter innovador

El proyecto es innovador en la comarca debido a que no existía antes un servicio de estas características,

capaz de cubrir una serie de necesidades presentes en determinados colectivos de la población (tercera edad, personas con discapacidad, etc.). En la Comarca de la Sierra de Alcaraz y Campo de Montiel no existía ninguna empresa que ofreciera servicio de comidas condimentadas a domicilio, dependiente del Consorcio de Servicios Sociales de Albacete, por lo que no se prestaba dicho servicio en estos municipios.

También resulta innovador debido a que ofrece atención personalizada y en el propio domicilio de las personas usuarias, que por cualquier circunstancia encuentran dificultades o tienen reticencias para abandonar el mismo. La difusión del servicio se realiza a través del "boca en boca", de las redes informales de apoyo y también de los Servicios Sociales y asociaciones de las distintas localidades.

### PRINCIPALES RESULTADOS

#### Promoción de la conciliación

Con esta iniciativa se da solución a una demanda no cubierta de forma satisfactoria e incide positivamente en la conciliación, ya que permite a las personas que antes de la puesta en marcha de este servicio se ocupaban de la correcta alimentación de estos colectivos (en la mayor parte de los casos familiares) tener tiempo disponible para dedicar a otros ámbitos de su vida.

#### Impacto positivo en la población

Esta iniciativa permite que las personas mayores puedan permanecer en sus casas de manera auto-suficiente, ya que de otra forma tendrían que irse a alguna residencia.

Ha sido evaluado de forma muy positiva por parte de las personas usuarias -ya **que les permite permanecer más tiempo en sus hogares y municipios**-, de la directora del negocio - por la labor social que realizan- y por los Servicios Sociales -ya que cuentan con un servicio adicional en la zona de Campo de Montiel que no depende directamente de las empresas de catering de la capital-.

#### Integración y diversificación económica

La iniciativa da respuesta a los problemas existentes de atención a las personas mayores y otras personas dependientes, y permite diversificar la economía local y promocionar la figura de las mujeres como empresarias. Opta por el aprovechamiento de los yacimientos de empleo que existen en el medio rural como una forma de autoempleo y de creación de nuevos puestos de trabajo a través de la creación de un servicio demandado por la población.

#### Promoción del empleo femenino en el medio rural

Esta iniciativa incide positivamente en la promoción del empleo femenino de dos maneras. Por un lado, con la implantación de este servicio se posibilita que las mujeres que son cuidadoras de las personas mayores o dependientes que lo usan puedan incorporarse al mercado laboral y, por otro lado, se genera empleo mayoritariamente femenino.

#### DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

Las principales dificultades encontradas son la falta de experiencia en la gestión empresarial y la necesidad



de innovación constante en la elaboración de dietas equilibradas e incluso personalizadas para algunas personas usuarias, siguiendo las prescripciones médicas.

Además otro de los mayores problemas es la existencia, en algunos meses, de cierto desfase en la transferencia de los recursos económicos por parte del Consorcio de Servicios Sociales de la Diputación de Albacete, que dificulta la viabilidad del proyecto.

### GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

Este modelo de empresa destaca por cubrir un servicio social a la población que resulta ejemplarizante y que podría transferirse a otras zonas.

*“Cuando comenzó a funcionar el servicio contaba con tres trabajadoras y nueve personas usuarias en el municipio de El Bonillo. Actualmente, El Puchero tiene trabajando nueve personas a jornada completa y una a tiempo parcial (dos horas). Además, atiende a 135 usuarios y usuarias de cuatro municipios, de los cuales 120 son fijos y el resto en periodos vacacionales”*

### CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** Comidas El Puchero, S.L.

**DIRECCIÓN:** C/ Real, 57. C.P. 02610, El Bonillo (Albacete)

**TELÉFONO:** (+34) 967 370 332

**EMAIL:** [comidaselpuchero@hotmail.com](mailto:comidaselpuchero@hotmail.com)

### VISIÓN DE FUTURO

La promotora del proyecto ve la eficiencia empresarial como única garantía de éxito. Para conseguir esto es necesario ofrecer un servicio de calidad y ampliar la zona de trabajo. Por ello, ha ido invirtiendo en la ampliación de su negocio y en la mejora de sus infraestructuras.

Cabe destacar que el servicio social que ofrece continúa en aumento, por lo que se van aumentando también el número de rutas y lugares donde prestar este servicio.

Debido a la larga trayectoria y al gran crecimiento de la iniciativa, actualmente se trata de un negocio sostenible tanto a nivel económico como social.

Así mismo, la promotora contempla como una oportunidad de empleo y de negocio la normativa autonómica y la gestión de este nuevo servicio, que cubre las necesidades hasta ahora no satisfechas de forma adecuada de la población local.





# "Colonias de verano de Jaraba"



**INICIATIVA:** Administración local.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Jaraba.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Diputación Provincial de Zaragoza.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Menores de entre 3 y 12 años.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Municipio de Jaraba (Zaragoza).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:**

Colonias de verano para niños y niñas del municipio en las que se desarrollan numerosas actividades con carácter lúdico a la vez que didáctico.

## OBJETIVO GENERAL

Aportar una solución para conciliar vida familiar, laboral y personal en el período de vacaciones escolares de verano, proporcionando a los menores una educación de calidad en su tiempo libre y ofreciendo una alternativa de ocio que abarque, en lo posible, el horario laboral de las familias y cumpla las expectativas vacacionales de los niños y las niñas.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Jaraba es un pequeño municipio de la provincia de Zaragoza. Tiene 363 habitantes y una superficie

de 42,81 km<sup>2</sup>, lo que hace que tenga una densidad de población de 8,2 hab/km<sup>2</sup>. La tasa de masculinización de Jaraba es de 109,28% y tiene una tasa de envejecimiento de 26,72%. Además es conveniente reseñar que **el 13,22% de la población de Jaraba es menor de 14 años, según el padrón de 2011.**

*Casi pleno empleo y elevado porcentaje de población infantil en el municipio*

Las principales riquezas que tiene el municipio son el agua mineral medicinal que surge en sus numerosos manantiales y el entorno natural que rodea el municipio. Estas dos características lo convierten en un municipio turístico que recibe aproximadamente unos 25.000 turistas al año con estancias, en la mayoría de los casos, de una semana de duración.



El agua minero-medicinal es aprovechada por las dos plantas embotelladoras de agua y por los tres balnearios existentes en Jaraba, que convierten al municipio en un gran dinamizador de la zona, ya que ofrecen cerca de 300 puestos de trabajo que son ocupados por la población local y de los pueblos cercanos.

Esta oferta de empleo ha hecho que, a lo largo de la historia, Jaraba cuente con una población activa muy numerosa, alcanzando tasas de ocupación que rozan el pleno empleo.

Gracias a estos niveles de ocupación y esta actividad económica, se ha conseguido que, pese al envejecimiento de la población local y al movimiento natural negativo, la población del municipio se haya mantenido.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

Debido a las características socioeconómicas del municipio (pleno empleo y elevado porcentaje de población infantil), surge la necesidad de conciliar vida laboral y familiar, lo que obliga a la administración a estudiar con más detalle las necesidades de la ciudadanía e implementar las medidas necesarias para que esta conciliación sea posible.

El ayuntamiento identifica una serie de necesidades cuya atención es prioritaria para fijar la población del municipio, entre las que se encuentran los servicios de atención a la infancia, y toma conciencia de que no se puede asentar población en el medio rural si no se dota de estos servicios.

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

El Ayuntamiento de Jaraba creó las Colonias de Verano en el año 2011 como una iniciativa innovadora que permitiera la conciliación de vida laboral, familiar y personal durante las vacaciones escolares de los menores con edades comprendidas entre 3 y 12 años.

Este proyecto viene a sumarse al de la creación en Jaraba de una Escuela de Educación Infantil en el año 2008, con el objetivo de permitir la conciliación a las familias en un municipio en el que, gracias a los balnearios y las plantas embotelladoras, gran parte de la población cuenta con trabajo durante todo el año. Esta Escuela de Educación Infantil acoge niños y niñas con edades comprendidas entre 0 y 3 años de edad, y en la actualidad cuenta con dos profesoras.

#### Desarrollo y características

El año en el que las Colonias de Verano se pusieron en marcha contaron con la participación de treinta y tres menores, lo que hizo que se diera continuidad al proyecto.

En las Colonias se desarrollan actividades que favorecen la cooperación y el trabajo grupal, se facilita que el juego sea una actividad lúdica que favorezca el desarrollo psicomotor, afectivo y social de los menores, se promueven actividades físicas que fomenten un estilo de vida saludable, realizando actividades basadas en el respeto por el medio ambiente y el conocimiento y cuidado del entorno; y se fomenta la responsabilidad entre las diferentes

## "Colonias de verano de Jaraba"

edades y el respeto y colaboración entre todas las personas participantes.

Para los y las menores supone una forma diferente de pasar las vacaciones, estando con sus amistades en un entorno más lúdico que el colegio. Aprenden cosas diferentes y otras culturas, ya que el proyecto hace un recorrido por los diferentes continentes. Se trata de que los niños y niñas conozcan diferentes países a través de la motivación, la curiosidad o la intriga para así favorecer el conocimiento y la tolerancia de otras costumbres, la interrelación de diferentes culturas y la integración de la población inmigrante, cada vez más numerosa en el municipio.

Se lleva a cabo un programa educativo basado sobre todo en la investigación, la búsqueda de información, el juego y la representación. En esta búsqueda de información colaboran las familias así como los propios menores, fuera del horario de las colonias.

### Carácter innovador

En la comarca de Jaraba es un proyecto innovador, ya que no existía ningún servicio de atención a menores en los periodos vacacionales.

### PRINCIPALES RESULTADOS

#### Promoción de la conciliación

Esta iniciativa ha supuesto para Jaraba la posibilidad de contar con un servicio de atención a meno-

res del municipio durante los meses de julio y agosto (periodo de vacaciones escolares), que muchas veces supone para los padres y madres una gran dificultad a la hora de conciliar su trabajo con el cuidado de los niños y niñas. **Permite que durante el periodo de realización de las colonias, padres y madres puedan seguir trabajando, formándose o participando en alguna otra actividad civil** (participación en asociaciones, tiempo libre, etc.).

#### Impacto positivo en la población

El impacto de esta iniciativa en la población ha sido positivo, el 2012 ha sido el segundo año que se llevan a cabo las colonias y las familias han solicitado que se sigan realizando. Realmente la población beneficiaria son también las familias de los menores ya que han podido conciliar su vida laboral, familiar y personal gracias a esta iniciativa.

#### Integración y diversificación económica

Esta colonia se realiza durante los meses de vacaciones escolares por lo que facilita a los padres y madres seguir desarrollando su actividad laboral o, incluso, que se incorporen al mercado laboral quienes todavía no estaban en él.

Así mismo, debido a las características económicas del territorio, existe una diversificación en lo que se refiere a las actividades tradicionalmente desarrolladas en el medio rural (sector agrario), ya que la población desarrolla su actividad en el sector

*Para los y las menores supone una forma diferente de pasar las vacaciones, estando con sus amistades en un entorno más lúdico que el colegio*



industrial (plantas de embotellado) y el sector turístico (balnearios).

### Promoción del empleo femenino en el medio rural

La iniciativa también incide positivamente en el empleo femenino, ya que emplea directamente a dos mujeres.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

La principal dificultad ha sido la financiación del coste del servicio, que se ha conseguido con la participación de la Diputación Provincial de Zaragoza, además de con las cuotas aportadas por las familias usuarias.

### GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

Es un proyecto transferible a cualquier otro territorio, porque facilita que las familias que trabajan

puedan seguir haciéndolo durante el verano, solucionando así el problema de las vacaciones escolares. Se podría aplicar de manera satisfactoria en pequeños municipios donde, por norma general, no existe esta oferta.

### VISIÓN DE FUTURO

El futuro de este proyecto presenta, a priori, crecimiento durante los próximos años debido a que aumentará el número de familias que optarán por utilizarlo y a que muchas de las familias que lo utilizan han pedido su continuidad.

El proyecto se presenta como sostenible económicamente, ya que la mayor parte de su financiación (70%) proviene de la aportación que hacen las familias usuarias. Desde el punto de vista de la sostenibilidad social, para el desarrollo de las Colonias de Verano se contrata a dos mujeres del municipio con edades comprendidas en los 20 y 30 años.

*“Se ha llevado a cabo un programa educativo basado sobre todo en la investigación, la búsqueda de información, el juego y la representación. En esta búsqueda de información han colaborado las familias así como los propios menores, fuera del horario de las colonias”*

### CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Jaraba  
**DIRECCIÓN:** C/ San Antón, 17. C.P. 50237, Jaraba (Zaragoza)  
**TELÉFONO:** (+34) 976 872 823  
**EMAIL:** turismo@jaraba.com





# UEDTO "Istabba"



**INICIATIVA:** Administración local.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Estepa.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Junta de Andalucía.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Personas con discapacidad en edad laboral, residentes en Estepa y otros municipios de la comarca.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Comarca de Estepa (Sevilla).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Puesta en funcionamiento de la Unidad de Estancia Diurna con Terapia Ocupacional (UEDTO).

## OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida de la población rural mediante la implantación de servicios de proximidad para personas con discapacidad, que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y así poder fijar población local en el territorio.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Estepa es un municipio de la provincia de Sevilla, situado en su zona sureste, concretamente en la comarca de la Sierra Sur, en el área de tránsito entre la Campiña (correspondiente a la depresión bética) y

Tasa de masculinización:  
99%.

Tasa de envejecimiento:  
14,35%

las primeras estribaciones de la cordillera subbética. El municipio de Estepa está compuesto por las poblaciones de Alamedilla (cortijo), Gallo (cortijo), Pozo del Villar (cortijada) y La Salada (aldea).

Según el Padrón (INE, 2011), la localidad tiene una población de 12.637 habitantes y una superficie de 202,42 km<sup>2</sup>, lo que sitúa la densidad poblacional en 62,65 hab/km<sup>2</sup>. La tasa de masculinización es del 99% y la tasa de envejecimiento se sitúa en el 14,35%, ambas muy bajas con respecto a las que se suelen dar en el medio rural.

En la estructura poblacional de Estepa destacan dos peculiaridades, por un lado, el alto porcentaje



de población activa entre los 20 y los 44 años, en parte debido a la inmigración para cubrir puestos de trabajo y, por el otro, la menor proporción relativa del grupo de personas entre los 55 y los 69 años, debido a la disminución de la natalidad durante la Guerra Civil Española y al éxodo de población activa acaecido en el medio rural durante la década de los 60.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

La puesta en funcionamiento de este centro supuso dar respuesta a necesidades que se habían detectado desde la administración local. Antes de la existencia de este servicio, el Ayuntamiento había celebrado distintos talleres formativos para personas con discapacidad y, a partir de los mismos, fue consciente de que el siguiente paso para seguir dando apoyo a este colectivo era la puesta en marcha de una Unidad de Estancia Diurna con Terapia Ocupacional (UEDTO).

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

La UEDTO Istabba es la continuación de los talleres ocupacionales celebrados en el marco del Programa Horizon, financiado por el Ayuntamiento de Estepa con apoyo del Fondo Social Europeo.

Estos talleres se iniciaron en la década de los 90 y se celebraban en los viveros municipales, por lo que siempre han estado relacionados con el viverismo y la jardinería.

### Desarrollo y características

Entre los objetivos de la UEDTO está proporcionar a las personas con discapacidad una actividad útil que las habilite laboralmente, normalizando así sus condiciones de vida. Para ello, el centro oferta quince plazas y cuenta con tres profesionales que se encargan de la UEDTO.

**El centro ofrece varios tipos de prestaciones: las básicas, las complementarias y los programas individualizados.** Dentro de las prestaciones básicas, destacan la formación-habilitación laboral y el ajuste personal-social. Con respecto a las prestaciones complementarias, se incluyen salidas al mercado local, asistencia semanal a los talleres de nuevas tecnologías y la práctica deportiva.

Así mismo, cada persona usuaria cuenta con un programa individualizado y detallado, tanto en formación y habilitación laboral como en ajuste personal y social, realizado entre el monitor/a y el equipo técnico del centro y que incluye objetivos, métodos y técnicas a emplear para alcanzar los objetivos así como sistemas de evaluación, quedando todo ello recogido en un expediente personal.

Cuenta además con servicio de transporte y servicio de comedor para las personas atendidas. El centro también organiza, dentro de su programa anual, excursiones y visitas a otras ciudades, normalmente en navidad y en periodo estival. Se han realizado también jornadas de convivencia en colaboración con otros centros.

### Carácter innovador

La atención al colectivo de personas con discapacidad hasta la puesta en marcha de la UEDTO ha

sido inexistente, y con un cierto carácter caritativo y no profesionalizado. Hasta entonces, la implantación de los Centros Ocupacionales había sido escasa en el medio rural, localizándose este servicio exclusivamente en el medio urbano, bajo el amparo de instituciones religiosas.

La puesta en marcha de la UEDTO supuso un cambio en el territorio y fue el detonante para que varios municipios siguieran esta iniciativa municipal. Frente a la privatización de estos servicios, se optó desde un primer momento por una gestión pública, como una mejor forma de garantizar la calidad de los mismos.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Promoción de la conciliación

Dota a la población local de un servicio de proximidad fundamental. Da solución a una demanda no cubierta de forma satisfactoria e incide sobre el colectivo de personas con discapacidad en edad laboral en un momento en que los padres y madres, normalmente de edad avanzada, necesitan recurrir a este servicio.

### Impacto positivo en la población

Desde una perspectiva de conciliación, este servicio de proximidad **permite que las mujeres se incorporen al mercado laboral y puedan plantearse su proyecto de vida personal, facilitándoles la participación activa en la vida social y cultural** del entorno donde viven, sin las limitaciones ni cargas tradicionales que su papel de mujeres rurales y cuidadoras les impone.

Actualmente el índice de ocupación del centro es del 100%. El 95% de las personas atendidas tiene una discapacidad que supera el 66%. El 38% de las mujeres son mayores de 45 años y supera el 66% de discapacidad, mientras que el grupo de los varones con esta dualidad de edad y grado de discapacidad supone el 23%.

### Integración y diversificación económica

Se genera empleo mayoritariamente femenino, y se posibilita la incorporación de las mujeres con discapacidad a estas unidades.

### Promoción del empleo femenino en el medio rural

Aunque se genere empleo femenino, la presencia de mujeres es escasa por diversos motivos, sobre todo culturales.

## DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

En la puesta en marcha de esta iniciativa se han detectado diferentes dificultades. Una de ellas ha sido la escasez de recursos económicos y humanos.

La escasa implicación de la familia en la implantación y seguimiento de las pautas establecidas en la UEDTO ha dificultado la consolidación de las mismas. Esto conlleva situaciones de abandono de la UEDTO por parte de las personas usuarias tras un periodo vacacional, sin ningún motivo aparente y sin dar explicaciones.

Desde el punto de vista económico, también ha dificultado el desarrollo de la iniciativa el hecho de



que en algunos centros la aportación económica por parte de las personas usuarias sea un argumento de peso para no aceptar el ingreso. Se anteponen en algunos casos los criterios económicos a la calidad del servicio que se presta en la UDETO, y a la mejora terapéutica de las personas dependientes.

La principal lección aprendida es que se deben valorar las posibilidades que tienen muchas de las personas beneficiarias de poder acceder a un Centro Especial de Empleo (CEE) y de poder dar el salto para integrarse en el mercado laboral, ya que están preparadas y tienen aptitudes.

### GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

La iniciativa destaca por su transferibilidad y por su adaptación a las necesidades de la población y del territorio, así como por el modelo de gestión

pública y el compromiso con este colectivo hasta ahora "invisible". La puesta en marcha de la UEDTO Istabba supuso un empuje, por mimetismo y por la creación de la Red Laboro, para que otros ayuntamientos y asociaciones de la comarca pusieran en marcha proyectos similares.

### VISIÓN DE FUTURO

Vista la gran acogida y alto grado de ocupación que tiene la Unidad, la intención del ayuntamiento es mantenerla en funcionamiento. No obstante, es necesario revisar los motivos por los que las y los usuarios abandonan el centro para corregir estos impedimentos y que el buen funcionamiento del centro no se vea afectado.

Al ser sostenible a nivel social, cultural y económico, la iniciativa proveerá sus servicios de atención en función de la variación de la demanda por parte del colectivo beneficiario.

*"Lo que se pretende con este proyecto es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en edad laboral y la de su entorno familiar"*

### CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Estepa

**DIRECCIÓN:** Avda. del Saucejo s/n. Estepa, C.P. 41560 (Sevilla)

**TELÉFONO:** (+34) 955 914 255

**EMAIL:** info@adrestepass.com





# "Centros infantiles temporeros en el Valle del Jerte"



**INICIATIVA:** Ciudadanía y Administración local.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Mancomunidad del Valle del Jerte.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Servicios Sociales de Base de la Mancomunidad de Municipios del Valle del Jerte y los once Ayuntamientos del Valle que componen la mancomunidad.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Menores a cargo de personas que trabajan en las campañas agrarias.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Mancomunidad del Valle del Jerte, integrada por los municipios de Tornavacas, Jerte, Cabezuela del Valle, Navaconcejo, Valdastillas, Cabrero, Casas del Castañar, Piornal, Barrado, El Torno y Rebollar (Cáceres).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Centro Infantil laboral de temporada que ofrece servicio de cuidado y atención a la infancia con carácter educativo durante el periodo de recolección de las cerezas.

## OBJETIVO GENERAL

Ofrecer una alternativa adecuada para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral que favorezca la incorporación de las mujeres al mercado laboral, no sólo en campañas agrarias concretas, sino en cualquier otra actividad.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

El Valle del Jerte se encuentra enclavado en las estribaciones de la Sierra de Gredos, en la provincia de Cáceres. Está compuesto por once municipios:

Tasa de  
envejecimiento:  
29,40%

Tornavacas, Jerte, Cabezuela del Valle, Navaconcejo, Valdastillas, Cabrero, Casas del Castañar, Piornal, Barrado, El Torno y Rebollar; que se distribuyen a lo largo del río Jerte, ocupando una superficie de 319,46 km<sup>2</sup>.

Su población total asciende a 11.838 habitantes de los cuales 6.096 son hombres y 5.742 mujeres (Padrón 2011, INE). Atendiendo a los distintos grupos de edad, la población más numerosa se encuentra entre los 41 y 50 años, de los cuales, el 41% son mujeres. La tasa de envejecimiento para el conjunto de la población se sitúa en torno al 29,40%, siendo para las mujeres de un 33,65% respecto al 25,72% correspondiente a los hombres.



Debido a su clima y a la calidad de la tierra y el agua, históricamente la principal fuente de empleo del Valle del Jerte ha sido la agricultura, especialmente las explotaciones frutícolas de cereza, castaña, higos y aceitunas. Las campañas de recolección y selección de los frutos, especialmente de las cerezas, son la mayor fuente de empleo de la zona, principalmente de empleo femenino y de colaboración en la economía familiar, empleando a una media de 2.871 mujeres por campaña, bien sea con contrato de trabajo como obreras eventuales agrícolas, o colaborando en la recogida de cerezas en la explotación familiar, sin contrato de trabajo.

*Las campañas de recolección y selección de las cerezas son la mayor fuente de empleo de la zona y emplean una media de 2.871 mujeres*

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

La campaña agrícola de la cereza abarca aproximadamente desde el mes de mayo hasta finales del mes de julio. Durante esos meses, casi el 100% de la población del valle se emplea en esta actividad, principalmente la población femenina, en un momento en el que el curso escolar ha finalizado.

Las familias se encuentran con un conflicto en esta situación, en la que sus hijos e hijas demandan cuidados durante toda la jornada, y el mercado laboral demanda mayor fuerza de trabajo. Por tanto, para que sea posible la participación laboral de las mujeres campaña tras campaña, se hace necesario atender la demanda de cuidados de los y las menores.

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

En 1989 un grupo de mujeres del municipio de Piornal propuso a los Servicios Sociales de Base de la Mancomunidad la posibilidad de crear un centro infantil durante la temporada de recogida de la cereza. A raíz de esta solicitud, se procedió a realizar un diagnóstico de necesidades de cuidados de la zona, tras el cual se presentaron los resultados a los once ayuntamientos del Valle del Jerte. Posteriormente, con el apoyo de la Junta de Extremadura y la participación de los padres y madres, **se pusieron en marcha cinco centros infantiles piloto** en otros tantos municipios.

#### Desarrollo y características

Tras la buena acogida recibida en la primera campaña (1990), al año siguiente se decidió ampliar el servicio a todos los municipios del Valle, convirtiéndose en centros permanentes en algunos de los municipios más numerosos.

Los centros infantiles están ubicados en el centro de cada municipio, de manera que sean accesibles para la mayor parte del conjunto de la población. En algunos municipios se aprovechan instalaciones públicas que tienen otra finalidad pero que reúnen los requisitos mínimos de acuerdo a la normativa vigente. Sin embargo, en los municipios en los que los centros infantiles son permanentes, se han construido edificios

# "Centros infantiles temporeros en el Valle del Jerte"

de uso exclusivo con subvenciones de la Junta de Extremadura, fondos propios municipales, de la Diputación y, en algunos casos, con fondos europeos (LEADER) y del fondo social de Caja Extremadura.

El periodo de funcionamiento de los centros infantiles temporeros transcurre aproximadamente desde mayo a julio, en horario intensivo de 6:00 h de la mañana a 20:00 h de la tarde, de manera ininterrumpida. En los centros infantiles que permanecen abiertos durante todo el año, el horario de apertura suele ser de 8h ó 9h de la mañana a 14:00 h; siendo sólo algunos los que abren por la tarde, de 16:30h a 18:30h.

Los centros infantiles tienen un coste medio mensual de unos 50 € por menor atendido en campaña de cerezas, mientras que los centros que permanecen abiertos todo el año, tienen un coste medio de 40 € al mes.

El número de personas que trabajan en el centro se determina de acuerdo a lo establecido en el Decreto 91/2008: 1 educador/a por cada 8 menores de 0 a 1 año; 1 educador/a por cada 13 menores de 1 a 2 años y 1 educador/a por cada 18 menores de 2 a 3 años.

