



COMISIÓN NACIONAL PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS
HORARIOS ESPAÑOLES

**50 RECOMENDACIONES Y
LÍNEAS DE ACTUACIÓN CONCRETAS
PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN,
LA CORRESPONSABILIDAD
Y LA IGUALDAD EN ESPAÑA**



Índice

Recomendaciones generales	3
Recomendaciones en el ámbito de las relaciones laborales	6
Recomendaciones en el ámbito familiar y educativo	16
Recomendaciones en el ámbito de los medios de comunicación	17
Recomendaciones en el ámbito rural	19



Recomendaciones generales

- 1.** 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 que podría denominarse **Delegado/a del Gobierno para la Reforma Horaria y Conciliación** con competencias para encauzar el proceso desde el ámbito político y gubernamental, y articular las diferentes estrategias en los ámbitos autonómicos.
- 2.** Promover, desde las Administraciones públicas, **estrategias y compromisos locales** para facilitar una organización social conciliadora, corresponsable e innovadora en los usos del tiempo, que involucren a empresas, ayuntamientos, centros educativos, centros de salud, comercio y hostelería, entre otros. Se propone la articulación de un **Pacto para la Reforma Horaria y la Conciliación** que desarrolle la estrategia en los diferentes ámbitos territoriales y contemple las singularidades de los principales sectores productivos de nuestro país.
- 3.** Para modificar los roles de género, tan arraigados en nuestra cultura y causantes de una profunda desigualdad, y para que la corresponsabilidad comience a ser una realidad, no basta con que el reparto de tareas, o de responsabilidades domésticas y familiares, empiece a ser más equilibrado y no vaya unido, únicamente, al sexo femenino, sino que **esta responsabilidad compartida debe darse en todos los ámbitos de la vida, y afectar a los agentes sociales e instancias públicas y privadas**. El liderazgo pasa por «predicar» con el ejemplo y hacer manifestación del mismo por parte de todos.

4. En particular, **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.

5. Al igual que ocurre en las organizaciones, las **políticas de conciliación solo serán eficaces si las personas que las promueven están sensibilizadas con la necesidad vital que las personas tienen de desarrollarse de forma plena**. Así pues, los responsables (protagonistas en materia de conciliación), como aquellos que participan en los partidos políticos, los gobiernos de todo ámbito (estatal, autonómico o local), los sindicatos, las organizaciones empresariales, las organizaciones civiles, etc., deben estar a la altura de las responsabilidades que en este sentido tienen. Se puede hacer de muchas maneras, pero la fundamental es **apoyar sin fisuras el reconocimiento fundamental de los derechos de conciliación e igualdad**, y hacerlo en sus ámbitos profesionales con respeto a los trabajadores que en su día a día se ven afectados por su desarrollo laboral.

6. **Racionalización de horarios**. La sociedad necesita abordar el debate y tomar una decisión acerca de los horarios en España. Es precisa la **adaptación a unos horarios más racionales y que estén más acompañados con los del resto de países de Europa**. De hecho, los horarios laborales están totalmente descoordinados con los horarios de colegios y guarderías, somos el único país que tiene pausas de más de dos horas al mediodía para comer, es habitual cenar a partir de las 21:30 h de

la noche, mientras a esa hora los comercios aún están abiertos y el *prime time* de la televisión aún no ha comenzado. Las consecuencias de estos horarios son: pocas horas de sueño, baja productividad, imposibilidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como problemas en la salud. Se propone crear una **Comisión Técnica** integrada por especialistas (CSIC, Sociedad Española del Sueño, Colegios Oficiales de Médicos, astrónomos, etc.) que determinen de manera clara el ajuste horario nacional, el cumplimiento de la normativa Europea, así como propuestas de futuro para articular en el marco de la Unión Europea una revisión de los husos horarios internacionales.

