

PLA ESTRATÈGIC SOBRE ELS USOS I LA GESTIÓ DELS TEMPS A LA VIDA QUOTIDIANA (2008-2018)



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
**Secretaria de Polítiques Familiars
i Drets de Ciutadania**

Presentació

En les darreres dècades, l'ús social del temps ha anat canviant, de la mateixa manera que ha canviat la societat. El temps, el seu ús, la seva gestió, així com les necessitats que es deriven de l'asincronia entre els diferents usos i horaris, s'ha convertit en els últims anys en una de les principals preocupacions de la ciutadania a Catalunya, així com a la resta de països occidentals.

El temps és un bé escàs i que cada vegada adquireix més valor per a les persones, en la mesura que és un element clau per gaudir d'una qualitat de vida millor i d'un benestar personal i familiar millor.

En conseqüència, aquesta percepció sobre la importància del temps ha contribuït a una major demanda social d'actuacions en aquest sentit. Els canvis socials, econòmics i culturals dels darrers anys han fet palesa la necessitat d'abordar aquesta problemàtica amb una estratègia que vagi més enllà de les mesures tradicionals englobades en la concepció de "conciliació de la vida personal, familiar i laboral". Volem parlar doncs, de sincronització i d'harmonització entre els diferents temps i el seu ús social. Hem de valorar positivament els canvis i les mesures que s'han impulsat des d'aquesta perspectiva, però cal que ens situem en una concepció més integral de la concepció del temps, des dels àmbits social, econòmic, la relació amb l'espai i la imprescindible perspectiva de gènere.

Des de la perspectiva de gènere, les millores en la gestió i sincronització dels diferents temps necessiten, per fer-se efectives, d'una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el treball de mercat així com un reconeixement del valor social i econòmic del treball familiar i domèstic. Deixar de banda aquesta perspectiva podria tenir com a conseqüència que les accions impulsades esdevinguessin perverses i agreugessin les desigualtats encara existents.

Volem impulsar i orientar un seguit de mesures i, alhora, transmetre i comunicar la necessitat d'un canvi cultural en la concepció dels temps. Ja no podem concebre els temps en compartiments estancs: els temps de treball, d'aprenentatge, de cura, de lleure, cada vegada tenen les fronteres més diluïdes i sovint s'entremesclen.

Tanmateix s'obren nous espais on trobar solucions, l'espai comunitari es configura com una gran oportunitat per poder complementar les actuacions governamentals i aquelles que es duen a terme des de les pròpies empreses i organitzacions.

Les propostes del Pla situen les persones en el centre de l'estratègia, volem orientar-les cap a la vessant més humana, en la percepció i en l'ús del temps. Això no vol dir que l'objectiu únic sigui l'assoliment de més temps per a les persones, en cap cas es vol deixar de banda l'aspecte més qualitatiu del temps i els beneficis socials que es poden derivar de viure millor el temps de la vida quotidiana.

Partim, doncs, del reconeixement de la diversitat de models familiars (famílies monoparentals, homoparentals, novingudes, reorganitzacions familiars, famílies amb fills adoptats o acollits, etc.) que conviuen amb el model familiar tradicional. Estem orientant les propostes, apuntant a una resposta global i integrada que doni resposta a aquesta pluralitat familiar, però que, alhora, té en compte les dificultats afegides que comporten les especificitats de cada model.

Un aspecte innovador a destacar és que aquesta primera proposta considera la concertació amb els governs locals per orientar i impulsar una concreció de l'estratègia

en els territoris, tot enfortint les seves capacitats i aprofitant el valor de la proximitat per afrontar els reptes que planteja la gestió dels temps.

D'altra banda, cal constatar que el desplegament del Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018) es farà amb plena coordinació amb els treballs de les comissions per a impulsar en el sí de la revisió i impuls de l'Acord Estratègic per la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2008-2011. La revisió i impuls de l'Acord Estratègic pel període 2008-2011, en la seva mesura 97, proposa un acord amb els agents econòmics i socials sobre l'organització del temps de treball a través de la negociació col·lectiva, així com la continuació d'un espai interdepartamental per impulsar acords en aquestes matèries. Tots aquests treballs es faran de comú acord amb el Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018).

Finalment, volem posar en relleu l'important paper que han de tenir tots els agents socials i econòmics, així com la societat civil, en l'èxit d'aquesta estratègia i, per això varem obrir un procés participatiu el qual amb les propostes de totes i tots s'ha arribat a tancar una magnífica Estratègia sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana.

1. Anàlisi de les tendències actuals

La importància de la gestió dels temps avui en dia: El context actual

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar ha esdevingut en els darrers anys un tema cada vegada més present en l'agenda política de Catalunya i de la majoria dels països occidentals. En aquest sentit, és un tema que apareix cada cop més en els mitjans de comunicació i en les converses informals de les persones, demostrant que és un tema que preocupa a la ciutadania i que requereix una resposta adient per part de les administracions i de tota la societat en el seu conjunt.

Un seguit de tendències demogràfiques, socials i econòmiques --com la creixent incorporació de la dona al mercat de treball, l'aparició de noves formes d'organització familiar o el procés d'envelliment progressiu de la població- han contribuït a que el tema de la conciliació resulti, avui dia, clau per al conjunt de la societat.

Així mateix, també podem parlar d'un cert canvi cultural en la percepció de certs elements com el temps o el treball que influeixen en la manera de viure de les persones: s'observa que la satisfacció personal cada cop està més lligada a la disposició de temps, de la qualitat d'aquest temps, i a la capacitat de decidir sobre el mateix, que no pas únicament a elements materials relacionats amb el treball com la remuneració o l'ascens professional.

La mateixa paraula "conciliació" respon a una concepció del temps que fa referència a una societat bàsicament industrial on tothom segueix uns mateixos horaris i els temps estan totalment compartimentats i separats en franges d'unes vuit hores (vuit hores per treballar, vuit per dormir i vuit per disposar de temps personal i familiar) i que es troben en conflicte. Avui en dia, però, les tendències socioeconòmiques estan canviant aquesta concepció fraccionada del temps. En una societat que avança cap a la societat del coneixement, les fronteres entre els diferents àmbits es van diluint i difuminant, avançant cap a una concepció més unitària del temps, més contínua i global. En aquest sentit, per exemple, les noves tecnologies permeten la possibilitat de treballar des de casa, mentre es té cura dels fills o de familiars dependents, etc., trencant així, amb la concepció fraccionada dels diferents temps.

En aquest nou escenari i per aquesta nova concepció dels temps, pren cada cop més sentit parlar de "gestió" o "distribució" del temps, més que no pas de "conciliació". Es tracte de disposar dels instruments necessaris per gestionar millor el propi temps i per fer possible l'harmonització dels diferents rols superposats de les persones (com a pares i mares, com a parelles, com a amics, com a ciutadans i ciutadanes, etc.) i la seva participació en les diferents xarxes de relacions en què participen.

El repte de trobar un equilibri entre la vida laboral i personal és part de la realitat diària de la ciutadania del nostre país que, cada vegada més, demanda polítiques i actuacions

encaminades cap aquest fi. Donar resposta a aquestes demandes, requereix polítiques transversals i integrades ja que no hi ha una única resposta al tema de la gestió i distribució del temps sinó que cada persona pot viure una situació diferent, amb els seus matisos i les seves particularitats, que requeriran actuacions diferenciades i personalitzades. No obstant, és un problema d'una gran abast social, que genera importants pèrdues (econòmiques, de qualitat de vida, de salut, etc.), que afecta en major o menor mesura a tota la societat i a tots els nivells socioeconòmics i culturals i al que se li ha de donar resposta el més aviat possible.

La rellevància de la gestió del temps ha crescut considerablement no només dins les demandes de les famílies i dels treballadors sinó també entre els empresaris i els responsables de la gestió de recursos humans de les organitzacions. Des de que s'ha reconegut i quantificat el cost generat pel desequilibri entre el temps laboral i el temps personal en termes de productivitat i d'absentisme laboral, empreses i escoles de negocis també han pres el tema en consideració, obrint i estenent el debat a altres àmbits de la societat.

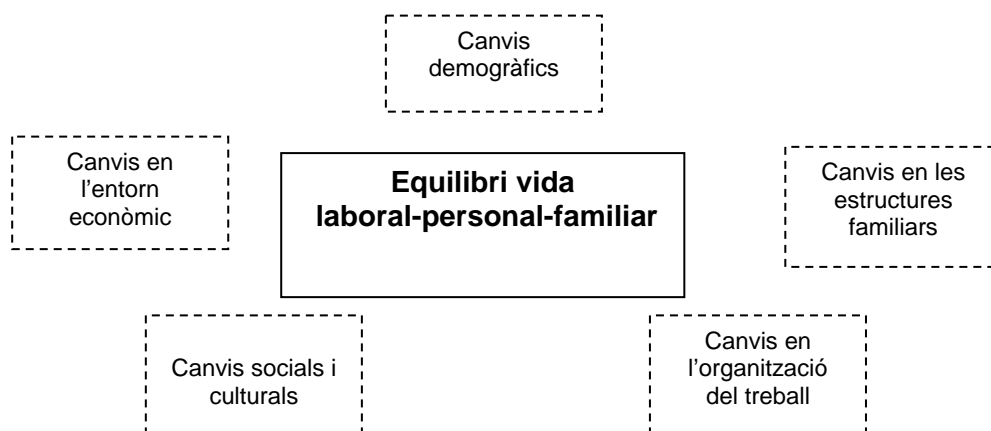
L'equilibri entre la vida laboral i personal pot ja ésser considerat un element clau per al benestar dels individus i, per tant, les actuacions emmarcades dins les polítiques socials, familiars i laborals no poden deixar de banda aquest tema. Per la seva banda, els sindicats també contempen aconseguir mesures de gestió del temps com una de les seves màximes prioritats.

Finalment, tampoc cal oblidar que, des d'una perspectiva d'equitat de gènere, les polítiques de gestió del temps són una via indispensable per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones dins del mercat de treball, però també en l'àmbit personal i familiar.

Fets determinants en la gestió dels temps de les persones

No es pot entendre per què avui la capacitat de gestió del temps és una qüestió de primer ordre dins l'agenda política sense tenir en compte el context actual i els grans canvis que en els darrers anys s'han produït (o que s'estan produint) a Catalunya i a molts d'altres països d'arreu del món, que han introduït modificacions substancials en aquesta matèria i que requereixen una anàlisi més detallada i profunda.

D'alguna manera, es podria afirmar que el conflicte entre els temps laborals i personals s'ha incrementat pels importants canvis que s'han donat en una multiplicitat d'àmbits com l'econòmic, el demogràfic, el laboral, el social, etc. i que han modificat de forma irreversible les preferències de les persones i, també, les seves expectatives vitals i d'autorealització. Així, factors com l'augment de la presència de la dona al mercat laboral, les transformacions en els models i les estructures familiars o l'increment de la proporció de treballadors amb responsabilitats d'atenció i de cura a familiars, juntament amb la combinació d'un entorn econòmic més competitiu i més basat en les persones i el capital cultural i educatiu, han situat el fenomen de la gestió i distribució dels temps en un punt clau de l'agenda política, social i econòmica d'aquest país.



Finalment, convé fer especial referència a les especificitats de la gestió del temps i dels problemes per conciliar la vida familiar i laboral en el medi rural. Per abordar la conciliació a l'àmbit rural hem de tenir presents l'existència de dos tipus d'obstacles: uns estructurals i altres ideològics. Els primers estan relacionats amb el fet que les àrees rurals presenten una demografia diferents a les zones urbanes: baixa densitat demogràfica, un considerable envelliment i masculinització de la població¹. Els segons tenen a veure amb els rols de gènere tradicionals i el paper predominant que té la institució familiar en la vida a les comunitats rurals.

A. Canvis demogràfics

1. *Increment del nombre de persones grans:*

Anàlisi de la situació:

La població de Catalunya ha viscut en els últims anys, al igual que la majoria de societats europees, un procés d'envelliment progressiu de la seva població degut, principalment, a un augment de l'esperança de vida i a un descens important de les taxes de natalitat. Aquests dos factors han tingut com a resultat una dràstica reducció dels efectius de la base de la piràmide de població i, en canvi, han augmentat força les persones situades en la cúspide.

Així, mentre a principis dels anys vuitanta, al conjunt de Catalunya, únicament l'11%² de la població eren persones majors de 65 anys, actualment, aquesta xifra arriba al 16,5% (2005), i va arribar a ser el 17,4% l'any 2001. Aquest increment del pes demogràfic de la gent gran respecte al conjunt de la població encara és més evident en el cas de les dones, ja que gairebé el 20% de les dones superaven, l'any 2005, els 65 anys, mentre que aquesta taxa era només del 12,9% l'any 1981.

¹ SAMPEDRO, R. *Conciliación de la vida familiar y laboral en el medio rural*. Universidad de Valladolid. 2003

² Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

En relació al descens de la natalitat i a la disminució del nombre de fills per dona en edat fèrtil, a mitjans dels setanta les dones tenien entorn a 2,7 fills de mitjana³, xifra que es va reduir fins els 1,15 al 1995. No obstant, en els últims anys, s'està produint una lleugera recuperació (1,41 fills per dona el 2004) degut a l'impacte de la immigració. Per altra banda, aquesta reducció de les taxes de natalitat està influenciada en gran mesura pel retard en l'edat d'emancipació dels joves i, també, en l'edat de contraure matrimoni i tenir el primer fill, que ha passat dels 26,09 anys el 1986 fins als 29,33 del 2004.

Així mateix, l'augment de l'esperança de vida al néixer, que ha passat de 77,1 anys el 1992, fins el 80,1 l'any 2003⁴, també té una influència directe en el procés d'envelliment de la població, sobretot en relació a la longevitat de les dones. Aquest és un fenomen comú a molts països de la UE, tot i que a Catalunya i a Espanya presenta valors molt més elevats.

És important ressaltar la importància del fenomen de la immigració que està tenint sobre el procés d'envelliment de la població, especialment, pel que fa al creixement absolut de la població i de les taxes de natalitat, així com en la reducció de l'edat mitjana de la població. En la mesura que la majoria dels immigrants vénen al nostre país en busca d'un lloc de treball, les seves edats solen situar-se entre els 25 i 34 anys i presenten millors taxes de natalitat que no pas els autòctons. No obstant, tot i que sembla que l'arribada d'immigrants estigui frenant una mica aquest procés d'envelliment, encara no hi ha prou dades per mesurar l'abast de l'impacte real que tindrà la immigració sobre l'estructura d'edats de la societat catalana.

