

Desde la FUNDACIÓN MÁSHUMANO consideramos que nadie puede negar que hombres y mujeres somos IDÉNTICOS en capacidades, derechos y obligaciones, pero no lo somos en nuestras realidades biológicas, comportamientos sociales e incluso nuestros intereses personales. El hecho de ser personas y por tanto LIBRES, obliga a que las acciones a favor de la igualdad respeten las DESIGUALDADES que nos viene dadas desde nuestra propia naturaleza y aquellas que son consecuencia de decisiones tomadas libremente. Entre estas últimas, se encuentra la MATERNIDAD que es una realidad que nos convierte en desiguales y que por tanto obliga a que se tomen medidas que ayuden a las mujeres a ejercer su derecho a ser madres.

España necesita fomentar la natalidad, pero faltan ayudas institucionales, recursos sociales y políticas de conciliación de la vida laboral y familiar... En definitiva, los avances indudables de la mujer en todos los terrenos y su derecho a la igualdad de oportunidades tropiezan con algo que debe tenerse en cuenta desde el primer momento: el proyecto de vida familiar es la piedra de toque que transforma la igualdad en desigualdad real.

LINEAS ESTRATÉGICAS O AREAS A DESARROLLAR

- I. **LA IGUALDAD SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA MUJER trabajando en las siguientes líneas:**
 1. **EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.** Se habla de la igualdad jurídica y de la igualdad real porque lo ideal sería que la realidad se ajustara a lo que prescribe el derecho. Sin embargo, todos sabemos que no es así y que, si bien las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres sobre el papel, la realidad es muy distinta por múltiples factores. Formar en el valor de la igualdad como algo intrínseco a la consecución de la libertad. Igualdad como igualdad de oportunidades, no como uniformidad. Igualdad como justicia social. Se trata de extender derechos, pero también de mejorar las posibilidades
 2. **ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO-** Al hablar de igualdad en termino genérico nos referimos a poner todos los medios al alcance de un Estado de Derecho para mejorar la seguridad de las mujeres amenazadas, para desarrollar la ley desde un punto de vista judicial y policial, para superar los estereotipos de género, dejar su hueco al hombre en el ámbito familiar, corregir la desigual distribución de roles en la sociedad y de las barreras que impiden a las mujeres su pleno desarrollo personal y profesional.
 3. **PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD-** El reto de una progresiva igualdad en los próximos años, en todas las dimensiones de la vida, sólo será posible si se adoptan medidas para que la maternidad, algo que cada mujer se puede plantear libremente en algunos momentos de su vida, no implique una regresión en ese proceso igualatorio; poner en valor el papel clave de la mujer en su maternidad. En este sentido hacemos las siguientes propuestas:
 - **Prestación familiar por hijo a cargo - prestaciones económicas directas y de carácter universal,** es decir, sin límites de renta. Siendo conscientes de lo complejo de articularlo de esta forma y con el consiguiente impacto de coste para la seguridad social, no podemos dejar de manifestar que esta sería una medida contundente de cara a mostrar la apuesta real y firme del gobierno por la familia. **Es el GESTO ESTRATÉGICO que demuestra el compromiso del gobierno y que necesita la sociedad española en este momento.**
 - **Desgravación en IRPF de los gastos de la contratación de empleados de hogar para el cuidado de hijos**
 - **Eliminar la penalización en las prestaciones sociales (derivados de la cotización) de los años de dedicación al cuidado familiar**

II. **LA IGUALDAD EN EL ENTORNO LABORAL-** El logro de la creación de más y mejores empleos en los próximos años se conseguirá en parte con la promoción de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo que facilite una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, lo que promoverá una mayor igualdad entre sexos y una mayor participación para contribuir al crecimiento. Por lo tanto, es necesario promover las acciones que son causa directa de la desigualdad de la mujer a causa de su maternidad y dedicación familiar, es decir, promover la **conciliación y corresponsabilidad**. Algunas de las propuestas serían:

1. 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 3 meses antes de la fecha prevista de parto con el objetivo de formarle convenientemente.
2. 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 en el entorno laboral que se genera hacia la mujer por razón de maternidad.
3. Compaginar horarios escolares y laborales y eliminación de las medias jornadas escolares en los meses de junio y septiembre en los colegios públicos y concertados.
4. Bonificación fiscal o Reconocimiento Formal para promover la Flexibilidad REAL. Promover una flexibilidad de tiempos y de espacio en las empresas que permita que los empleados no tengan que acudir a las reducciones de jornada, que suponen un alto coste para la empresa y una importante reducción de ingresos para la familia. Políticas de flexibilidad con algún tipo de bonificación fiscal, ventajas en la contratación pública o reconocimiento.
5. Incentivar la contratación laboral “por cercanía a la zona geográfica de la empresa”
FOMENTO DEL EMPLEO LOCAL
6. Sensibilizar y fomentar las acciones positivas en la empresa a favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres promoviendo el uso correcto de las bajas paternales.
7. Acciones efectivas para eliminar la brecha salarial por razón de género.
8. Acciones positivas y de puesta en valor de las empresas que han aplicado correctamente la igualdad de oportunidades.

III. **LA IGUALDAD EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES- PARENTALIDAD POSITIVA-** La conciliación en igualdad es una exigencia de nuestro modelo social, en el que hombre y mujeres podamos disponer de las mismas oportunidades para cuidar una familia, para el desarrollo profesional y para el disfrute del tiempo personal

1. Promover y **posibilitar de forma efectiva la paternidad/maternidad compartidas**, cambiando el foco de interés, superando la aproximación a una necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral de las madres, promoviendo de manera concreta las medidas necesarias para acercar a los padres -y no solo a las madres- a la vida diaria de los hijos.
2. **Propuesta de revisión transversal del lenguaje en toda la legislación para poner en valor la parentalidad positiva:** Evitar y aplicar correcciones normativas para evitar 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.
3. Promover el **contrato a tiempo parcial y la solicitud de reducciones de jornada por hombres de forma concreta**, incluso utilizando medidas de apoyo de discriminación positiva.