

**COLABOREMOS ENTRE
TODOS Y TODAS**

Cualquier aportación u opinión
es importante.



GUÍA DE CORRESPONSABILIDAD



**Plena
inclusión**
Castilla
La Mancha

REALIZADO POR:



CON LA COLABORACIÓN DE:



SUBVENCIONADO POR:



CONTENIDOS

Introducción

1- Objetivos

**2- Beneficios de la
corresponsabilidad**

**3- ¿Qué implica ser
una empresa
corresponsable?**

4- Marco Jurídico

5- Datos estadísticos

**6- ¿Cómo se llega a ese
reparto?**

7- Webgrafía

Introducción

Estimados trabajadores y trabajadora, a raíz de la elaboración de un Plan de Igualdad, la entidad os presenta la siguiente guía para ayudaros a conocer y entender el concepto de corresponsabilidad como un pilar clave y necesario para el alcance de la Igualdad entre mujeres y hombres.

Todas y todos somos seres complejos, diversos y completos que tenemos un importante potencial de transformación y actuación sobre el medio que nos rodea, posibilitando que éste sea más justo, equitativo e integrador de las capacidades individuales, sin distinción de género, desterrando prejuicios culturales que históricamente nos han mantenido en ámbitos de responsabilidad separados y erróneos.

Entre lo deseable por bueno y justo y la realidad de cada día, hay una distancia que se sigue manteniendo y que perjudica al conjunto de la sociedad. La organización familiar es hoy inequívocamente distinta de la considerada tradicionalmente. Sus integrantes son variados, diversos, plurales y sus ocupaciones, aspiraciones y espacios también. Pero mantienen en común el seguir siendo el lugar en el que esperamos que se ejerza el cuidado y el afecto de sus componentes.

Así pues hoy en día, las mujeres nos hemos preparado, y desarrollamos trabajos en el espacio público junto a los hombres, pero la edad de nuestra población es cada vez mayor y consecuentemente también su grado de dependencia y de necesidad de atención, la baja natalidad condicionada por la dificultad para conciliar y responder a sus necesidades se convierte en un problema económico y social que preocupa a todos los gobiernos, a lo que se añade el descenso de las coberturas sociales implantadas por los momentos de crisis.

Ante estas novedades, la experiencia y los datos nos muestran que las tareas y responsabilidades del hogar y la familia siguen siendo asumidas

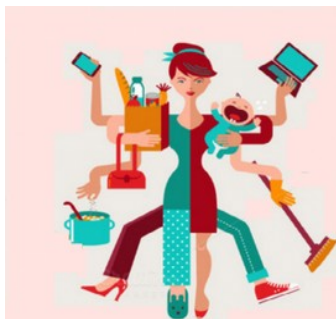
mayoritariamente por las mujeres, manteniéndose estructuras de organización familiar y social no válidas ni acordes con el progreso y las aspiraciones de una sociedad global y justa.

Estas circunstancias retienen a la mujer en el tradicional papel de agente cuidador, que debe doblar su jornada y convertirse en “malabarista de los tiempos”, reforzando una barrera para ella, como potencial trabajadora, ante el mercado laboral, y vez, aleja al hombre de su desarrollo integro, como padre, hijo, ser autónomo y responsable.

Ante todo hay que saber distinguir entre conciliación laboral y corresponsabilidad siendo conceptos distintos, pero a la vez similares

Conciliación laboral:

La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, la posibilidad de variar los roles y cambiar los estereotipos tradicionales”.



Un derecho de la ciudadanía y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio

y tiempo libre.

Corresponsabilidad:

Es el reparto justo y equitativo de responsabilidades familiares, sociales y profesionales entre mujeres y hombres de una misma unidad de convivencia o familiar.



