

# Los roles femeninos y masculinos laborales no se ajustan a la realidad de hoy



Los **roles femeninos y masculinos** no se ajustan a los actuales modos, leyes y costumbres laborales y empresariales, de las mujeres y los hombres de carne y hueso de hoy, porque hemos entrado en rivalidad con una parte del problema de la conciliación sin terminar por llegar a calar en la esencia misma del problema que es el ignorar la realidad viva de **la mujer y el hombre** que quieren trabajar para vivir y no vivir para trabajar.

Hace unos meses, impartí una conferencia sobre **conciliación hombre/mujer**. La contraportada del periódico **El Alto Aragón**, se ocupó de publicar parte del contenido de mi ponencia a través de una entrevista:

## [Diario del Alto Aragón \(21/8/2012\)](#)

Después de mi conferencia hubo un extenso, intenso y plural debate donde participaron tanto **hombres como mujeres**. Al final del mismo planteé unas conclusiones como resumen de lo expuesto ese día y ahora quiero aprovechar el **blog de Sophya** para compartirlo con mis seguidores y otros lectores que navegan por la red, que buscando valores de **desarrollo personal y el respeto a la dignidad de la persona en su familia y en su trabajo** puedan encontrar estas conclusiones y si quieren aportar más de las que están aquí expuestas:

### CONCLUSIONES:

#### **LA VERDADERA RENOVACIÓN EN LA CONCILIACIÓN LLEGARÁ :**

- Cuando deje de ser más importante la paridad en los sueldos, que la paridad en la disponibilidad de cargos y responsabilidades entre el hombre y mujer profesionalmente bien preparados.
- Cuando a la mujer se le deje de exigir como si fuera un hombre, sin derecho a la diferencia ante su maternidad y las bajas laborales por el nacimiento de un hijo.
- Cuando el empresario ofrezca por igual a hombres y mujeres profesionales en activo y con familia, la posibilidad de trabajar con horarios flexibles dentro y/o fuera del despacho sin menoscabo de su proyección interna e imagen corporativa.
- Cuando los costes de baja por maternidad, dejen de ser para las empresas un apunte contable pasivo y pasen a ser parte del activo de la empresa.
- Cuando cada mujer embarazada se la considere como un agente activo prioritario como parte del crecimiento del producto interior bruto de cada país (PIB)
- Cuando la mayoría de las mujeres y los hombres directivos, con familia

o sin ella, entiendan que el tiempo dedicado a la familia y el hogar también forma parte de su realización personal.

- Cuando las mujeres y hombres casados o no, con familia o sin ella, entendamos que las familias no solo las construyen necesariamente las mujeres en solitario.
- Cuando un varón-padre que solicite la baja por maternidad, no sea una excepción sino una parte mas de su responsabilidad ante la nueva paternidad global actual ya que su hijo es proyecto de dos y para dos.

**Varón-padre-directivo es tu gran oportunidad de dar el salto pidiendo tu también la baja por maternidad por cada uno de tus hijos.**

### ***ROMPE MOLDES***

Hombre o mujer conciliando, que más da...

Directiv@ o becario conciliando, que más da...

Con familia o sin familia, que más da...

**“Lo que de verdad importa es la dignidad y la responsabilidad del desarrollo de cada mujer u hombre trabajando, para poder aunar su vida personal, familiar y profesional.”**