En l'àmbit rural s'observa un envelliment de la població més pronunciat que a les zones urbanes. Segons dades del Llibre Blanc de la gent gran amb dependència, els municipis molt rurals de Catalunya tenen un 25'6% de persones grans mentre que els no rurals un 15'9%. D'altra banda un 8'8% del total de gent gran a Catalunya viu a zones rurals.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

Un dels principals efectes del procés d'envelliment de la població és, inevitablement, l'increment del nombre de persones dependents i l'increment de les responsabilitats d'atenció i de cura als propis familiars. Si bé les situacions de dependència no només fan referència a les persones majors de 65 anys, sí que la seva influència augmenta amb l'edat i, per tant, en una situació d'envelliment progressiu de la població és previsible que augmentin les situacions de dependència. De fet, segons dades del Llibre Blanc de la Dependència un 80% de les persones que es troben en aquesta situació superen els 65 anys.

Així doncs, degut al procés d'envelliment i, sobretot, a l'augment del volum de persones majors de 75 anys dins del grup de la gent gran (que es coneix com a sobreenvelliment), s'estan generant canvis en les tendències que afecten a les situacions de dependència: D'una banda, les persones amb problemes més greus de salut ara sobreviuen en edats més avançades i, per tant, els guanys en esperança de vida, són anys que es viuran amb discapacitat. Per altra banda, el nombre d'anys viscuts amb discapacitat tendeix a disminuir,

³ Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

⁴ Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

degut al control de la progressió de malalties cròniques i a mesura que les noves cohorts de persones amb més bona salut entren dins del col·lectiu de la gent gran. Però finalment, el nombre d'anys viscuts amb discapacitat també augmenta pel fet que la mitjana d'edat en el moment de la mort s'incrementa i molta més gent passa els darrers anys de vida impeditos per malalties cròniques múltiples⁵.

La societat haurà de fer front a una situació aparentment contradictòria en que, degut a l'increment quantitatiu de les situacions de dependència, motivat per l'envelliment de la població i per l'increment de la morbiditat, es produirà previsiblement un increment de les necessitats i de les responsabilitats d'atenció a les persones dependents per part dels seus familiars. Així mateix, aquest fenomen coincideix en el temps amb una sèrie de canvis importants en el model de família i amb l'augment de la presència de la dona al mercat laboral, tendències que estan dificultant i fent disminuir sensiblement la capacitat de prestació d'atenció i de cura informals per part dels propis familiars.

A Catalunya, des de 1998 fins al 2005, les persones amb un reconeixement legal de disminució han augmentat un 72%, passant de 207.189 a 356.526 en només set anys⁶. Tot i que el nombre de discapacitats ha augmentat en tots els grups d'edat, és interessant observar que mentre en el grup de persones de 0 a 64 anys, les situacions de disminució s'han incrementat un 44,7%, en les persones de més de 64 anys, l'increment ha estat del 137,5%. I si només ens fixem en el grup de majors de 75 anys, el percentatge puja fins el 195,6%.

És previsible, doncs, que les necessitats derivades del fenomen de l'envelliment progressiu de la població vagin en augment a mesura que els canvis socio-demogràfics en l'estructura de la població i en els rols familiars de les persones cuidadores es vagin consolidant. En aquest sentit, des de les administracions s'han de desenvolupar polítiques i serveis de suport a les famílies que permetin millorar la seva qualitat de vida, tant de les persones en situació de dependència com la dels seus cuidadors, que majoritàriament són dones.

Si tenim en compte l'envelliment de la població de les zones rurals i la concentració dels serveis a la gent gran a les zones urbanes, ens trobem davant un repte al que cal fer front, ja que el 8'8% de la gent gran a Catalunya viu en zones rurals on l'accés als serveis d'atenció a la dependència és més difícil. Tanmateix, tot i que la proporció de persones grans que viuen soles és menor, la tendència és a que els més joves abandonen les zones rurals i marxen cap a zones urbanes i, per tant, aquesta proporció de persones grans soles apunta a augmentar en el futur.

Més enllà de les conseqüències sobre els increments de població en situació de dependència, l'envelliment progressiu de la població també provoca un gran increment del temps lliure, per part de la població jubilada. Cada cop es viuen més anys i cada cop es viuen en millors condicions de salut. Aquests anys de més, són anys que es poden aprofitar per desenvolupar activitats de creixement personal, de participació política i social, d'oci etc. En aquest sentit, s'han de desenvolupar polítiques que fomentin, canalitzin aquesta gran força de transformació i de construcció social, que atorguin els instruments necessaris per

⁵ Guillem López Casasnovas *et al.* **Envelliment i dependència. Situació actual i reptes de futur.** Caixa d'Estalvis de Catalunya. 2005.

⁶ Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

gaudir d'un bon envelliment i polítiques de suport familiar per evitar que hagin de destinar la totalitat del seu temps a cuidar a altres familiars.

Així mateix, és fonamental tenir en compte que cada vegada hi ha més diversitat, heterogeneïtat i disparitat entre les persones que conformen el col·lectiu de la gent gran, tot i que sovint són tractats de forma massa homogeneïtzadora. Més enllà de la varietat en els interessos i necessitats, hi ha una gran disparitat de procedències socials i culturals, diferències econòmiques, d'edat, etc. que implica que no totes les polítiques seran adequades per tot el col·lectiu.

2. *L'Impacte de la nova immigració*

Anàlisi de la situació:

A partir de l'any 2000, a Catalunya, al igual que la resta de l'Estat, es comença a produir un fet de gran rellevància. Les migracions internacionals, que fins llavors ocupaven un lloc marginal en les dinàmiques demogràfiques catalanes, comencen a augmentar i a convertir-se en un element central del creixement demogràfic d'aquest país.

Durant aquests anys, els flux d'estrangers que han arribat a Catalunya s'ha anat incrementant i ha anat prenent força de forma progressiva. Per altra banda, any rera any, també augmenta la diversitat d'aquest col·lectiu i també es pot dir que ja s'ha estès per gairebé tot el territori nacional. De fet, la població estrangera resident a Catalunya ha passat de 181.596 persones (el 4% de la població total), l'any 2000 a 939.321 (13,1%), l'any 2006⁷. És a dir, en aquest període la població estrangera s'ha multiplicat per 5,2.

Per orígens, la comunitat marroquina continua sent la més nombrosa, tot i que en termes relatius va perdent importància any rere any. Entre les nacionalitats que destaquen pel seu fort creixement hi ha l'equatoriana i la romanesa. El processos inherents a la globalització han diversificat molt els fluxos migratoris, que dona lloc a una demografia molt heterogènia amb representació d'uns 180 països diferents i de més de 200 llengües parlades⁸.

En relació a on s'estableixen, el gruix de la població estrangera es concentra a la província de Barcelona (un 10% del total). No obstant, degut a que la demarcació de Barcelona és també on més població hi viu, la resta de demarcacions tenen un pes relatiu de població estrangera més elevat. Per exemple, a Girona la població estrangera arriba al 14% i a Lleida i Tarragona a l'11%⁹.

Els fluxos migratoris tenen una incidència directa en l'increment de població de Catalunya, però també incideixen en la composició de l'estructura per edats, la natalitat, la nupcialitat, etc. La immigració, tot i que encara no es pot preveure la seva evolució a mig i llarg termini, suposa un canvi de tendència pel que fa a la pèrdua de població i un fre a les dinàmiques d'envelliment, causades, sobretot, per una baixa natalitat.

⁷ Fundació Jaime Bofill. **La immigració a Catalunya avui. Anuari 2004.**

⁸ Pla de Ciutadania i Immigració 2005-2008. Generalitat de Catalunya.

⁹ Pla de Ciutadania i Immigració 2005-2008. Generalitat de Catalunya.

Pel que fa al gènere, les immigracions estrangeres a Catalunya han estat bàsicament masculines. No obstant, en els darrers anys s'observa un creixement important de les dones que arriben, no només com a cònjuges, sinó també com a pioners de les migracions familiars¹⁰. Aquesta feminització de la immigració és deu, en part, als canvis en el mercat de treball que cada vegada demanda més feines al sector serveis i, més concretament, a l'àmbit domèstic.

Per últim, és important destacar que l'estructura d'edats de la població estrangera és força més jove que la població autòctona, amb una alta proporció de persones en edat activa. L'edat mitjana de la població estrangera és de 31 anys enfront dels 41,5 de la població autòctona.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

No hi ha dubte que l'impacte dels nous processos migratoris afavoreix l'aparició de nous reptes en relació a la problemàtica de la gestió i la distribució dels temps de les persones. En primer lloc, juntament amb un increment de la diversitat pel que fa a la tipologia de les empreses i en relació a les tipologies de models familiars, ara ens trobem amb un increment de la diversitat cultural i ètnica entre el col·lectiu de treballadors.

Aquest augment de la diversitat, afegeix complexitat per a dissenyar polítiques i mesures de gestió i distribució del temps, ja que els interessos i les necessitats dels treballadors ja no són tan homogenis com fa uns anys. Així mateix, els usos dels temps i dels espais, públics i privats, varien molt en funció de la nacionalitat. Aquesta diversitat reclama mesures encaminades a disposar de més i millor temps que siguin més personalitzades i adaptades a la situació personal de cada individu.

Per altra banda, també es produeix una estreta relació entre immigració i gestió dels temps en tant que, a mesura que les dones han augmentat la seva presència al mercat laboral, s'han externalitzat o mercantilitzat certes tasques del treball domèstic i familiar. Així, és cada vegada més habitual que entre les classes mitjanes i altes se supleixin la manca de prestacions i serveis socials contractant dones immigrants per a la realització de les tasques de la llar i de cura de les persones.

Sens dubte, l'arribada de la nova immigració afavoreix i facilita que les dones autòctones puguin assolir majors i millors temps alliberant-se de la feina domèstica. No obstant, per aquestes dones immigrants s'incrementen els problemes per a compaginar la seva feina amb la cura i atenció dels seus propis familiars. Aquesta situació, a més, s'agreuja ja que els immigrants normalment no disposen de xarxes familiars a qui poder deixar els fills al anar a treballar. A més, els horaris i les condicions de es feines al sector de l'hosteleria o de la cura a persones dependents no ajuden a compaginar feina i família.

B. Canvis en les estructures familiars

¹⁰ Pla de Ciutadania i Immigració 2005-2008. Generalitat de Catalunya.

3. Reducció de les unitats familiars i increment de les llars unipersonals i monoparentals:

Anàlisi de la situació:

Com a conseqüència dels canvis demogràfics i culturals dels últims anys també s'estan manifestant una sèrie de transformacions importants en els perfils de les llars i de les estructures familiars del nostre país, caracteritzades principalment per un afebliment de les relacions patriarcals tradicionals i per unes relacions de parella cada vegada més igualitàries.

Per altra banda, les dinàmiques demogràfiques han tingut un impacte directe en l'estructura i les dimensions familiars. Així, per exemple, si bé el nombre de llars¹¹ ha augmentat un 20% entre 1991 i 2001, en canvi, la dimensió mitjana d'aquestes llars ha passat de 3,1 a 2,72 persones, és a dir, ara hi ha més llars però aquestes tenen menys membres¹².

En relació a l'estructura de les llars, si al 1991 els tipus de llar predominant era el d'una parella amb 2 fills (30,3%)¹³, seguida per les llars amb una parella sense fills (28,5%), això s'ha invertit i, el 2001, aquestes ja significaven el 35,4% del total de llars, seguides de les formades per una parella amb un fill (29,2%). No obstant, també destaca el fet que l'augment de les llars constituïdes per una sola persona (llars unipersonals) hagin augmentat un 84% des de 1991 fins el 2001.

Al mateix temps, també s'ha produït un increment de les llars monoparentals (majoritàriament formades per dones) com a conseqüència de l'increment del nombre de separacions i divorcis i de mares solteres. En aquest sentit, si l'any 1991 hi havia 178.604 nuclis monoparentals, a l'any 2001 ja n'hi havia 248.649, és a dir, un increment del 40% en deu anys¹⁴. Aquestes famílies, amb l'afebliment progressiu de les xarxes comunitàries i de parentesc i també amb el deteriorament del mercat laboral, fa que sovint siguin més vulnerables a les situacions de pobresa i d'exclusió social¹⁵.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

Tradicionalment, a Catalunya, les xarxes de parentiu i els lligams intergeneracionals han mantingut i mantenen una forta importància degut, en part, a la incidència de models culturals propis del país i a la feblesa del sistema públic de protecció familiar. D'aquesta manera, les xarxes de parentiu s'han convertit en un complement essencial o, fins i tot, en un substitut necessari de les prestacions econòmiques per la cura i assistència personal en el si de les famílies.

Aquests canvis en les estructures familiars tenen una importància primordial pel que fa a la compaginació de la vida laboral, familiar i personal, sobretot en el cas de la població

¹¹ Una llar, segons el cens de 2001, es defineix com el conjunt de persones que resideixen habitualment en un mateix habitatge.

¹² Dades del cens. Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

¹³ Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

¹⁴ Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

¹⁵ **La Pobresa a Catalunya. Informe 2003.** Observatori de la Pobresa i l'Exclusió Social. Caixa Catalunya. Fundació Jaume Bofill.

immigrant o per les famílies monoparentals. En relació al col·lectiu immigrant, moltes vegades no disposen d'una xarxa familiar pròxima que els ajudi a fer-se càrrec dels fills en horaris de feina.

Així mateix, a les llars monoparentals, degut a que només hi ha un dels dos progenitors, s'incrementen les dificultats de prestar atenció i cura als infants o als familiars dependents i, al mateix temps, desenvolupar una carrera laboral satisfactòria.

Per altra banda, a les llars monoparentals al disposar de només un sou apareixen nombroses dificultats econòmiques per a contractar serveis d'atenció als infants (guarderies, mainaderes, activitats extraescolars, casals d'estiu, etc.). De fet, les llars monoparentals amb fills (formades gairebé en la seva totalitat per dones) són un dels col·lectius amb majors nivells de precarietat econòmica i amb major risc d'exclusió social, sobretot en aquelles llars més envellides¹⁶. Situacions com la pèrdua temporal de la feina, una malaltia crònica d'un dels membres de la família o qualsevol canvi important en el si de la llar pot portar a la família a una situació de pobresa econòmica o d'exclusió social.

Al mateix temps, la diversificació de models familiars i dels tipus de famílies també requereix, per part de la societat, una diversificació dels instruments i mecanismes necessaris per assolir una correcta organització i distribució dels temps. Si bé, en una societat típicament industrial la majoria de la població compartia uns mateixos horaris laborals, unes estructures familiars molt similars i unes mateixes pautes culturals, avui en dia tot això ha canviat. La diversificació de models familiars, la multiplicitat de les formes d'organització del treball o l'arribada de col·lectius d'immigrants amb les seves pròpies pautes culturals han incorporat una gran complexitat a l'hora d'implementar polítiques de conciliació ja que aquestes han de permetre oferir solucions cada vegada més individualitzades i personalitzades segons la situació social i econòmica de cada individu i, també, del moment de l'etapa vital en que es trobi.