## Carácter innovador

En la actualidad, aunque este servicio puede ser considerado como un servicio consolidado en la zona, **en su origen constituyó una alternativa innovadora** a los cuidados de los y las menores, puesto que hasta esa fecha muchas familias los llevaban con-

sigo cuando iban al campo a recolectar, los dejaban a cargo de otros familiares, o, en muchos casos, eran las madres las que se quedaban a su cuidado teniendo que renunciar a la posibilidad del ingreso de ese jornal.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Promoción de la conciliación

Los horarios ofrecidos por los Centros Infantiles abarcan las horas que comprende cada jornada de trabajo, de manera que tanto padres como madres pueden trabajar los jornales necesarios para cumplir con sus respectivos trabajos.

En la campaña de 2012, las guarderías de temporada **han permitido participar en el trabajo de recolección y selección aproximadamente a 240 hombres y 240 mujeres** de los 11 municipios que conforman la Mancomunidad de Valle del Jerte.

### Impacto positivo en la población

Los Centros Infantiles Temporeros, si bien comenzaron siendo una respuesta a una necesidad de cuidados puntual, se han convertido en Escuelas Infantiles de carácter permanente en algunos municipios, principalmente en los más poblados. De esta forma, las familias no ven limitada su participación económica a la campaña de la cereza y otras frutas, sino que les posibilita trabajar a lo largo de la mayor parte del año.

*Los centros infantiles temporeros, ubicados dentro del casco urbano, funcionan desde mayo a julio, en horario intensivo e ininterrumpido*



### Integración y diversificación económica

Este servicio de proximidad permite la integración laboral de 240 mujeres, madres de los más de 240 niños y niñas atendidos en los centros infantiles, y su participación en distintos sectores de actividad. Aunque la actividad en sí misma genera empleos femeninos directos, es una prolongación de las actividades domésticas y familiares que han realizado tradicionalmente las mujeres.

### Promoción del empleo femenino en el medio rural

La iniciativa **ha generado hasta el momento cuarenta empleos femeninos** (educadoras de los centros infantiles). Las mujeres empleadas tienen entre 21 y 45 años. Por tanto, la creación de estos centros supone una alternativa laboral al trabajo agrícola.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

Por un lado, se han encontrado bastantes dificultades para la adaptación de los Centros Infantiles a las características mínimas exigidas por el gobierno autonómico, debido principalmente a las características del medio rural, sobre todo aquellos aspectos relacionados con la ratio de personal por número de

menores y la cualificación profesional del mismo, y el acondicionamiento de las infraestructuras. Por otro lado, se han identificado dificultades en la proyección y difusión del servicio en cada campaña debido a la incertidumbre que se tiene respecto a la financiación anual del servicio por parte del gobierno autonómico.

### GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

La iniciativa es replicable en zonas rurales de las mismas o similares características de trabajo derivado de las campañas agrícolas.

### VISIÓN DE FUTURO

La iniciativa cuenta con infraestructuras adecuadas y personal cualificado. En el caso de los Centros que continúan siendo temporeros, la sostenibilidad depende del volumen de trabajo que se oferte en cada campaña y, por tanto, del volumen de población infantil que necesite cuidados.

Por otro lado, al ser una iniciativa subvencionada con fondos públicos en un porcentaje muy elevado, su sostenibilidad financiera depende en gran medida de la disponibilidad de dichos fondos.

## *“Centros infantiles temporeros en el Valle del Jerte”*

*“Antes te tenías que llevar a los críos al campo, ¡a ver! ¿qué ibas a hacer? ¡Las abuelas también trabajaban en la cereza! Ahora no, ahora los dejan en la guardería temporera y se vienen al tajo tranquilas. Y los críos están allí mejor atendidos”*

### **CONTACTO**

**ENTIDAD PROMOTORA:** Mancomunidad de Municipios del Valle del Jerte. Servicios Sociales de Base.

**DIRECCIÓN:** Paraje Virgen de Peñas Albas s/n. C.P. 10610, Cabezuela del Valle (Cáceres).

**TELÉFONO:** (+34) 927 471 025

**EMAIL:** [ssbeloisa@mancomunidadvalledeljerte.com](mailto:ssbeloisa@mancomunidadvalledeljerte.com), [ssb@mancomunidadvalledeljerte.com](mailto:ssb@mancomunidadvalledeljerte.com)



# "Servicio de atención a menores de 3 años en el domicilio de las cuidadoras (EDUCASAS)"



**INICIATIVA:** Iniciativa Privada.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Manos Próximas, S.L.L.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Gobierno de Navarra, Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, Ayuntamiento de Añorbe y Ayuntamiento de Obanos.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Menores de 0 a 3 años.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Municipio de Añorbe y otros pueblos del Valle de Valdizarbe (Navarra).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Atención, cuidado y educación de niños y niñas de 0 a 3 años en el domicilio de la persona cuidadora, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tanto de las personas que contratan el servicio como de las personas cuidadoras.

## OBJETIVO GENERAL

Crear un servicio de atención y cuidado de menores de 3 años en el domicilio de la persona cuidadora, permitiendo el cuidado de los hijos e hijas de ésta y el de otros tres menores más.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

El municipio de Añorbe se sitúa en la zona sur-occidental de la Comarca de Valdizarbe, en la Zona Media de Navarra. La población actualmente censada en Añorbe, según datos del Padrón (INE, 2011), es de 562 habitantes y tiene una superficie de 24,1

*La población infantil representa un elevado porcentaje en un pequeño municipio en donde la participación laboral de hombres y mujeres es alta.*

km<sup>2</sup>, lo que hace que tenga una muy baja densidad de población (22 hab/km<sup>2</sup>).

El municipio presenta un alto índice de masculinización (121,26%) y una tasa de envejecimiento del 18,86%, siendo más acusada en las mujeres, donde alcanza el 22,83%.

**Los menores de 10 años representan el 12,63% del total de la población del municipio.**

El término municipal de Añorbe es rico en variedad de aprovechamientos agrarios. Es una buena zona para el cultivo de cereal y tiene también 300 hectáreas de viñedo, corrales con aprovechamiento de pastos en terreno comunal y un buen coto de caza, así como una importante zona de ocio y paseo.



Los terrenos son fértiles y frescos, sobre todo en las caras norte de las laderas, con abundantes fuentes de agua en los pequeños valles, donde bebe el ganado y los animales salvajes y de aprovechamiento cinegético.

La mayor parte de los vecinos y vecinas trabajan en el sector industrial y de servicios, y un número menor vive de la agricultura y ganadería. La implantación del viñedo ha traído consigo la creación de puestos de trabajo en el campo, lo que ha hecho que aumente la población inmigrante de diferentes países (Portugal, Sudamérica, Marruecos, etc.). Además de las viñas y una importante bodega, en el pueblo hay varias empresas de construcción y profesionales independientes de gremios relacionados con este sector de actividad.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

El Consorcio de Desarrollo de la Zona Media detectó como problema importante que frena el desarrollo de la zona, la carencia de recursos para la atención a personas dependientes, como es el caso del cuidado de niños y niñas hasta los 3 años, momento en el que inician su etapa escolar. **Resultaba evidente la necesidad de dar una respuesta a esta demanda social, de atender a niños y niñas desde la calidad y de conciliar vida familiar y laboral, facilitando la incorporación de hombres y mujeres al mercado laboral.**

Cabe destacar, por otro lado, que la idea de implementar algún tipo de servicio de atención a la infancia ha sido una demanda reiterada en los últimos años por

los propios Ayuntamientos que, como portavoces de la ciudadanía, han mostrado al Consorcio explícitamente su interés por abordar de manera conjunta este problema y buscar soluciones a esta deficiencia.

Existe la demanda de un servicio cercano y de calidad que posibilite la atención y educación de la primera infancia y no sólo su cuidado, de manera que no sea necesario el desplazamiento continuo de los usuarios y usuarias a otros municipios con escuela infantil, evitando así el desarraigo que conlleva para los niños y niñas.

Esta iniciativa ofrece solución a este problema de falta de servicios de atención para menores de 0 a 3 años que caracteriza los municipios de la zona. Al tratarse de zonas rurales donde el porcentaje que representan los niños y niñas sobre la población total es mucho menor que en zonas urbanas aledañas, desde los ayuntamientos se veía inviable la construcción de guarderías por el alto coste que conllevan. Lejos de ser un obstáculo para el desarrollo del proyecto, el hecho de que la ratio de niños y niñas sea reducida permite a las cuidadoras de este servicio cubrir más fácilmente las necesidades afectivas, de alimentación, de sueño y de estimulación de los menores. Además, el servicio posibilita una continuidad de ambientes, haciendo que la adaptación de niños y niñas sea rápida y eficaz.

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

El Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, a la vista de la necesidad y teniendo en cuenta que en

## "Servicio de atención a menores de 3 años en el domicilio de las cuidadoras (EDUCASAS)"

Navarra ya existía una experiencia pionera considerada de prestigio y con notable reconocimiento que daba solución a la actual falta de recursos, decide solicitar la transferencia y adaptación del servicio a este entorno rural. La transferencia del servicio a la Zona Media fue posible gracias al compromiso, trabajo y coordinación entre todas las entidades y agentes implicados: el Consorcio como entidad impulsora, las personas promotoras, verdaderas protagonistas del proyecto, y los Ayuntamientos con su respaldo y participación.

La iniciativa ha contado con el Consorcio de Desarrollo de la Zona Media en su fase de diagnóstico, difusión del servicio y asesoramiento para su transferencia a la Zona Media de Navarra, contando para ello con la financiación del Programa de Innovación Rural LEADER PLUS en la medida de Servicios a la Población. A partir de este momento el Consorcio finaliza su proceso de apoyo y asesoramiento para la implantación de este dispositivo y es la propia empresa creada la que gestiona y establece las decisiones empresariales que estima oportunas.

La puesta en marcha del servicio tuvo lugar en el mes de octubre de 2005 en aquellos municipios que cumplían con los tres requisitos indispensables para abrir una casa: contar con el respaldo del Ayuntamiento, que existieran solicitudes para la misma y la posibilidad de contar con el personal cuidador requerido para el puesto. La calidad del servicio animó al Gobierno de Navarra a dar los pasos necesarios para subvencionar el proyecto desde su departamento de Bienestar Social, concretamente desde la Dirección General de la Familia.

Posteriormente se abrió la oferta a nuevos municipios, incluso de otras zonas, para responder a la demanda existente. Así, entre los años 2009-2010, se abren nuevas EDUCASAS dado que había tanto personas interesadas en contratar el servicio de cuidado por sus peculiaridades, como personas interesadas en formar parte del equipo de trabajo.

### Desarrollo y características

"Manos Próximas S.L.L." es una empresa de servicios basada en la implementación de EDUCASAS, como servicio de atención a la primera infancia. En ellas, las personas cuidadoras trabajan en su propio domicilio proporcionando educación y cuidados de calidad a menores de entre 0 y 3 años del entorno. Como máximo tienen a su cuidado a cuatro niños y niñas de este rango de edad, incluyendo a sus propios hijos e hijas, de forma que se garantiza una correcta atención personalizada.

El servicio es prestado únicamente por personas que tienen experiencia en el cuidado de niños y niñas o cuentan con titulación específica. Los domicilios están convenientemente adaptados para el cumplimiento de las debidas condiciones de higiene, seguridad, espacio, mobiliarios, materiales y protección. Periódicamente son examinados para verificar que en todo momento se proporciona un entorno seguro y adecuado para los menores.

**La calidad del servicio está basada en los criterios pedagógicos utilizados y en la adecuada capacitación de las personas cuidadoras.** El ambiente familiar que se crea proporciona un entorno seguro y afectivo, que actúa como un elemento educativo más;



y a la vez, este entorno cercano limita el contagio de enfermedades y facilita el desarrollo del sistema inmunológico. Además, al tratarse de un grupo reducido de niños y niñas, la educación es mucho más personal e individualizada.

“Manos Próximas S.L.L.” no se basa únicamente en postulados asistenciales sino que entiende que cualquier momento es una experiencia educativa y apuesta por la calidad del servicio, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la cuidadora será propiciar en los niños y niñas experiencias que estimulen su desarrollo personal completo.

En comparación con el comúnmente utilizado servicio doméstico, este nuevo dispositivo ofrece a su personal una cobertura por enfermedad, sustituciones, vacaciones y bajas que no existe en el otro tipo de servicio ni en ningún otro similar.

### Carácter innovador

Se trata de un servicio de cuidados y pedagógico pionero en el medio rural de Navarra. Gestionado por personas cualificadas y previamente formadas que trabajan en su propio domicilio proporcionando una atención infantil personalizada, en un ambiente de seguridad y garantía, con horarios flexibles y basado en un proyecto educativo. Las promotoras fueron las primeras en poner en marcha una iniciativa así en el medio rural navarro.

