

**EXTRACTOS DEL**

**PLAN ESTRATÉGICO DE  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
(2008-2011)**

## EJE 2: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

### 1. INTRODUCCIÓN

La participación económica de las mujeres es esencial, no sólo por razones de equidad e igualdad, sino por cuestiones estratégicas. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad. Reforzar la educación, el empleo y la participación en la propiedad y el poder económico de las mujeres influye en su capacidad de controlar el entorno y contribuye al desarrollo económico.

En España, la participación económica de las mujeres ha mejorado sustancialmente en las últimas décadas, pero estamos muy lejos de los países más avanzados. En el Índice de Brecha de Género<sup>9</sup>, España se sitúa en el puesto 27, por detrás de Portugal y la mayoría de los países del Este de Europa. En Participación económica (empleo e igualdad salarial), nos situamos en el puesto 45. En Oportunidades económicas (calidad del empleo), estamos en el 34.

El retraso relativo de nuestro país en participación laboral femenina es típico de un país *familiarista* tradicional del Sur de Europa, donde las tareas domésticas y de cuidados se atribuyen en exclusiva a las mujeres, frente a los modelos imperantes en el Norte, que protegen de forma prioritaria los derechos de los individuos (mujeres, hombres, niñas y niños).

La creación de guetos de empleo y profesiones *feminizadas* (enfermería, profesorado de primaria, trabajo administrativo y tareas de cuidados) contribuye al deterioro de los salarios y las condiciones de esas profesiones y ofrece a las mujeres pocas oportunidades de promoción.

La desigualdad en la participación femenina tiene que ver, asimismo, con otros problemas de eficiencia de nuestra economía. No por casualidad somos uno de los países europeos con jornadas laborales más largas y productividad más baja. Es preciso lograr que la competitividad económica sea sostenible socialmente, de manera que el incremento de la productividad y la mejora de las expectativas y el empleo sean compatibles con la vida privada de las personas y con el mantenimiento, en definitiva, del modelo social y el modo de vida europeos. Cuando del crecimiento sólo se beneficia una parte de la población, los riesgos de la sostenibilidad del sistema son evidentes.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, además, uno de los principios rectores de las políticas europeas y del derecho comunitario y es parte de la Agenda Renovada de Lisboa y de la Estratégica Europea para el Empleo.

<sup>9</sup> El Informe del World Economic Forum sobre el Índice de Brecha de Género es claro a este respecto. Augusto López Claros y Saadia Zahidi (2005): *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, World Economic Forum, [www.weforum.org](http://www.weforum.org)

En el ámbito de la participación económica, la Unión Europea ha reforzado su estrategia a través de iniciativas como el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (COM (2006) 92 final), el Pacto Europeo por la igualdad de Género (Conclusiones de la Presidencia 7775/1/06/REV1), la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo o la creación del Instituto Europeo de Igualdad de Género (Reglamento (CE) n° 1992/2006).

Dentro de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo es esencial el apoyo de la igualdad en el lugar de trabajo y la reducción de la brecha salarial de género se incluye dentro de dos de las Directrices Integradas.

## 2. DIAGNÓSTICO

### 2.1. Aumenta el empleo femenino

El empleo femenino aumenta más que el masculino, tanto en España como en la UE<sup>10</sup>. Las mujeres han sido las principales beneficiarias de la creación de empleo desde el lanzamiento de la estrategia Europea de Empleo. Más de dos tercios de los empleos creados han sido ocupados por mujeres. En España, las mujeres afiliadas a la Seguridad Social son casi 8 millones y representan el 41,3% del total de personas ocupadas, lo que supone un hito histórico en nuestro país.

El empleo femenino crece, en buena medida, porque las mujeres constituyen un grupo de población activa cada vez más cualificado (han mejorado sus credenciales educativas más que los hombres) y flexible (representan la mayoría del empleo a tiempo parcial y una proporción creciente del empleo autónomo), que se adapta mejor a los nuevos requerimientos del sistema económico, basados en la innovación tecnológica y las cualidades intelectuales y humanas (capital humano).