C. Canvis en l'entorn econòmic

4. *Transformació i diversificació de l'estructura econòmica i productiva (terciarització de l'economia, increment dels nivells de competitivitat i augment la de importància dels recursos humans en les empreses de la societat del coneixement)*

Anàlisi de la situació:

Estem immersos en un procés de canvi d'una economia basada principalment en el sector industrial cap a una economia on el sector serveis cada vegada té més pes i on cada vegada s'exigeixen nivells més alts d'eficiència per tal de ser competitius en un mercat

¹⁶ **La Pobresa a Catalunya. Informe 2003.** Observatori de la Pobresa i l'Exclusió Social. Fundació Un Sol Món de Caixa de Catalunya. 2003.

globalitzat. Aquests canvis han generat noves dinàmiques de producció i canvis significatius en les formes de relació interpersonal que han modificat les necessitats i les preferències dels individus en relació al seu temps.

El procés de terciarització de l'economia implica l'aparició de noves formes d'organització del treball, en tant que, sectors com, per exemple, el comerç, el sector hotelier o el món de l'oci en general tenen horaris molt diversos i diferents dels del sector industrial (horaris de nit, dies festius, etc.). De fet, és previsible que augmenti aquesta diversitat horària en la mesura que augmenti la disposició de temps lliure de les persones. Si en una societat típicament industrial les pautes de treball eren força homogènies per a tothom, actualment s'han diversificat molt els horaris i les formes de treballar dels individus.

Aquest procés també ha coincidit en el temps amb l'aparició de canvis substancials en el model competitiu que s'exigeix a les economies europees i, entre elles, la catalana, degut a que s'ha vist la necessitat d'especialitzar-se cap a sectors amb un valor afegit més alt i que siguin intensius en coneixement i en treball qualificat. Amb l'ampliació de la Unió Europea i en un marc d'integració econòmica mundial, on apareixen noves potències econòmiques com la Xina o l'Índia, amb costos laborals molt baixos, les empreses catalanes han de buscar nous elements de competitivitat. Les empreses, doncs, són cada cop més conscients de que el factor humà és l'element essencial de futur i de que tota organització, per sobreviure en un entorn altament competitiu, s'ha de basar en el potencial de les persones que la integren.

Per altra banda, aquest model competitiu més basat en el capital humà també requereix un canvi en les formes de treballar. No es tracta de treballar més hores sinó de treballar millor. En aquest sentit, Espanya –i Catalunya– és un dels països de la Unió Europea amb un major nombre d'hores treballades durant l'any en cada lloc de treball. No obstant, a pesar d'aquesta presència més prolongada al lloc de treball, tenim una de les productivitats laborals més baixes. Per a l'any 2004, la productivitat per hora espanyola estava clarament per sota de la correspon a altres països en els que es treballa menys hores (per exemple, Irlanda o el Regne Unit)¹⁷. No hi ha dubte que una millor gestió i distribució del temps de les persones, juntament amb canvis en les formes d'organització de la producció i del treball, pot ajudar a incrementar la productivitat de les empreses espanyoles i catalanes.

Una altra conseqüència de la globalització econòmica és l'increment de la interconnectivitat entre diferents empreses o organitzacions, molt relacionades les unes amb les altres sense que hagin de compartir un territori físic concret. Cada cop és menys estrany, per exemple, trobar empreses catalanes que han de seguir els horaris d'altres països per tal de poder donar serveis a les empreses d'un altre país. Per altra banda, moltes empreses han d'estar funcionant de forma continuada, tant de dia com de nit (horaris de vint-i-quatre hores al dia, set dies la setmana), i han d'organitzar el treball en funció d'això. Per a moltes empreses ja no és vàlid el model d'un únic torn de vuit hores sinó que han de repartir l'activitat al llarg de les 24 hores del dia o en funció dels horaris laborals d'un altre país.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

¹⁷ Productivitat del treball 2004. OCDE

Els canvis generats en aquest procés de transformació i diversificació de les estructures econòmiques i productives han provocat la introducció de noves friccions i incompatibilitats entre els àmbits personal, familiar i professional de les persones incrementant la percepció social dels problemes associats a una falta d'equilibri entre les diferents esferes de la vida.

Per una banda, s'ha posat de manifest la necessitat de disposar d'alternatives d'organització del temps que satisfacin les diferents modalitats de treball dels individus en diferents moments de la seva etapa vital. És important observar que no tots els individus tenen les mateixes preferències en la distribució del seu temps i aquestes poden canviar en les diferents etapes de la seva vida. Així doncs, les polítiques o mesures que afavoreixin la gestió del temps no poden ser genèriques i iguals per tothom, sinó que sorgeix la necessitat d'individualitzar les al màxim aquests instruments per tal de que donin resposta de la millor manera possible a les necessitats concretes de cada individu.

El procés de diversificació del sector serveis, les diferències entre les empreses dels diferents sectors i, fins i tot, les diferències creixents entre les empreses dins de cada sector, juntament amb les dinàmiques demogràfiques i familiars que han diversificat les preferències i les necessitats dels individus, ha comportat la necessitat de trobar instruments de gestió i distribució dels temps que s'adaptin a les diferents situacions i realitats. En aquest sentit, la negociació col·lectiva, amb la participació dels agents socials, dels convenis sectorials i dels convenis d'empresa pot ser l'instrument adequat, eficaç i amb capacitat per adequar-se al context de cada sector o subsector econòmic i a la seva realitat empresarial.

Per altra banda, les organitzacions són cada vegada més conscients de que la qualitat de vida dels seus treballadors té un impacte directe sobre la qualitat del seu treball. En general, la satisfacció i motivació del personal no s'obté únicament a través d'una millor retribució salarial, sinó que els treballadors valoren molts altres elements associats al lloc de treball.

Apostar per l'equilibri entre la vida personal i professional dels treballadors resulta fonamental per treure el millor rendiment possible de les persones. Des d'un punt de vista econòmic, i en un entorn cada cop més competitiu, és essencial que les polítiques de gestió del temps es converteixin en un instrument per incrementar la productivitat i per obtenir un avantatge competitiu per a les empreses. Aquestes mesures només tindran èxit si tenen com a últim objectiu la generació de beneficis que, en última instància, assegura la continuïtat de l'empresa i la seva capacitat per a crear riquesa i llocs de treball.

Finalment, és important ressaltar que a mesura que ens endinsem a la societat del coneixement es fa més clara la relació entre l'educació i la formació dels individus i la seva promoció social i econòmica. La competitivitat de les empreses, que cada vegada estarà més lligada al potencial d'innovació i de qualificació dels seus treballadors, requereix una actualització permanent dels coneixements al llarg de tota la vida. És a dir, la formació continuada i permanent ha d'estar present en el dia a dia de les empreses i, per tant, aquestes han d'incorporar nous instruments de gestió i distribució del temps que permetin destinar part de la jornada a la formació dels seus treballadors.

5. *Augment de la presència de les dones al mercat laboral:*

Anàlisi de la situació:

La importància de l'increment dels índex d'incorporació de la dona al mercat de treball es manifesta, a nivell europeu, en el creixent desenvolupament de les polítiques comunitàries en el si de la Unió Europea encaminades a millorar les taxes d'activitat i d'ocupació femenines i que tenen el seu reflex en els objectius adoptats en la Cimera de Lisboa per el 2010: situar la taxa d'ocupació general en un 70% de la població entre els 15 i els 65 anys i la de les dones en un 60%.

Tot i que tant Catalunya com Espanya parteixen d'un nivell molt inferior de taxes d'activitat femenina en relació als paràmetres europeus, algunes dades sobre els canvis de la situació laboral d'homes i dones en les últimes dècades manifesten amb claredat la intensitat de les transformacions viscudes dins la nostra societat que han modificat els rols tradicionals de repartiment de les càrregues familiars i domèstiques a l'interior de les famílies.

L'evolució de la taxa d'activitat a Catalunya entre el període 1977 i 2006 mostra de forma clara aquest fenomen de l'augment de la presència de les dones al mercat laboral, ja que la taxa d'activitat femenina ha passat del 29,5% (quart trimestre de 1977) al 52,2% (primer trimestre de 2006), és a dir, un increment de 22,7 punts, mentre que la masculina es va reduir gairebé 7 punts (del 78,8% a 72%) en aquest període¹⁸.

Aquesta evolució encara pren més rellevància si s'analitza per grups d'edat, ja que si bé ambdós sexes comparteixen un lleuger augment de la taxa d'activitat en el tram entre 16 i 24 anys, en el cas dels homes la caiguda d'activitat és especialment intensa per els més grans de 55 anys, mentre que per les dones aquest últim grup d'edat només registra un petit augment i, en canvi, en el tram de 25 a 54 anys registra un augment de 46 punts percentuals.

Així doncs, el panorama ha canviat molt en els últims trenta anys en el mercat laboral. Les diferències entre les taxes d'activitat masculina i femenina s'han reduït significativament, si bé, encara hi trobem diferències substancials que indiquen que no s'ha arribat al final del recorregut per a una completa incorporació de la dona al mercat laboral. Moltes d'aquestes diferències les trobem en les esferes directives. Per exemple, l'any 2004, a Catalunya i Espanya la proporció de dones directives sobre el total de la seva població ocupada era inferior a la de la població masculina directiva en proporció a la seva ocupació. Concretament, a Catalunya, el percentatge de directives sobre la població ocupada femenina era del 6,3%, i del 9,1% en el cas dels homes¹⁹.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

Fins no fa gaires anys, la nostra societat s'estructurava al voltant d'una divisió dual del treball que atorgava als homes l'exclusivitat de l'esfera productiva i del treball remunerat (eren els que mantenien a la família) i, en canvi, deixava a les dones a l'esfera reproductiva, el treball domèstic i de la cura dels familiars més dependents (infants i gent gran). A partir

¹⁸ Les dades sobre el mercat laboral a Catalunya procedents de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

de l'augment de la presència de la dona al mercat laboral de les dones s'ha començat a qüestionar aquesta divisió ancestral que, de mica en mica, s'està trencant. Les dones s'han incorporat progressivament a l'esfera productiva i, els homes, tot i que de forma més lenta, van accedint també a l'esfera reproductiva. Es tracta d'un procés llarg, fonamentat en concepcions culturals molt arrelades i difícils de canviar però que, probablement, comportarà una reestructuració de molts aspectes essencials de la vida en societat.

Tot i aquesta reestructuració dels rols personals i familiars, a les societats europees hi ha el convenciment de la necessitat d'adoptar mesures que permetin als individus conciliar les seves responsabilitats familiars amb les laborals per tal de que puguin tenir fills sense que això suposi una aturada massa costosa de la seva carrera laboral. Es tracta doncs, d'incorporar instruments per a què es produeixi una major integració de les esferes productives i reproductives de les famílies.

Aconseguir aquesta compatibilitat entre ocupació i família requereix, doncs, polítiques actives de suport a les famílies i a favor de la igualtat d'oportunitat entre homes i dones. Les mesures relacionades amb la protecció de la maternitat, l'atenció als fills, etc. juntament amb totes aquelles mesures que afavoreixin una gestió i distribució més òptima dels temps poden ajudar a evitar incongruències i desajustos que compliquin l'execució de les activitats familiars.

Un element que s'ha de tenir en compte a l'hora d'elaborar polítiques de gestió del temps és que, fins ara, la majoria d'aquestes polítiques han anat dirigides principalment a les dones. Moltes d'aquestes polítiques, però, comporten un risc inherent ja que reforcen la idea que han de ser les dones les que "conciliïn" el seu temps per tal de seguir realitzant les tasques domèstiques i familiars tradicionals tot i haver-se incorporat al mercat laboral. Si bé actualment no existeix una equitat en els rols familiars entre homes i dones, cosa que té conseqüències en la discriminació de la dona al mercat laboral, sí que estem vivint un inici de canvi de tendències en què els homes comencen a participar en condicions d'igualtat en els rols domèstics i familiars.

D. Canvis en l'organització del treball

6. *Increment i diversificació de les formes de treball no convencional*

Anàlisi de la situació:

Un altre dels aspectes de canvi més rellevants que s'han produït en el mercat laboral en els últims temps ha estat l'increment de l'ús, per part de les empreses, de les formes de treball no convencional (contractes temporals, contractes a temps parcial, flexibilització d'horaris, teletreball, etc.). Aquestes noves formes d'organització del treball esdevenen molt menys estandarditzades i més complexes que no pas les formes de treball tradicionals i donen lloc a una multitud de situacions personals diferents entre el col·lectiu dels treballadors que en dificulten la seva gestió.

¹⁹ Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

A Catalunya en relació al tipus de jornada laboral, la població ocupada a temps parcial ha passat del 7,39% de l'any 2001 al 12,44% de total de la població ocupada l'any 2005²⁰. També és important ressaltar que el 80% d'aquests contractes a temps parcials són per a dones, normalment joves i amb fills o familiars al seu càrrec. Tot i que progressivament es va utilitzant més aquest tipus de contracte, la seva utilització a Catalunya i Espanya encara és força inferior que a la resta d'Europa que se situa al voltant del 15%.

En relació a la temporalitat, amb dades del segon trimestre del 2006, la taxa de temporalitat (assalariats amb contracte temporal respecte al total d'assalariats) a Catalunya és del 26,8%²¹ (un 24,9% pels homes i un 29,2% entre les dones). Tot i que aquesta xifra és força inferior a la taxa de temporalitat espanyola (34,4%), encara ens trobem molt per sobre de la mitjana europea (14,7%).

L'horari laboral flexible és un sistema que permet als treballadors i treballadores variar les hores d'entrada i sortida al seu lloc de treball. La majoria de casos està condicionada al compliment d'un cert nombre d'hores de feina diàries. Tot i que no hi ha moltes dades sobre aquest instrument, segons l'estudi IFREI 2006²², un 85% de la mostra d'empreses duen a terme polítiques destinades a flexibilitzar l'horari dels seus empleats. La tendència és clarament creixent ja que a l'any 2002 la xifra era del 59%. No obstant, aquestes dades s'han de matisar ja que aquesta xifra indica empreses que tenen "algun" tipus de mesura de flexibilització per "algun" treballador. Majoritàriament, aquestes empreses apliquen les mesures als nivells directius i de comandament però és difícil que s'estenguin a la totalitat de treballadors.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

No hi ha dubte que aquesta diversificació de les formes de treball no convencional pot generar oportunitats per a una millor gestió i distribució dels temps en la mesura que diferents tipus de contractes poden donar resposta a diferents situacions dels individus i de les empreses. Així, per exemple, el treball a temps parcial pot ser la solució per a moltes persones per a compatibilitzar ambdues esferes de la seva vida, sobretot, en determinades etapes de la seva vida com, per exemple, en el moment de tenir fills.