El servicio “Manos Próximas” es un servicio innovador dentro del abanico de recursos existentes de

atención a la infancia. Son aspectos innovadores: la organización del mismo, sus horarios flexibles y la atención personalizada que limita el ratio de niños y niñas. Además, el servicio se desarrolla en los propios hogares convirtiéndose el ambiente familiar en un elemento educativo más. Por otra parte, **la creación de una empresa de economía social aporta un aspecto diferenciador por la participación que supone en una empresa de estas características.**

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Impacto positivo en la población

Las personas usuarias de este servicio en su mayoría provienen del entorno rural, pero algunas de ellas se han desplazado de la capital al formar una familia o se han trasladado de diferentes provincias o países por motivos laborales. Estas últimas no tienen familia cercana y están muy necesitadas de servicios como éste. **Algo específico de este servicio es la continuidad a lo largo de todo el año**, sin necesidad de reservar plaza con meses de antelación, lo cual facilita a las familias interesadas el uso y disfrute del mismo.

### Promoción de la conciliación

Se trata de un recurso dirigido de manera directa a promover y facilitar la igualdad de oportunidades, tanto en sus efectos (creación de empleo femenino, mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, creación de dispositivos de atención a la infancia, incremento de la tasa de actividad femenina,

*El servicio es personalizado, con un máximo de cuatro niños y niñas por hogar, en un ambiente de calidad, con horarios flexibles que se ajustan a la participación laboral de madres y padres*

# "Servicio de atención a menores de 3 años en el domicilio de las cuidadoras (EDUCASAS)"

etc.), como en su vertiente interna (empleo estable, integración de la perspectiva de género en la formación y en la organización interna empresarial, etc.).

Durante estos años, a través de "Manos Próximas S.L.L.", se está prestando un servicio que permite a los progenitores dejar a sus hijos e hijas en un entorno muy familiar con total tranquilidad.

## Integración y diversificación económica

Es una iniciativa que no sólo promueve la generación de un empleo digno y de calidad, sino que contribuye a la formación de su personal a través de cursos de capacitación y reciclaje en los que participan a lo largo del año. En esta empresa no hay un techo: cada persona empleada puede llegar donde quiera y evolucionar en sus propias iniciativas.

Favorece por igual la participación de hombres y mujeres, puesto que ambos pueden desarrollar este servicio. En esta empresa las personas trabajadoras juegan un papel esencial y disfrutan de unas condiciones laborales dignas y de calidad, apostando además por su desarrollo profesional.

## Promoción del empleo femenino en el medio rural

"Manos Próximas S.L.L." genera empleo femenino al tratarse de una actividad intensiva en mano de obra, en la que podrán contratarse mujeres (no exclusivamente), por lo que supone un avance en el acercamiento de las tasas de actividad femenina y masculina, así como en la reducción del desempleo femenino.

Así mismo, contribuye a la creación de empleo de calidad en el propio territorio con las debidas condi-

ciones laborales y salariales. Además, se promueve la inserción laboral de un sector, el de las personas tituladas en estudios como pedagogía, psicología, magisterio o puericultura (tradicionalmente femeninos y que conllevan mayores dificultades de inserción laboral y de precariedad). **Contribuye a que aflore la economía sumergida y visibiliza y reconoce el trabajo de muchas mujeres al tiempo que permite la efectiva conciliación de la vida profesional y personal de las familias y de las personas cuidadoras** ya que pueden ocuparse de sus propios hijos e hijas mientras trabajan. Actualmente, la iniciativa permite el empleo de tres mujeres.

## DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

En sus inicios, las barreras que obstaculizaban el porvenir del servicio eran, por un lado, el propio desconocimiento del servicio y, por otro, las dudas y miedos de los progenitores ante esta iniciativa tan nueva. Sin embargo, con el paso del tiempo ha ido creciendo la confianza y actualmente la valoración de quienes lo utilizan es muy positiva, volviendo a utilizarlo con sus segundos y terceros hijos/as.

En la actualidad, la mayor dificultad que se presenta es la crisis económica y financiera y las consecuencias que tiene, no sólo en las familias de la zona, sino también en la financiación de las administraciones locales. Para paliar sus contraproducentes efectos, la empresa ha tenido que ser reconvertida para volverse más competitiva y hacerse más viable, ya que en sus comienzos dependía casi totalmente de la subvención concedida por el Gobierno de Navarra. Hoy en día, el servicio es capaz de mantenerse sin la subvención,



aunque para ello se han visto en la necesidad de despedir a varias trabajadoras y de cerrar varias "EDUCASAS" que no eran económicamente viables.

Las principales lecciones aprendidas son, por un lado, que los servicios en el ámbito rural deben ser diferentes a los servicios en el ámbito urbano y crearse teniendo en cuenta las características y peculiaridades de cada territorio; y por otro lado, que **el trabajo en red y en equipo que caracteriza este servicio, facilita el nexo entre los municipios y permite la optimización de los recursos para toda una comarca.**

### GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

Se trata de una iniciativa necesaria en cualquier zona rural de España, ya que una de las características que mejor define el medio rural español es la gran deficiencia en infraestructuras y servicios a la población, incluidos los servicios de atención a la infancia. La medida es perfectamente transferible a otros territorios del entorno rural, puesto que parte de una idea sencilla, cercana y muy humana además de autofinanciable, ya que no depende de subvenciones públicas para su sostenibilidad.

Además, las buenas prácticas del servicio, su carácter innovador, y la experiencia ya probada, posibilitan que ésta sea una experiencia transferible a otras áreas rurales con muchas garantías de éxito. El proyecto está respaldado por la experiencia exitosa de Pamplona que garantiza y pone de manifiesto que el servicio es transferible al ámbito rural.

### VISIÓN DE FUTURO

Pese a las grandes dificultades que han tenido que atravesar, el empuje y la ayuda de las personas que utilizan este servicio ha sido clave para su viabilidad, ya que han animado a las promotoras a continuar con esta actividad, tan gratificante para ellas y tan necesaria en muchas zonas rurales.

Lo más importante para la sostenibilidad de este tipo de servicio es intentar minimizar la dependencia de subvenciones públicas, dada la difícil situación económica y financiera actual. **Los recursos públicos de los que depende esta actividad representan únicamente un 10% de los fondos, mientras que los ingresos propios de la actividad suponen el 90%.**

## *“Servicio de atención a menores de 3 años en el domicilio de las cuidadoras (EDUCASAS)”*

*“Servicio pionero en el medio rural de Navarra, gestionado por personas cualificadas y previamente formadas que trabajan en su propio domicilio proporcionando una atención personalizada en un ambiente de seguridad y garantía, con horarios flexibles y basado en un proyecto educativo”*

### **CONTACTO**

**ENTIDAD PARTICIPANTE:** Consorcio de Desarrollo de la Zona Media.

**DIRECCIÓN:** Rúa Romana, N° 5. C.P. 31390, Olite (Navarra).

**TELÉFONO:** (+34) 948 740 739

**EMAIL:** [info@navarramedia.org](mailto:info@navarramedia.org)

13

The image features the number '13' in a bold, green, sans-serif font. The '1' is a simple vertical bar, while the '3' has a rounded, friendly appearance. Behind the '3' is a white, stylized winged figure, possibly representing a spirit or a messenger, with its wings spread out. The figure has a simple, rounded body and a pointed tail. The entire graphic is set against a plain white background.

# Centro de atención a la infancia "El Arsenal"



**INICIATIVA:** Administración local.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** Servicios a la población.

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Jumilla.

**ENTIDADES PARTICIPANTES:** Consejería de Política Social y Sanidad (CARM), Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Unión Europea.

**POBLACIÓN BENEFICIARIA:** Menores de 0 a 3 años.

**ÁREA GEOGRÁFICA:** Municipio de Jumilla (Murcia).

**BREVE DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA:** Centro de conciliación, atención a la infancia, servicio educativo-asistencial con horario continuo y servicio de comedor. Además, incluye actividades extraescolares para niños y niñas en edad escolar, menores de 3 a 8 años, fuera del horario educativo, así como varias Escuelas Vacacionales.

## OBJETIVO GENERAL

Dotar al municipio de Jumilla de un recurso público que facilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a las familias cuyos miembros trabajen y posibilitar una atención educativa y asistencial de calidad para sus hijos e hijas.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Jumilla, municipio con una extensión de 972 km<sup>2</sup>, es el segundo en extensión del conjunto de municipios de la Región de Murcia. Su situación geográfica es de transición y nudo de comunicaciones entre la Región de Murcia y las de Castilla-La Mancha, Andalucía y Levante, por lo que cuenta con unas

excelentes vías de comunicación terrestre, siendo fácilmente accesible desde prácticamente toda la Península.

Según datos del Padrón (INE, 2011), Jumilla cuenta actualmente con una población de 25.926 habitantes, experimentando en la actualidad un proceso de crecimiento que viene a contrarrestar el estancamiento producido en las dos últimas décadas. El porcentaje de población se distribuye entre un 52,19% de población masculina y un 47,81% de población femenina, es decir que la población de Jumilla está bastante masculinizada, ya que **presenta una tasa de masculinización del 109,18%**. La tasa de envejecimiento es del 13,15% -más acusada en las mujeres donde alcanza el 15,48%-, mientras que los menores de 10 años representan el 12,12% del total de la población.



La actividad económica más importante de Jumilla es la agricultura, con el viñedo como principal cultivo que ha sustituido al cereal, junto con el olivo, el almendro, y la aparición de frutales gracias al aumento de las tierras de regadío. En segundo lugar destaca la industria, sobre todo la derivada de la agricultura. En lo que respecta al sector ganadero, y teniendo en cuenta que nos encontramos en una zona del sureste español con escasez de buenos pastos y limitación de los regadíos, la riqueza pecuaria está muy concentrada en especies bien adaptadas a estas condiciones ecológicas, como la cabra de raza murciano granadina cuya Feria Nacional Anual se celebra cada otoño en Jumilla. Merece la pena destacar la explotación ganadera caprina por su aprovechamiento en la producción de leche destinada a la elaboración de queso fresco en las queserías de Jumilla, además de la venta de leche fresca. Por último, cabe mencionar la nueva creación de las granjas de avestruces de las que se comercializan sus huevos y su carne.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN DEL TERRITORIO

Se trata de una iniciativa puesta en marcha por la Concejalía de Igualdad de Oportunidades teniendo en cuenta la necesidad de contar en Jumilla con recursos y servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en una época en la que cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral. Aunque en el municipio de Jumilla eran varias las guarderías privadas que atienden esta franja

de edad, no había ninguna que ofreciera servicio comedor ni horario ininterrumpido.

*El 12,2% de la población son menores de 10 años.*

El ayuntamiento detectó la necesidad de un espacio público que ofreciese este servicio, facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral en las familias en las que ambos cónyuges trabajasen fuera del hogar, así como en las familias monoparentales. Cabe destacar que este tipo de situaciones son valoradas a la hora de acceder al servicio, aplicándose como criterio en la admisión de menores situaciones que dificulten la conciliación.

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

#### Origen y puesta en marcha

En la localidad hasta 2010 no existía posibilidad de tener una guardería que atendiera a menores de 1 año, siendo el papel de los abuelos y abuelas fundamental para evitar que uno de los progenitores pidiese excedencia o dejase el trabajo. En 2008 se planteó la posibilidad de construir este centro, cuando la Consejería de Política Social y Sanidad propuso al Ayuntamiento de Jumilla firmar un convenio para hacer un Centro de Atención a la Infancia, producto del Plan Educa3 del Ministerio de Educación.

El Ayuntamiento de Jumilla fue el encargado de promover y poner en marcha la actividad, a través de recursos tanto propios como ajenos -subvenciones regionales, nacionales y europeas-. Así, el 1 de abril de 2011 abrió sus puertas la Escuela Infantil Mu-

# Centro de atención a la infancia "El Arsenal"

nicipal y Centro de Atención a la Infancia (CAI) "El Arsenal", aunque el servicio completo no se puso en marcha hasta septiembre de 2011.

## Desarrollo y características

El centro se encuentra en un edificio moderno y funcional, con todas las instalaciones perfectamente equipadas y adaptadas a las diferentes edades, que proporcionan a los niños y niñas un ambiente rico en estímulos y garantizan su seguridad. El CAI "El Arsenal" **tiene capacidad para atender simultáneamente a setenta y cuatro menores** con edades comprendidas entre los 4 meses y los 3 años, si bien en una primera fase se puso en marcha para atender a niños y niñas de entre 1 y 3 años.

El centro no sólo ofrece un servicio de atención educativa y asistencial, donde se fomenta en los y las menores el desarrollo integral y la atención individualizada a sus necesidades psicoafectivas y de socialización, sino que contempla además una amplia diversidad de actividades para la infancia, como son las actividades manipulativas, de psicomotricidad, de creatividad, de estimulación de la comunicación y el lenguaje, de vigilancia y de cuidado, que favorezcan la autonomía del niño o niña, etc. Este servicio se realiza en un horario de lunes a viernes, de 9:00h (con entrada temprana a partir de las 8:00h) a 13:00h y de 15:00h a 19:00h, con posibilidad de ampliación de horario en función de las necesidades detectadas, permaneciendo abierto el centro durante todos los meses del año, a excepción del mes de agosto.

*Fomenta el desarrollo integral y ofrece un servicio de actividades extraescolares y ludotecas, así como una escuela vacacional*

Así mismo, el centro incluye un **servicio de actividades extraescolares y ludotecas** para niños y niñas desde los 3 hasta los 8 años, en horario de tarde y en periodos vacacionales escolares, donde se realizan, entre otros, talleres de refuerzo escolar, talleres de música, teatro, inglés, etc.