- 7. Volver a nuestro huso horario natural.** Con el estallido de la Segunda Guerra Mundial adelantamos nuestros relojes una hora. Regresar a la hora solar que nos corresponde, por sí sola, no sería una medida suficiente, si bien facilitaría un contexto donde otras iniciativas, como el adelanto del *prime time* televisivo, el cierre más temprano de los comercios o la posibilidad, para muchas personas, de adelantar la finalización de la jornada laboral, pudieran aumentar espectacularmente nuestras posibilidades de obtener más tiempo. Sería, por tanto, el **último paso de la estrategia de poner a «España en hora» y pendiente de que las medidas de fondo que afectan a la conciliación y a la corresponsabilidad sean puestas en marcha.**

Recomendaciones en el ámbito de las relaciones laborales

8. 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 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.
9. La sola implantación de políticas de conciliación y racionalización de horarios no son suficientes en sí mismas para lograr organizaciones saludables y competitivas, sino que debe partir de un **genuino y sincero compromiso y orientación de la dirección, de los líderes y lideresas hacia las personas**. Este requisito lo es también para los mandos intermedios, pues son la cadena de transmisión de la cultura empresarial. En consecuencia, se impone la **sensibilización, promoción y formación** entre el empresariado de la idea de que un liderazgo innovador y una gestión innovadora de las personas, proporcionan grandes ventajas para estas y la organización. Aún existen prestigiosas escuelas de negocio donde perviven los antiguos estereotipos y falsas creencias acerca del papel de los hombres y de las mujeres en las organizaciones y en la sociedad.
10. A la hora de plantear las políticas de conciliación, **no hay que partir de la igualdad, sino de la desigualdad**. Todos somos diferentes en nuestras 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.

- 11.** Para ello, es muy importante que desde las Administraciones, de acuerdo con los interlocutores sociales, se **dote de un marco regulatorio simplificado** para poder adoptar **medidas y acciones de conciliación en las empresas**, tanto para mujeres como para hombres, en las mismas condiciones. En este sentido, existe un profundo malestar de trabajadores y empresas con el control horario que ahora se impone y que no facilita el teletrabajo a la carta del trabajador. Por tanto, es fundamental impulsar que una medida como el teletrabajo se incorpore en el diálogo de los interlocutores sociales. Además, es interesante **potenciar tanto la maternidad como la paternidad parcial**, modelo mucho más conciliador con las empresas y más sencillo en el caso de las madres con la incorporación inicial de menos horas (coincidente también con los horarios de adaptaciones de los niños a la guardería).

Lo que también beneficiaría al contratar a mujeres en edad fértil es que se iniciara el contrato de interinidad en sustitución de la madre desde el momento en que esta esté de baja (independientemente de que aún no haya tenido al bebé) y hasta el momento de su incorporación (es decir, también en el tiempo de lactancia, vacaciones, asuntos propios...).

Un ejemplo sería la baja de una mamá en el séptimo mes y que una después al periodo de maternidad la lactancia y las vacaciones. La empresa podría contratar como sustitución los siete meses y medio (2 previos, 4 de maternidad, 15 días de lactancia, 1 de vacaciones) en un mismo contrato aunque luego varíe la cotización a la Seguridad Social.

- 12.** La **negociación colectiva**, por su proximidad a las necesidades de las organizaciones y las personas que las integran, debe constituirse como un potente recurso para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en consonancia con la mejora de la competitividad de aquellas. La negociación colectiva, como proceso de adaptación interno, es preferente a los externos, por lo que **los convenios deberían disponer de**

flexibilidad interna suficiente para poder alinear las necesidades de las personas y de la organización, siempre respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para ambas.

- 13.** En este escenario se debe potenciar y dotar de **impulso la formación y sensibilización en esta materia a todas aquellas personas que participan de manera activa en las relaciones laborales**. Los cambios normativos, institucionales y de actuación que se están sucediendo en los últimos años requieren de un reciclaje continuo, en constante actualización.
- 14.** Otro aspecto crítico en el modelo de cultura organizacional orientado a la conciliación e igualdad de oportunidades es el **establecimiento de canales de comunicación, escucha activa y participación**. La escucha a los empleados/as por parte de la organización, y la participación de aquellos en el desarrollo del modelo, la adopción de medidas y la definición de criterios de implementación de medidas de conciliación, aseguran la adecuada orientación de las medidas a adoptar, la convivencia y la cohesión de grupo y de los equipos de trabajo. En este sentido, se propone potenciar **el desarrollo de modelos de gestión** que faciliten la consecución de los objetivos de conciliación, corresponsabilidad, racionalización de horarios, compromiso de las personas, competitividad, sostenibilidad y mejora de resultados económicos.

