

GUÍA DIDÁCTICA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL



GUÍA DIDÁCTICA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Elaborado en colaboración con el Área de Derechos Sociales, Diversidad, Igualdad y Accesibilidad del Ayuntamiento de Málaga, subvencionada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, financiado por el Ministerio de Igualdad dentro del marco del Plan Corresponsables.

Elaboración de contenidos:
TALENTO Y EMPLEO SL

Diseño y Maquetación:
IDEANTO COMUNICACIÓN SL

© de la edición: CEM 2024



Prólogo Presidente CEM

Hablar de conciliación y corresponsabilidad es ya indispensable en el mundo actual, y su relevancia continúa en aumento, dadas las implicaciones de ambos conceptos en nuestra vida personal y profesional.

En este sentido, desde la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) nos sentimos profundamente unidos a la sociedad en la que se desarrollan nuestras empresas, que juegan un papel indispensable para la vida en común, y es por ello que queremos abordar estas materias. Como protagonistas y dinamizadoras del sistema productivo, las empresas generamos continuamente nuevos productos y servicios, propiciando la consolidación de un auténtico mercado global, fuente de riqueza y oportunidades, pero influyen también en el día a día de nuestro entorno.

Y esta influencia nos coloca también en una especial posición de responsabilidad. Debemos y, ante todo, queremos ser protagonistas de un crecimiento sostenible e igualitario, en el que se tengan en cuenta aspectos como el medio ambiente, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y laboral y, en suma, los principios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), compromiso que compartimos con entidades como el Ayuntamiento de Málaga.

Centrándonos en la igualdad de oportunidades, además de incidir en la elaboración de políticas efectivas que la incrementen en todos los escenarios y, muy especialmente, en una participación laboral equitativa de hombres y mujeres, entendemos que habría que llevar a cabo otras medidas, como la realización de actividades de concienciación que, entre otras cuestiones,

se dirijan a fomentar la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico o en la atención a dependientes.

La presente Guía pretende coadyuvar a esta necesidad, desgranando los conceptos de conciliación y corresponsabilidad en los diversos aspectos de la vida personal, laboral y social, y dando a ver la importancia de fomentar su implantación con independencia de las circunstancias concretas de cada individuo, puesto que las ventajas de aplicarlos son, a la larga, evidentes.

En definitiva, como organización firmemente comprometida con la función social de la empresa, desde CEM apoyamos todas aquellas iniciativas orientadas a un desarrollo equilibrado e integrador, tomando como criterios esenciales y como horizonte estratégico los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Con la elaboración de esta Guía pretendemos aportar, desde el punto de vista empresarial, una mayor información acerca de estas materias, pero queremos también mostrar la implicación y el compromiso de las empresas malagueñas con la conciliación y la corresponsabilidad, camino en el que sin duda todos debemos continuar avanzando.

Javier González de Lara y Sarria
Presidente

Confederación de Empresarios de Málaga (CEM)
Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)