El empresariado aprovecha esta reserva de mano de obra cualificada por un salario más bajo, en condiciones de empleo más inestables que los hombres y con menos posibilidades de promocionarse a puestos de responsabilidad.

A pesar de lo anterior, la brecha de tasa de empleo entre hombres y mujeres en España alcanzaba 21 puntos en 2006 (EPA, 4º trimestre), aunque se ha reducido desde los 30 puntos en 1998.

### 2.2. Persisten el desempleo y la brecha salarial

La brecha de desempleo por sexo también es muy marcada en España (5 puntos en el 4º trimestre de 2006), aunque se ha reducido desde 1998 en más de 10 puntos. La brecha salarial es, asimismo, considerable y, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial, el salario bruto anual medio femenino es un 28,9% más bajo que el masculino.

Las diferencias salariales de género persisten incluso en las actividades y ocupaciones feminizadas.

<sup>10</sup> *Equality between women and men in the European Union 2005*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

La persistencia de la brecha salarial se debe, en algún caso, a factores relacionados con la diferente posición que hombres y mujeres ocupan en el mercado de trabajo, atendiendo a factores tales como el tipo de ocupación, el sector de actividad, el tipo de contrato o el tipo de jornada, pero, fundamentalmente, a elementos que tienen que ver, directamente, con eso que llamamos “discriminación salarial”..

### **2.3. Discriminación horizontal y vertical**

La discriminación horizontal mejora, porque las mujeres van accediendo a más sectores y actividades. La discriminación vertical, sin embargo, empeora porque las distintas categorías ocupacionales tienden a intensificar su carácter masculino (puestos directivos y trabajos cualificados del sector primario, la industria y la construcción) o femenino (profesionales, puestos técnicos, puestos cualificados de los servicios y puestos no cualificados).

### **2.4. Barreras de acceso al poder económico**

El empleo por cuenta propia se ha convertido en una de las principales opciones para las mujeres. En 2006, eran más de 1.104.200 mujeres (EPA 4º Trimestre) y representan el 30% del empresariado con y sin personas asalariadas. Encuentran, sin embargo, muchas más dificultades que los hombres, ya que:

Sus empresas son más pequeñas y facturan menos, se concentran en determinados sectores y se orientan a los mercados locales.

Tienen más dificultades para la obtención de financiación.

Su presencia es escasa en las organizaciones empresariales, que raramente reconocen o integran a las asociaciones específicas de mujeres empresarias.

Las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad completan el cuadro de la discriminación:

Sólo representan un tercio de quienes dirigen las empresas y las Administraciones Públicas y, en dos tercios de los casos, las empresas dirigidas por mujeres no tienen personal asalariado.

En las empresas del IBEX-35, el panorama es descorazonador. En 2005, no existía ninguna Presidenta ni Secretaria del Consejo de Administración. Los porcentajes de Vicepresidentas y Consejeras eran del 2,5% y del 2,3%, respectivamente<sup>11</sup>.

Lo anterior no se debe a falta de formación o a preferencias personales. Las mujeres son mayoría en las aulas universitarias, desde hace más de 10 años, en las áreas de economía y ciencias sociales y obtienen las mejores puntuaciones en las oposiciones a las Administraciones Públicas. Se debe a que persisten barreras invisibles que frenan el acceso de mujeres con talento, capacidad y motivación a los puestos de toma de decisiones masculinos en el mundo de la gran empresa y con la escasez de modelos de referencia femeninos.

11 En un trabajo sobre una muestra de 1.878 grandes empresas se señala que sólo 620 (el 33%) cuentan con la presencia de, al menos, una mujer en su Consejo de Administración. De ese 33%, en no más del 10% de los casos, son Presidentas y en el 20% Secretarias. Castaño, C., Laffarga, J. et al. (2005): *Empresarias y empresarios*, Informe de Investigación, Instituto de la Mujer, MTAS.