El sistema de gestión deberá establecer requisitos orientados a valorar el rendimiento por objetivos, eliminando así la cultura del presentismo. Asimismo, serán centrales aquellos otros requisitos orientados a conseguir el bienestar y satisfacción de las personas en el puesto de trabajo. Y todo bajo la filosofía de la mejora continua.

- 15.** La **formación, reciclaje y actualización** dirigida a la dirección y a los mandos intermedios, en **habilidades e innovadoras estrategias de gestión de las personas**, es otro pilar en la consecución de modernas organizaciones. En todo ello las **tecnologías de la información** y la **comunicación** son un potente aliado para la gestión del modelo.

- 16.** Hacer visible, a través de un proceso de certificación y un **distintivo que facilite el reconocimiento público, a aquellas organizaciones comprometidas con la racionalización de horarios, las personas y la sostenibilidad de la organización.** El establecimiento de criterios objetivos sencillos y precisos, requisitos cercanos a la realidad social y cultural de España, facilitará su implantación y mejora continua. En este sentido, ARHOE es titular del **Sello «Organización con Horarios Racionales»** y ha desarrollado una normativa específica en la materia que pone a disposición del Gobierno. Además de este reconocimiento social, incorporar este criterio, como elemento diferenciador a tener en cuenta en la contratación pública, serviría de motivación y acelerador para promover esta cultura en la organización. También se propone un reconocimiento en la **rebaja del tipo impositivo tanto de sociedades como autónomos para las organizaciones que acrediten medidas que favorecen la conciliación y las cumplan.**
- 17.** En lo que respecta a los **planes de igualdad**, sería beneficioso desarrollar medidas que fomenten la redacción y puesta en marcha de estos, de forma voluntaria, tanto a nivel público, como privado, así como la **inclusión de la igualdad en la responsabilidad social empresarial.**
- 18.** En cuanto a la **convocatoria de ayudas a la pequeña y mediana empresa** para la elaboración e implantación de planes de igualdad, es preciso que se haga una **mayor difusión** de las mismas, y un **mayor apoyo desde la Administración.**
- 19.** 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 uso.** En este sentido, se recomienda trabajar con la CEOE y otras organizaciones representativas de empresarios en una **campaña** de sensibilización en la materia.
- 20.** Exigencia de **mayor responsabilidad y compromiso por parte de las Administraciones en materia de conciliación:** cumplimiento de las

medidas aprobadas, seguimiento y evaluación de los planes puestos en marcha, escasos recursos y eficacia de la inspección en las empresas, etc.

Plan Concilia, puesta en marcha de manera real y efectiva.

21. 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.
22. **Igualdad retributiva.** La empresa debe garantizar una política retributiva justa y evitar la existencia de brecha salarial de género.
23. La racionalización y flexibilidad de los horarios laborales es una de las formas más efectivas de mejorar la conciliación y la corresponsabilidad. Se recomienda la creación de un **marco regulatorio** que establezca un periodo general —no a todos los sectores— de actividad empresarial con hora de inicio de 7:00 horas y finalización 18:00 horas. Política de «luces apagadas».

Las organizaciones deberán buscar las máximas cotas de flexibilidad en todos los sentidos:

- Horaria: la persona establece sus propios ritmos de trabajo.
- Jerárquica: estructuras más horizontales, intercambio de roles y participación en proyectos comunes.
- Espacios: amplias zonas comunes, espacios de trabajo informal y creativo.
- Retributiva, que permita adaptar la retribución a la realidad de la persona.

24. **Incentivar la participación de los padres trabajadores en el ejercicio de sus derechos paternales** a través de acciones positivas para fomentar su corresponsabilidad.
25. **Promover medidas de conciliación no solo para las mujeres**, sino también para los hombres, pues será la **única manera de alcanzar la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades**. Es más aun, eliminar aquellas medidas de conciliación que, lejos de promover la igualdad y la corresponsabilidad en las organizaciones, perpetúa el trato injusto hacia las mujeres y los hombres.

