

Propuestas de Acciones a Desarrollar

La I JORNADA NACIONAL DE LA MUJER se celebró en la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad –Alcalá 37-, el pasado 26 de mayo, *30 días antes de las elecciones generales*. Fue promovida y organizada por la Fundación Independiente; Asociación Española de Fundaciones; Plataforma G2020; y la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE); al considerar de gran importancia potenciar el papel de la mujer, y su reconocimiento en la sociedad. Se ha avanzado, pero aún estamos lejos de la igualdad deseada. Palabras como **conciliación, corresponsabilidad, buen uso del tiempo, igualdad de oportunidades**,... están lejos de la realidad. En la Jornada Nacional se aprobaron unas importantes **Conclusiones**, que ofrecemos a los principales partidos políticos para que las tengan muy en cuenta en sus programas electorales como ejes de acción en la promoción de la igualdad. Se adjuntan las **Conclusiones completas** y una **síntesis** de las mismas:

1. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

1.1 La **Educación** es el **cimiento** indispensable sobre el que se construye una sociedad. Es necesario y urgente un consenso que facilite un Pacto por la Educación.

1.2 Se constata que no hay consenso para una ley de educación que permita "*Educar para no castigar*". Lo que considero muy preocupante y que hay que solucionar.

1.3 La necesidad de una **Educación en igualdad**: educación en las mismas condiciones y con las mismas oportunidades; con implicación de todas las partes (padres, sociedad, educadores,..).

1.4 Constatamos que el problema de algunos medios de comunicación al presentar a personas famosas que no están alineadas con esta educación en igualdad.

1.5 Es necesario trabajar en la igualdad en los centros con visitas de referentes y buscar una mayor representación de la mujer, para evitar que sean invisibles en la sociedad. Y también en reforzar la labor de los docentes con una formación específica.

1.6 Plantemos la necesidad de trabajar en habilidades, trabajo en equipo, creatividad, liderazgo y empatía, para formar mujeres que puedan elegir libremente.

1.7 Consideramos importante desarrollar líneas estratégicas para avanzar y alcanzar la igualdad, desde el ámbito educativo y formativo, como son:

- programas de **formación y promoción del liderazgo femenino** en las compañías, para dotar a las mujeres de la formación, orientación, capacitación y de los conocimientos y habilidades necesarias para ocupar posiciones directivas.
- Formar a las mujeres profesionales en **habilidades y competencias** específicas en la dirección de equipos de alto rendimiento, lo que denominamos **soft skills**.

- Potenciar el **networking femenino** y el acceso de la mujer a **foros profesionales** donde construir su red de contactos profesionales.
 - Dotar a las mujeres de **herramientas específicas** con las que poder negociar con éxito condiciones laborales, salariales, así como en la propicia promoción de sus logros e hitos basados en la confianza y seguridad en una misma, así como poner en valor su aportación a las empresas.
 - Ayudar a las mujeres en el diseño de su **plan de carrera profesional** donde definan sus objetivos y metas para alcanzar sus sueños profesionales.
 - En una frase: **ayudar a empoderar a las mujeres**
- 1.8 Es necesario abordar el problema de fondo de la **baja natalidad en España**, que nos lleva a un **declive demográfico**, como un factor derivado de la **situación laboral de la mujer** en su incorporación laboral, y como uno de los factores más determinantes para el futuro.
- 1.9 Es preciso **generar líderes en la sociedad** que permitan el desarrollo en igualdad de las mujeres; y que en este proceso se colabore con **medidas de conciliación** que permitan generar corresponsabilidad y dedicación por parte de ambos progenitores en la educación de nuevas generaciones en igualdad

2. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD

En estos últimos años se ha avanzado en la demanda social de la **necesidad de conciliar, pero no en la corresponsabilidad** como forma de alcanzarla y por lo tanto es necesario poner en marcha medidas reales y efectivas teniendo en cuenta que, respetando la libertad individual, hay que generar las oportunidades que posibiliten el desarrollo personal, familiar y profesional.

La brecha del tiempo es una consecuencia de la asignación tradicional de roles, sin embargo, la **corresponsabilidad** es percibida por los jóvenes como un valor esencial; por lo tanto, para avanzar en igualdad y para que la integración y armonización de roles sea una realidad, **es clave el papel de la educación y los medios de comunicación**.

Debemos seguir investigando y aportando propuestas y soluciones efectivas para impulsar el avance en sectores como el **rural** donde la igualdad de oportunidades es todavía una asignatura pendiente. La **mujer en el entorno rural**, por su vinculación al rol tradicional de cuidadora exclusiva de la familia, se encuentra como primera desigualdad su limitación o imposibilidad de acceder a un empleo y poder tener así independencia económica.