## 2.5. Esfuerzos a favor del empoderamiento femenino

La CNMV ha elaborado el Código de Recomendaciones de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que incluye propuestas sobre diversidad de género. Al igual que en Noruega, en España se recomienda la diversidad de género para los Consejos, no sólo por consideraciones ético-políticas, sino por objetivos de eficiencia: no tiene sentido desaprovechar el potencial y el talento de, al menos, el 50% de la población.

Es de esperar que las empresas cotizadas asuman estas recomendaciones y que su efecto ejemplar a favor de la diversidad de género en los Consejos se extienda también a las empresas no cotizadas. Así lo recoge la LOIEMH.

## 2.6. El modelo de igualdad vigente no es suficiente

La igualdad no se alcanza sólo con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Ese modelo no es generalizable, porque requiere que *alguien* atienda las necesidades de las personas que conviven en el hogar. Es necesario un *nuevo contrato social* que comprometa a toda la ciudadanía y sectores de la sociedad para atender al bienestar, al derecho y deber de cuidar y estar bien cuidado.

Para ello, hay que superar el modelo de desigualdad anterior, basado en la separación drástica de mujeres y hombres en relación con el trabajo (hombre que gana el salario y mujer cuidadora). Este modelo genera una enorme dependencia femenina, puesto que el trabajo doméstico y de cuidados carece de reconocimiento, remuneración económica o derechos sociales y laborales. Para ello, hay que considerar no sólo el empleo, sino las condiciones de vida de las personas, utilizando un enfoque que integre los espacios y actividades públicos y privados.

Es necesario, por tanto, ir más allá del tradicional modelo de *igualdad en masculino* (la igualdad en la participación en el mercado laboral) para proponer un modelo alternativo de *igualdad en femenino* que parte de la premisa de que la prioridad está en los estándares de vida de las personas de todas las edades. Esto significa que la estructura social y económica se debe adecuar progresivamente a las necesidades humanas, de manera que hombres y mujeres puedan asumir en condiciones equitativas el trabajo doméstico y de cuidados. Lo anterior implica entender la flexibilidad en el sentido positivo, es decir, que las personas tengan capacidad de decisión, de manera que la organización del trabajo y los horarios se adapten a las necesidades sociales y no sólo de las empresas

## 3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.

Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.

Objetivo 3: Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.

Objetivo 4: Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

## 4. ACTUACIONES

### **Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.**

Actuaciones:

1.1. Promover un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres

1.2. Revisar el sistema impositivo para eliminar cualquier medida que actúe como barrera contra el empleo femenino.

1.3. Potenciar medidas para incrementar el empleo femenino en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología, mediante programas específicos de educación y formación para el empleo orientados a la adquisición de habilidades TIC.

1.4. Propiciar que el empleo se distribuya de forma más igualitaria, diseñando medidas en empleo y formación profesional para el empleo con el fin de incorporar a las mujeres a los ocupaciones y sectores masculinizados y a los hombres a las ocupaciones y sectores feminizados.

1.5. Adoptar medidas contra la precariedad en los sectores, actividades y ocupaciones feminizadas, para evitar su deterioro

1.6. Profundizar en el desarrollo de investigaciones y estudios sobre la estructura salarial y los trabajos de igual valor.

1.7. Crear comités conjuntos, formados por representación sindical, empresarial y la Inspección de Trabajo, para estudiar las causas de la brecha salarial y establecer medidas y objetivos concretos de superación.

1.8. Establecer medidas específicas que garanticen que, en los procesos de selección y promoción profesional, se respeten los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.9. Realizar acciones de formación profesional para el empleo en materia de igualdad de oportunidades, dirigidas a mujeres y hombres, con el objeto de modificar los estereotipos de género que condicionan las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral.

1.10. Impulsar programas de empleo y de formación profesional para el empleo para facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo para el cuidado de menores y personas dependientes.

1.11. Realizar campañas de sensibilización y difusión de los mecanismos existentes para promocionar la contratación laboral de mujeres en puestos de trabajo fijos y a tiempo completo.