En este sentido los permisos por maternidad y paternidad son un buen ejemplo, debiendo orientarse a que **los permisos por paternidad se igualen en duración a los de maternidad, sean pagados y no transferibles**.

Del mismo modo las largas excedencias o reducciones de jornadas suponen perjuicios a corto y largo plazo, tanto de índole económica como de posibilidades de desarrollo profesional y que afectan especialmente a las mujeres.

26. **Equiparación de los contratos a tiempo parcial a los de jornada completa**. Estos contratos, a los que se acogen con mayor frecuencia las mujeres con el objeto de hacer compatible el rol familiar y el laboral, están concentrados en sectores menos cualificados y, en consecuencia, peor remunerados, lo cual aumenta la brecha salarial; también está vinculado a menos oportunidades de formación, a un menor desarrollo personal y a menos protección social. Por todo ello, es innegable que esta forma contractual agranda las diferencias en términos de igualdad entre hombres y mujeres.
27. **El teletrabajo debe ser regulado**. Esta es una medida muy potente de flexibilidad laboral, si bien puede convertirse en un inconveniente si no está regulado de forma pactada haciendo que la jornada se extienda en tiempos

y espacios insospechados, y además con recursos e infraestructuras puestas a disposición por el trabajador/a y no por la organización.

- 28. Creación de empleo en la jornada restante (de 18:00 h en adelante): incentivos fiscales y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social.** Muchos negocios (textil, comercio, ocio, entre otros) se benefician, actualmente, de la liberalización de horarios permitida por la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios; asimismo, otros sectores (hostelería, industria, servicios, entre otros) deben permanecer abiertos después de las 18:00 h por causa de su propia actividad. En estos casos sería conveniente que aquellas empresas que, o bien por su propia actividad, o por bien por elección propia, permanezcan abiertas en horario posterior a las 18:00 h, reciban incentivos fiscales y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social para la generación de nuevos puestos de trabajo, de manera que el personal de plantilla habitual pueda beneficiarse del horario reducido y, por otra parte, se creen nuevos puestos de trabajo para cubrir esas franjas horarias.

Esta medida, igualmente, podría llevar aparejada la equiparación del contrato a tiempo completo con el de jornada parcial (al menos en estos casos concretos) con el fin que las últimas horas de la tarde puedan ser fuente de creación de empleo sin suponer un mayor coste por el tipo de contrato, ya que en algunos casos no sería posible ofrecer una jornada mayor (de 18:00 a 22:00, como en el caso de los centros comerciales). De esta manera se podría, incluso, fomentar la contratación juvenil a tiempo parcial en puestos de baja cualificación, ofreciendo a las empresas que lleven a cabo esta media (fin de la jornada ordinaria a las 18:00 h y nueva jornada extraordinaria de ahí en adelante) bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, no implicando tampoco mayores costes laborales el contrato a tiempo parcial y la posibilidad de incentivos fiscales ante grandes volúmenes de nuevas contrataciones —premio a la generación de nuevos puestos de trabajo, especialmente para jóvenes estudiantes y/o mayores de 45—.

29. Después de las 18:00 h todo «horas extra» o «complemento horario». Actualmente, las horas extraordinarias (art. 35 ET) son aquellas que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Dichas horas se abonarán según lo fijado en convenio colectivo o pacto individual en el contrato (mínimo al precio de la hora ordinaria) o en defecto de pacto y, preferiblemente, se compensarán mediante descanso.

Por su parte, los pluses (art. 26.3 ET) que se abonan nacen siempre de la negociación individual o colectiva, pero no hay en el Estatuto ninguno imperativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabría proponer que, todas las horas realizadas, no sobre la jornada ordinaria, sino dentro de ella, pero con posterioridad a las 18:00 h (exceptuando, por supuesto, los contratos incluidos en las características del párrafo anterior), debieran, según lo convenido en la negociación individual o colectiva:

- a) Pagarse a un precio superior al de la hora ordinaria;
- b) o bien computar como horas extra (por ejemplo, 5 horas por encima de la jornada reducida de las 18:00 h computaría como 1 hora extra, de modo que si un trabajador saliera cada día a las 19 h con un contrato de 40 horas semanales de lunes a viernes, al final de la semana habría hecho 5 horas por encima de la jornada reducida, lo que equivaldría a una hora extra, debiendo pagarse como tal o compensarse según lo convenido);
- c) por último, podría establecerse un plus o complemento horario en función de las horas realizadas sobre esta jornada.