Complementariamente, el centro ofrece servicio de **Escuela Vacacional**, dirigida a menores de entre 3 y 8 años. Este servicio abarca los períodos de las vacaciones de Semana Santa y de verano.

## Carácter innovador

Es el primer y único centro público que atiende a menores que se pone en marcha en la zona.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### Promoción de la conciliación

El objetivo principal es permitir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la prestación de un servicio para menores. Se intenta dar servicio a padres y madres trabajadores principalmente, adaptando el horario de atención al horario laboral de los progenitores y así conseguir que no tengan que decidir entre trabajar o tener descendencia, haciendo compatibles ambas opciones.

### Impacto positivo en la población

Al acoger a niños y niñas desde los 4 meses hasta los 3 años, edad en la que inician su periodo de



escolarización, el centro favorece la reincorporación de las madres al mercado laboral tras su baja maternal. El amplio horario que ofrece, junto con el **servicio de comedor**, hace que los progenitores no tengan que partir su jornada de trabajo para atender a los menores y puedan conciliar así su vida laboral, familiar y personal.

A su vez, la Escuela Vacacional permite a los progenitores que trabajan conciliar su horario laboral con el familiar en cualquier época del año. Cabe señalar que tienen preferencia a la hora de acceder a este servicio, los niños y niñas de padres y madres trabajadores.

### Integración y diversificación económica

El centro permite la integración y permanencia en el mercado de trabajo en dos vertientes. Por un lado, permite a los padres y madres de los menores que asisten al centro incorporarse o permanecer en el mercado laboral. Por otro lado, genera puestos de trabajo en sus instalaciones, debido a que el centro cuenta con el siguiente personal: educadores/as infantiles, titulados/as en magisterio y técnicas/os superiores en educación infantil, personal auxiliar y de apoyo, y personal de limpieza. Además del personal propio, el servicio permite la subcontratación de otros tres puestos de trabajo.

### Promoción del empleo femenino en el medio rural

**Las tres personas subcontratadas son mujeres**, y se tiene prevista la contratación de otra persona más para la ejecución de las actividades extraescolares que darán comienzo próximamente.

### DIFICULTADES ENCONTRADAS Y LECCIONES APRENDIDAS

Las únicas dificultades encontradas en la puesta en marcha del servicio fueron las económicas, dado que el servicio se presta únicamente con fondos municipales, sin ayuda alguna de otras instituciones.

### GENERACIÓN DE APRENDIZAJE Y TRANSFERIBILIDAD

El servicio es plenamente transferible, porque cubre un vacío esencial en lo que a servicios a la población se refiere. Cuando en septiembre de 2011 se puso en marcha por primera vez el Servicio asistencial-educativo, fue el momento de verificar la adecuación de éste a las necesidades reales de la población.

Se trata de una iniciativa susceptible de ser implantada en otras poblaciones.

### VISIÓN DE FUTURO

La Escuela Infantil y Centro de Atención a la Infancia "El Arsenal" es un centro público de titularidad municipal, promovido por el Ayuntamiento de Jumilla con el apoyo de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, la cual concedió una subvención de 500.000 € para que la construcción de este centro fuera una realidad. A pesar de que el centro se construyó con fondos europeos, a través de la Consejería de Política Social, el mantenimiento es exclusivamente local.

Se firmó un Convenio en 2008, en el que el Ministerio se comprometía a aportar el 50% de la inversión

## Centro de atención a la infancia "El Arsenal"

para su construcción y la Comunidad Autónoma el 50% restante. Sin embargo, en la Región Murcia, se pidió al Ayuntamiento de Jumilla que aportara el 25%, así como el solar. De manera que del total del coste inicial de la construcción del centro (633.000 €), el Ayuntamiento de Jumilla aportó el 25%, la Comunidad Autónoma otro 25% y el 50% restante, la Administración General del Estado.

A día de hoy, de los fondos necesarios para la prestación del servicio, un 75% son recursos propios del

Ayuntamiento de Jumilla -60.000 €, contrato de gestión por el que se contrata al personal, más gasto corriente, luz, agua y limpieza- y un 25% provienen de los ingresos de la actividad -matrícula de alumnos y alumnas-.

A pesar de que ni su implantación ni su desarrollo fueron fáciles, hoy en día se puede decir que se trata de un servicio con vocación de permanencia, que ha conseguido atraer a las familias, a los padres y madres, que ven en el CAI una de las mejores opciones para inscribir a sus hijos e hijas.

*"Las cosas comienzan siendo una utopía, luego pasan a ser algo imposible, después algo pensable y posible y luego todos luchamos por hacerlo una realidad. [...] lo más difícil está por llegar para que funcione y necesitamos del esfuerzo de todos, porque éste es el primer centro del siglo XXI que funciona en Jumilla para que las madres puedan conciliar vida personal y familiar"*

### CONTACTO

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Jumilla.

**DIRECCIÓN:** C/ Cánovas del Castillo, 31. C.P. 30520, Jumilla (Murcia).

**TELÉFONO:** (+34) 968 782 020

**EMAIL:** alicia@jumilla.org



*selección de buenas prácticas*  
**menciones especiales**





# "Pactos locales por la Conciliación"

## CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

Los importantes desequilibrios demográficos que caracterizan el medio rural -el despoblamiento, la masculinización y el envejecimiento- unidos a una amplia dispersión geográfica y a la falta de infraestructuras y equipamientos públicos y de servicios a la población (educativos, sanitarios, culturales, de atención social, etc.) repercuten negativamente en la población activa, principalmente en las mujeres, ya que constituye un grupo de vital importancia para el mantenimiento de la sostenibilidad económica y social del medio rural.

En este sentido, **las instituciones públicas y los agentes económicos y sociales implicados en el desarrollo económico y social, tratan de facilitar a mujeres y hombres la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, promoviendo el desarrollo de acciones orientadas a poner fin a las desigualdades de género y el impulso de medidas de apoyo a las familias;** si bien, la ausencia de medidas integrales a nivel autonómico imposibilita que se aborde de manera definitiva.

No obstante, el ámbito local constituye un marco idóneo para la promoción de la conciliación debido

a su cercanía con la población de su entorno, puesto que permite su implicación y plena participación en el establecimiento de acciones encaminadas a alcanzarla.

**En este contexto, los Pactos Locales por la Conciliación responden a la necesidad de fomentar la corresponsabilidad social a todos los niveles y, por tanto, suponen una estrategia de abordaje del conflicto más amplia que las propias medidas de conciliación que puedan impulsarse como fruto de su implementación.**

*Es necesario un cambio de mentalidad respecto a la asunción diferenciada de roles, puesto que es el elemento clave para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres*

Estos pactos implican a empresas y otras organizaciones locales, sensibilizadas con la conciliación, en el desarrollo de nuevas formas de trabajo más igualitarias y fomentan el debate ciudadano en cuanto a las actitudes y los posicionamientos en la asunción de los roles, con el fin de lograr un cambio de mentalidad que equilibre las esferas pública y privada. Este cambio de mentalidad es un elemento clave en el logro y promoción de la igualdad de oportunidades y una herramienta esencial para facilitar la conciliación.

La política regional de la Unión Europea, cuyo objetivo principal es la cohesión económica y social, basa su acción en la solidaridad financiera que permite la transferencia de más del 35% de su presupuesto



hacia las regiones más desfavorecidas, en función de sus niveles de desarrollo y del tipo de dificultades a las que se enfrentan. Los Pactos Locales por la Conciliación se enmarcan en el Programa Operativo del objetivo 3 del Fondo Social Europeo (2000-2006) cuyo objetivo es: **“Apoyar la adaptación y modernización de las políticas y de los sistemas de educación, de formación y de empleo de las regiones no incluidas en el objetivo nº 1.” (regiones menos desarrolladas).**

### DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Un Pacto Local por la Conciliación supone, en primer lugar, el compromiso de las entidades firmantes de trabajar conjuntamente para alcanzar una serie de objetivos orientados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas de su territorio de actuación.

**“El Pacto expresa la concertación local entre administraciones y agentes económicos y sociales del territorio, y constituye un valor añadido que favorece la adecuación y la eficacia de las medidas de conciliación adoptadas, directamente vinculadas a las características específicas de dicho territorio”** (Guía Pactos locales por la Conciliación, 2006).

Además, un Pacto Local por la Conciliación trata de establecer nuevas relaciones entre los géneros, ya que promueve la participación activa y la implicación de hombres y mujeres tanto en la vida privada como en la pública. De manera que el Pacto Local contribuye, simultáneamente, tanto al desarrollo de

la población activa como a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### EVOLUCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN A PARTIR DE LA EXPERIENCIA PILOTO DEL PROGRAMA DE PACTOS LOCALES POR LA CONCILIACIÓN DE NAVARRA

#### Fase de convocatoria

El Pacto Local es una herramienta que, en forma de texto escrito, contiene una serie de objetivos y de compromisos establecidos en conjunto por las administraciones y agentes económicos y sociales del/los municipio/s integrados en el Pacto.

**Los Pactos Locales suponen procesos participativos que cada municipio desarrolla en su ámbito territorial.** Son, ante todo, la suma de voluntades y esfuerzos del conjunto de mujeres y hombres y de las entidades a las que representan. De manera que no sólo permiten determinar las medidas de conciliación más adecuadas a su ámbito territorial sino, además, el cumplimiento de las mismas por parte de todas las partes implicadas.

Dado que el objetivo principal de los Pactos Locales es conseguir el mayor consenso social e institucional posible para obtener soluciones conjuntas, deben ser los propios Ayuntamientos los que lideren el proceso de elaboración del Pacto, implicando en el mismo el mayor número posible de entidades y organizaciones públicas y privadas del territorio.

*El Pacto Local es el marco para la conciliación en el medio rural desde la corresponsabilidad y la herramienta a través de la cual generar un compromiso compartido*

## "Pactos locales por la Conciliación"

El procedimiento se inicia en el momento en el que un Ayuntamiento lanza una convocatoria dirigida a todos los agentes económicos y sociales de su territorio, para la elaboración y firma del Pacto.

En relación con la organización y gestión del proceso de elaboración y posterior ejecución del Pacto Local, se propone un modelo genérico, capaz de adaptarse a las características y necesidades de cada municipio, basado en la constitución de dos Comisiones: la Comisión Institucional y la Comisión Técnica. En el caso de municipios de pequeño tamaño, se puede crear una comisión mixta que asuma las responsabilidades de ambas.

En este punto, se hace necesaria la formación previa de las personas representantes de cada agente en materia de género, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y conciliación (y otras que se estimen oportunas) de manera que se asegure el correcto desarrollo de todo proceso de elaboración y posterior desarrollo del Pacto.

### Diagnóstico de la conciliación en la localidad

Las especificidades de cada territorio hacen preciso un trabajo de análisis del punto de partida, en especial, de la realidad de género de la localidad, así como de los aspectos relacionados con la conciliación -como pueden ser planes de Igualdad municipales; recursos y servicios existentes en el territorio; programas y actuaciones desarrollados en el territo-

rio; necesidades de conciliación de las trabajadoras y trabajadores; estructuras familiares con personas dependientes; posibilidades, experiencia, compromiso y disposición de las entidades participantes, etc.-. La coordinación y gestión de este proceso de identificación suele recaer en los Ayuntamientos.

### Estructura del pacto local por la conciliación

Una vez realizado el diagnóstico en el que se han identificado las principales necesidades en materia de igualdad y conciliación, así como las debilidades y potencialidades del territorio, el Pacto Local se materializa en un documento que deben firmar las entidades participantes. En dicho documento quedan definidas las pautas sobre las que ir avanzando para lograr la consecución de los objetivos que se establezcan, haciendo partícipe de los contenidos a la ciudadanía.

**Un Pacto Local debe contener, al menos, los siguientes puntos:**

- 1. Declaración de principios e intenciones**
- 2. Síntesis de los antecedentes en el municipio en materia de conciliación e igualdad de oportunidades**
- 3. Conclusiones del diagnóstico**
- 4. Componentes del pacto: entidades firmantes y breve descripción de las mismas**
- 5. Objetivo general y objetivos específicos del pacto**

*Los Pactos Locales son promovidos y liderados por los Ayuntamientos, y acompañados con la participación de los distintos agentes sociales y económicos de cada localidad*



## 6. Acuerdos

## 7. Programa de trabajo

## 8. Hoja de firmas y sello

Los Pactos Locales requieren de un programa de trabajo -generalmente anual-, cuya función es garantizar que los acuerdos alcanzados entre las distintas entidades se materialicen efectivamente en acciones concretas. Los programas de trabajo deben seguir el siguiente esquema:

1. Selección de las áreas temáticas de actuación de acuerdo con las necesidades identificadas en el territorio
2. Propuesta de posibles actuaciones para llevar a cabo en cada una de las áreas seleccionadas
3. Definición de las actuaciones más adecuadas para el municipio y puesta en común de las actuaciones elegidas como buenas prácticas

### SITUACIÓN ACTUAL: PACTOS LOCALES A NIVEL ESTATAL

A continuación se recogen a modo de ejemplo cuatro Programas de Pactos Locales diferentes por su nivel de implementación a nivel territorial. Esta selección pretende mostrar la aplicación efectiva de esta estrategia integral en el medio rural.

