

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:
 - Horarios flexibles de entrada y salida en el lugar de trabajo, permitiendo adelantar la hora de entrada a las 8:00h.
 - Flexibilidad para acumular horas de trabajo en bancos de tiempo que puedan utilizarse para reducir la jornada con posterioridad
 - Posibilidad, si el sector de actividad lo permite, de implementar fórmulas de teletrabajo que pudieran utilizarse al menos 1 día por semana
 - Reducir el tiempo reservado a la comida a 30-45 minutos
 - 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.