Dicha regulación se dejaría, sobre todo, en manos de la negociación colectiva o pacto individual y, en defecto de este, siempre se preferirá, de conformidad con el espíritu del Estatuto, compensar las horas con descanso.

30. Sistema por objetivos y pluses de eficiencia. Aparte de los complementos salariales (que ya mencionamos en el párrafo anterior), los sistemas retributivos por objetivos suelen quedar limitados a ciertos puestos de trabajo (como agentes comerciales) o a perfiles cercanos a la alta dirección o puestos de gran responsabilidad. Este es el llamado *bonus* por objetivos o retribución variable, que no cuenta con una norma específica al efecto —de ahí su enorme desarrollo jurisprudencial— más allá de su, en principio, carácter no consolidable según el art. 26.3 *in fine* del ET.

Dicho esto, sería interesante fomentar un modelo de negocio muy típico en Estados Unidos, basado en el establecimiento de un sistema de objetivos (diarios, semanales y/o mensuales) que fomenten la realización del trabajo en las menos horas posibles, lo que se traduce, en términos matemáticos, en una mayor productividad de la empresa y mejor aprovechamiento del tiempo de trabajo (eficiencia).

De este modo, en todas aquellas empresas en que la actividad lo permitiera (sobre todo trabajo de oficina, ya que en puestos de cara al público no se puede) cabría proponer un complemento de eficiencia que premiase terminar pronto los objetivos marcados. Esto permitiría al trabajador salir antes y a la empresa mantener la productividad, independientemente de los horarios fijados.

31. Flexibilidad de entrada y salida y desconexión remota. Directamente relacionado con lo anterior, ciertos trabajos (nuevamente los de oficina, principalmente) no precisan de una jornada cerrada, ya que la actividad no se ofrece a terceros. Dichos puestos debería flexibilizarse, ofreciendo a los trabajadores no solo el terminar antes por cumplir los objetivos, sino que, además, partiendo de la premisa de que sí habrá que «pasar por la oficina» para el uso de los medios o el manejo de la información, los horarios de entrada y salida podrían ser más flexibles, así como los días en los que se

decide trabajar, ya que las necesidades familiares en cada caso son distintas.

Además, no debemos olvidar la reciente normativa francesa que introduce el derecho a la desconexión digital (nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés), de manera que la empresa, haciendo uso de dispositivos de regulación de los aparatos digitales, asegure el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar.

Por lo tanto, del mismo modo que existe la obligación por parte de la empresa de controlar las entradas y las salidas de los trabajadores registrando las jornadas diarias (SAN de 4 de diciembre de 2015, núm. 204/2015, Roj: SAN 4313/2015 - ECLI: ES:AN:2015:4313), se podría imponer el establecimiento de medios que controlen e impiden conectarse a los dispositivos de la empresa más allá de determinados horarios. Eso permitiría extender el horario reducido al teletrabajo o a quienes siguen trabajando desde casa, así como premiar a las empresas que impongan y mantengan este tipo de mecanismo (como ya se hace con las empresas con baja siniestralidad laboral, Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral).

Recomendaciones en el ámbito familiar y educativo

- 32.** Los gobiernos y las Administraciones públicas, asumiendo la responsabilidad en esta materia, de manera inequívoca y decisiva, deben de promover una educación para todos los niños y adolescentes, caracterizada por la **formación en valores**, la **atención a la diversidad**, el avance en la **igualdad de oportunidades**, la **interculturalidad**, el **respeto a las minorías**, la **promoción de la equidad** y la **compensación de desigualdades**, favoreciendo, mediante un atención continuada, el desarrollo de las potencialidades de la infancia desde los primeros años de vida.
- 33. 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.
- 34.** Apoyo a las **universidades** con **planes de igualdad y conciliación** que visibilicen a las mujeres y traslade el mensaje de **corresponsabilidad** de los varones.
- 35. Adaptar los horarios de los colegios a los laborales.** Esta medida, si bien no es aplicable a todas las circunstancias familiares, da una respuesta eficaz a muchas necesidades. La existencia de servicios públicos de apoyo que acojan a los escolares antes del inicio de las clases, o la realización actividades extraescolares posteriores al periodo lectivo, son medidas complementarias que ayudan a la conciliación. Hay que **otorgar soluciones a las diferentes problemáticas** como pueden ser familias monoparentales mediante **acceso a actividades asistenciales gratuitas** y tipología «bono canguro» que facilite de manera acreditada una articulación de los derechos en conflicto.