## **Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.**

### Actuaciones:

- 2.1. Elaborar guías y otros materiales didácticos para facilitar la implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas.
- 2.2. Incentivar y prestar apoyo, especialmente a las PYMES y MICROPYMES, para la incorporación de la igualdad de oportunidades en su organización.
- 2.3. Impulsar campañas de sensibilización e información de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al entorno empresarial y sindical, de manera particular, en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 2.4. Realizar programas específicos de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidos a los agentes implicados en la puesta en marcha de planes de igualdad (cuerpo directivo, sindicatos, plantilla, personal de recursos humanos de las empresas, representantes en la negociación, etc.).
- 2.5. Incrementar la cultura empresarial por la igualdad como valor, implementando y estableciendo criterios para la concesión del “Distintivo empresarial en materia de igualdad”.
- 2.6. Diseñar y recopilar acciones de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.7. Promover jornadas y foros de encuentro interempresariales de difusión de Buenas Prácticas en la Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad.
- 2.8. Estudiar, a través del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la evolución de la implementación de los planes de igualdad en las empresas, con atención a la evaluación del impacto global que dicha como sobre la economía española en su conjunto.
- 2.9. Promover foros de encuentro y debate en el que se analice y reflexione sobre la situación de las mujeres en el marco de la empresa.
- 2.10. Impulsar la creación de redes de empresas por la igualdad.

## **Objetivo 3: Promover la iniciativa emprendedora y el empoderamiento económico de las mujeres.**

### Actuaciones:

- 3.1 Promover el mantenimiento, la consolidación y el crecimiento de empresas de mujeres, mediante líneas de financiación específicas y servicios de apoyo y acompañamiento a empresarias.
- 3.2 Continuar mejorando el perfil profesional de las empresarias, favorecer su implantación en todos los sectores, así como la competitividad e internacionalización de sus empresas.
- 3.3 Fomentar la utilización avanzada de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las empresarias, como herramienta para reforzar la posición competitiva de sus empresas.
- 3.4 Apoyar el asociacionismo de las mujeres empresarias y la generación de redes, facilitando su participación social.

- 3.5 Fomentar la creación y el fortalecimiento de las empresas de mujeres en los sectores tecnológicos.
- 3.6 Visibilizar la contribución económica y social de las empresas gestionadas exclusiva o mayoritariamente por mujeres.
- 3.7 Potenciar la integración de las asociaciones de mujeres empresarias en las organizaciones empresariales más representativas.
- 3.8 Impulsar la participación de las mujeres en colegios y asociaciones profesionales, y corporaciones de derecho público que las represente.

**Objetivo 4: Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.**

Actuaciones:

- 4.1 Realizar estudios sobre la dimensión de género en los Presupuestos del Estado, en sus diferentes ámbitos.
- 4.2 Elaborar nuevas estadísticas sobre tiempo y trabajo que definan el trabajo en un sentido más amplio que el empleo remunerado, que incorporen el concepto de *trabajo total* y que permitan observar las interrelaciones entre trabajo remunerado y trabajo familiar y doméstico. Elaborar encuestas de trabajo que representen el funcionamiento global de la economía, integrando los distintos tipos de trabajo para hacer posible la elaboración de nuevos indicadores (por ejemplo, la tasa de actividad doméstica masculina).
- 4.3 Crear una Cuenta Satélite de las aportaciones de las mujeres al Productor Interior Bruto.
- 4.4 Elaborar estudios e investigaciones sobre nuevas formas de organización del tiempo y del trabajo desde la perspectiva del ciclo de vida, que consideren de forma diferenciada los cambios de las necesidades humanas de cuidados a lo largo de la vida de las personas (en función de la edad y el estado de salud), así como los cambios en la estructura de los hogares y los distintos tipos de empresas (tamaño, función, etc.).
- 4.5 Utilizar dichas estadísticas y estudios para proponer medidas transformadoras de la organización social del tiempo y avanzar hacia el modelo de igualdad en femenino.
- 4.6 Promover en la familia, la escuela, el ámbito político y en los medios de comunicación el cambio de valores sociales respecto a una consideración positiva del trabajo doméstico frente al de mercado o al beneficio.
- 4.7 Incorporar la variable “nacionalidad” a los estudios y encuestas sobre usos del tiempo y conciliación, de forma que las mujeres extracomunitarias formen un grupo diferenciado.

