

Día internacional de la mujer y 365 días para una igualdad real y efectiva

ARHOE presenta, con motivo del Día Internacional de la Mujer, un decálogo de medidas concretas para mejorar la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad en nuestro país

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles ha elaborado un documento de 10 medidas para mejorar la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad en nuestro país. Estas propuestas han sido discutidas y elaboradas en el marco de las principales actividades de la entidad —congresos nacionales, grupos de trabajo de igualdad, foros de debate, encuentros con representantes de diversos sectores, etc.— a lo largo del pasado año.

En palabras de José Luis Casero, presidente de ARHOE, "la igualdad supone tratar situaciones desiguales de forma desigual y para modificar los roles de género, tan arraigados en la cultura y causantes de una profunda desigualdad, han de adoptarse medidas desde lo individual y familiar para que la corresponsabilidad comience a ser una realidad".

Además, Casero subraya que "el reparto de tareas, o de responsabilidades domésticas y familiares, tiene que ser equilibrado y que no vaya unido al sexo femenino, por lo que los varones deben asumir sus obligaciones en este ámbito. Pero, ojo, también los poderes públicos, las fuerzas políticas y agentes sociales han de hacer un ejercicio de practicidad en este tema que permita trascender del discurso a hechos concretos".

"El liderazgo pasa por ganarse la capacidad de influir por lo que compartes, lo que dices y lo que puedes exponer con el ejemplo", concluye el presidente de ARHOE.

Diez medidas concretas para mejorar la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad en nuestro país

Es responsabilidad y labor de las Administraciones públicas difundir, apoyar y asesorar a la ciudadanía y a las organizaciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, mediante campañas de sensibilización, guías divulgativas, formación, oficinas técnicas, etc. En este sentido, se propone la creación de una figura de Delegado/a del Gobierno para la Reforma Horaria y la Conciliación con competencias para encauzar el proceso y este tema, sin interferencias, desde el ámbito político y gubernamental, y articular las diferentes estrategias en los ámbitos autonómicos.

Las organizaciones sindicales y empresariales tienen una gran responsabilidad en materia de conciliación y en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, debiendo responder tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas,

etc. Tiene que haber una expresa incorporación de la conciliación, corresponsabilidad e igualdad en los procesos de negociación colectiva, pero sin ser objeto de negociación sino de reconocimiento mutuo. Para ello, se propone la incorporación de un «observador imparcial» en los procesos de negociación colectiva en esta materia.

La conciliación y la igualdad de oportunidades no tienen por qué ser elementos aislados en la acción de las organizaciones, sino que deberían formar parte de su cultura organizacional y de su estrategia competitiva, constituyéndose en pilares fundamentales de la política de Recursos Humanos. Es fundamental trabajar con los responsables de las personas en las empresas y las asociaciones del sector de RR. HH. para incorporar la conciliación y la igualdad como valores productivos en las organizaciones generando un catálogo de buenas prácticas trasladables a otras empresas.

A la hora de plantear las políticas de conciliación, no hay que partir de la igualdad, sino de la desigualdad. Cada uno es diferente en las experiencias, motivaciones, conocimientos, habilidades, y necesidades para, partiendo de dicha desigualdad, generar un contexto de igualdad de oportunidades. En consecuencia, las «medidas a la carta», la individualización, la capacidad de adaptación a los diferentes momentos vitales o circunstanciales de las personas, será el modo más eficaz de obtener los mejores resultados para la persona y para la organización. Y siempre reconociendo que el género no ha de ser objeto de una política de diversidad sobre todo porque las mujeres representan más de la mitad de la población.

Promover entre el empresariado la idea de que las medidas de conciliación no están únicamente dirigidas a las mujeres, sensibilizando a los hombres en su conocimiento y en su uso. Las políticas de igualdad no suponen un ataque a nadie sino que deben ser el cauce para conseguir una sociedad mejor, más justa y sobre todo igual entre hombre y mujeres.

En no pocas ocasiones los planes de igualdad son desarrollados por personas no cualificadas en la materia, cuyo objetivo es el estricto cumplimiento de la ley y no tanto el de promover mejores y reales condiciones de igualdad y conciliación. La formación a profesionales de la igualdad y la vigilancia de dichos planes son medidas que minimizarían estas malas prácticas. Puesta en valor y recursos para la figura del agente de igualdad que tienen numerosas Administraciones y que desarrollan una labor única en esta materia con empresa y sector educativo. Desde ARHOE aplauden su tarea en ocasiones, oculta y no reconocida por la sociedad y por la propia Administración.

La empresa debe garantizar una política retributiva justa y evitar la existencia de brecha salarial de género. Las medidas que contribuyan a poner de manifiesto en las empresas estas situaciones deben ser tomadas como elementos para precisamente corregir un techo de cristal que en una sociedad como la española debe considerarse no admisible.

Con el objeto de derribar viejos estereotipos es preciso visibilizar el papel de las mujeres en la sociedad y en las organizaciones, así como el papel de los hombres en el ámbito familiar. Fomentar películas, series, programas, etc. que vayan encaminados en esta línea y sobre todo estar atento y tomar medidas hacia aquellas que supongan un menoscabo hacia la mujer, que en cualquier caso deben ser no toleradas.

Formar y sensibilizar al profesorado de modo que se consoliden los valores de la igualdad, la corresponsabilidad y la conciliación. Se propone crear un programa integrado para este sector que les permita acceder a la problemática real en materia de conciliación e igualdad. Y sobre todo trasladarlo en la escuela y colegios como espacios en donde los menores complementan su educación.

Apoyo a las universidades con planes de igualdad y conciliación que visibilicen a las mujeres y trasladen el mensaje de corresponsabilidad a los varones.

Sobre ARHOE

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España. Entre los

socios de ARHOE, contamos con representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos, universidades, sociedad civil, etc.

Datos de contacto:

Aranca Ruiz
Comunicacion
917034265

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Solidaridad y cooperación](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>