#### Programa “Pactos Locales por la Conciliación”

##### Comunidad Foral de Navarra

El 14 de abril de 2005 se aprobó el **Programa “Pactos Locales por la Conciliación”** de la Comunidad Foral de Navarra liderado por el Instituto Navarro para la Igualdad y Familia (INAFI).

Al objeto de facilitar la elaboración y puesta en marcha de los diferentes Pactos Locales promovidos desde este Programa el INAFI ofrece a las entidades locales interesadas desde su inicio los siguientes servicios y recursos:

- Asistencia técnica durante el proceso de elaboración, firma y renovación de los Pactos Locales por la Conciliación.
- Formación en género e igualdad de oportunidades adaptada a las personas que representan a las entidades firmantes de los Pactos Locales por la Conciliación.
- Material de apoyo y sensibilización a la ciudadanía.
- Participación en jornadas de intercambio de experiencias.
- Subvenciones para la organización de servicios y actividades incluidas en el pacto firmado.

El Programa de Pactos Locales por la Conciliación tiene en Navarra una doble vertiente. Por un lado, el INAFI pone a disposición de las entidades locales asistencia técnica para la Formación y Asesoramiento de cada uno de los Pactos Locales y un Programa anual de subvenciones para las entidades locales que hayan renovado anualmente el Pacto y soliciten participar, a través de una propuesta de actividades, en la mencionada convocatoria de subvenciones.

Por otro lado, las entidades locales reflejan el contenido del Pacto en un documento que firman y que consta de dos partes: una declaración consensuada en la que las entidades firmantes definen qué entienden por conciliación y los principios que guían

## "Pactos locales por la Conciliación"

su Pacto; y un programa de trabajo, surgido de un diagnóstico de la realidad realizado por las propias entidades firmantes, en el que, siguiendo la Guía del Programa, se proponen actuaciones de acuerdo con las siguientes cinco áreas de intervención:

- 1) Acciones de Sensibilización para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad: organización de eventos y elaboración de materiales, campañas para mejorar la adaptabilidad de las organizaciones empresariales a las situaciones y responsabilidades familiares, campañas de sensibilización en el ámbito escolar, etc.
- 2) Acciones de Formación: cursos y sesiones sobre igualdad de género, corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado y el valor del cuidado, dirigidos a las entidades firmantes del Pacto, así como a personas gestoras y usuarias de los nuevos servicios de conciliación.
- 3) Pactos entre mujeres y hombres para la corresponsabilidad: pactos por una buena "convivencia" entre hombres y mujeres, pactos entre integrantes de una misma "familia corresponsable", talleres de intercambio de tareas tradicionalmente asignadas a un determinado sexo, etc.
- 4) Desarrollo e implantación de nuevas formas de gestión del tiempo: promoción de fórmulas flexibles de trabajo, especialmente en las entidades locales.
- 5) Creación de recursos y servicios municipales que facilitan la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de ciudadanos y ciudadanas: ampliación de los servicios de atención a la infancia -como ludotecas en periodos vacacionales,

servicios de entrada y salida flexible de los centros escolares-, servicios de atención a personas mayores para "respiro" de cuidadoras, etc.

En sus siete años de existencia se han incorporado al Programa un total de treinta y tres entidades locales que mantienen activos estos pactos en sus cinco temáticas principales.

### Programa "Conciliam", Pacto Local por la Conciliación

#### Comunidad Autónoma de Andalucía

El Programa de **CONCILIAM** está promovido y desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) en colaboración con la Federación Andaluza de Municipios (FAMP), e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013.

Entre 2009 y 2011, todas las instituciones implicadas contribuyeron, en un ejercicio de cooperación y colaboración, en el diseño y posterior aprobación por Pleno de cada Pacto Local por la Conciliación. La finalidad principal de esta iniciativa es dotar a las entidades locales andaluzas de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar y poner en marcha medidas de conciliación en su ámbito municipal, pero además se pueden identificar los siguientes objetivos:

- Incidir en la información y sensibilización de la población andaluza en general, y en particular en el ámbito local con la colaboración de los Ayuntamientos.
- Abrir una nueva vía de servicios del Instituto Andaluz de la Mujer, que pone en marcha el Programa



y proporciona a los municipios asistencia técnica continua, dejando que sean las entidades locales las que lo desarrollen en su territorio.

- Responder de forma directa a la realidad social, educativa o económica del territorio en cuestión, ya que los proyectos surgirán en el propio ámbito municipal en función de sus características, intereses y demandas.
- Generar una actitud proactiva en todos los agentes sociales implicados que permita la puesta en marcha de iniciativas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Destacar y hacer visible para el público la información en general que se genere en materia de conciliación: normativas, nuevas iniciativas, subvenciones y ayudas que ofrecen las distintas administraciones, etc.
- Apoyar el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones ya que el seguimiento y asesoramiento de las distintas fases del programa se realizará online a través de una plataforma web creada expresamente para ello.
- Crear un espacio para el intercambio de experiencias y de encuentro entre entidades locales, agentes sociales y empresas andaluzas.

Desde sus inicios se ha invitado a participar a treinta y cuatro Ayuntamientos de Andalucía - cuatro por provincia, salvo Sevilla y Málaga con cinco municipios-, para lo que se ha realizado una selección de municipios que ha tenido en cuenta como criterio esencial la diversidad de cada localidad (ideológica, territorial, social, etc.).

## Pacto local de valdés por la conciliación

### Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

El **Pacto Local de Valdés por la Conciliación** surge en el marco del proyecto AVANZA de la iniciativa comunitaria EQUAL, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Federación Asturiana de Concejales (FACC). El Ayuntamiento de Valdés convocó a agentes sociales y económicos del municipio con el fin de constituir una mesa de trabajo para diseñar el Pacto que finalmente se firmaría a finales de 2007 con una duración de cuatro años.

Este pacto supuso una invitación al conjunto de la población valdesana para que se sumara al objetivo de promover la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, así como su participación en el programa de trabajo propuesto, que se ha desarrollado en cuatro áreas de intervención:

- Sensibilización de la población en su conjunto en materia de conciliación e igualdad de oportunidades, para generar un cambio de valores que conduzca hacia la corresponsabilidad.
- Formación en materia de conciliación, género e igualdad.
- Desarrollo e implantación de nuevas formas de gestión del tiempo.
- Creación, optimización y refuerzo de recursos y servicios municipales y privados que faciliten la conciliación.

Este pacto finalizó en 2011, habiendo cumplido sus objetivos en las tres primeras áreas propuestas, destacando el programa de Coeducación con la

## Menciones especiales "Pactos locales por la Conciliación"

realización de una serie de talleres para toda la población, pero especialmente a la infancia. Estos talleres se han realizado en la Escuela Infantil y en el Primer Ciclo de Primaria del Colegio Público del municipio, con una amplia participación y entusiasmo por parte de los niños y niñas. Todo ello en consonancia con la línea de trabajo municipal en materia de Igualdad y Corresponsabilidad.

Sin embargo, el municipio de Valdés se enfrenta a una situación financiera difícil, similar a la de otros municipios rurales, por lo que la puesta en marcha de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se encuentra en proceso de replanteamiento. Actualmente se están revisando los resultados del Primer Pacto con el objeto de analizar la viabilidad de un segundo Pacto.

### I Pacto Local por la Conciliación de Torre de Miguel Sesmero y Llera

#### Comunidad Autónoma de Extremadura

La realización de estos Pactos Locales por la Conciliación ha sido posible gracias a la participación activa y el esfuerzo realizado tanto por las personas que conforman el Comité de Conciliación en los muni-

pios implicados como por el impulso de la Diputación de Badajoz a través del proyecto ROT "Red de Observatorios Territoriales", que se desarrolla en el marco del Programa Operativo Regional de Extremadura.

El Área de Igualdad y Desarrollo Local de la Diputación de Badajoz presentó el proyecto Pacto Local por la Conciliación a las alcaldías de los cuatro municipios participantes, que son: Fuenlabrada de los Montes, Higuera de Vargas, Llera y Torre de Miguel Sesmero. Para asegurar que las medidas propuestas responden realmente a las necesidades de cada municipio, se realizó previamente un diagnóstico de las medidas ya existentes que favorecían la conciliación, que sirvió para detectar las carencias. El proceso estuvo liderado por un Comité de Conciliación compuesto, además de por el ayuntamiento, por una asistencia técnica y por los distintos agentes claves del municipio. Todo ello, para garantizar que el resultado fuera producto del consenso y beneficiara efectivamente a toda la ciudadanía.

El proyecto llega a su fin con la presentación pública y posterior firma de los dos últimos Pactos locales de conciliación, en las localidades de Torre de Miguel Sesmero y Llera, iniciándose un programa de trabajo que tendrá una duración de dos años.



# "Conciliación para familias temporeras"

## CONTEXTO

El trabajo temporero o "trabajo por campaña" es una forma de participación laboral que ha caracterizado históricamente la actividad agrícola en nuestro país, debido a la temporalidad predominante en gran parte de la producción agrícola. En las últimas décadas, la creciente industria agroalimentaria para exportación ha intensificado la importancia de esta temporalidad, convirtiendo el trabajo agrícola por campañas en la principal fuente de ingresos en muchas zonas rurales de España.

El trabajo temporero o de campaña se define principalmente por ser un trabajo de carácter temporal en el que la remuneración se calcula por jornales (pago por cada jornada de trabajo) durante toda la campaña de recolección y selección de frutos, que suele oscilar entre los dos y cinco meses de duración.

Este tipo de trabajo se nutre principalmente de mano de obra local, aunque también de mano de obra itinerante o migrante (migración circular), es decir, familias que se trasladan de región en región, trabajando en las distintas campañas agrícolas durante todo el año.

Tradicionalmente, determinadas actividades dentro del trabajo temporero, como la recolección de fruto pequeño, o su selección y manipulación, han estado muy

*El trabajo temporero o de campaña es una forma de participación laboral que se nutre principalmente de mano de obra local*

feminizadas debido a la **atribución social de ciertas cualidades necesarias para su desempeño a las mujeres**, tales como la paciencia, la destreza o la sensibilidad. De esta manera, el trabajo temporero ha llegado a suponer para miles de mujeres rurales su única fuente de ingresos a lo largo del año. Campañas como la recogida y selección del espárrago, la fresa, la cereza, la uva o la aceituna, así como la de frutos secos, setas o cítricos, han empleado tradicionalmente mano de obra femenina, dando lugar a un fenómeno no sólo económico, sino también social, por sus efectos sobre el conjunto de las familias que participan en él.

Pero las mujeres temporeras son, a su vez, como ocurre con el resto de mujeres, responsables casi exclusivas del trabajo doméstico y familiar indispensable para la sostenibilidad de la vida. Esta doble identidad, que siempre genera conflicto en las mujeres, se vive de forma especialmente intensa cuando el trabajo se concentra exclusivamente en una determinada época del año. **En periodo de campaña, el rol de trabajadora ocupa la mayor parte del día, imponiéndose obligatoriamente al de madre y esposa.**

## ORIGEN Y MARCO LEGAL DE LOS SERVICIOS DE CUIDADOS A NIÑOS Y NIÑAS TEMPOREROS

Desde finales de la década de los sesenta, y a raíz de la identificación de las precarias condiciones de



vida en la que se encontraban las familias temporeras en algunas fincas olivareras de Andalucía, distintas organizaciones sociales y religiosas, entre ellas sindicatos, cooperativas agrarias, algunas asociaciones vecinales y comunidades religiosas locales, tomaron conciencia de la gravedad de la situación en la que se encontraban los y las menores, e iniciaron una movilización y reivindicación social en la que, a lo largo de los años, se fueron implicando administraciones públicas y propietarios/as de las explotaciones agrícolas.

Fruto de esta movilización y reivindicación, surgieron los primeros servicios de atención a la infancia temporera, en algunos de los cortijos andaluces, promovidos principalmente por algunas de las personas propietarias de las explotaciones, que por lo general eran hombres, ayuntamientos y voluntariado religioso local, formado principalmente por las mujeres que no participaban en las campañas.

Posteriormente, esta iniciativa encontró su marco legal con la aprobación de la Constitución Española en 1978, concretamente en su artículo 27 sobre el Derecho Universal a la Educación; después vendrían la Ley 1/1998 de 20 de abril, sobre los Derechos y Atención al menor y la Ley 9/1999 de 18 de noviembre, de Solidaridad en la Educación.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDEN LOS SERVICIOS TEMPOREROS

El cuidado de las personas dependientes, principalmente de menores no escolarizados, supone un conflicto para muchas familias temporeras -especialmente para las mujeres- que no pueden recurrir a cuidados por vía familiar (abuelas u otras mujeres

de la familia), ya que muchas de las mujeres mayores participan en las mismas campañas.

Esta necesidad se vuelve más compleja al sumarse la de las familias migrantes e inmigrantes, procedentes de otras localidades o de otros países, principalmente de Rumanía y Marruecos, muchas de las cuales se trasladan con sus hijos e hijas hasta las distintas zonas agrícolas.