Por lo tanto, es necesario impulsar el **cambio de mentalidad hacia la corresponsabilidad** y abordar de forma efectiva la conciliación desde los tres parámetros sobre los que se basa que son: **la legislación, servicios sociales para la familia y negociación colectiva**.

Tenemos que encontrar los espacios donde hombres y mujeres no compitan sino compartan, ya que no se trata de ser madres o ser profesionales sino de tener las condiciones para poder compaginar ambas. Ser corresponsables en el reparto de las tareas familiares según las aptitudes, capacidades y condiciones de cada uno, pero **rompiendo las mujeres el techo de cristal** que muchas veces se autoimponen en el terreno profesional, así como rompiendo los hombres el techo de cristal que se autoimponen en el terreno familiar.

Porque **la célula fundamental de la sociedad es la familia**, todo debe girar de forma integral e integrada hacia su protección, continuando con los grandes avances que se dieron con la transición, que supusieron una regeneración democrática y los primeros pasos hacia la igualdad entre el hombre y la mujer.

Necesitamos un marco jurídico claro y ordenado que, bajo los principios de acuerdo y diálogo permita conectar las distintas disciplinas para avanzar en la igualdad y revitalizar así los consensos institucionales en políticas de igualdad para la mujer.

Las líneas estratégicas que deben guiar la igualdad de oportunidades para la mujer, deben asentarse en bases sólidas que permitan la transformación social y cultural hacia esa igualdad efectiva, y que pueden articularse, entre otros, en los siguientes **PROPUESTAS Y MEDIDAS**:

2.1 CORRESPONSABILIDAD Y PARENTALIDAD POSITIVA

2.1.1 Campañas de comunicación efectivas en todos los medios de comunicación y en los centros educativos para poner en valor la parentalidad positiva, la corresponsabilidad y el buen uso del tiempo para el logro de una sociedad más justa e igualitaria.

2.1.2 La regulación de la custodia compartida como regla general en los casos de ruptura de la convivencia familiar teniendo como guía el principio rector y prevalente del interés superior del menor y el respeto a los derechos fundamentales del niño y adolescente.

2.1.3 La previsión en el Código Civil de un **plan de parentalidad o de convivencia familiar** para los casos de crisis matrimonial o de pareja que permita concretar la forma en que ambos progenitores ejercen las responsabilidades parentales.

2.1.4 Protección de la familia matrimonial y no matrimonial, con especial consideración de la familia monoparental integrada por la mujer con hijos a su cargo.

2.1.5 Propuesta de una **Ley nacional de parejas de hecho** que clarifique el laberinto legislativo en la materia y evite las discriminaciones entre españoles en función de la legislación aplicable.

2.1.6 Potenciar medidas de apoyo a la discapacidad y de protección de las personas mayores, en cumplimiento de la Constitución (artículos 49 y 50 CE) y Convenios Internacionales (v.gr. la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 3 de diciembre de 2006).

2.1.7 Reforma de la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad y del Código civil en materia de modificación judicial de la capacidad que potencie los mecanismos de apoyo y el autogobierno de las personas con discapacidad. Parece aconsejable eliminar el estigma de la incapacitación y disponer de sistemas de asistencia más respetuosos con la autonomía de las personas con discapacidad.

2.1.8 Revisión de la aplicación efectiva de la Ley de dependencia. Incremento de recursos económicos a las personas con discapacidad y personas mayores.

2.1.9 Ampliación progresiva de la baja de paternidad hasta las cuatro semanas, para promover la corresponsabilidad en el hogar y potenciar la parentalidad positiva.

2.1.10 Revisión transversal del lenguaje en toda la legislación para poner en valor la parentalidad positiva: Evitar y aplicar correcciones normativas para eliminar **términos asociados a la maternidad y la familia como “descanso” por maternidad o “cargas familiares”** promoviendo el concepto positivo de la vida laboral y familiar.

2.2 CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

2.2.1 Creación de una Oficina-Observatorio del Tiempo, integrada en el Gobierno, que actúe con medidas concretas sobre derechos sociales y económicos vinculados a la conciliación y a la reforma horaria, como por ejemplo, las necesarias medidas y acuerdos para la coordinación de los horarios escolares, comerciales y laborales; o que impulse las necesarias campañas de sensibilización (fomento de la cultura de la corresponsabilidad, etc.) sobre la necesidad de un uso correcto del tiempo desde la libertad y respeto de la igualdad de todos.

2.2.2 Reforma Horaria: Establecimiento del huso horario correspondiente a España, conforme a nuestro posicionamiento geográfico natural, como elemento que sirva de armonización para las medidas de fondo favorecedoras de la conciliación y optimización del uso del tiempo. Derogación de la Orden de 17 de marzo de 1940.

