

# Propuestas sobre políticas de igualdad y conciliación entre vida familiar y laboral

## En las instituciones

1. Impulsar un **Pacto Nacional por la Racionalización de Horarios y la Conciliación Laboral**, para generalizar una jornada laboral más compacta y flexible.

Un pacto abierto a la adhesión de ciudadanos, asociaciones y agentes sociales, con medidas concretas que permitan conciliar mejor el tiempo destinado al trabajo y el destinado a usos familiares o personales:

- Incorporación en los convenios colectivos de medidas de flexibilización de la jornada laboral:
  - o Horarios flexibles de entrada y salida en el lugar de trabajo, permitiendo adelantar la hora de entrada a las 8:00h.
  - o Flexibilidad para acumular horas de trabajo en bancos de tiempo que puedan utilizarse para reducir la jornada con posterioridad
  - o Posibilidad, si el sector de actividad lo permite, de implementar fórmulas de teletrabajo que pudieran utilizarse al menos 1 día por semana
  - o Reducir el tiempo reservado a la comida a 30-45 minutos
  - o Facilitar la posibilidad por el trabajador de diferentes posibles turnos que se adapten particularmente al horario deseado por el trabajador
- Adaptación del calendario escolar de festivos y la jornada escolar al calendario laboral, reduciendo las vacaciones escolares de verano a 2 meses.
- Creación de una portal web con información sobre buenas prácticas de flexibilidad laboral, donde se exponga un listado de las empresas adheridas al Pacto Nacional -que recibirían una certificación ISO al efecto-, con evaluaciones periódicas de sus políticas de conciliación.
- Introducción en los pliegos de contratación de las entidades a las que se aplica la Ley de Contratos del Sector Público criterios de puntuación positiva a las empresas que se adhieran a Pacto Nacional por los Horarios comprometiéndose a realizar mejoras concretas. La certificación podría ser revocada si un grupo de empleados manifiesta que la empresa no está cumpliendo las medidas acordadas.
- Recuperación el huso horario GMT, que sirva de catalizador para el resto de medidas propuestas, en el marco de un campaña de concienciación sobre

las ventajas económicas y sociales de racionalizar los horarios y flexibilizar la jornada laboral.

**2. Igualar la baja por paternidad a la de maternidad**, con carácter intransferible, acercándonos al modelo nórdico. Proponemos una baja de 26 semanas: 8 reservadas para cada progenitor, y las 10 restantes compartidas.

Esta medida aumentaría la corresponsabilidad entre los padres, ayudaría a reducir la discriminación de la mujer en el mercado laboral y facilita una mejor conciliación laboral mediante el aumento de la duración de la baja total en unas 8 semanas (actualmente es de 18 semanas: 16 para la madre y 2 para el padre).

## **En los servicios**

### **3. Aumentar la oferta de escolarización en edades tempranas (0-3 años)**

En el marco del Complemento Salarial que Ciudadanos ha propuesto se añadirá un crédito fiscal adicional, por cada niño en edad comprendida entre los 0 y 3 años, para guarderías públicas o privadas. Calculamos que este crédito fiscal beneficiará a unos 300.000 niños. Además se establecerán programas de cooperación con las CCAA para garantizar que las familias con menos recursos puedan acceder a centros públicos entre los 0 y 3 años, a tarifas reducidas o gratuitas.

### **4. Ampliar la oferta de servicios escolares en horario extraescolar**

Fomentar la adaptación de la oferta de cuidado de niños (guardería/escuelas) con un programa de cooperación con las Comunidades Autónomas, para que puedan ajustar de horarios de apertura de los centros educativos a los horarios laborales de los padres, ampliando las ofertadas y prolongando las actividades extraescolares.

### **5. Proveer incentivos para que las empresas ofrezcan servicio de guardería en sus sedes**

Promover iniciativas y llegar a acuerdos en negociación colectiva para que las empresas que tengan facilidades ofrezcan servicio de guardería. Para pequeños negocios, se podrían facilitar convenios con guarderías cercanas al lugar de trabajo.

## **En las normas culturales**

### **6. Promover la educación en valores de igualdad**

Incentivar un cambio cultural por el que se eduquen a niños y niñas desde edades tempranas en los mismos valores (que no se generen expectativas desiguales, por ejemplo, en el tipo de educación o carrera profesional, por razón de sexo).

### **7. Impulsar nuevos modelos a seguir**

Fomentar la visibilidad de *role models* (modelos a seguir) femeninos, sobre todo en ámbitos considerados normalmente como masculinos.

### **8. Promover activamente la igualdad de género dentro de la cultura empresarial**

Generar conciencia en ejecutivos, gerentes y empleados para poder identificar potenciales situaciones de discriminación a la hora de tomar decisiones sobre promociones y contratación. Esto se puede conseguir con las siguientes medidas:

- Fomentar una cultura de transparencia en el proceso de selección y contratación, manteniendo estadísticas de contratación de hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos de la empresa, que se deben publicar en el informe anual.
- Estimular a las empresas cotizadas a establecer objetivos claros de representación de mujeres, con el requisito de incluir en los informes anuales un plan estratégico para aumentar la representación de mujeres en los altos cargos y consejos de administración.