El problema de la contractació a temps parcial és que, majoritàriament, ha estat ocupada per dones, amb la qual cosa, han estat elles les que han hagut de compatibilitzar el seu rol de treballadora amb el seu rol tradicional de cuidadora familiar, molts cops en perjudici de la seva carrera laboral. En aquest sentit, la utilització dels contractes indefinits a temps parcial per part dels homes pot ser un bon indicador de l'èxit i de l'efectivitat de les polítiques d'equitat de gèneres i de corresponsabilització de les tasques domèstiques i familiars.

No obstant, si bé les diferents modalitats de contractes no convencionals poden facilitar l'adequació a les diferents realitats dels individus, la seva mala utilització pot generar l'efecte contrari. En alguns casos, la utilització de forma continuada i innecessària de contractes laborals temporals per part d'algunes empreses pot provocar situacions on els individus percebin aquestes formes de treball -sobretot els contractes temporals- com a

²⁰ Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

²¹ Dades EPA. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

²² IESE Family-Responsible Employer Index. Centro Internacional Trabajo y Familia. IESE 2006.

feines de poca qualitat i que no aporten la seguretat de la continuïtat al treball que els permeti fer plans a mig-llarg termini, com plantejar-se tenir fills, emancipar-se, casar-se, etc.

Per altra banda, mesures que contribueixin a la flexibilització d'horaris s'estan convertint cada vegada més en instruments que permeten als treballadors compaginar la seva feina amb les seves responsabilitats familiars i personals. La flexibilitat en l'hora d'entrada i de sortida de la feina, la possibilitat de poder triar quan fer les vacances, o la capacitat de distribuir-se millor les hores de feina, són mesures que permeten una millor gestió del temps personal i familiar i, en conseqüència, generen una millora del benestar i del rendiment del treballador. Com s'ha dit, les mesures de flexibilització horària, lluny d'estar destinades a treballar menys hores, poden contribuir a una major motivació i implicació del personal amb el projecte empresarial i a incrementar la productivitat dels treballadors.

7. Impacte dels canvis tecnològics:

Anàlisi de la situació:

Els avenços tecnològics de les últimes dècades han tingut un impacte fonamental en la naturalesa del treball a la nostra societat. Les noves eines d'informació i de comunicació han alterat la forma i la ubicació dels llocs de treball, disseminant les fronteres entre el que és treball i el que no ho és i facilitant que es pugui treballar a qualsevol lloc i a qualsevol hora. Això pot tenir conseqüències positives (com per exemple poder treballar des de casa, amb uns horaris flexibles), o negatives (augmentant les dificultats de separar el treball de la vida personal o el fet d'estar disponible i localitzable a totes hores).

Un altre aspecte interessant de les noves tecnologies és que han contribuït a canviar el rol del ciutadà en les seves relacions amb l'Administració Pública. L'accés a internet, ha facilitat la transmissió d'informació de les administracions cap al ciutadà, però també del ciutadà cap a les administracions, trencant en gran mesura les barreres dels horaris o d'agilitat que caracteritzaven aquest tipus de relacions. Les noves possibilitats d'internet es transformen en noves demandes per part de la ciutadania de disposar de més i millor informació i de forma més àgil, personal i transparent.

No obstant, els canvis tecnològics també suposen un repte per a tota la societat relacionat en garantir un accés fàcil i entenedor a la tecnologia a tots els grups de la població, ja que com s'ha dit tantes vegades, en la societat del coneixement, el no poder accedir als avenços tecnològics (ja sigui per falta de recursos o de coneixements) pot generar noves formes d'exclusió i de fractura social.

En relació a les dades sobre la utilització de les noves tecnologies, aquestes reflecteixen la seva creixent utilització. A l'empresa catalana, l'any 2005, el 94,2% de les empreses tenia accés a internet i el 90,6% utilitzava el correu electrònic. Respecte al comerç electrònic, el 15,3% de les empreses va comprar o vendre per internet. Pel que a l'ús d'internet a les llars, al 2005, el 41,8% de les llars tenien connexió a internet, mentre que al 2000, la xifra era del 18,5%²³.

²³ Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

Sens dubte, els canvis tecnològics han augmentat les oportunitats per trobar formes alternatives de treball que ajudin a satisfer les demandes de gestió i d'organització del temps de les persones. Tot i que això no és extensible a tots els sectors, cada vegada són més les persones que poden treballar des de casa i fora dels horaris d'oficina. Això permet que, en molts casos, la persona es pugui gestionar el seu temps d'una forma més òptima i trencant, així, amb les sòlides barreres que tradicionalment han separat el temps personal, el temps familiar i el temps laboral.

És especialment en l'àmbit rural on les noves tecnologies de la informació i de la comunicació representen una gran oportunitat. Les TICs poden facilitar activitats no presencials com el teletreball, la formació en línia així com facilitar les comunicacions personals i familiars. També cal tenir en compte com la introducció de noves tecnologies pot ajudar a diversificar i potenciar les activitats econòmiques a les àrees rurals, per exemple a través del comerç electrònic.

La incorporació de les noves tecnologies a l'àmbit laboral comportaran noves formes de prestar els serveis que facilitaran l'autogestió del temps de forma més individual. En concret, modalitats com el teletreball, que suposa que el treballador executa la seva feina des de casa seva o des de diferents llocs, impliquen una major autonomia del treballador que no està subjecte a un horari determinat ni a la presència física del treballador a l'empresa, sinó a una obligació de resultats.

De totes maneres, convé recordar que, tot i que instruments basats en les noves tecnologies, com el teletreball, no són una solució genèrica per a tots els treballadors, sí que pot convertir-se en un element que, per a determinats sectors i llocs de treball, ajudi a una millor gestió i distribució del propi temps. Pel que fa a l'àmbit de les administracions públiques, les noves tecnologies poden oferir noves possibilitats per relacionar-se d'una manera molt més lliure, àgil i eficaç, tant pels ciutadans com per la pròpia administració.

No obstant, Catalunya encara està lluny dels seus referents europeus pel què fa a l'ús de les noves tecnologies com a instrument per a una millor distribució dels temps. Diversos factors ajuden a explicar aquest fenomen: una més baixa implantació d'internet i de l'ús d'ordinadors a les empreses i els prejudicis i reticències culturals de bona part dels empresaris que valoren més el factor presencial del treballador que no pas l'assoliment de resultats satisfactoris.

E. Canvis socials i culturals

8. Individualització de les relacions socials:

Anàlisi de la situació:

Un altre dels fenòmens més importants que estan experimentant les societats europees i occidentals és el creixent procés d'individualització de la societat, tant pel que respecte a les relacions laborals, com a les relacions socials i familiars. Aquest fenomen sociològic

situa l'individu en el centre de les relacions i les interaccions socials i sorgeix, sobretot, a partir del declivi de la legitimitat del model de patriarcat en el si de les famílies, que ha evolucionat cap a un model basat en una creixent intervenció del mercat i de l'Estat en les qüestions de la llar²⁴. Així, la família està deixant progressivament de ser el centre de la societat i de les polítiques públiques i està sent substituïda per l'individu.

Els membres de la societat, doncs, ja no depenen tant de les xarxes de parentiu en el desenvolupament de les seves vides, alhora que s'incrementa la seva vinculació a noves instàncies pròpies de l'Estat del Benestar: mercats formalitzats, administracions públiques, reglaments, lleis, etc.

Concebre l'individu com a nou actor social, no implica deixar de veure la família com a una institució fonamental de la societat, però sí que significa establir una nova forma d'organització social dels temps que, alhora que respecta les necessitats del grup familiar, també garanteixi les de cadascun dels seus membres en particular i d'aquells que viuen lluny de les seves famílies.

Aquest procés d'individualització de les relacions socials no significa tampoc un increment de l'individualisme i de l'egoisme de les persones sinó tot el contrari, ja que fomenta la importància de l'ajuda mútua, de les relacions de veïnatge i de la dinàmica associativa, que exerceix un rol d'intermediació entre l'individu i la societat. Un exemple d'això és el creixent nombre de persones que realitzen tasques de voluntariat com a complement de les seves tasques laborals, associant-se i creant tot un seguit de xarxes d'actors institucionals i personals que potencien el desenvolupament del capital social i cultural de la comunitat i del país.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

El procés d'individualització de les relacions socials busca que les polítiques de gestió i distribució dels temps de les persones es dissenyin pensant més en els individus i les seves situacions particulars, que no pas en les famílies en el seu conjunt. És clar que les situacions personals dels individus estaran marcades per les seves situacions familiars, però les polítiques han d'anar dirigides als individus. En el cas de les dones, les polítiques de gestió dels temps han de servir per fer realitat la seva emancipació i la seva dependència de les xarxes tradicionals de parentiu.

D'aquesta manera s'ofereixen instruments que permetin assolir una major autorealització dels individus, augmentant els seus marges d'autonomia personal i adquirint un major protagonisme en el desenvolupament de les seves pròpies vides.

Així doncs, aquest procés d'individualització o de defamiliarització, fa referència a la possibilitat, per part de les persones, de mantenir un nivell de benestar adequat sense haver de dependre exclusivament dels seus familiars i parents. Per exemple, les polítiques de suport a la gent gran, no haurien d'establir-se en funció de les possibilitats econòmiques dels familiars, sinó únicament de les del propi individu.

²⁴ Lluís Flaquer. **La individualització de la vida privada en el món actual**. Anàlisi, núm.26, 2000.

En aquest context, les polítiques que afavoreixin una millor gestió i distribució dels temps poden ajudar a mantenir l'autonomia de les persones sense que hagin de dependre de la qualitat de les seves relacions familiars.

9. *Increment i canvis en les pautes de mobilitat (augment de les distàncies entre familiars)*

Anàlisi de la situació:

Tot i que la proximitat en la residència entre els membres d'una família ha estat una constant en la societat catalana, a partir de les anàlisis sobre mobilitat a la Regió Metropolitana de Barcelona²⁵ -extrapolables al conjunt de Catalunya- s'observa un clar increment de la mobilitat entre municipis, en la mesura que augmenta el nombre de persones que viuen en un municipi i treballen en un altre. Aquesta tendència, ha implicat un augment general del temps destinat a desplaçaments i a una reducció de les oportunitats de que la pròpia família es faci càrrec dels familiars més dependents, ja siguin criatures o persones grans, degut a l'increment de les distàncies entre els habitatges dels diferents membres de la família.

La tendència històrica dels darrers vint anys marca un ús creixent del vehicle privat. Mentre l'any 1981 representava poc més d'un 40% del total de mobilitat intermunicipal per raons de treball, l'any 2001 ja era de prop del 70%. Els increments del trànsit en carreteres i xarxes de ferrocarril responen al creixement de la mobilitat interurbana de persones, treballadors, estudiants, etc. Així, si al 1981 un 28% de les persones ocupades treballaven fora del seu municipi, a l'any 2001 ja n'eren el 47%²⁶.

En el món rural la majoria d'àrees es troben lluny de les principals xarxes de comunicació i de transport públic. Aquest fet té com efecte una mobilitat molt basada en el transport privat, al que determinats col·lectius poden tenir certes dificultats d'accés.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

En els últims temps, els reptes associats amb la gestió i distribució del temps i amb la cura i atenció dels propis familiars, s'han tornat més complexes degut al fet que els ciutadans han incrementat la seva mobilitat per un territori cada cop més extens. Així, moltes persones ara viuen més lluny dels seus familiars i amics, i molts ja no viuen al mateix municipi on treballen.

Això ha provocat, més enllà de l'increment del temps destinat a desplaçaments, un afèbliment d'aquestes relacions de parentiu i, per tant, una reducció de les possibilitats que els propis familiars s'encarreguin de les criatures o d'altres familiars en situació de dependència i, per tant, suposa un increment en les dificultats de conciliar el temps laboral i familiar o personal.

²⁵ *Enquesta de Mobilitat en dia feiner 2005*. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans. Ajuntament de Barcelona.

²⁶ Pla d'Infraestructures de Transport a Catalunya 2006-2026. DGOP.

Per altra banda, l'accés a la mobilitat pública, per a moltes persones, condiona el seu accés al mercat de treball i als serveis. Pels residents a les zones urbanes, segons el model de zonificació vigent que assigna a cada àrea del territori una funció específica, ha disparat l'augment dels desplaçaments entre ciutats i també a l'interior de els ciutats.

Els temps de desplaçament es poden veure especialment incrementats en el cas de les persones que viuen a zones rurals. Els desplaçaments per accedir a determinats serveis com comerços, serveis sanitaris, serveis educatius, etc... poden suposar un cost molt elevat de temps. A més cal tenir en compte que existeix una tendència creixent a desplaçar-se a les zones urbanes (on existeixen més possibilitats laborals) per a treballar, fet que suposa un elevat cost diari en termes de temps.

Així doncs, la millora de les infraestructures i serveis de mobilitat, juntament amb polítiques destinades a la millora de la gestió del temps, poden ajudar a suavitzar els efectes que aquest increment de la mobilitat té sobre la disponibilitat del temps de les persones. Per altra banda, però, la potenciació d'ajudes i polítiques de suport familiar per part de les administracions es fan necessàries per tal de desvincular el benestar de les famílies del fet de si disposen, o no, d'unes xarxes familiars pròximes i de qualitat que els ajudin a fer-se càrrec dels infants o d'altres familiars dependents.

10. Una nova organització i concepció social dels temps i dels espais públics:

Anàlisi de la situació:

Els importants canvis socials i econòmics que s'estan produint a les societats occidentals estan provocant l'aparició de noves desigualtats socials, algunes d'elles vinculades a l'organització social del temps. L'augment de la presència de la dona al mercat laboral, la progressiva terciarització de l'economia, les noves pautes de mobilitat o l'expansió de les llars monoparentals han complicat enormement la gestió quotidiana del temps convertint-se en una nova font de desigualtats socials, particularment per a determinats col·lectius com els joves, els immigrants, les dones i la gent gran.

Tradicionalment, en una societat bàsicament industrial, els temps i els espais públics estaven basats exclusivament en les pautes de la producció industrial i en els seus horaris estàndards. Aquests "temps laborals", per la seva banda, guiaven a la resta dels temps i serveis: transports, educació, sanitat, relacions amb l'administració, etc. Només aquelles activitats com l'hosteleria, el comerç o les activitats d'oci, es regien per horaris complementaris als del sector industrial.

Avui en dia, però, tot i que les ciutats i tots els seus serveis encara estan pensats i dissenyats quasi exclusivament en funció del treball i dels horaris laborals industrials, aquest model ja no funciona del tot i els desequilibris que es produeixen contribueixen a incrementar la percepció de conflicte entre els diferents temps de les persones.