1- Objetivos

- Extender a toda la comunidad laboral la importancia de la corresponsabilidad para modificar las actitudes sexistas de la sociedad.
- Adquirir herramientas básicas para poner en funcionamiento los planes de igualdad elaborado en el centro.
- Hacer interpretar la corresponsabilidad como una de las herramientas fundamentales para trabajar la igualdad “en” y “desde” los puestos de trabajo.
- Conocer los términos básicos relacionados con la igualdad y el no sexismo.
- Fomentar la corresponsabilidad entre los trabajadores/as.
- Impulsar la corresponsabilidad “entre” y “desde” la dirección.
- Animar a la práctica de la corresponsabilidad en las familias, sean del tipo que sean.
- Entender la corresponsabilidad no solo para las tareas del hogar,

sino también en los cuidados de personas dependientes.

- Hacer reflexionar a la comunidad laboral sobre las ventajas de la corresponsabilidad y de los perjuicios de su “no práctica”.

2- Beneficios de la corresponsabilidad

Los beneficios que se obtienen por la aplicación de las medidas de conciliación son muchos, entre otros, se podrían enumerar los siguientes:

- Incremento de la calidad de vida.
- Disminución del estrés personal.
- Más tiempo para compartir con su pareja.
- Mejora de la complicidad con su pareja.
- Disfrute de sus hijos.
- Podrá ser un buen ejemplo para sus hijos.
- Aprende nuevas competencias y habilidades.
- Mejora de la autoconfianza, autoestima y equilibrio emocional.
- Aumento de la productividad.
- Retención y captación del talento.
- Reducción del absentismo laboral.
- Mejora del ambiente de trabajo.



- Aumento de la implicación de la plantilla.

- Reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación.

3- ¿Qué implica ser una empresa corresponsable?

Corresponsabilidad en el entorno laboral es responsabilizar al empresariado para cuidar los intereses personales de su plantilla y es responsabilizar a la plantilla de las necesidades de la empresa.

Es estudiar mejor la forma de repartir la organización del tiempo y del trabajo.

Por tanto, la corresponsabilidad en las empresas es:

- Comunicación y negociación para buscar soluciones entre las personas trabajadoras y la empresa.
- Flexibilidad como mecanismo para cubrir las expectativas de la plantilla y de la empresa.

Significa

Una inversión, no un gasto

Aplicar este tipo de medidas, a la larga obtienen grandes beneficios

Un activo

La corresponsabilidad incrementa la motivación de la plantilla y su compromiso. Una plantilla motivada, implicada y comprometida es el mejor activo

No Significa

Disponibilidad total

El tiempo y presencia física ya no son referentes para medir el compromiso con la empresa.

Disminuir la productividad

Rebajar responsabilidades

Dirigir solo las medidas para que las mujeres puedan conciliar

Trabajar menos

4- Marco Jurídico

Hay quien piensa que todo esto de lo que hemos hablado es un problema de las mujeres y que son ellas las que tienen que solucionarlo. Pero .no representan la mitad de la población ¿no reconoce la Constitución Española el derecho al trabajo de todo el pueblo español?

En la actualidad existe todo un marco legal para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre las personas trabajadoras.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es importante que tanto las empresas como los y las trabajadoras conozcáis la legislación que recoge los requisitos mínimos de obligado cumplimiento.

Esta legislación se distribuye en permisos retribuidos (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones...) y permisos no retribuidos (reducción de jornada, excedencias...). Cada uno de ellos con sus características, periodos y a quien va dirigido.



5- Datos estadísticos

Tradicionalmente, el trabajo doméstico y del cuidado era considerado algo propio de las mujeres, mientras que los hombres eran los que tenían un trabajo remunerado. Con el tiempo, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, cosa que no ha ocurrido en la misma medida con los hombres en el espacio doméstico. Y eso nos llevaba a hablar de la necesidad de repartir las tareas domésticas y el cuidado de familiares dependientes dentro del entorno familiar.