Índice

Prólogo Presidente CEM	3
1. Conciliación y corresponsabilidad	7
1.1 Introducción	7
1.2 Objetivos	8
1.3 Definición de conciliación y su importancia	8
1.3.1 Beneficios de la conciliación	9
1.4 Definición de corresponsabilidad y su importancia	11
1.4.1 ¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad?	12
1.4.2 ¿Cómo fomentar la corresponsabilidad en el hogar?	13
1.4.3 Cuestionario de autoevaluación sobre corresponsabilidad.....	14
1.5 Diferencia entre conciliación y corresponsabilidad	15
1.6 Beneficios de la conciliación responsable	16
1.6.2 Para las empresas	16
1.6.2 Para la plantilla	17
1.6.3 Para la sociedad.....	18
1.7 Glosario de términos	19
2. Conciliación y Corresponsabilidad Familiar	24
2.1 Introducción	24
2.2 Objetivos	25
2.3 El papel de la familia y de las empresas en la sociedad contemporánea	25
2.3.1 Tipos de familias	26
2.4 Diferencias en la distribución de las tareas	27
2.5 Identificar y aprender a organizar las tareas domésticas en familia	28
2.5.1 Distribución de tareas domésticas	28
2.5.2 Distribución de tareas domésticas por edades	29
2.5.3 Otras tareas familiares.....	31
2.6 Beneficios de educar en la corresponsabilidad	32
3. Conciliación y Corresponsabilidad laboral	35
3.1 Introducción	35
3.2 Objetivos	35
3.3 Responsabilidad Social Empresarial	36
3.3.1 ¿Qué es la RSE?	36
3.3.2 Dimensiones	36
3.3.3 Tres acontecimientos clave en el camino hacia la RSE.....	37
El Pacto Mundial o Global Compact	38
El Libro Verde de la Comisión Europea	40
La Global Reporting Initiative (GRI)	41
3.3.4 Beneficios de la RSE	41
3.4 Conciliación, corresponsabilidad y RSE	43
3.5 Legislación vigente	45
3.6 Medidas de conciliación en las organizaciones	46
3.6.1 Medidas de flexibilidad laboral.....	47
3.6.2 Medidas de políticas y beneficios	48
3.6.3 Medidas de mejoras salariales y de compensación.....	49
3.6.4 Medidas de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento.....	49
3.7 Beneficios de la conciliación para las organizaciones	50

4. Conciliación y Corresponsabilidad personal.....	53	5.6 Educar en valores	75
4.1 Introducción	53	5.6.1 De igualdad.....	75
4.2 Objetivos	53	5.6.2 De cooperación	76
4.3 Gestión efectiva del tiempo	54	5.6.3 De convivencia.....	76
4.3.1 Cuestionario de autoevaluación	54	5.7 Trabajo doméstico, responsabilidades familiares	
4.3.2 Decálogo para gestionar el tiempo	56	y empleo remunerado	78
4.4 Aprender a planificar y a establecer prioridades.....	57	5.7.1 Similitudes	78
4.4.1 Leyes o reglas básicas en la gestión del tiempo	57	5.7.2 Diferencias.....	78
4.5 Permisos retribuidos y no retribuidos	60	5.8 Buenas prácticas que favorecen la corresponsabilidad	
4.5.1 Permisos retribuidos.....	60	en tareas y ocupaciones	79
4.5.2 Permisos no retribuidos.....	64	5.9 Reflexiones finales	80
4.5.3 Permisos con características particulares.....	64	6. Referencias bibliográficas	83
4.6. Vacaciones	65		
4.7 Derecho a la desconexión.....	66		
4.8 Beneficios de la conciliación y la corresponsabilidad personal.....	67		
5. Educando en corresponsabilidad	69		
5.1 Introducción	69		
5.2 Objetivos	70		
5.3 Roles y estereotipos de género	70		
5.3.1 ¿Cómo combatir los estereotipos de género en las empresas?	70		
5.4 Coeducación	71		
5.4.1 En la escuela.....	71		
5.4.2 En la familia	72		
5.4.3 En la empresa.....	72		
5.5 Educar en la corresponsabilidad.....	74		
5.5.1 Dimensiones principales.....	74		

Parte 1 ✓

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

1.1 Introducción

1.2 Objetivos

1.3 Definición de la conciliación y su importancia

1.4 Definición de corresponsabilidad y su importancia

1.5 Diferencia entre conciliación y corresponsabilidad

1.6 Beneficios de la conciliación y corresponsabilidad

1.7 Glosario de términos



1. Conciliación y corresponsabilidad

1.1 Introducción

La conciliación y la corresponsabilidad son aspectos cruciales en el ámbito laboral y social contemporáneo, cuya relevancia continúa en aumento. Por esa razón, se explorará en profundidad estos conceptos, contextualizando su importancia y alcance.

En primer lugar, se definirán ambos términos, destacando su significado y su impacto en la vida laboral y personal. Se analizará también la importancia de estos en la búsqueda de un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Seguidamente, se observará cómo la distribución equitativa de responsabilidades y tareas puede ser promovida por las empresas y fomentada en el hogar. A continuación, se presentará un cuestionario de autoevaluación, que permitirá a la persona lectora reflexionar en qué medida practica la corresponsabilidad.