En aquest sentit, prenen rellevància certes iniciatives a nivell internacional com les de les *Slow Cities*, iniciatives que reivindiquen una nova escala de valors en relació al temps i en una nova forma de viure i concebre les ciutats no supeditada a l'àmbit laboral. Segons

aquest moviment, és a partir de la Revolució Industrial que la idea de *velocitat* ha estat molt associada amb la de *progrés*, i el disseny de les ciutats i el seu entorn ens convida a viure amb presses, d'una forma veloç, buscant com augmentar el nostre temps sense pensar en la seva qualitat. Si fins fa relativament poc, els diumenges eren el dia festiu per a tothom, avui en dia, s'imposa un model de ciutats que funcionin les 24 hores, els 365 dies de l'any, un model de ciutats que mai no dormen. Com a conseqüència d'aquest model proliferen les malalties com l'estrès, la obesitat, malestar o les angoixes permanents d'aquelles persones que no disposen de temps suficient per a tot el que voldrien fer.

Des del moviment de les *Slow Cities*, s'intenta canviar tot això. S'intenta que nous valors, com el de la "tranquil·litat" i la "qualitat" passin a ser elements centrals en el disseny de les ciutats i dels seus entorns. Tot i que els projectes basats en les *Slow Cities* difereixen molt uns dels altres, alguns exemples d'aquestes iniciatives les trobem a Àustria, on la "Societat per a la Desacceleració del Temps" promou una vida més tranquil·la i basada en el present; o a Tokio, amb el "*Sloth Club*" que aposta pel concepte de "fer menys", i viure de forma senzilla, sense dependre tant del consum. Per altra banda, als Estats Units i Canadà, per exemple, tenen la iniciativa "*Take Back your Time*" per a conscienciar sobre els problemes de l'excés de treball i les seves conseqüències en termes de salut. En resum, són tot un conjunt d'iniciatives que consideren la lentitud i la tranquil·litat com a elements fonamentals per a una major i millor qualitat de vida.

Implicacions per a la gestió del temps de les persones:

Aquests desequilibris han posat de manifest de forma evident que el significat del temps per a les persones està canviant de forma accelerada, tot i que aquestes variacions no són en cap cas homogènies. En primer lloc, molta gent disposa de molt més temps de no-treball (temps familiar i personal) que en el passat: augmenten els dies lliures, les vacances, els caps de setmana, es va reduint progressivament la setmana laboral, etc. Aquesta major disposició de temps propi per part d'algunes persones, però, també provoca que molta altra gent, hagi de treballar durant aquestes hores, sobretot, en el sectors de l'oci, hosteleria, comerç, etc.

Per altra banda, altres col·lectius han passat a tenir menys temps de no-treball que en el passat. Això ha succeït en aquells col·lectius que han vist incrementada la seva carrega de treball, tant productiu com domèstic, reduint-se el temps de no-treball. Aquest és el cas de moltes dones que abans només treballaven en l'àmbit domèstic i ara ho fan també en el productiu.

El temps va adquirint cada cop més significats i més diversos. Les característiques dels individus i de les seves circumstàncies vitals són altament variables i condicionen els diferents usos socials del temps. Per tant, els usos del temps no són homogenis i evidencien grans diferències segons l'activitat, el sexe o l'edat i, fins i tot, del grup social de pertinença. Per tant, les polítiques i mesures encaminades a una major i millor gestió del temps de les persones hauran de tenir en compte aquesta variabilitat.

L'estructuració i organització dels temps i els espais públics i socials (horaris laborals, horaris dels transports públics, horaris de l'administració, períodes de vacances escolars, etc.) no pot pas centrar-se en les necessitats de la producció i de les empreses com s'ha fet

fins ara, sinó que s'han de basar en les persones i en les seves necessitats personals i familiars. Les persones han de ser capaces de poder escollir la millor manera de gestionar i distribuir-se el seu propi temps.

2. Marc normatiu

El Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana 2008-2018, s'inscriu dins el marc normatiu següent:

Legislació comunitària

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats e igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació (refundició).
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes a les condicions de treball.
- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, de desembre del 2000, que fa una referència expressa a la conciliació.
- Directiva 96/34/CE, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en la feina de la treballadora embarassada.
- Resolució del Consell de la Unió Europea i dels Ministres de Treball i Assumptes Socials de 29 de juny de 2000, relativa a la participació equilibrada d'homes i dones en l'activitat professional i en la vida familiar.
- Recomanació del Consell, de 31 de març de 1992, sobre la cura i atenció de les nenes i els nens.

Legislació estatal

- Llei 11/2007, de 22 juny, d'accés electrònic dels ciutadans als Serveis Públics.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i el treball.
- Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència.
- Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil i la Llei d'enjudiciament civil en matèria de separació i divorci.
- Llei 1/2004, de 21 de desembre, d'horaris comercials.
- Llei 59/2003, de 19 de desembre, de firma electrònica.
- Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.
- Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses.
- Llei 34/2002, d'11 de juliol, de serveis de la societat de la informació i de comerç electrònic.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

- Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, pel que es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Legislació catalana

- Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, la qual configura el dret a l'accés als serveis socials com un dret subjectiu de caràcter universal.
- Llei 1/2007, de 5 de juny, del Consell de Relacions Laborals.
- Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC). Recull expressament, a l'article 16, el dret de totes les persones, d'acord amb els requisits establerts per la llei, a rebre prestacions socials i ajuts públics per atendre les càrregues familiars, d'acord amb els requisits establerts per la llei; i preveu com a principi rector a l'article 40, el mandat als poders públics de promoure les mesures econòmiques i normatives de suport a les famílies dirigides a garantir la conciliació de la vida laboral i familiar i a tenir descendència, amb una atenció especial a les famílies nombroses.
- Llei 13/2006, de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic: estableix drets subjectius per a situacions predeterminades i crea prestacions de caràcter econòmic per a la protecció de les persones més desfavorides.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.
- Llei 17/2005, de 27 de desembre, de modificació de la Llei 8/2004, de 23 de desembre, d'horaris comercials.
- Llei 8/2004, de 23 de desembre, d'horaris comercials de Catalunya.
- Llei 5/2004, de 9 de juliol, de creació de llars d'infants de qualitat.
- Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies.
- Llei 9/2003, de 13 de juny, de la mobilitat.
- Llei 9/1998, de 15 de juliol, del Codi de família, amb les modificacions produïdes per la Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela.
- Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella, amb les modificacions produïdes per la Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela.
- Decret 362/2006, de 3 d'octubre, pel qual s'aproven les directrius nacionals de Mobilitat.
- Decret 324/2001, de 4 de desembre, relatiu a les relacions entre els ciutadans i l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través d'Internet, i l'Acord del Govern de la Generalitat de 13 de juliol de 1999, mitjançant el qual es va endegar el projecte d'Administració Oberta de Catalunya.

3. Eixos, línies, objectius i mesures

EIX 1

Més temps disponible

Una organització territorial i social que afavoreix una millor gestió dels temps de la vida quotidiana

1.1. Promoure noves formes d'organitzar els horaris i els serveis per a facilitar l'adaptació a una pluralitat creixent de necessitats i demandes

1.1.1. Diversificar els horaris dels serveis per donar resposta a les necessitats de la vida quotidiana de les persones

- 1.1.1.1. Organitzar els serveis sanitaris de manera que es faciliti l'accés de les persones als serveis.
Responsable: Departament de Salut.
- 1.1.1.2. Ampliar la disponibilitat pel que fa a horaris en les instal·lacions esportives.
Responsable: Departament de la Vicepresidència: Secretaria General de l'Esport.
- 1.1.1.3. Impulsar la col·laboració entre les persones responsables dels equipaments culturals per flexibilitzar els horaris i adaptar-los als i les usuàries existents o potencials.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de comunicació.
- 1.1.1.4. Promoure la flexibilitat pel que fa a horaris dels serveis d'acollida a les persones immigrades, per tal de respondre a les seves necessitats de conciliació del temps laboral, familiar i personal.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria d'immigració.
- 1.1.1.5. Potenciar l'atenció telefònica en la prestació de serveis de salut, tant pel que fa a qüestions d'accessibilitat (petició de consultes, etc...) com pel que fa a atenció sanitària (contacte telefònic directe de les persones que ho necessitin a les persones professionals sanitaris).
Responsable: Departament de Salut.

1.1.2. Promoure noves formes d'organització dels serveis (esportius, culturals, comercials, etc.) que els facin més accessibles.

- 1.1.2.1. Promoure la creació de serveis i prestacions que facilitin una millor gestió del temps (servei de repartiment a domicili, obertura conjunta, etc.) en les zones comercials urbanes.
Responsable: Departament d'Innovació, Universitats i Empresa: Direcció General de Comerç.
- 1.1.2.2. Incentivar la creació de serveis complementaris al comerç que afavoreixin el proveïment de productes bàsics a la gent gran o amb dificultats de mobilitat.

Responsable: Departament d'Innovació, Universitats i Empresa: Direcció General de Comerç.

- 1.1.2.3. Incentivar la creació de serveis complementaris en els centres urbans, com ara espais per infants mentre les famílies fan les compres.

Responsables: Departament d'Innovació, Universitats i Empresa: Direcció General de Comerç. Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Politiques Familiars i Drets de Ciutadania.

- 1.1.2.4. Organitzar els serveis de salut d'un mateix territori potenciant l'establiment d'aliances estratègiques entre els proveïdors de serveis sanitaris públics, per tal d'afavorir un ús eficient dels recursos humans i dels serveis en els aspectes relatius a l'accessibilitat de la ciutadania.

Responsable: Departament de Salut

1.1.3. Impulsar mesures de suport en la gestió de serveis que facilitin una millor eficiència i control de la gestió del temps.

- 1.1.3.1. Promoure els serveis de suport en la cerca d'habitatge (ex: borses d'habitatge) i serveis d'assessorament i orientació en matèria d'habitatge.

Responsable: Departament de Medi Ambient i Habitatge.

- 1.1.3.2. Impulsar l'administració electrònica i no presencial: facilitant la tramitació de serveis per multicanalitat (internet, 012,), impuls a la interoperabilitat, (oficina per al desenvolupament de l'administració electrònica).

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques.

- 1.1.3.3. Promoure projectes per la simplificació de tràmits administratius.

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques.

- 1.1.3.4. Incentivar el suport i acompanyament a la població immigrada en els tràmits d'homologació de títols i reconeixement de l'experiència professional, amb l'objectiu de contribuir a la reducció dels temps de gestió.

Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria per a la Immigració.

- 1.1.3.5. Potenciar els serveis de tele-medicina, història clínica compartida i recepta electrònica per tal de facilitar els temps que els ciutadans i les ciutadanes dediquen a l'atenció sanitària

Responsable: Departament de Salut

1.2. Facilitar acords que incorporin i concretin mesures de flexibilitat que facilitin una millor eficiència en l'ús del temps configurades segons les necessitats de la vida quotidiana de les persones.

- 1.2.1. Enfortir el rol de la negociació col·lectiva com àmbit i instrument per a acordar mesures que afavoreixin una gestió més flexible dels temps de treball del mercat laboral (vacances, horaris d'entrada i sortida, temps de descans, jornades continuades, còmputos anuals)**

- 1.2.1.1. Promoure des del Consell de Relacions Laborals de Catalunya la incorporació en els convenis col·lectius, de mesures que afavoreixin la flexibilitat del temps.
Responsable: Departament de Treball i Consell de Relacions Laborals de Catalunya

1.2.2. Donar suport i promoure en l'àmbit empresarial mesures de flexibilitat configurades segons les necessitats de les persones i difondre els beneficis d'un millor equilibri entre els temps laborals, familiars i personals

- 1.2.2.1. Promoure actuacions que afavoreixin una major flexibilitat en la gestió del temps en el marc d'actuacions de responsabilitat social empresarial.
Responsable: Departament de Treball.
- 1.2.2.2. Promoure mitjançant accions de sensibilització un canvi cultural en l'organització del temps i del treball dins de l'àmbit empresarial.
Responsable: Departament de Treball.
- 1.2.2.3. Impulsar campanyes de sensibilització per tal de difondre els beneficis d'un millor equilibri entre els temps familiars, personals i laborals.
Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania. Institut Català de les Dones.
- 1.2.2.4. Promoure el desenvolupament de noves mesures de flexibilitat a l'Administració de la Generalitat: ampliació de la flexibilitat horària d'entrada i sortida, estudiar la possibilitat d'annualitzar una part de la jornada laboral.
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques.
- 1.2.2.5. Promoure a l'àmbit dels serveis sanitaris mesures de flexibilitat que s'adaptin a les necessitats de les persones professionals que hi presten serveis, sempre que sigui possible i a la vegada compatible amb el necessari respecte a les necessitats de la ciutadania.
Responsable: Departament de Salut.

1.2.3. Difondre el potencial de les noves tecnologies com a eina per a obtenir una major flexibilitat en l'àmbit laboral i incentivar la seva aplicació

- 1.2.3.1. Donar a conèixer les alternatives i els beneficis del treball a distància de tipus puntual i combinat amb el treball presencial.
Responsable: Departament de Treball.
- 1.2.3.2. Impulsar el teletreball a l'administració de la Generalitat.
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques.

1.3. Reduir les necessitats i els temps de mobilitat: uns serveis de proximitat diversos i de qualitat.

1.3.1. Potenciar accions de desenvolupament urbà que s'orientin cap a la integració de funcions, la descentralització de serveis i equipaments, l'aproximació de residència i la introducció d'activitats de treball productiu en les zones de residència

- 1.3.1.1. Promoure un urbanisme compacte que permeti la proximitat dels serveis més importants (espais d'usos comercials, residencials, d'equipament i d'oci)

Responsables: Departament de Política Territorial i Obres Públiques. En relació als espais comercials, Departament d'Innovació, Universitats i Empreses: Direcció General de Comerç.

- 1.3.1.2. Incorporar el factor temps com a variable a tenir en compte en els projectes de rehabilitació i promoció específica de barris i àrees urbanes que requereixen una atenció especial, mitjançant la Llei 2/2004, de 4 de juny, de barris.
Responsable: Departament de Política Territorial i Obres Públiques.
- 1.3.1.3. Fomentar el disseny i la remodelació dels espais urbans des de la perspectiva de la millora de la seguretat en els itineraris o espais pròxims als serveis quotidians (il·luminació, identificació d'apis insegurs, etc).
Responsable: Departament de Política Territorial i Obres Públiques.
- 1.3.1.4. Introduir en la planificació i gestió dels espais urbans l'anàlisi de la seguretat com a criteri per a millorar la mobilitat a peu. (creació d'itineraris, camins escolars, etc.)
Responsables: Departament de Política Territorial i Obres Públiques. Institut Català de les Dones.
- 1.3.1.5. Descentralització de les decisions de govern més a prop dels territoris disminuint els trasllats i, per tant, el temps de dedicació de les persones amb responsabilitats en aquest àmbit de decisió.
Responsables: Departament de Salut.
- 1.3.1.6. Potenciació de l'atenció domiciliària especialment per les persones que requereixen cures pal·liatives.
Responsables: Departament de Salut.