Recomendaciones en el ámbito de los medios de comunicación

36. **Adelantar el *prime time* de las televisiones**, de manera que los programas de máxima audiencia no finalicen más tarde las 23:00 h. Dicho adelanto permitiría dormir más tiempo y, en consecuencia, estar mejor preparado al día siguiente para hacer frente a una siempre exigente jornada laboral, escolar o académica. Asimismo, contribuiría a un mayor bienestar físico y psicológico. Todo ello en armonía con el resto de países europeos.
37. Potenciar **acuerdos con medios de comunicación** para la realización de **campañas de sensibilización** sobre el valor del tiempo, la igualdad, la corresponsabilidad y la conciliación.
38. Para la adopción de nuevos valores y modelos es preciso apoyarse en los *mass media*, en especial los tecnológicos. Las **redes sociales** son las herramientas más potentes para difundir estos nuevos modelos de hombres, mujeres, padres, madres, organizaciones, etc. Se propone la creación de una red específica en esta materia liderada por el Gobierno y con la «complicidad» de personas relevantes en el ámbito de los niños y que potencie **mensajes positivos en el ámbito de la conciliación, corresponsabilidad e igualdad**.
39. Profundizar en el trabajo directo y la colaboración con personal técnico especializado en medios de comunicación para **sensibilizar en igualdad**.
40. **Promover el uso inclusivo del lenguaje** en el que tanto mujeres como hombres se encuentren representados, poniendo especial interés en las comunicaciones de las instituciones públicas, así como en los impresos administrativos que se facilitan a la ciudadanía o que se publican regularmente.

41. Impulsar el **análisis y vigilancia de la publicidad a través de entidades independientes**. Hacerlo de manera real y efectiva y con consecuencias jurídicas.
42. Conseguir una **regulación más exigente** del papel que se proyecta de las mujeres en los diferentes medios de comunicación.
43. 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 producciones que vayan encaminadas en esta línea.

Recomendaciones en el ámbito rural

44. Promover la **creación de recursos de prestación de servicios a la población y atención a la infancia, personas mayores o en situación de dependencia**. El sector rural es especialmente sensible en materia de conciliación e igualdad y debe haber un esfuerzo claro para las políticas trasciendan a las singularidades propias que tiene el mismo.
45. Apoyar la implantación de **planes de conciliación y corresponsabilidad** en las entidades locales.
46. Facilitar el **desarrollo de actuaciones de crianza saludable, educación familiar y parentalidad positiva en el medio rural**, apoyados en recursos propios y en colaboración con entidades sociales. Extensible también al ámbito no rural.
47. Ayudas para la realización de **servicios de apoyo socioeducativo a la primera infancia** dirigidos a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
48. Desarrollar **campañas de sensibilización** destinadas a facilitar y promover la conciliación dirigida fundamentalmente al público infantil y adolescente a través de los centros educativos. Esta medida es complementaria a la establecida en el ámbito educativo en el punto 38. Sin embargo, hay que establecer **campañas que contemplen la singularidad del sector rural**.
49. Asimismo, demandar a las distintas Administraciones el firme compromiso de desarrollo y aplicación de las distintas **políticas de igualdad y de titularidad compartida**, así como de otras referidas a la **mejora de los servicios en el medio rural**, en especial en sanidad, en educación y en igualdad.

- 50.** Hacer una mayor incidencia en **fomentar la participación de las mujeres con actividad profesional agraria en los ámbitos sindical, cooperativo y de representación profesional y social.**