Las madres temporeras, tanto las locales como las migrantes, han de buscar una **estrategia alternativa de cuidados** mientras ellas participan en la campaña. Durante décadas han llevado consigo al campo a sus hijos e hijas: unas veces, cuando sus edades lo permitían, como posible mano de obra adicional y en el caso de las niñas para quedarse al cuidado de los más pequeños; otras, cuando se trataba de niños y niñas de corta edad, para ser cuidados por sus madres. En la actualidad y desde la aprobación de la Constitución Española y las distintas Leyes en relación a los derechos y protección de la infancia, esas situaciones son residuales en nuestro país.

Andalucía, Extremadura, Murcia o Navarra son cuatro de las comunidades autónomas que han vivido y viven con más intensidad esta problemática de conciliación para familias temporeras, que presenta dos aspectos principales:

- a) Las mujeres temporeras, en cumplimiento del rol reproductivo que se les ha asignado socialmente, deben atender las necesidades de cuidados de las personas dependientes de la familia, principalmente de sus hijos e hijas.
- b) El trabajo temporero es la única fuente de ingresos posible para miles de mujeres rurales. Partici-

## "Conciliación para familias temporeras"

par en el mercado laboral como temporeras les permite cotizar en el régimen especial agrario generando, entre otros, derechos económicos y sociales, evitando así sus propias situaciones de vulnerabilidad y desprotección.

Compaginar el trabajo de cuidados con la participación laboral sin desatender ninguno de los dos, es una de los grandes conflictos a los que se enfrentan las familias temporeras.

### SERVICIOS TEMPOREROS DE CUIDADOS

Actualmente las administraciones autonómicas junto con las provinciales y municipales y distintas organizaciones sociales, promueven, regulan y cofinancian distintos servicios de atención a "menores temporeros", en función de las necesidades específicas de las familias, del territorio y de las distintas campañas agrícolas. Entre ellas se destacan:

- Guarderías temporeras: prestan sus servicios principalmente a niños y niñas de entre 0 y 6 años, tanto de población local como de familias migrantes. Ofrecen horarios ampliados adaptados a las jornadas laborales de sus madres y padres.
- Residencias temporeras: acogen a niños y niñas a partir de los 3 años y a menores escolarizados que permanecen en la localidad de origen mientras sus padres migran para participar en campañas agrícolas de otras localidades.

*Existen distintos servicios de atención a "menores temporeros" en función de las necesidades específicas: Guarderías temporeras, Residencias temporeras, Centros de Día Temporeros y Acogimiento Familiar*

- Centros de Día Temporeros: dirigidos a menores escolarizados en los ciclos de Enseñanza Obligatoria de entre 6 y 16 años, hijos e hijas del personal local o migrante.
- Acogimiento Familiar: para niños y niñas con edades inferiores a los 3 años de edad cuyos padres han migrado temporalmente a otras localidades.

Generalmente estos servicios de atención y educación infantil se gestionan directamente por las comunidades autónomas en aquellos municipios mayores de veinte mil habitantes; y a través de los gobiernos provinciales y municipales en los casos de municipios con menos población.

Las Residencias, Centros de Día y el Acogimiento Familiar facilitan que los niños y niñas se queden en su entorno doméstico y familiar mientras sus progenitores se trasladan a otras localidades; sin embargo, presentan algunos inconvenientes en cuanto a las consecuencias negativas derivadas como el desapego o aquellas relacionadas con el rendimiento escolar.

A pesar de estar regulados de forma genérica, no se dispone en la actualidad de un sistema de seguimiento extensivo a todas las comunidades autónomas que facilite una visión global sobre su situación actual y, por tanto, de su impacto integral en la población objetivo.



Sin embargo, las Guarderías temporeras, debido a que se consideran pioneras como servicio de conciliación para miles de familias rurales, sí disponen de sistemas de seguimiento y evaluación más definidos.

### LAS “GUARDERÍAS DE LA ACEITUNA”

Andalucía, y concretamente Córdoba, Granada, Málaga y Jaén, fueron las provincias que históricamente incorporaron los servicios de atención a la infancia a las campañas de la aceituna, más bien como **estrategia de protección de los derechos de la infancia** que como una estrategia de conciliación en sí misma.

Las denominadas *Guarderías de la Aceituna* nacieron en los años setenta, inicialmente ubicadas en los cortijos de fincas olivereras y posteriormente trasladadas a núcleos de población próximos a estas explotaciones. Su servicio abarca toda la campaña de recogida de la aceituna, desde octubre o noviembre, hasta enero o febrero, incluyendo la época Navideña.

La amplitud de sus horarios ha facilitado a las mujeres y hombres andaluces el desarrollo de su actividad, **eliminando la limitación que suponía el cuidado de los hijos e hijas y generando además una nueva fuente de empleo para las mujeres rurales.**

En la actualidad, la situación en la que se encuentran las Guarderías de la Aceituna depende principalmente del volumen de trabajadores y trabajadoras que demanda cada campaña, pero también se ven afectadas por los otros factores. Por un lado, el impulso que ha sufrido la Educación Infan-

til a nivel estatal ha tenido como resultado que en **muchos municipios andaluces las Guarderías de la Aceituna se hayan transformado en Centros Infantiles permanentes**, ofreciendo un servicio educativo permanente a la población local, que se amplía durante la campaña de la aceituna, atrayendo también a población migrante.

Muchos municipios y pedanías cuya población es inferior a los 500 habitantes, muy frecuentes en zonas de sierra como podrían ser la Sierra de Segura o la Sierra de Cazorla, en la Provincia de Jaén, quedan fuera de esta situación de continuidad. En estas localidades, la población vive principalmente de la aceituna y del turismo rural. Sin embargo, al estar poco pobladas, el número de menores a atender es también reducido, por lo que las administraciones locales no tienen capacidad financiera para invertir en infraestructuras de cuidados y educación infantil. Así, durante años, solo se ha podido disponer de las guarderías temporeras, ya que era el único momento del año en el que las familias, principalmente las mujeres, participaban en el mercado laboral. Actualmente, estas zonas están sufriendo un gran despoblamiento generalizado en todo el medio rural, y protagonizado principalmente por hombres y mujeres jóvenes. La consecuencia inmediata es el descenso del número de niños y niñas, lo que se traduce en un descenso de la demanda de cuidados.

Por otro lado, el endurecimiento de las condiciones climatológicas, entre otras causas, y sus efectos en el descenso de la producción de aceituna, está teniendo como principal consecuencia un descenso en la oferta de empleo temporero, **evidenciándose la preferencia de quienes emplean por la mano de**

## "Conciliación para familias temporeras"

**obra masculina frente a la femenina.** El resultado es el incremento del desempleo femenino, con el consecuente aumento de situaciones de vulnerabilidad económica y social de las mujeres rurales temporeras y la desaparición de las Guarderías temporeras ante el descenso de la necesidad de cuidados.

### EL FUTURO DE LAS GUARDERÍAS DE LA ACEITUNA

Aunque en estos momentos el futuro se plantea cargado de incertidumbre, podría decirse que, allá donde han existido, las *Guarderías de la Aceituna* han experimentado, en unos casos, un proceso de transformación en guarderías permanentes en gran

parte del medio rural andaluz, y, en otros casos, un proceso de extinción.

No obstante, lo que destaca de estas Guarderías Temporeras es su carácter pionero e innovador en una época en la que aún no se hablaba de conceptos como corresponsabilidad o conciliación, y en la que los derechos y protección de los niños y niñas se subordinaban a menudo a la productividad y al rendimiento económicos. En muchos municipios rurales olivareros, **las Guarderías Temporeras fueron la semilla de las actuales Escuelas Infantiles** y, por tanto, de la posibilidad de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para miles de familias rurales.



conclusiones





La selección de buenas prácticas recogidas en este documento proporciona una visión global de las dificultades con las que se encuentra la población rural -principalmente las mujeres por ser las encargadas socialmente del cuidado de la familia-, para **la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.

Tras analizar la totalidad de las prácticas recibidas, se ha obtenido una “foto fija” sobre los diferentes aspectos que dificultan la conciliación en el medio rural y que, por tanto, hay que tener en cuenta a la hora de establecer prácticas que la favorezcan y contribuyan a construir en el medio rural unas relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres.

El principal obstáculo detectado es la falta de **corresponsabilidad**, tanto a nivel interno en las familias -responsabilidad compartida de las tareas domésticas y de cuidado- como a nivel externo en la sociedad -responsabilidad compartida de los agentes implicados en el desarrollo rural-. Ante esta falta de corresponsabilidad, la conciliación es un factor determinante a la hora de que las mujeres se decidan o no por la incorporación al mercado laboral.

### ASPECTOS QUE DIFICULTAN LA CONCILIACIÓN EN EL MEDIO RURAL

Las principales dificultades identificadas para favorecer **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal en el medio rural se pueden agrupar en tres grandes bloques:

1. escasa participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados;
2. necesidades estructurales derivadas de factores sociales, demográficos, económicos y territoriales;

3. características específicas del mercado laboral rural.

#### 1. Escasa participación de los hombres

La ausencia de una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidado, se traduce en una sobrecarga de trabajo para las mujeres que participan en el mercado de trabajo al tener que compatibilizar la jornada laboral con las responsabilidades familiares. Por este motivo, es imprescindible la **incorporación de los hombres en los trabajos domésticos y de cuidado** para que las mujeres rurales que deciden participar en el mercado laboral puedan hacerlo en igualdad de condiciones. Por muchas medidas que se pongan en marcha para fomentar la conciliación, si hombres y mujeres no comparten las responsabilidades familiares, se continuará sobrecargando de trabajo a las mujeres rurales provocando así las dobles y triples jornadas. En este sentido, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal no significa dotar de herramientas a las mujeres para que sean ellas las que se ocupen de todo; por el contrario, sí significa establecer medidas para que hombres y mujeres compartan la esfera productiva y la reproductiva.

#### 2. Necesidades estructurales

Las necesidades estructurales detectadas a partir de esta selección de buenas prácticas se dividen en tres grandes grupos:

a) *Servicios de proximidad*: entre los que se distinguen los servicios de atención y cuidados a personas

mayores, menores, con discapacidad o en situación de dependencia.

b) *Formación*: en la que se incluye la formación para el empoderamiento de las mujeres, y la adecuación de las capacidades y habilidades de la población a las necesidades estratégicas y las potencialidades económicas del territorio.

c) *Flexibilización laboral*: medidas en el seno de las propias empresas que establezcan condiciones laborales que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### a) Servicios de proximidad

Los servicios de proximidad con mayor demanda en el medio rural son aquellos relacionados con los **cuidados y la atención a las personas mayores**. Esta necesidad tiene su origen en la elevada tasa de envejecimiento, la dispersión geográfica de la población y la escasez de infraestructuras y servicios de transporte.

Las características del medio rural hacen que las personas mayores no se puedan desplazar fácilmente a los municipios en donde se concentran estos servicios -generalmente los núcleos de mayor población o cabezas de comarca-, y permanezcan en el propio domicilio al cuidado de las mujeres de la familia. Las mujeres, influenciadas por los mandatos de género y el arraigo que los roles de género continúan teniendo en la sociedad, son las encargadas de proveer los cuidados necesarios a la familia. De este modo, la escasez de servicios a la población y la escasa participación de los hombres en las tareas de cuidado, influyen negativamente en la participación laboral femenina del medio rural.

A pesar de la mayor demanda de servicios de cuidados y atención a las personas mayores, como se ha señalado en la introducción, el estudio “Medio rural: trabajando en femenino” identificó que la escasez de este tipo de servicios no es determinante para la incorporación y permanencia de las mujeres al trabajo productivo, al contrario de lo que ocurre con la demanda servicios de atención a la infancia.

Los **servicios de atención a menores**, fundamentalmente a niños y niñas de menos de 3 años, son determinantes para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A estas edades los y las menores son absolutamente dependientes de sus familias y, como en todos los cuidados de la familia, las mujeres son las principales encargadas. La escolarización no obligatoria de la infancia de 0 a 3 años, junto al reducido número de nacimientos en la mayoría de los municipios rurales hace que la oferta de plazas de este tipo de servicios sea escasa, incluso en ocasiones, inexistente.

Una vez las madres trabajadoras han disfrutado de la baja de maternidad comienzan a hacer frente a las dificultades para compatibilizar su jornada laboral con las responsabilidades de cuidado, situación que provoca el abandono temporal del mercado laboral de muchas mujeres rurales.

Las dificultades para conciliar cuando la infancia es mayor de 3 años y ya está escolarizada surgen de la incompatibilidad de los horarios laborales y escolares, igual que ocurre con los periodos de vacaciones.

Aunque la infancia menor de 3 años representa un porcentaje mucho menor de población que las



personas mayores en el medio rural, **la escasez de estos servicios sí es determinante para la participación laboral femenina.**

Los **servicios de atención, rehabilitación e inserción sociolaboral de personas en situación de dependencia** (personas con discapacidad o con alguna enfermedad) también resultan escasos en el medio rural. Las personas cuidadoras de estos colectivos demandan servicios para la autonomía de las personas usuarias y que proporcionen a la vez un “servicio de respiro” a las personas cuidadoras, que por norma general son las mujeres de la familia.