1.3.2. Facilitar la proximitat dels serveis, incrementant-ne la dotació i prioritzant la proximitat com a criteri d'accés

- 1.3.2.1. Elaboració d'un Pla de camins rurals, que prioritzarà l'optimització de la comunicació a nivell comarcal amb els nuclis que disposin de serveis, per tal d'afavorir l'accés i proximitat dels serveis, en especial sanitaris i educatius.
Responsable: Departament d'Agricultura, Alimentació i Acció Rural.
- 1.3.2.2. Priorització de l'escolarització dels infants en centres propers al domicili.
Responsable: Departament d'Educació.
- 1.3.2.3. Avançar en l'organització de la prestació de Serveis Sanitaris, en un marc d'eficiència, per a donar el màxim valor al principi d'apropar l'assistència al lloc de residència
Responsable: Departament de Salut.

1.3.3. Promoure una gestió integrada de la mobilitat en els diferents territoris, garantint i prioritzant l'oferta i la qualitat del transport públic.

- 1.3.3.1. Subvencions a l'administració local per impulsar plans específics de mobilitat.
Responsable: Departament de Política Territorial i Obres Públiques.
- 1.3.3.2. Desenvolupar mesures que millorin les condicions del transport en termes de millora de la qualitat del temps destinat als trajectes.
Responsables: Departament de Política Territorial i Obres Públiques. Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.

- 1.3.3.3. Millora de la freqüència de pas i de velocitat del transport públic, i de la informació que arriba a la ciutadania.
Responsable: Departament de Política Territorial i Obres Públiques.
- 1.3.3.4. Desenvolupar mecanismes d'informació prèvia sobre els temps d'espera dels transports públics així com disposar d'informació continuada durant el trajecte.
Responsable: Departament de Política Territorial i Obres Públiques.
- 1.3.3.5. Avaluar la mobilitat en funció dels hàbits quotidians de la ciutadania, amb perspectiva de gènere i considerant el factor temps, des del punt de vista quantitatiu i qualitatiu.
Responsable: Departament de Política Territorial i Obres Públiques.
- 1.3.3.6. Incorporar les necessitats i sabers de les dones en la planificació.
Responsables: Departament de Política Territorial i Obres Públiques. Institut Català de les Dones.
- 1.3.3.7. Reordenar i racionalitzar els serveis de transport sanitari disminuint temps de trasllat i d'espera.
Responsables: Departament de Salut

1.3.4. Promoure les mesures de gestió de la mobilitat als centres de treball (polígons industrials, centres de serveis)

- 1.3.4.1. Millorar l'accés amb transport públic als polígons industrials.
Responsable: Departament de Política Territorial i Obres Públiques.
- 1.3.4.2. Promoure la incorporació de mesures relacionades amb la mobilitat en els plans d'igualtat de les empreses.
Responsables: Departament de Treball.
- 1.3.4.3. Crear la figura del gestor i gestora de la mobilitat a les grans empreses i els polígons industrials perquè contribueixi a millorar l'accés de les treballadores i treballadors a mitjans o sistemes de transport sostenible.
Responsable: Departament de Política Territorial i Obres Públiques.
- 1.3.4.4. Promoure la incorporació de l'accessibilitat al lloc de treball en les estratègies de negociació col·lectiva.
Responsable: Departament de Treball i Consell de Relacions Laborals de Catalunya

EIX 2

Un nou equilibri

en el valor i la distribució i dels temps dedicats al treball de mercat i al treball familiar i domèstic

2.1. Donar valor les tasques de cura i atenció a les persones com una dimensió clau per a la vida personal i col·lectiva

2.1.1. Posar de manifest el valor social i econòmic del treball familiar-domèstic i del treball de cura i atenció a les persones.

2.1.1.1. Promoure els estudis i recerques que permetin conèixer i quantificar el valor social i econòmic del treball familiar-domèstic, i del treball de cura i atenció a les persones (estudis, enquestes).

Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania. Institut Català de les Dones. Departament d'Economia i Finances: IDESCAT.

2.1.1.2. Creació d'un sistema d'indicadors entorn a l'economia del temps, que permetin mesurar la quantitat, la qualitat i el cost, dels temps destinats a l'àmbit laboral, familiar i personal.

Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania. Institut Català de les Dones. Departament d'Economia i Finances: IDESCAT.

2.1.1.3. Incorporar el factor temps en l'àmbit de la recerca de manera que els instruments de recollida i explotació de dades relacionats amb la realitat de la població immigrada tingui en compte la variable de gènere i les necessitats de temps.

Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria per a la Immigració.

2.1.1.4. Conèixer la situació de les persones que tenen cura de pacients complexes, per tal d'aplicar plans de cures a les persones cuidadores, en del programa d'atenció domiciliària.

Responsable: Departament de Salut

2.1.2. Incidir en la transformació dels elements simbòlics culturals a través a través de l'educació formal i no formal (mitjans de comunicació, escola, entorn familiar, espai de lleure...)

2.1.2.1. Difondre nous models socials que emfatitzin el valor del treball familiar-domèstic i de cura i atenció a les persones, i el valor del temps personal, de manera que contribueixi a un millor equilibri en l'establiment de les prioritats i dedicació al temps de treball de mercat remunerat, temps familiar i temps personal.

Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania. Institut Català de les Dones.

2.1.2.2. Visualitzar la importància del treball familiar-domèstic i de cura en la comunicació institucional del Govern.

Responsables: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació. Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania. Institut Català de les Dones.

2.1.2.3. Impulsar accions pedagògiques i de sensibilització entorn als estils de vida que ajudin a la millora de les relacions familiars (prevenció de conflictes emocionals i d'altres tipus entre mares i pares i llurs infants, etc...) mitjançant l'ampliació del programa *Salut i Escola*

Responsables: Departament de Salut

2.2. Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els temps de treball remunerat

2.2.1. Enfortir el seguiment i control de les situacions on s'expressen més clarament les asimetries per sexe: discriminació salarial, precarietat

laboral, accés a càrrecs directius, mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal.

- 2.2.1.1. Establir un sistema de seguiment de la regulació introduïda en els convenis col·lectius que regulen la igualtat i la no-discriminació.
Responsable: Departament de Treball.
- 2.2.1.2. Impulsar programes formatius específics per tal de millorar la detecció de situacions de discriminació laboral entre dones i homes.
Responsable: Departament de Treball.
- 2.2.1.3. Promoure accions de sensibilització i informació per tal d'evitar les situacions de discriminació laboral vers les dones.
Responsable: Departament de Treball.
- 2.2.1.4. Analitzar l'activitat sanitària desagregada per sexe per tal de conèixer i planificar les actuacions sanitàries segons les necessitats en clau de gènere.
Responsable: Departament de Salut

2.2.2. Enfortir la representació i visibilitat de les dones en els àmbits de decisió laboral (dones representants sindicals, dones empresàries, dones directives) i les xarxes de relació existents.

- 2.2.2.1. Promoure programes i actuacions adreçades a abordar els obstacles existents en l'àmbit laboral que estan especialment vinculats als usos i la gestió dels temps laborals, familiars i personal, que no afavoreixen i/o impedeixen a les dones accedir a càrrecs de responsabilitat.
Responsables: Departament de Treball. Institut Català de les Dones.
- 2.2.2.2. Establir incentius i millorar les condicions pel que fa a ús i gestió dels temps, que permetin potenciar la presència, participació i rol de les dones en les organitzacions empresarials i en les organitzacions de treballadores i treballadors, tot augmentant la seva incorporació en les estructures representatives i de negociació col·lectiva.
Responsables: Departament de Treball. Institut Català de les Dones.
- 2.2.2.3. Facilitar la visualització de les dones en la presa de decisions.
Responsables: Institut Català de les Dones. Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació. Departament de Treball.
- 2.2.2.4. Promoure la paritat en les composicions de les avaluacions i de les comissions de selecció de les convocatòries de beques i ajuts
Responsable: Departament d'Innovació, Universitats i Empresa

2.2.3. Incentivar i donar suport a les empreses i organitzacions (assistència tècnica, identificació i divulgació de bones pràctiques, etc.) per a que incorporin polítiques d'igualtat d'oportunitats.

- 2.2.3.1. Promoure l'elaboració de Plans d'Igualtat d'oportunitats dins del teixit empresarial de Catalunya: Guies per a l'autoavaluació; models de gestió per a la igualtat d'oportunitats, programes d'ajuts per a introduir els plans d'igualtat d'oportunitats, etc.
Responsable: Departament de Treball.
- 2.2.3.2. Promoure la inclusió en els plans d'empresa les polítiques de temps i els plans d'igualtat d'oportunitat.

Responsable: Departament de Treball.

- 2.2.3.3. Establiment d'un sistema acreditatiu a les empreses que porten a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Responsable: Departament de Treball

- 2.2.3.4. Impulsar les polítiques i plans d'igualtat d'oportunitat a l'administració de la Generalitat

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques.

- 2.2.3.5. Analitzar la composició, amb criteris de gènere, de les plantilles de la Generalitat de Catalunya per tal de detectar desigualtats estudiar i analitzar, de forma diferenciada, l'ús de les mesures de conciliació que en fan les treballadores i els treballadors de la Generalitat de Catalunya.

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques

- 2.2.3.6. Incentivar i vetllar per la inclusió, com a condició d'execució contractual o de preferència en l'adjudicació de contractes, en els termes i condicions previstes a la legislació de contractes del sector públic, de mesures d'igualtat d'oportunitats a favor dels seus treballadors i treballadores, en les empreses adjudicatàries de la gestió de serveis públics.

Responsable: Departament d'Economia i Finances.

- 2.2.3.7. Promoure el debat i la reflexió sobre el repartiment igualitari entre homes i dones del temps de treball remunerat, des dels òrgans de participació implicats (el Consell de Relacions Laborals, el Consell Nacional de Dones, l'Observatori Català de les Famílies, Consell assessor de la immigració, Consell Nacional de la Joventut de Catalunya...)

Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania, Secretaria per a la Immigració, Secretaria de Joventut. Institut Català de les Dones. Departament de Treball.

- 2.2.3.8. Impulsar la formació a través de l'Institut d'Estudis de la Salut i Assistència, de les persones professionals del Departament de Salut, a diferents màsters per tal de potenciar la incorporació de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les seves pràctiques.

Responsable: Departament de Salut

2.3. Afavorir la corresponsabilitat del treball no remunerat entre homes i dones

2.3.1. Sensibilitzar la societat del valor del treball familiar-domèstic i dels avantatges personals i socials que té un repartiment equitatiu entre homes i dones d'aquest treball, així com promoure una major corresponsabilitat i implicació dels homes en el treball domèstic i familiar

- 2.3.1.1. Promoure accions de sensibilització per a un repartiment equitatiu entre dones i homes del treball familiar i domèstic, basades en el valor que té aquest treball i els avantatges personals i socials de la corresponsabilitat.

Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania. Institut Català de les Dones.

- 2.3.1.2. Potenciar la informació, l'adquisició i l'ús d'estratègies i habilitats que ajuden a les persones a donar valor la necessitat d'aconseguir una corresponsabilitat en el treball no remunerat entre homes i dones, i a negociar-hi.

Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania. Institut Català de les Dones.

2.3.1.3. Edició de material informatiu, tenint en compte la necessitat de potenciar la corresponsabilitat dels homes i les dones.

Responsables: Departament de Salut

2.3.1.4. Execució de programes d'educació maternal i de promoció de la salut neonatal i infantil dins l'àmbit comunitari fomentant la participació dels pares.

Responsables: Departament de Salut

2.3.2. Incentivar la utilització per part dels homes de les mesures legals relacionades amb la maternitat /paternitat (drets no transferibles a les dones.)

2.3.2.1. Sensibilitzar sobre la importància de la utilització per part dels homes de les mesures legals relacionades amb la paternitat.

Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania : Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania. Institut Català de les Dones. Departament de Treball.

2.3.2.2. Promoure l'elaboració d'estudis i propostes per a l'ampliació i millora de les mesures legals relacionades amb la maternitat/ paternitat no transferibles a les dones.

Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania. Institut Català de les Dones.

EIX 3

Més suport

per a viure amb qualitat els cicles vitals i les situacions familiars que requereixen més temps

3.1. Facilitar oportunitats per gestionar els propis itineraris vitals i les situacions familiars que requereixen més temps

3.1.1. Enfortir el rol de la negociació col·lectiva com àmbit i instrument per a acordar mesures que facilitin una major disponibilitat de temps en aquestes situacions (permisos, excedències, bancs de temps lliure remunerat) i que garanteixin la qualitat dels processos de reincorporació al lloc de treball i la dels processos de promoció professional, quan s'hagin gaudit.

3.1.1.1. A partir del Consell de Relacions Laborals, establir un sistema de seguiment de la regulació introduïda en els convenis col·lectius que regulen la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Responsable: Departament de Treball i Consell de Relacions Laborals de Catalunya

3.1.1.2. Revisar les mesures del Fons d'acció social per a empleades i empleats de la Generalitat de Catalunya amb aquestes circumstàncies.

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques.

3.1.2. Incentivar i donar suport les empreses i organitzacions (assistència tècnica, identificació i divulgació de bones pràctiques, etc.) per a que incorporin polítiques de conciliació.

- 3.1.2.1. Oferir incentius a les empreses per a que duguin a terme accions de conciliació del temps.
Responsable: Departament de Treball
- 3.1.2.2. Identificar i difondre experiències a través de la publicació de eines sobre bones pràctiques de conciliació i altres a les empreses a Catalunya.
Responsable: Departament de Treball
- 3.1.2.3. Estudiar i analitzar, de forma diferenciada, l'ús de les mesures de conciliació que fan les treballadores i els treballadors de la Generalitat de Catalunya i promoure noves mesures específiques
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques.
- 3.1.2.4. Facilitar els permisos i la adequació de les jornades de les empreses en casos de maternitat, adopció o acolliment.
Responsable: Departament d'Innovació, Universitats i Empresa
- 3.1.2.5. Incentivar i vetllar per la inclusió, com a condició d'execució contractual o de preferència en l'adjudicació de contractes, en els termes i condicions previstes a la legislació de contractes del sector públic, de mesures de conciliació del temps a favor dels seus treballadors i treballadores, en les empreses adjudicatàries de la gestió de serveis públics.
Responsable: Departament d'Economia i Finances
- 3.1.2.6. Promoure i facilitar que les empreses prestadores de serveis sanitaris incorporin a la seva gestió polítiques de conciliació
Responsable: Departament de Salut

3.1.3. Facilitar l'orientació i la formació a les persones que es reincorporen al treball després d'un període de permís derivat de les necessitats de conciliació amb la vida familiar i personal (cura d'un familiar, d'una persona dependent, baixa llarga per malaltia)

- 3.1.3.1. Facilitar l'orientació i la formació a les persones que es reincorporen al treball després d'un període de permís per cura d'un familiar o d'una persona dependent o després d'una baixa llarga per malaltia.
Responsable: Departament de Treball

3.2. Incrementar la provisió de serveis de proximitat i prestacions per a l'atenció a la infància i a les persones amb dificultats d'autonomia.