Posteriormente, se reconocerá la diferencia existente entre conciliación y corresponsabilidad, clarificando los distintos enfoques y objetivos de cada uno de estos términos.

En el apartado siguiente, se analizarán detalladamente los beneficios que pueden aportar, tanto para las empresas como

para la plantilla y la sociedad en su conjunto. Desde el aumento de la productividad y la satisfacción laboral hasta la promoción de la igualdad de género y la reducción del estrés, se examinarán los diversos aspectos positivos que ambas pueden ofrecer.

Para finalizar, se proporcionará un glosario de términos relacionados con la presente temática, para facilitar la comprensión y el manejo de los conceptos presentados en esta guía.



1.2 Objetivos

Conocer la definición de conciliación, corresponsabilidad y la diferencia entre los mismos.

Concienciar sobre los beneficios de implantar los planes de conciliación en las empresas.

Entender y manejar con facilidad un glosario de términos que permita desenvolverse con facilidad en el marco de la corresponsabilidad.

1.3 Definición de conciliación y su importancia

En los últimos años, especialmente en respuesta a los cambios demográficos y los avances continuos en la igualdad entre hombres y mujeres, en la sociedad ha surgido el desafío de lograr el equilibrio entre el desarrollo de la vida familiar y personal frente al desarrollo de la vida profesional, conciliando ambas esferas.

La **conciliación** implica tener la oportunidad de vivir una vida plena, donde sea factible desarrollarse y crecer a nivel individual. Se trata de poder estar presente en el trabajo, dedicarse a los estudios, disfrutar del tiempo en familia, realizar las tareas del hogar, destinar tiempo al ocio y satisfacer otras necesidades, sin tener que renunciar a ninguna de estas áreas, ni depender de otras personas. En definitiva, se trata de poder disfrutar y hacer frente a todos los aspectos de la vida, independientemente del género.

El I Plan de Conciliación de Andalucía la define como la búsqueda de una participación equilibrada entre hombres y mujeres tanto en la vida familiar como en el mercado laboral. Este equilibrio se logra mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades en el empleo, modificar los roles y estereotipos tradicionales, y satisfacer las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes. Por consiguiente, es considerada un derecho fundamental de la ciudadanía y una condición necesaria para garantizar la igualdad de género.

La necesidad de armonizar las responsabilidades y demandas inherentes al ámbito laboral con las que surgen en los entornos doméstico, familiar y de la vida privada requiere también una respuesta política. Se necesitan medidas gubernamentales destinadas a superar los obstáculos que puedan dificultar el acceso, la permanencia y la promoción de las personas en el ámbito laboral, mediante la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas, así como de cuidado entre hombres y mujeres. Este es un asunto que impacta a la mayoría de la población, si bien de manera diferenciada según los factores económicos, sociales y culturales.

La búsqueda de equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional representa un reto para cualquier sociedad que aspire a lograr la igualdad de género. Por esa razón, el papel del Estado es esencial para facilitar el equilibrio entre cada una de estas áreas, pues, por un lado, es responsable de proveer recursos públicos para crear infraestructuras de apoyo, como guarderías y servicios de atención domiciliaria; y, por otro lado, regula legalmente los derechos relacionados con esta cuestión, y supervisa el cumplimiento de la normativa.

Es posible que, en un primer vistazo, la conciliación no sea percibida como un factor relevante dentro de las empresas. Las tendencias actuales, como es la disminución de las tasas de natalidad y la creciente influencia de corrientes sociales que priorizan el reconocimiento profesional sobre la construcción de una vida familiar, pueden sugerir que las personas que desempeñan un empleo actualmente no están interesadas en armonizar su vida laboral con aspectos externos al trabajo. Es por lo que podría llegarse a la conclusión de que las políticas dirigidas a tal fin son prescindibles y aportan escaso valor a la plantilla.

Sin embargo, es crucial considerar una serie de aspectos que podrían llevar a replantear esta idea, por ejemplo, la evolución de la preocupación social por el balance entre el trabajo y el tiempo personal, el sentimiento de compromiso en el trabajador/a y la repercusión de las políticas en dicho compromiso.