Datos que muestran que realmente no hay un reparto equitativo de tareas y responsabilidades en el hogar:

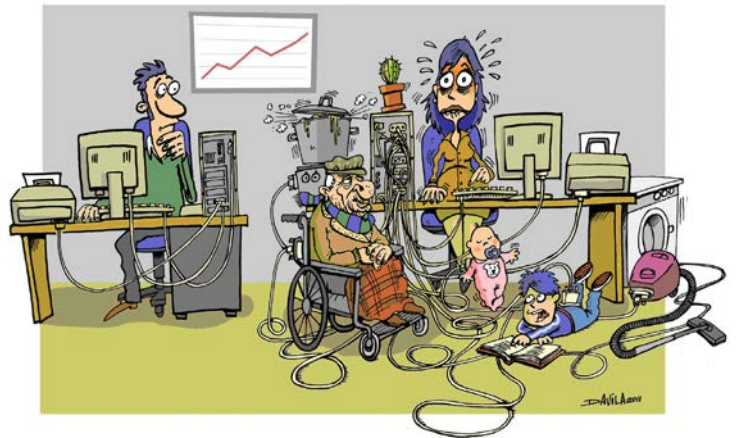
	Mujeres	Hombres
Personas que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares	1.997.800	130.800
Tasa de actividad	53,41%	67,1%
Abandono del mercado de trabajo	380.000	14.000
Permiso de maternidad/paternidad	318.598	5.807
Excedencia por cuidado de hijos	32.012	2.116
Tiempo dedicado al mantenimiento del hogar (trabajo doméstico)	4 horas y 7 minutos	1 hora y 54 minutos

Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares:

- El 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.

La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar:

- O cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado.
- O contratar a otra mujer.



***Conciliar significa ganar.
La plantilla gana en bienestar, la
empresa en productividad.***

Hay un trabajo doméstico que no se ve, no se cuenta (lavar, planchar, cocinar, cuidar de hijos e hijas y personas dependientes...) que siempre ha sido realizado por las mujeres. Además muchas de ellas tienen un trabajo remunerado fuera del hogar, por lo que se han visto obligadas a compaginar los dos tipos de trabajos.

Esto ocurre, por ejemplo, cuando una mujer al salir de su trabajo, tiene que pasar a recoger a su hijo o hija al colegio y de camino comprar el pan, preparar la comida al llegar a casa, recoger la cocina mientras hace la colada, tender la ropa... y un sin fin de actividades que se le van acumulando a lo largo del día.

A esto es lo que se le conoce como **DOBLE JORNADA O DOBLE PRESENCIA.**

Es la causa fundamental de la desigualdad en el uso del tiempo entre hombres y mujeres y que tiene efectos en su salud y en su calidad de vida.

Según El Ministerio de Sanidad, asuntos sociales e igualdad las consecuencias de la ausencia de conciliación en datos son:

- Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres.
- La tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres.
- Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres.
- El 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron

con mujeres.

- La creencia social de que la mujer puede ocuparse mejor de criar y educar hace que:

- 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos)
- 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos)
- Las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres.
- Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.



- La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.
- La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar:

- o cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado.
- o contrata a otra mujer.

Es cierto que los hombres se van incorporando a las tareas del hogar y cuidado de la familia, pero la mayoría de las veces desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad. Así, no es extraño oír decir un hombre a una mujer: *“¿Quieres que te tienda la ropa?”*. Pero esta idea también se manifiesta en muchas mujeres cuando, por ejemplo, dicen: *“Yo tengo mucha suerte, porque mi marido me ayuda con las cosas de la casa”*, que en realidad quiere decir *“yo soy la encargada de la casa, además de trabajar fuera de ella, y él me echa una mano recogiendo la ropa que se quita”*.

La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades es la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres. Es compartir en igualdad no solo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares.

6- ¿Cómo se llega a ese reparto?

Se conseguirá ser corresponsable llevando a cabo las siguientes medidas:

➔ **NEGOCIO Y PLANIFICACIÓN DE TAREAS**

Reparto semanal de las tareas domésticas utilizando una plantilla y situándolo en un lugar visible de la casa.