3.2.1. Augmentar el nombre de places bressol públiques

- 3.2.1.1. Millora de la xarxa d'escoles bressol amb la creació de places de Llars d'infants de titularitat pública (30.000 noves places entre 2006 i 2009).
Responsable: Departament d'Educació
- 3.2.1.2. Impuls de les Llars d'infants Rurals amb extensions a diferents municipis.
Responsable: Departament d'Educació

- 3.2.1.3. Promoció dels serveis de cura d'infants dins els centres universitaris, i d'altres serveis alternatius.

Responsable: Departament d'Innovació, Universitats i Empresa

3.2.2. Garantir una oferta suficient, accessible i de qualitat de serveis de suport a les persones dependents que viuen amb les seves famílies: telealarma, ajut a la llar, etc.

- 3.2.2.1. Potenciar programes d'atenció domiciliària de manera que tant les persones que pateixen dificultats a causa de la seva malaltia, com les persones cuidadores, tinguin la màxima disponibilitat del seu temps.

Responsables: Departament de Salut. Departament d'Acció Social i Ciutadania: Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.

- 3.2.2.2. Elaborar un model d'atenció integrada per a les persones amb dependència que unifiqui les accions corresponents als serveis socio-sanitaris per tal que les persones afectades les persones cuidadores gaudeixin d'una gestió més àgil que doni resposta a les seves necessitats.

Responsables: Departament de Salut. Departament d'Acció Social i Ciutadania: Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.

- 3.2.2.3. Millora i increment dels habitatges adaptats i/o amb serveis per a la gent gran i persones en situació de dependència.

Responsable: Departament Medi Ambient i Habitatge.

- 3.2.2.4. Efectuar un acord entre la Generalitat, els ajuntaments i els promotors públics i promotors privats de compromís per a incrementar els objectius de promoció d'habitatge dotacional per a la gent gran.

Responsable: Departament Medi Ambient i Habitatge.

3.3. Suport a les persones que assumeixen la responsabilitat principal en l'atenció i cura d'altres persones

3.3.1. Incrementar els serveis de suport, ajuts, informació, formació i assessorament per a les famílies que tenen al seu càrrec una persona dependent

- 3.3.1.1. Donar suport al programa establert a l'Atenció Primària de Salut, que té com a objectiu la cura del cuidador o cuidadora de la persona amb dificultats a causa de la seva malaltia.

Responsables: Departament de Salut. Departament d'Acció social i Ciutadania: Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.

- 3.3.1.2. Facilitar i dinamitzar d'espais de trobada i formació per a les persones cuidadores.

Responsables: Departament de Salut. Departament d'Acció social i Ciutadania: Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.

- 3.3.1.3. Incrementar l'oferta de serveis d'estades temporals i de respir per a famílies que tenen al seu càrrec a persones amb dificultat d'autonomia.

Responsables: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Institut Català d'Assistència i Serveis Socials i Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.

- 3.3.1.4. Impulsar programes de formació i suport a les persones que tenen cura de pacients complexes o terminals.

Responsables: Departament de Salut

3.3.2. Promoure des dels diferents serveis públics un esforç d'atenció preferent per a crear noves mesures i prestacions adreçades especialment a les persones amb especials necessitats de flexibilitat i suport (famílies monoparentals i famílies nombroses, famílies amb persones amb dificultat d'autonomia a càrrec ...)

- 3.3.2.1. Visites domiciliàries post part en situacions de risc.
Responsable: Departament de Salut.
- 3.3.2.2. Potenciació dels programes que faciliten l'atenció a les persones al seu domicili.
Responsable: Departament de Salut.
- 3.3.2.3. Incorporar el criteri de flexibilitat per a la construcció de nous habitatges públics per acollir les diferents necessitats del cycle vital (habitatges per a famílies nombroses, per a llars unipersonals, etc...)
Responsable: Departament de Medi Ambient i Habitatge
- 3.3.2.4. Incrementar del nombre d'ajuts al pagament del lloguer per a les llars amb ingressos reduïts i amb risc d'exclusió, amb especial atenció a les famílies monoparentals i les dones en situació de violència masclista i els seus fills i filles.
Responsable: Departament de Medi Ambient i Habitatge
- 3.3.2.5. Garantir que el Pla pel dret a l'habitatge prioritzi l'accés a l'habitatge de les dones responsables de nuclis familiars (monoparentals) i de les dones en risc d'exclusió social.
Responsables: Departament de Medi Ambient i Habitatge. Institut Català de les Dones. Departament d'Acció Social i Ciutadania: Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.
- 3.3.2.6. Elaborar nous criteris per a la construcció de noves tipologies d'habitatges socials que acullin la diversitat de les persones o grups familiars.
Responsables: Departament de Medi Ambient i Habitatge. Departament d'Acció Social i Ciutadania: Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.
- 3.3.2.7. Potenciar les subvencions a fundacions i entitats per a la gestió de serveis d'atenció a les famílies nombroses i monoparentals.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.
- 3.3.2.8. Promoure la creació de cooperatives de prestació de serveis de cura i atenció a les famílies, que afavoreixin la regulació dels horaris i condicions laborals.
Responsable: Departament de Treball. Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria per a la Immigració.
- 3.3.2.9. Impulsar els serveis de mediació com a una alternativa eficient i de qualitat per a resoldre els conflictes en l'àmbit del dret privat
Responsable: Departament de Justícia.

3.4. Promoure un esforç d'innovació per a fomentar i recolzar formes de suport social des de la comunitat i la capacitat d'auto-organització

3.4.1. Promoure la capacitat d'organització de la comunitat, el bon veïnatge i les relacions d'ajuda mútua.

3.4.1.1. Impulsar l'organització i el desenvolupament associatiu i les pràctiques de voluntariat de caràcter comunitari i de família.

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana.

3.4.1.2. Fomentar noves propostes de participació i mediació comunitària de caràcter presencial i per mitjà de les TICs.

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana.

3.4.1.3. Donar suport a les experiències i propostes actuals per mitjà de serveis d'assessorament.

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana.

3.4.1.4. Difondre les pràctiques per mitjà d'espais de trobada, publicacions i els mitjans de comunicació locals-comarcals.

Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana.

3.4.1.5. Aplicació del programa Salut i Barris

Responsable: Departament de Salut

3.4.1.6. Pla d'Innovació d'Atenció Primària que potencia els serveis comunitaris organitzats en base territorial

Responsable: Departament de Salut

3.4.2. Fomentar i enfortir la capacitat d'autoorganització de persones que comparteixen una mateixa realitat.

3.4.2.1. Incrementar l'oferta d'educació sanitària als pacients afectats per malalties cròniques que els hi facilitin una major autonomia i, per tant, una millora en l'ús del temps.

Responsable: Departament de Salut.

3.4.2.2. Potenciar subvencions a entitats que gestionen grups d'ajuda mútua adreçats a famílies que comparteixen una mateixa realitat.

Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.

3.4.2.3. Fomentar la capacitat d'autonomia de les persones per a una millora de la gestió del propi temps. Bones pràctiques.

Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania

EIX 4

Temps amb valor social afegit.

Temps per a aprendre i educar, temps per a participar en la vida col·lectiva.

4.1. Garantir oportunitats d'aprenentatge al llarg de tota la vida i especialment als grups de població amb més dificultats d'accés

4.1.1. Garantir l'adaptació dels horaris i la metodologia de la formació ocupacional i continua per als col·lectius amb més dificultats: dones amb càrregues familiars no compartides, persones nouvingudes amb jornades laborals molt extenses, etc

- 4.1.1.1. Flexibilitzar els horaris dels estudis universitaris per fer-los accessibles a persones amb càrregues familiars.
Responsable: Departament d'Innovació, Universitats i Empresa.
- 4.1.1.2. Millorar l'accés als cursos de llengua catalana i per tant, planificar-los tenint present el factor temps i horaris, així com la incorporació d'estratègies de suport mitjançant materials complementaris o noves tecnologies.
Responsable: Departament de la Vicepresidència: Secretaria de Política Lingüística.
- 4.1.1.3. Garantir l'accés a la formació continuada al llarg del seu cicle vital.
Responsable: Departament de Treball.
- 4.1.1.4. Ajuts a la formació.
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques (Direcció general de Funció Pública).

4.1.2. Facilitar l'accés a la formació continua, als recursos culturals, a l'aprenentatge i a la informació.

- 4.1.2.1. Potenciar les activitats de les biblioteques públiques com a espais d'aprenentatge i autoaprenentatge, inclòs l'accés a noves tecnologies.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.1.2.2. Potenciar l'accés a continguts digitals de caràcter cultural.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.1.2.3. Ampliar les competències i activitats de la Central de Préstec i Serveis Especials (CePSE) especialment per a les persones nouvingudes.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.1.2.4. Impulsar actuacions orientades a donar suport als estudis de gent gran.
Responsable: Departament d'Innovació, Universitats i Empresa.
- 4.1.2.5. Potenciar la creació d'espais infantils de cura puntual en els actes públics organitzats per l'administració de la Generalitat de Catalunya (conferències, congressos, fires...)
Responsables: Departament d'Acció social i ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.
- 4.1.2.6. Oferir a la comunitat programes d'educació sanitària i d'informació en estils de vida saludable que fomentin el coneixement, especialment en els aspectes relacionats amb la promoció de la salut i de prevenció de la malaltia.

4.2. Promoure un pacte social - famílies, escoles i comunitat- per garantir la qualitat i la quantitat del temps dels i amb els infants

4.2.1. Crear i facilitar el desenvolupament de nous serveis a la infància especialment per a cobrir els problemes derivats de la asincronia entre horaris laborals i horaris escolars i garantir la qualitat i la coherència educativa de tots aquests serveis

- 4.2.1.1. Augmentar la dotació econòmica de beques i ajuts al menjador escolar.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.2. Potenciar el Servei d'acollida matinal.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.3. Promoure els serveis de Biblioteques escolars més enllà de l'horari escolar.
Responsable: Departament d' Educació. Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.2.1.4. Millorar el finançament del programa d'estudi assistit.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.5. Consolidar la sisena hora a l'educació primària (en el cas dels centres públics).
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.6. Promoure l'obertura de centres educatius més enllà del calendari escolar.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.7. Impulsar els plans educatius d'entorn ja que contemplen actuacions que donen continuïtat i coherència a les activitats que van més enllà de l'horari escolar.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.8. Considerar la conciliació de la vida laboral i familiar dels pares, mares i tutors i tutores legals en la programació general de les Llars d'Infants o Escoles Bressol.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.9. Preveure flexibilitat horària per a la concreció d'horaris en el marc de l'autonomia de gestió dels centres educatius.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.10. Potenciar pactes territorials entre les administracions locals i els agents socials per a la concreció dels horari escolars tenint en compte el marc previst en la normativa vigent.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.11. Garantir l'atenció domiciliària als i les alumnes amb llarga malaltia.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.1.12. Impulsar accions i/o programes de suport a les famílies per tal d'atendre necessitats puntuals que requereixen temps personal.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.

- 4.2.1.13. Estendre el programa pilot de servei de guarda per a infants de 0 a 3 anys fora de l'horari escolar. Programa "minuts menuts".
Responsable: Departament d'Acció Social i ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.
- 4.2.1.14. Promoció de la planificació d'activitats esportives adreçades als infants paral·leles a la planificació d'activitats esportives adreçades als adults que son pares i marres, fora d'horari escolar.
Responsable: Departament de la Vice-presidència: Secretaria General de l'Esport.
- 4.2.1.15. Facilitar l'atenció sanitària als infants en horari extraescolar, per donar resposta a les famílies que així ho demanen.
Responsable: Departament de Salut.

4.2.2. Facilitar l'accés al lleure educatiu i els recursos culturals als infants amb més dificultats socio-econòmiques

- 4.2.2.1. Promoure ajuts per activitats extraescolars.
Responsable: Departament d'Educació
- 4.2.2.2. Promoure la participació d'infants i joves d'origen immigrant en les associacions d'educació en el lleure.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Joventut.
- 4.2.2.3. Impulsar polítiques de sensibilització envers la cultura des de la infantesa.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.2.2.4. Redefinir el concepte de cultura/activitat cultural per adaptar-la a les necessitats i circumstàncies actuals introduint el component lúdic i descontextualitzat.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.

4.2.3. Suport als pares i mares en el seu rol educatiu (temps i espais d'activitat compartida, orientacions per a millorar les pràctiques educatives)

- 4.2.3.1. Sensibilitzar a les persones responsables dels equipaments culturals per facilitar a les famílies l'ús dels equipaments, promovent visites adaptades per a grups familiars i mitjançant la creació i/o potenciació de serveis especials de cura d'infants.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.2.3.2. Impulsar la col·laboració entre les persones responsables dels equipaments culturals per facilitar la informació de les activitats en general i de les adreçades a grups familiars en particular que es programin.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.2.3.3. Creació de grups d'educació maternal i post part amb horaris de matí i tarda per tal d'aconseguir la màxima adaptabilitat a les necessitats i preferències de la població i facilitar-hi l'accés.
Responsable: Departament de Salut.
- 4.2.3.4. Desenvolupament, en el marc dels plans educatius d'entorn, de tallers adreçats a les famílies.
Responsables: Departament d'Educació. Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania)

- 4.2.3.5. Impuls d'accions de formació i assessorament als pares i mares pel que fa a la seva funció socialitzadora i educativa dels seus fills o filles.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.
- 4.2.3.6. Realització d'estudis i informes sobre les necessitats i realitat de les famílies en l'àmbit dels usos i la gestió dels temps.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.
- 4.2.3.7. Posada en marxa de programes per promoure el temps d'oci i de lleure compartit entre pares i mares i els seus fills o filles.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania
- 4.2.3.8. Impuls de programes de formació per als pares i mares relacionats amb els usos i la gestió dels temps per donar pautes i eines.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.
- 4.2.3.9. Incorporar l'educació en valors en tots els àmbits educatius.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Joventut.
- 4.2.3.10. Promoció de temps compartit en la pràctica esportiva, mitjançant la planificació d'una oferta d'activitats familiars que tingui en compte els horaris escolars i laborals.
Responsable: Departament de la Vice-presidència: Secretaria General de l'esport.
- 4.2.3.11. Oferta de programes específics de salut a pares i mares (estils de vida, drogues, etc.)
Responsable: Departament de Salut.