### b) Formación

La necesidad de fomentar el **empoderamiento y la autoestima de las mujeres** a través de la formación es crucial para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Gracias al empoderamiento las mujeres toman conciencia de su situación -doble carga, vulnerabilidad, falta de responsabilidades compartidas en el hogar, entre otros- y fortalecen sus capacidades de negociación familiar para la participación de los hombres de la familia en las tareas domésticas y de cuidado, y también las capacidades de toma de decisiones en el resto de ámbitos, repercutiendo positivamente en su participación social, económica y política.

Otra de las necesidades formativas identificadas en la selección de buenas prácticas es la adecuación **de las capacidades y conocimientos de las mujeres a las necesidades estratégicas y potencialidades económicas del territorio.** En muchos casos, la formación media o superior de las mujeres no es una garantía para su incorporación laboral por la inadecuación

existente entre los perfiles profesionales de las mujeres y la oferta laboral del medio rural. También se ha detectado la necesidad de formación en gestión empresarial y/o recursos humanos para la viabilidad y sostenibilidad económica de muchas iniciativas promovidas en el medio rural por las mujeres.

### c) Flexibilidad laboral

Como ya se ha señalado en el apartado de los servicios de atención a la infancia, una de las mayores dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal es la inadecuación de los horarios laborales con los servicios de proximidad existentes.

La selección de buenas prácticas que favorecen la conciliación en el medio rural ha puesto de manifiesto la escasez de actuaciones para facilitar la conciliación en las empresas. En este sentido es necesario señalar que el carácter familiar y cercano y el tamaño medio de las empresas del medio rural -de pequeño o muy pequeño tamaño- origina el establecimiento de estrategias informales que facilitan la conciliación del personal laboral sin que éstas estén realmente formalizadas o recogidas en Planes de Responsabilidad Social Corporativa o Planes de Igualdad -que, por otro lado, no existen en la mayoría de empresas rurales por el propio tamaño de las mismas-.

## 3. Características específicas del mercado laboral rural

Otro de los aspectos que influye de manera determinante en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es el mercado laboral del medio rural. Las especificidades del mercado laboral rural, menos di-

námico que el urbano y con mayor importancia del *commuting* -desplazamiento diario del municipio de residencia al municipio donde se encuentra el lugar de trabajo-, hace que las mujeres tengan un menor acceso al empleo, originado a su vez por la falta de servicios de atención al cuidado y las mayores responsabilidades familiares que socialmente se les asignan. Igual que ocurre en el medio urbano, la mayor parte de la población está ocupada en el sector servicios (52,6%), seguido del sector agrario (19,3%), industria (13,9%) y construcción (10,2%) (“Diagnóstico de la Igualdad de Género”, anterior MARM, 2011), y debido a la escasez de servicios existente en el medio rural, el mercado laboral no tiene capacidad para absorber toda la mano de obra disponible.

La falta de oportunidades laborales convierte al emprendimiento en una de las mejores estrategias para la creación de empleo en el medio rural, aprovechando las potencialidades económicas del territorio. Aunque actualmente en el medio rural la asalarización está feminizada y el empresariado está masculinizado (“*Diagnóstico de la Igualdad de Género*”, anterior MARM, 2011), son cada vez más las mujeres que optan por el emprendimiento como una estrategia, no solo para incorporarse al mercado laboral, sino también como una estrategia de conciliación a través de la cual pueden adaptar sus horarios a las necesidades de cuidado y al trabajo doméstico sin renunciar al desarrollo profesional. El emprendimiento femenino también influye positivamente en el propio empoderamiento de las mujeres, a través del control de los recursos económicos, la responsabilidad y el poder de decisión que tienen en el funcionamiento y el desarrollo de la propia iniciativa empresarial.

Los servicios a la población representan un gran nicho de empleo en el medio rural. Muchas de las iniciativas analizadas a parte de responder a necesidades específicas del territorio y de la población que allí reside, son estrategias de las propias mujeres para compatibilizar la esfera laboral y familiar, participando en el mercado de trabajo rural y dinamizando así la economía rural.

### AVANCES PRODUCIDOS GRACIAS A LAS BUENAS PRÁCTICAS

Las practicas aquí recogidas han sido seleccionadas porque han favorecido de manera muy importante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en diferentes ámbitos, como son la mejora de los servicios de atención a la población, la mejora de la formación, la generación de empleo y dinamización de la economía rural y la mejora de las condiciones laborales; en definitiva, **han tenido un impacto positivo en la calidad de vida de la población del medio rural.**

El mayor peso de las iniciativas de los **servicios a la población** frente a iniciativas de otros ámbitos, ha supuesto un incremento de la oferta de estos servicios, lo que **ha posibilitado que las familias -y sobre todo las mujeres- reduzcan el tiempo dedicado a las responsabilidades de cuidado.**

Iniciativas como las “**Educasas**” suplen la ausencia de servicios de cuidados a la primera infancia, posibilitando que las madres puedan reincorporarse al mercado laboral tras la baja por maternidad, o buscar un empleo en los primeros tres años de vida de sus hijos e hijas.



Otras, como **“El Comedor de Mariví”**, posibilitan que madres y padres puedan desarrollar íntegras sus jornadas laborales y las y los menores estén bien atendidos al disponer de servicios de acogida matinal, transporte o comedor complementarios a los servicios escolares; o las **“Colonias de Verano de Jaraba”**, que abren el abanico de medidas que favorecen la conciliación al prestar servicio lúdico y educativo para niños y niñas durante las vacaciones escolares de verano.

En cuanto a los servicios de cuidados de personas mayores, dependientes o con alguna discapacidad, **“Comidas el Puchero”** o **“Seralbu”** son ejemplos de servicios de proximidad que conceden un respiro a las mujeres cuidadoras, descargándolas de una parte importante de los cuidados. También los **Centros de Día, Talleres ocupacionales o de Estimulación Cognitiva, u otras alternativas como los pisos tutelados**, suponen medidas que favorecen la conciliación al asumir con calidad y profesionalidad una atención y cuidados especializados que no siempre pueden proveer las mujeres cuidadoras.

Las actividades de formación para la población local de muchas de las iniciativas han mejorado por un lado, las **oportunidades de inserción el mercado laboral o de promoción profesional** y, por otro lado, las capacidades y conocimientos laborales, y con ello, la calidad de los servicios ofrecidos.

Los servicios que se han puesto en marcha están adaptados a las características de los diferentes territorios y dan respuesta a sus necesidades estratégicas. Por lo tanto, **la puesta en marcha de todos estos servicios ha supuesto también la dinamización de la**

**economía rural a través de la creación de puestos de trabajo**, mayoritariamente femeninos, en nuevos yacimientos de empleo que en la mayoría de los casos no existían en el municipio. Sin embargo, esta creación de empleo se ha realizado en sectores que, en muchas ocasiones, son una prolongación de los roles de género -limpieza, cuidados, restauración, etc.- asignados tradicionalmente a las mujeres. En este sentido, es necesaria la sensibilización a la población en general para que hombres y mujeres compartan las responsabilidades domésticas y de cuidado.

El carácter empresarial -o microempresarial- de muchas de las prácticas seleccionadas incide en la **flexibilización de las condiciones laborales**, adaptándose mejor a las condiciones personales de quienes trabajan, tal y como difunde **“El programa de Conciliación de la vida laboral y familiar rural” impulsado por Consorci per al Desenvolupament de la Catalunya Central**, o el promovido por la empresa **“Galopin, SL”**. También influye el hecho de que trabajos que tradicionalmente se realizaban fuera del marco laboral formal -como es el caso de los trabajos de cuidado y de limpieza- en muchos casos, a partir de las iniciativas se comienzan a realizar como trabajo formal y reglado, lo que **ha mejorado sustancialmente la calidad del trabajo**, accediendo así las mujeres a derechos como son la pensión de jubilación, la prestación por desempleo, las bajas médicas, etc.

Al observar todos estos avances, se puede concluir que, gracias a las iniciativas puestas en marcha en el medio rural para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tanto las que refleja esta guía como muchas otras, **se ha mejorado de manera**

**importante la calidad de vida de la población rural, contribuyendo así a alcanzar los objetivos de las Políticas de Desarrollo Rural**, tanto a nivel comunitario -tercer eje de la Política de Desarrollo Rural Comunitaria- como a nivel nacional –Eje 3 del Plan Estratégico Nacional de Desarrollo Rural-.

### DEBILIDADES DEL MEDIO RURAL PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

Tras el estudio de las iniciativas recibidas, se han detectado una serie de debilidades que presenta el medio rural que hacen que sea más complicado favorecer la conciliación. Las principales debilidades identificadas son:

- **Características sociodemográficas del medio rural:** la alta tasa de envejecimiento, el sobre-envejecimiento y el elevado índice de masculinidad derivan en una sobre carga de trabajo cada vez mayor en las mujeres. Cada vez más volumen de población necesita cuidados y éstos cada vez son más intensos. Así mismo, esto tiene consecuencias también en la tasa de natalidad, reduciéndola de manera progresiva, lo que hace que haya un porcentaje cada vez menor de nacimientos en el medio rural, situación que incide de manera directa en el despoblamiento. Todas estas características dan lugar a un círculo vicioso en el que la escasez de servicios en el medio rural se ve influenciada, en gran medida, por la escasez de población, pero la escasez de población hace que no se pongan en marcha más servicios que podrían fijar población en el territorio.
- **Arraigo de los roles de género:** aunque se están haciendo grandes avances en este sentido, todavía está muy arraigada la división sexual del trabajo, en la que se adjudica a las mujeres los trabajos domésticos y de cuidados y a los hombres el trabajo productivo. Esto hace que, aún cuando existen los servicios a la población, muchas veces se encuentren resistencias a su uso.
- **Falta de flexibilidad laboral:** las propias características del mercado laboral y del tejido empresarial del medio rural dificulta la implementación de medidas de flexibilidad laboral “al uso”. Es necesario desarrollar soluciones “a la carta” para cada situación, adaptadas a las características de cada empresa y cada territorio.
- **Inadecuación de la formación a las necesidades:** esta inadecuación se produce en dos vertientes. Por un lado, en muchas ocasiones no se encuentran los perfiles necesarios para desarrollar una iniciativa, por lo que se debe acudir a la realización de “formación a la carta”. Por otro lado, existe una escasez de formación en gestión empresarial y en recursos humanos que muchas veces supone un gran obstáculo para la viabilidad de las iniciativas.
- **Financiación:** las propias características del medio rural y la actual situación económica hacen que existan muchas dificultades para lograr la sostenibilidad económica de las iniciativas, lo que, muchas veces deriva en una dependencia excesiva de la financiación pública. Las personas promotoras de iniciativas en el medio rural, conscientes de que no pueden depender de la financiación pública, han puesto en marcha



diferentes estrategias para alcanzar la sostenibilidad económica, como son: ampliación de cartera de servicios, ampliación del número de plazas de su servicio, ampliación de su ámbito de acción, búsqueda de otras fórmulas de financiación (financiación mixta entre administración pública, entidades privadas y ciudadanía), etc.

### POTENCIALIDADES DEL MEDIO RURAL PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

Del mismo modo, tras el análisis de los diferentes proyectos, se han identificado diferentes factores que facilitan la implantación de medidas que favorezcan la conciliación. Estos factores son:

- **Mayor innovación:** las especificidades del medio rural suponen una ventaja a la hora de poner en marcha soluciones innovadoras e imaginativas en el medio rural. Aunque en muchas ocasiones el menor número de personas usuarias potenciales sea un *hándicap*, permite también ser mucho más flexible a la hora de implementar una actuación o servicio, permitiendo por ejemplo

desarrollar servicios a domicilio personalizados o el acompañamiento de menores a actividades extraescolares.

- **Trato personalizado:** la puesta en marcha de iniciativas por parte de la propia población local permite dar un trato y un servicio más cercano y personalizado que las personas usuarias valoran muy positivamente, lo que contribuye a la fidelización y, por tanto, a la viabilidad de las iniciativas.
- **Identificación de necesidades y difusión:** el menor tamaño de las poblaciones rurales y por tanto, la mayor intensidad de las relaciones personales, facilitan la identificación de los problemas que atañen a toda la ciudadanía, así como la puesta en marcha y difusión de medidas positivas que contribuyan a su solución.
- **Creación de sinergias:** el despoblamiento, la existencia de poblaciones pequeñas y aisladas y la dispersión poblacional permiten la creación de sinergias entre diferentes agentes favoreciendo el aprovechamiento de las estructuras y recursos locales.

*Todas las buenas prácticas contempladas en esta guía, que incorporan medidas como la formación, los servicios de proximidad y la flexibilización y mejora de las condiciones laborales, encuentran un amplio campo de desarrollo en un medio como el rural en donde la proximidad y la intensidad de las relaciones humanas y entre diferentes agentes pueden favorecer, sin duda, la igualdad entre hombres y mujeres.*

*Es preciso, sin embargo, profundizar en el abordaje del conflicto desde su origen, a través del diálogo y la sensibilización de la ciudadanía rural, comenzando por las generaciones más jóvenes, en relación al necesario cambio de paradigma social en cuanto a la asignación de trabajos y actividades en base a los roles de género, como camino efectivo hacia la igualdad real entre todos los hombres y mujeres del medio rural.*





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN  
Y MEDIO AMBIENTE



FEADER