PLANING DE TAREAS DOMÉSTICAS								
TAREAS	RESPONSABLE	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO

A la hora de repartir las tareas hay que tener en cuenta dos aspectos: por un lado, las actividades que nos gustan o motivan más y, por otra, las habilidades de cada persona para realizarlas. Por ejemplo: “A mí me encanta cocinar pero odio la plancha, yo me encargo de la comida y tú de la ropa”. También podemos pactar alternancias, por ejemplo, si a nadie le gusta planchar, pues “una semana tú y otra yo”. La idea es

que no importa quien haga que, sino que cada uno y cada una haga su parte.

También hay que tener presente las responsabilidades laborales de cada cual, ya que es obvio pensar que si una persona trabaja 8 horas diarias a turno partido, difícilmente podrá dedicarse a las tareas domésticas en la misma medida que su pareja que, por ejemplo, trabaja solo 4 horas. Por tanto, lo idóneo es que cada persona colabore de manera proporcional al tiempo que disponga.

→ ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS

Otro aspecto a tener en cuenta es que siempre podemos enseñar a hacer algo a la otra persona, bien porque lo hemos practicado más veces o porque tenemos más habilidad para ello. De esta manera evitamos los estereotipos sexistas en las tareas domésticas. Así, no caemos en la idea errónea de que los hombres poco tienen que enseñar a las mujeres en cuanto a las tareas del hogar, ya que colgar un cuadro, lavar el coche o llevarlo al taller son también actividades domésticas que pueden ser realizadas por las mujeres. Y lo mismo ocurre al contrario, hacer la colada es algo que también pueden hacer los hombres.

El hogar es uno de los principales focos de aprendizaje de los roles, es importante el papel de la familia, pero no podemos olvidarnos de la escuela y de los medios de comunicación que, cada vez más, y a una edad más temprana, socializan a las criaturas, pudiendo repetir modelos y roles muy estereotipados.

Las cosas están cambiando pero todavía existen los roles masculino y femenino en cuanto a las tareas que cada quien debe desempeñar en el hogar. Para no contribuir más al concepto erróneo de “tareas de niño/tareas de niña” hay que educarles desde el principio en la

igualdad, teniendo en cuenta dos aspectos:

- *Tanto las madres como los padres deben participaren los trabajos domésticos.*
- *Las diferentes obligaciones de las hijas e hijos deben estar en función de factores como la edad o la capacidad, pero no del sexo*

Reparto de tareas de forma igualitaria, sin caer en estereotipos.



Intercambia tareas

→ IMPLICACIÓN DE LAS HIJAS E HIJOS

Es importante que tu hija o hijo colabore en el hogar, no sólo porque os descargue de algo de trabajo sino, sobre todo, porque es bueno para su desarrollo.

Es frecuente oír “ya le tocará

hacerlo cuando sea mayor” y ver cómo sus padres y madres hacen todas las tareas sin exigirles nada.



→ ESTABLECIMIENTO DE UNA RED DE COLABORACIÓN EN LAS TAREAS

Organice una serie de laborales que implique la participación de todos los miembros, como puede ser llevar y recoger a las niñas/os del colegio, compra semanal, limpieza, etc.

En muchas ocasiones, organizar las tareas de tal forma que se cubran todas las responsabilidades pendientes en el tiempo disponible, es muy difícil. Para estas situaciones se puede utilizar la ayuda de profesionales, una medida que utilizan muchas familias actualmente.

Por otro lado, las condiciones de conciliación que facilite la empresa

también harán en mayor medida que se haga posible la corresponsabilidad. Cuando hablamos de medidas de conciliación se hace referencia a: flexibilidad de la jornada, medidas de mejora en relación a la maternidad, paternidad, lactancia, excedencias, etc.



7- Webgrafia

- [http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45conccont/es/contenidos/informacion/conc que es/es info/que es conciliate.html](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45conccont/es/contenidos/informacion/conc%20que%20es/es%20info/que%20es%20conciliate.html)
- <http://quees.la/corresponsabilidad/>
- <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
- [http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_Apoyo 8 corresponsabilidad planes igualdad.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_Apoyo_8_corresponsabilidad_planes_igualdad.pdf)
- <http://www.unav.edu>