4.2.4. Promoure les relacions de qualitat entre la gent gran i els infants i joves

- 4.2.4.1. Facilitar les relacions entre la gent gran i els infants i joves, a través d'activitats culturals que esdevinguin un punt de trobada intergeneracional.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.2.4.2. Posada en funcionament de programes de caire intergeneracional relacionats amb la gestió dels temps
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.

4.3. Adaptar l'exercici de les responsabilitats cíviques als actuals usos del temps

4.3.1. Enfortir la capacitat del tercer sector per a convocar i implicar en projectes d'interès social els col·lectius ciutadans amb una major disposició de temps lliure (persones jubilades, joves, etc)

- 4.3.1.1. Donar suport econòmic a les associacions juvenils i als col·lectius de joves perquè duguin a terme les seves activitats.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Joventut.

- 4.3.1.2. Col·laborar amb el Departament d'Educació en el desenvolupament dels Plans Educatius d'Entorn com a un sistema de cooperació, amb l'objectiu d'enfortir la capacitat del tercer sector i promoure la cohesió social a través de l'educació intercultural i la promoció de l'ús de la llengua catalana en un marc multilingüe.
Responsable: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- 4.3.1.3. Promoció de subvencions a entitats sense ànim de lucre que portin a terme projectes que afavoreixin la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, especialment pel que fa a les activitats de cura i atenció dels infants menors de tres anys.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania.
- 4.3.1.4. Desenvolupar plans que enforteixin el territori com a referent de les entitats (pla nacional d'associacionisme i voluntariat).
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana
- 4.3.1.5. Realització d'un estudi-diagnòstic sobre la problemàtica del temps en la participació comunitària amb especial atenció a la variable gènere.
Responsable: Departament d'interior, Relacions Institucionals i Participació: Direcció General de Participació Ciutadana.
- 4.3.1.6. Suport al tercer sector per tal de fortificar el foment de les actuacions d'autocura especialment en el cas d'associacions de persones malaltes.
Responsable: Departament de Salut

4.3.2. Donar suport a la diversificació de programes de voluntariat per donar resposta a les inquietuds i requeriments de col·lectius diferents (adolescents, universitaris i universitàries, treballadores i treballadors, etc.)

- 4.3.2.1. Promoure la ciutadania activa entre els i les joves i fomentar la seva contribució a la construcció europea.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Joventut.
- 4.3.2.2. Incentivar la participació de les dones immigrades en associació i entitats.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria per a la Immigració. Institut Català de les Dones.

4.3.3. Promoure la utilització de les tecnologies per a apropar oportunitats de participació democràtica i enfortir les associacions (AMPES, etc.)

- 4.3.3.1. Facilitar l'accés a la informació i l'orientació juvenil mitjançant l'ús de les TIC.
Responsable: Departament d'Acció Social i Ciutadania: Secretaria de Joventut.
- 4.3.3.2. Impulsar eines d'organització i participació que facilitin i optimitzin la tasca de les associacions i millori la seva gestió del temps.
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana.
- 4.3.3.3. Implementar mesures per facilitar tràmits a les entitats.
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana.

- 4.3.3.4. Donar suport a la creació de noves entitats i xarxes potenciant els recursos de formació on-line sobre activitats, tràmits, elaboració de projectes, etc.
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana.
- 4.3.3.5. Promoure l'ús de les noves tecnologies, videoconferències, etc.. per minimitzar les distàncies entre l'administració i les entitats.
Responsable: Departament de Governació i Administracions Públiques: Secretaria d'Acció Ciutadana.
- 4.3.3.6. Potenciació de webs per a la participació dels i les joves, especialment pel que fa a l'àmbit de l'atenció a la salut sexual.
Responsable: Departament de Salut
- 4.3.3.7. Potenciar l'ús de les noves tecnologies que millorin la oferta de serveis de salut per tal de facilitar la participació de les persones.
Responsable: Departament de Salut.

4. Instruments per a l'impuls, seguiment i avaluació

El Pla Estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana preveu una fase d'impuls, seguiment i l'avaluació, que liderarà i coordinarà la Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania del Departament d'Acció Social i Ciutadania.

Degut a la pròpia naturalesa del pla i tenint present que es tracta d'un pla estratègic, preveure els instruments per al seu impuls, seguiment i avaluació és vital, ja que és voluntat del Departament d'Acció Social i Ciutadania garantir la concreció de les mesures en actuacions concretes, però també, garantir la continuïtat i la millora de l'estratègia en sí.

El pla estratègic pretén, per tant, ser subjecte i objecte del canvi pel que fa a l'harmonització dels temps, i amb aquesta voluntat calen mecanismes que permetin ajustar i actualitzar l'estratègia a les noves necessitats.

El procés d'impuls, seguiment i avaluació, es traduirà en :

- El seguiment dels objectius claus i els compromisos dels diferents departaments de la Generalitat de Catalunya per a impulsar l'estratègia, des del convenciment que l'acció de govern és una part important per a donar resposta a l'actual asincronia dels temps.
- La identificació dels avenços, els nous reptes i els propòsits que sorgeixen a la llum en aquest procés d'impuls i seguiment i que permetran una avaluació dels resultats però també del plantejament de la pròpia estratègia.
- L'articulació de mecanismes efectius de cooperació, suport i consens amb els Ajuntaments a través de Pactes locals, per tal que puguin liderar en els seus territoris un esforç de concreció i concertació, definint les estratègies locals per a la gestió del temps.
- La creació i l'impuls de processos i espais de participació amb entitats, institucions, associacions i persones interessades, que permetran avaluar, alimentar i reajustar l'estratègia.

Per a articular l'exercici d'aquestes funcions d'impuls, seguiment i avaluació del pla, la Secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania adoptarà un seguit d'instruments que són els següents:

- **Impuls i direcció de l'Oficina del Pla Estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana**, com a òrgan d'impuls, seguiment i avaluació del Pla.
- **Direcció i dinamització del marc estable de coordinació interdepartamental** per garantir l'impuls, el seguiment i l'avaluació dels compromisos assumits: Comissió Interdepartamental de Suport a les Famílies (CISF)

La CISF esdevindrà un instrument de coordinació i de treball interdepartamental que orientarà, facilitarà i promourà l'assumpció de compromisos per part dels departaments

Anualment es concretaran les actuacions pressupostades i que estan relacionades amb les mesures del Pla. Les actuacions podran ser novetat o de continuïtat de l'any anterior.

- **Elaboració d'un informe de seguiment, avaluació i millora de l'estratègia (anual)**

L'avaluació d'aquests tipus de plans esdevé, sobretot, una oportunitat per a facilitar la reflexió, examinar processos, identificar els avenços i recollir els nous reptes i propòsits. Des d'aquesta perspectiva, la separació tradicional entre avaluació i planificació es dilueix. Aquest informe incorpora no només les dades objectives pel que fa al resultat operatiu de l'estratègia en la realitat quotidiana de les persones, sinó també les opinions i perspectives de les principals parts implicades i propostes de millora.

→ **Avenços**

Aquells fets que indiquen una evolució positiva, coherent amb l'orientació que estableix. D'altra banda, per a cada una de les mesures que concreten els objectius, s'assenyalen les principals actuacions desenvolupades.

→ **Retrocessos i dificultats**

Es constaten aquells dèficits, dificultats o retrocessos que obstaculitzen l'evolució en el sentit que assenyalava el Pla.

→ **Conclusions i accents de futur**

Es fa una valoració de la situació actual tenint en compte els paràmetres anteriorment analitzats.

- **Creació d'un sistema d'indicadors quantitius i qualitius.**

Ha de permetre el seguiment i l'avaluació de les mesures i també de l'estratègia en sí mateixa.

- **Creació, impuls i coordinació d'un Consell Ciutadà d'impuls de les polítiques del temps.**

Amb la participació de l'administració de la Generalitat de Catalunya, l'administració local, consells de participació de la Generalitat de Catalunya i el conjunt d'agents socials i comunitaris implicats que es consideri.

- **Creació, impuls i coordinació de Consells territorials de participació sobre polítiques del temps.**

Tenen abast territorial i compten amb la participació dels diferents departaments del Govern de la Generalitat de Catalunya, de l'Administració local, d'entitats i d'associacions del territori, com també de la ciutadania en general.

- **El Pacte Local: Un impuls a la definició de les estratègies locals per als usos i la gestió del temps: suport, diàleg, col·laboració, consens i aprenentatge compartit.**

El Pacte local es proposa des del convenciment que és necessari concretar el Pla Estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana en els diferents territoris i municipis de Catalunya.

Aquest pacte local es portarà a terme a partir d'una reflexió sobre les prioritats del territori, avançant des del diàleg, la col·laboració, en el consens i el compromís amb la xarxa social i comunitària del territori i reconeixent el camí iniciat en aquest sentit per molts governs locals.

5. Pressupost per eixos

EIXOS	LÍNIES	DEPARTAMENTS IMPLICATS	DESPESES
EIX 1	MÉS TEMPS DISPONIBLE		
	1.1 Promoure noves formes d'organitzar els horaris i els serveis per a facilitar l'adaptació a una pluralitat creixent de necessitats i demandes.	<ul style="list-style-type: none"> SALUT VICEPRESIDÈNCIA CULTURA DASC (Immigració, SPFiDC) INNOVACIÓ, UNIV. I EMPRESA MAH GOVERNACIÓ I AAPP 	0 € 0 € 225.000 € 18.529 € 12.000 € 0 € 0 €
	1.2 Facilitar acords que incorporin i concretin mesures de flexibilitat que facilitin una millor eficiència en l'ús del temps configurades segons les necessitats de la vida quotidiana de les persones.	<ul style="list-style-type: none"> TREBALL DASC (SPFiDC, ICD) GOVERNACIÓ I AAPP. 	569.000€ 8.000 € 0
	1.3 Reduir les necessitats i els temps de mobilitat: uns serveis de proximitat diversos i de qualitat.	<ul style="list-style-type: none"> PTOP INNOVACIÓ, UNIV. I EMPRESA AGRICULTURA, ALIM. I ACCIÓ SOCIAL EDUCACIÓ SALUT DASC (ICD) TREBALL 	108.720.284 € 0 € 23.930.000 € 0 € 0 € 12.000 € 0 €
EIX 2	UN NOU EQUILIBRI		
	2.1 Donar valor a les tasques de cura i atenció a les persones com una dimensió clau per a la vida personal i col·lectiva.	<ul style="list-style-type: none"> DASC (SPFiDC, ICD, IMMIGRACIÓ) ECONOMIA I FINANCES (IDESCAT) CULTURA i MITJANS DE COM. 	40.000 € 14.300 € 0 €
	2.2 Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els temps de treball remunerat	<ul style="list-style-type: none"> TREBALL DASC (ICD, SPFiDC, IMMIGRACIÓ, JOVENTUT) CULTURA i MITJANS DE COM. INNOVACIÓ. UNIV. I EMPRESA GOVERNACIÓ I AAPP ECONOMIA I FINANCES DASC (IMMIGRACIÓ, JOVENTUT, ICD) 	0 € 0 € 0 € 0 € 0 € 0 € 0 €
	2.3 Afavorir la corresponsabilitat del treball no remunerat entre homes i dones	<ul style="list-style-type: none"> DASC (SPFiDC, ICD) TREBALL 	12.000 €+30.000€ 0 €
EIX 3	MÉS SUPORT		
	3.1 Facilitar oportunitats per gestionar els propis itineraris vitals i les situacions familiars que requereixen més temps	<ul style="list-style-type: none"> TREBALL GOVERNACIÓ I AAPP INNOVACIÓ, UNIV. I EMPRESA ECONOMIA I FINANCES 	0 € 0 € 0 € 0 €

	3.2 Incrementar la provisió de serveis de proximitat i prestacions per a l'atenció a la infància i a les persones amb dificultats d'autonomia	<ul style="list-style-type: none"> • EDUCACIÓ • INNOVACIÓ, UNIV. I EMPRESA • SALUT • DASC (ICASS) • MAH 	26.000.000 € 0 € 420.000 € 19.200.637 € 27.000.000 €
	3.3 Suport a les persones que assumeixen la responsabilitat principal en l'atenció i cura d'altres persones	<ul style="list-style-type: none"> • SALUT • DASC (ICASS, SPFiDC, ICD, IMMIGRACIÓ) • MAH • TREBALL • JUSTÍCIA (Centre Mediació Familiar) 	0 € 950.000 € 0 € 24.030.000 € 0 € 3.500 €
	3.4 Promoure un esforç d'innovació per a fomentar i recolzar formes de suport social des de la comunitat i la capacitat d'auto-organització	<ul style="list-style-type: none"> • GOVERNACIÓ I AAPP • SALUT • DASC (SPFiDC) 	50.000 € 0 € 234.300 €
EIX 4	TEMPS AMB VALOR SOCIAL AFEGIT		
	4.1 Garantir oportunitats d'aprenentatge al llarg de tota la vida i especialment als grups de població amb més dificultats d'accés	<ul style="list-style-type: none"> • INNOVACIÓ, UNIV. i EMPRESA • VICEPRESIDÈNCIA (Pol. Lingüística) • TREBALL • CULTURA I MITJANS DE COM. • DASC (SPFiDC) • GOVERNACIÓ I AAPP 	0 € 1.000.000 € 0 € 0 € 0 € 0 €
	4.2 Promoure un pacte social -famílies, escoles i comunitat- per garantir la qualitat i la quantitat del temps dels infants i amb els infants	<ul style="list-style-type: none"> • EDUCACIÓ • CULTURA I MITJANS DE COM. • DASC (SPFiDC, JOVENTUT) • VICEPRESIDÈNCIA (Consell Català Esport) • SALUT 	50.599.900 € 0 € 1.355.503 € + 8.288.018 € 60.000 € 80.000 €
	4.3 Adaptar l'exercici de les responsabilitats cíviques als actuals usos del temps	<ul style="list-style-type: none"> • DASC (JOVENTUT, SPFiDC, IMMIGRACIÓ, ICD) • CULTURA I MITJANS DE COM. • GOVERNACIÓ I AAPP • INTERIOR, REL. INSTITUC. I PARTICIPACIÓ 	47.700 € + 15.000 € 0 € 3.846.000 € 12.000 €

TOTALS (despesa per eix):

- EIX 1.....	133.494.813 €
- EIX 2.....	96.300 €
- EIX 3.....	97.888.437 €
- EIX 4.....	65.304.121 €

Total 296.783.671 €

Les previsions econòmiques corresponents a totes les actuacions de la Generalitat o de les entitats de seu sector públic, incloses al Pla, queden condicionades als crèdits que per a cada exercici es consignin als respectius pressupostos.