2.2.3 Cumplimiento por parte de las Administraciones y empezando por el Gobierno de España, del Plan Concilia 2005 que señala que **la jornada laboral debe finalizar a las 18:00 h.** Que esta medida sea extensible, en la medida de lo posible (según actividad), a otra tipología de empresas.

2.2.4 ‘Prime time’ televisivo: pacto nacional para que las televisiones públicas y privadas finalicen sus programas de máxima audiencia a las 23:00 h, al igual que los espectáculos salvo excepciones.

2.2.5 Bonificación fiscal o ventajas en la contratación pública para las organizaciones que implanten medidas para lograr la **conciliación REAL y EFECTIVA** de todo el personal y que evite tener que acogerse a las reducciones de jornada que suponen un alto coste para la empresa y una importante reducción de ingresos para la familia: Flexibilidad de tiempos y espacio, teletrabajo real, banco de horas, medidas específicas de conciliación, mejora de permisos, etc...).

2.2.6 Promover y tutelar un **pacto del gobierno con los agentes sociales** para introducir en los acuerdos la flexibilización horaria y teletrabajo (también a tiempo parcial) como un elemento real y efectivo en aras de la mejora de la productividad (empresa) y conciliación (trabajadores).

2.2.7 Impulsar en colaboración con la FEMP, la elaboración e implantación de planes de igualdad, y medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas agroalimentarias y en las cooperativas para promover la igualdad de la mujer en el entorno rural.

2.3 PROTECCIÓN DE LA FAMILIA Y DE LA MATERNIDAD

El diseño de las medidas y políticas que hagan efectiva la igualdad de oportunidades para la mujer, debe asentarse sobre la sólida base de la **protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad** y tomar como guía estratégica la necesidad de una **profunda regeneración democrática** de partidos e instituciones en la línea que demanda la sociedad civil.

2.3.1 Establecer la **Prestación familiar por hijo a cargo** - prestaciones económicas directas y de carácter universal, es decir, sin límites de renta.

2.3.2 **Bonificaciones fiscales o desgravación en IRPF** de los gastos de la contratación de cuidadores de hijos dependientes.

2.3.3 **Eliminar la penalización en las prestaciones sociales** de la mujer (derivados de la cotización) de los años de dedicación al cuidado familiar.

2.3.4 Implantar un **sistema de bonificación o "coste 0"** para paliar el impacto en los costes empresariales derivados de la contratación de una persona para sustitución de interinidad, pero desde al menos 2 meses antes de la fecha prevista de parto con el objetivo de formarle convenientemente.

2.3.5 Establecer **mecanismos adicionales que incentiven a la sustitución efectiva** de la mujer durante su baja por maternidad para evitar la carga de trabajo en otros compañeros y con ello la discriminación por razón de maternidad.

2.3.6 Establecer una **pensión mínima** para aquellas madres y padres que no se han podido incorporar o reintegrar al mercado laboral por el cuidado, atención y educación de sus hijos.

2.3.7 Establecer mayor igualdad de trato en la **percepción del complemento en la pensión de jubilación**, para que los hombres se puedan acoger en igualdad de condiciones a la mujer.

2.3.8 **Fomentar la contratación laboral** de ascendientes con menores a cargo. Proponemos una bonificación del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social para las empresas que contraten por tiempo indefinido a padres

o madres con hijos menores de seis años, y una bonificación del 25%, cuando el hijo tenga entre seis y doce años.

- 2.3.9 **Incentivar la contratación indefinida de madres/padres de familia numerosa** a través de una bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social, cuya cuantía sea de 125 euros al mes (1.500 euros al año) durante 4 años.
- 2.3.10 **Fomentar y potenciar la formación académica universitaria de excelencia** (Máster, Doctorado) y la investigación, en Servicios Sociales, Familia e Igualdad, integrando diversas disciplinas (v.gr., Derecho, Sociología, Economía, Psicología, Trabajo Social).

3. EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO

- 3.1 **Acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.** Es necesario transformar el ámbito empresarial para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad realizando cambios sobre la organización del trabajo y sobre los procesos de dirección.
- 3.2 El cada vez más acusado **empobrecimiento femenino** es fruto de la precariedad laboral que soporta la mujer. Es necesario actuar para proteger a las trabajadoras, que son más vulnerables a sufrir condiciones de trabajo precarias que inciden directamente en sus condiciones de vida.
- 3.3 **Inteligencia colectiva.** El cambio de paradigma necesita la inteligencia colectiva, propia del liderazgo femenino, para competir en el nuevo modelo. Hacer empresas más colaborativas supone flexibilizar los procesos y ampliar la participación.
- 3.4 **Herramientas de empoderamiento para las mujeres en la empresa.** Capacitar a las profesionales con herramientas específicas con las que poder negociar con éxito sus condiciones laborales y su promoción es una herramienta para permitir a las mujeres diseñar un plan de carrera en torno a sus metas. Se recomienda además profundizar en el establecimiento de programas de formación y promoción del liderazgo femenino en las compañías.
- 3.5 **Horarios.** Una de las grandes barreras para la igualdad de oportunidades en el trabajo son los horarios y la falta de corresponsabilidad. Se propone la pertinencia de erradicar el 'presentismo' para ser sustituido con fórmulas flexibles, teletrabajo y trabajo por objetivos. Esto pasa por replantear los horarios en los colegios, aumentar las plazas en escuelas infantiles (sumando, por ejemplo, plazas en polígonos industriales) y ganar en flexibilidad horaria.
- 3.6 **Corresponsabilidad y conciliación.** Es necesario seguir trabajando en las medidas para favorecer la conciliación al mismo tiempo que se contemplan aportaciones específicas para propiciar también la corresponsabilidad. La corresponsabilidad debe implicar tanto a agentes sociales como institucionales, empresariales y familiares. Empresa e instituciones deben trabajar proactivamente, por ejemplo, facilitando la existencia de escuelas infantiles en la cercanía de los centros de trabajo.

- 3.7 **Responsabilidad de los medios.** Los medios de comunicación tienen un papel primordial en la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y por ello tienen la obligación de ser correa de transmisión de la ciudadanía, reflejando una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres. Urge también que las mujeres tengan espacio en los medios como líderes de opinión y expertas.
- 3.8 **Referentes femeninos en los centros escolares.** La comunidad educativa debe proporcionar referentes de igualdad en los centros escolares y buscar una mayor representación de la mujer, para evitar invisibilizarlas. La labor del personal docente debe ser reforzada con una formación específica que ponga en valor la creatividad, el liderazgo y la empatía.
- 3.9 **Impulso de la presencia de mujeres en carreras técnicas.** Es necesario impulsar la presencia de mujeres en carreras técnicas para corregir una brecha creciente que tiene consecuencias en el mercado laboral, los ingresos salariales y las oportunidades de las mujeres.

4. MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES

- 4.1 Los medios tienen la responsabilidad de **colocar el foco de atención en la problemática de la mujer** que es lo que interesa a la sociedad. Urge reflejar la **diversidad** de las mujeres más allá de los estereotipos. La televisión tiene el asunto pendiente de representar a las mujeres como líderes, y no como muñecas.
- 4.2 La **campaña electoral** representa una oportunidad para que los medios de comunicación fuercen en las entrevistas a los líderes de la campaña electoral a hacer de la **igualdad de oportunidades** un asunto de primordial importancia, más aun cuando todos los líderes de los principales partidos son hombres.
- 4.3 Las renuncias al **progreso profesional** en los medios de comunicación tienen nombre de mujer. El sector no es ajeno a la escasa representación de las mujeres en puestos directivos, pese a que las redacciones cuentan con el talento de muchas mujeres.
- 4.4 Los medios deben hacer un **ejercicio de responsabilidad** para que hombres y mujeres ocupen el mismo espacio en los titulares.
- 4.5 La **publicidad sigue cosificando a la mujer**. Pese a ello, la mujer detenta dos poderes: el de la educación y el de la decisión de compra, que puede utilizar para impulsar la igualdad.
- 4.6 Las **renuncias al progreso profesional** en los medios de comunicación tienen nombre de mujer. En los años 50 una mujer en las redacciones era una excepción. Hoy, hay mas mujeres que hombres pero alejadas del poder de decisión. Las mujeres saben que tienen que recorrer la milla extra y ni se les paga por ella ni se le reconoce. Ojala hombres y mujeres ocupen los mismos titulares.



fundaciónindependiente



PROPUESTAS I Jornada Nacional de La Mujer

- 4.7 Es preciso **educar en la igualdad desde la TV**. Se debe fomentar una imagen de la mujer equilibrada y no estereotipada. La televisión debe presentar a las mujeres como líderes y no como muñecas.
- 4.8 Hay que lograr un **compromiso de los medios y redes sociales** para dinamizar el proceso de transformación a favor de la igualdad de oportunidades para la mujer. La bandera de la igualdad no tiene género. Las ventajas que conllevan una sociedad diversa y conciliadora serán un logro que marcará un hito en la historia de la humanidad.

Madrid, a 26 de mayo de 2016