## EJE 3: CORRESPONSABILIDAD

### 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia. Las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno y otro sexo. Hombres y mujeres aprecian las ventajas de compartir las responsabilidades familiares. Sin embargo, las estructuras sociales y las mentalidades actúan como freno que impide establecer un nuevo modelo de relaciones que no implique la subordinación de las mujeres.

El problema fundamental es que las mujeres siguen soportando el peso de la mayor parte de las tareas en el hogar, en un esquema familiar que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género.

Por ello, se hace necesario una revisión de los modelos vigentes hasta ahora. Se trata de que hombres y mujeres compartan:

Espacios, tanto públicos como privados.

Recursos, para compensar y completar el capital *donado* por las mujeres a su familia más cercana y a la sociedad.

Decisiones y responsabilidades familiares, profesionales y económicas.

La clave de la estrategia de género en este ámbito es la idea de *corresponsabilidad social*. Corresponsabilidad, cuyo significado va más allá de aumentar la implicación de las personas, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Para ello, es necesario desarrollar estrategias de cambio que venzan las resistencias culturales hacia el reparto equitativo del tiempo (entendido como recurso prioritario) y de las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a las personas. Es imprescindible, asimismo, establecer, como principio de las políticas de igualdad, la corresponsabilidad, más allá de la conciliación. Buen ejemplo de ello es el Plan Integral para la Conciliación de la vida personal y laboral en la Administración, puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas, por el que se ofrece un abanico de posibilidades que permiten una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas, como, por ejemplo, establecer una hora límite para la finalización de la jornada laboral, flexibilización de los tiempos de trabajo, ampliación del permiso de paternidad y maternidad y nuevas figuras de excedencia. Cerca de diez mil personas empleadas públicas se han beneficiado de alguna de estas medidas. La flexibilización del marco laboral del funcionariado estatal, puesta en marcha a través del Plan Concilia, avanza un paso más con la regulación del trabajo telemático desde casa. Se estima que a este sistema se podrán acoger 230.000

personas funcionarias o empleadas laborales de la Administración General del Estado. Esta modalidad de trabajo será voluntaria y nunca podrá exceder el 40% de la jornada laboral, ni supondrá una merma en las retribuciones ordinarias.

Hay que mencionar, igualmente, la importancia que en este ámbito ha tenido la publicación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que supone, por una parte, el reconocimiento y apoyo económico a las personas cuidadoras (el 85% son mujeres) y la profesionalización del cuidado de dependientes, desvinculándolo de su asignación tradicional a las mujeres del entorno familiar.

Igualmente, hay que destacar la ampliación, con la entrada en vigor de la LOIEMH, de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en 13 días, ampliado, a partir de 2013, a un mes.

## 2. DIAGNÓSTICO

En España, se puede afirmar que las responsabilidades domésticas son uno de los principales obstáculos para la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, en muchos casos, son causa de su abandono (EPA 4º trimestre 2006):

La tasa de actividad laboral femenina está por debajo del 50%. Esto significa que está más de 20 puntos por detrás de la masculina y de la media de los países más avanzados de la Unión Europea. Más del 95% de las personas inactivas aducen tareas de cuidados como causa de esta situación.

Más del 90% de los casos de abandono del mercado de trabajo “por razones familiares” corresponden a mujeres.

A las mujeres se las encasilla en empleos que son una prolongación del ámbito privado y doméstico, de manera que los trabajos de cuidado, tanto informales como formales, son ejercidos mayoritariamente por ellas:

Una de cada 7 mujeres empleadas está en tareas de limpieza y similares.

Según la Encuesta de Usos del Tiempo (INE 2003), un 92,7% de las mujeres dedican algún tiempo diario a “hogar y familia”, con una duración media de 4 horas y 45 minutos. Por el contrario, sólo un 70% de los varones reconoce dedicar algún tiempo a estas actividades, con una media de 2 horas y 8 minutos.

A lo anterior se añaden otros problemas relativos al trabajo doméstico, familiar y de cuidados:

Son tareas que se prolongan a lo largo de toda la vida, como madres, hijas, abuelas o hermanas.

La sociedad concede escaso valor económico y social a estas tareas, frente a la sobrevaloración del trabajo de mercado.

El propio Estado se implica de forma limitada en el cuidado de quienes son dependientes.

En el caso de las mujeres trabajadoras, la situación se agrava:

Por una parte, soportan la doble jornada con el consiguiente deterioro para su salud y la imposibilidad de promoción profesional.

Por otra, carecen de tiempo para sus necesidades personales y experimentan un fuerte desequilibrio entre el trabajo y las demás actividades de la vida.

Tras las recomendaciones de la Unión Europea sobre el reparto de responsabilidades domésticas (Consejo Europeo extraordinario de Luxemburgo en 1998, sobre empleo), se han desarrollado políticas, normativas y programas cuyo primer objetivo era la incorporación y mantenimiento de las personas (especialmente las mujeres) en el mercado de trabajo. Por ello, estas medidas se han basado en la idea de conciliación y se han dirigido fundamentalmente a las mujeres. Esto contribuye a que la conciliación se considere como un problema exclusivo de las mujeres.

Las empresas, y los propios trabajadores varones, tienen resistencias a considerar esta cuestión desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Las medidas de conciliación a veces se orientan a mejorar la gestión de la empresa o su imagen exterior, sin poner en práctica estrategias que realmente faciliten la autonomía y satisfacción personal o la motivación para el trabajo de las trabajadoras y trabajadores afectados.

Un reciente estudio del Instituto de la Mujer sobre estas cuestiones llega a conclusiones significativas que confirman la vigencia de los roles de género:

La mayoría de quienes fueron entrevistados se mostraron a favor de la incorporación de las mujeres al empleo, pero casi un tercio consideran que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre para ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares.

Más de dos tercios de las empresas entrevistadas opinan que las dificultades de compaginación debían solucionarse por las familias de forma privada.

Casi el 50% de las empresas creen que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres y más de un 70% consideran que las medidas favorecedoras de la conciliación implican incremento de la carga de trabajo sobre el resto de la plantilla.

### 3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos están dirigidos, pues, a impulsar cambios en cada uno de los siguientes ámbitos de intervención:

Objetivo 1: *El ámbito privado/doméstico*. Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.

Objetivo 2: *El mercado laboral*. Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 3: *Los servicios públicos*. Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

Objetivo 4: *El resto de estructuras sociales*. Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.

## 4. ACTUACIONES

### **Objetivo 1: Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.**

Actuaciones:

1.1 Sensibilización y cambio de actitudes: Actuaciones dirigidas a promover, entre la población en general, especialmente en los hombres y las personas jóvenes, un cambio de actitudes favorable a un modelo de convivencia más democrático e igualitario entre uno y otro sexo. En concreto sobre:

La necesidad de incorporar la igualdad de oportunidades a las relaciones afectivas y de convivencia doméstica.

Información y sensibilización dirigida a los varones para que hagan uso de sus derechos de paternidad, atención y cuidado a personas dependientes.

Incorporación del principio de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres a las actividades de orientación laboral en el ámbito educativo, con el fin de no sesgar por género las expectativas vitales de chicas y chicos.

1.2 Integración de la perspectiva de género como elemento transversal de las políticas generales, con objetivos y acciones específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades y el reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres.

En los planes gubernamentales de apoyo a las familias, introducir mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las mismas.

En las políticas y planes de empleo, incorporar la conciliación y la corresponsabilidad social.

### **Objetivo 2: Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Para ello, se proponen un conjunto de actuaciones dirigidas a que los agentes sociales conozcan las buenas prácticas de organización del tiempo, legislación laboral, medidas de conciliación flexibles y adaptadas a las necesidades de las personas y desarrollo de modelos que, desde el sector público, sirvan como ejemplo.

Actuaciones:

2.1 Difusión y apoyo a modelos de flexibilidad laboral en el marco del empleo de calidad, por medio de:

Campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación.

Catálogo de buenas prácticas de corresponsabilidad para la conciliación que favorecen la productividad y competitividad de las empresas.

Catálogo de cambios organizativos en las empresas que faciliten la corresponsabilidad para la conciliación, en el marco de planes de igualdad.

Estudio sobre sistemas de jornada laboral que exijan menos horas de presencia apoyados en el uso de nuevas tecnologías.

Estudiar la necesidad de elaborar una legislación reguladora del teletrabajo que promueva un uso equilibrado por parte de mujeres y hombres.

Campañas informativas sobre las medidas de corresponsabilidad para la conciliación del empleo público para convertirlas en referente para el sector privado.

2.2 Apoyo a las normas introducidas sobre permisos y relaciones laborales que facilitan la corresponsabilidad para la conciliación:

Análisis, desde la perspectiva de género, de la contratación a tiempo parcial para determinar en qué medida las diferencias de cotización y retribución horarias entre el contrato a tiempo completo y tiempo parcial, están justificadas, con el fin de promover un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres.

Apoyo a las medidas sobre permisos y relaciones laborales que faciliten la corresponsabilidad para la conciliación.

Fomentar el uso de los permisos de paternidad, vigilando, de manera especial, la posible discriminación que puedan sufrir los padres por acceder a estos permisos.

### **Objetivo 3: Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.**

Para ello, se proponen medidas de apoyo y vigilancia, en el marco de la Ley de Dependencia y el Plan Nacional de Reformas.

Actuaciones:

3.1 Seguimiento del desarrollo del sistema educativo, en el tramo de 0 a 3 años, y evaluación de los efectos de la cobertura de servicios sobre el acceso al empleo y la carrera profesional de las mujeres afectadas.

3.2 Revisión de los criterios de acceso a los servicios públicos de atención y cuidado a las personas, con el objetivo de evitar obstáculos a la búsqueda de empleo e inserción sociolaboral de las mujeres.

3.3 Seguimiento del Desarrollo de la Ley de Dependencia y evaluación de la relación entre la cobertura y tipología de servicios y las oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional de las mujeres.

3.4 Evaluación del impacto de la figura de la cuidadora familiar, incluida en la Ley de Dependencia, sobre la inserción sociolaboral de las mujeres.

3.5 Estudio de fórmulas de flexibilización de los servicios, diversificación de los públicos y apoyo a las iniciativas privadas dirigidas a facilitar servicios flexibles, adaptados a las necesidades de las personas y a situaciones de difícil cobertura.

**Objetivo 4: Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.**

Actuaciones:

4.1 La organización del tiempo social incide directamente sobre las posibilidades de organización individual. Se propone incorporar la perspectiva de género a las políticas de planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras (transporte urbano e interurbano, funcionamiento de los servicios públicos, medios de comunicación, horarios comerciales):

Promover estudios e iniciativas, en el ámbito urbanístico, que faciliten un diseño de la ciudad más adaptado a las necesidades de compatibilización de los tiempos de mujeres y hombres.

Apoyo a iniciativas de uso de las nuevas tecnologías, dirigidas a una mejor gestión del tiempo y acceso a los servicios de atención y cuidado, incluyendo el apoyo al desarrollo de contenidos de Internet para la vida cotidiana.

Desarrollo de la oferta de servicios públicos y de relación ciudadanía-Administraciones Públicas a través de Internet (desarrollo de la Administración Pública Digital en el Plan Avanza).

Desarrollo de métodos de acompañamiento que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral en las actuaciones de los servicios públicos de inserción laboral.

Realización de estudios del impacto de la fijación de horarios comerciales y de servicios públicos, sobre las oportunidades de conciliación y elaboración de propuestas para una mejor gestión de los tiempos personales.