1.3.1 Beneficios de la conciliación

El estudio elaborado por Pérez, Palací y Topa (2017) muestra la evidencia de que las empresas se benefician considerablemente al apoyar a su plantilla en la búsqueda de la cultura de la conciliación.

Las políticas de conciliación pueden desempeñar un papel significativo en la gestión de recursos humanos, teniendo un efecto positivo tanto en la percepción de los empleados y empleadas, como en sus acciones en el lugar de trabajo.

El equilibrio entre la vida laboral y personal se percibe como un valor que beneficia a las organizaciones que lo incorporan a su

cultura empresarial. Integrar este equilibrio como un objetivo estratégico implica cambios que requieren la participación de todos los miembros de la empresa, siendo crucial que sea un proceso negociado. La dirección de la organización debe comprometerse y respaldar el mismo para que sea adoptado por todo el personal y se mantenga a largo plazo.

Los **beneficios** principales para la **empresa** de implementar prácticas de conciliación laboral y personal son:

- **Mejora del clima laboral y gestión del tiempo, reducción del estrés y conflictos, y aumento de la satisfacción de la plantilla**, lo que refleja tanto una imagen de recursos humanos efectiva como de una organización de calidad en su conjunto.
- **Incremento en la retención del talento, reducción de los costes de reclutamiento y capacitación**, así como **mayor fidelidad y estabilidad del personal**, lo que genera ahorros en gastos relacionados con este.
- **Aumento de la productividad y el rendimiento económico** gracias al compromiso y desempeño de los empleados y empleadas, su mayor alineación con los objetivos empresariales, el incremento de la capacidad productiva, la mejora en la prestación de servicios y la reducción del absentismo.
- Al comprometerse con la conciliación y la igualdad, **la organización mejora su reputación**, lo que atrae tanto a

nueva clientela como a profesionales que valoran estos principios. Este compromiso eleva el prestigio de esta y, en consecuencia, la percepción de calidad de sus productos o servicios. Además, fomenta relaciones más sólidas con otras empresas y con las Administraciones Públicas.

Los **beneficios** principales para la **plantilla** de implementar prácticas de conciliación laboral y personal son:

- La **reducción del estrés** y la **ansiedad en el trabajo**, junto con un **aumento en la productividad** y una **disminución en las tasas de absentismo y rotación del personal**.
- Una **mayor motivación**, lealtad hacia la organización y entusiasmo por el trabajo realizado.
- **Proporciona oportunidades** para un mejor desarrollo personal y profesional, ya que quienes se sienten satisfechos/as en su puesto de trabajo tienden a invertir en su crecimiento como personas, por ejemplo, siendo mejores compañeros/as; y como profesionales, conociendo todas las facetas de su ocupación.
- Un **aumento en la felicidad y estabilidad emocional del personal**, con más emociones positivas y menos negativas. Investigaciones empíricas han demostrado que el bienestar general de quienes trabajan está positivamente relacionado con su rendimiento. Por ejemplo, un estudio realizado por Oswald, Proto y Sgroi, titulado Happiness and Productivity,

analizó datos de más de 1.000 trabajadores y trabajadoras en varias empresas y encontró una correlación positiva entre la felicidad en el entorno laboral y su productividad. Los resultados mostraron que las personas más felices tendían a tener un desempeño laboral más alto en términos de calidad y cantidad de trabajo realizado, así como una mayor satisfacción laboral y compromiso con la organización. Esto subraya la importancia de implementar políticas que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que pueden promover un ambiente laboral más positivo y productivo en general.

La efectividad de la conciliación requiere la colaboración de una serie de **agentes** que contribuyan a su facilitación: las familias, las empresas, las Administraciones Públicas, los sindicatos y las personas trabajadoras. Sin embargo, para fomentarla no basta con implementar medidas simplemente, sino que es necesario apostar por las mismas. Esto implica que la cultura organizacional de la empresa debe favorecer y permitir efectivamente la conciliación de su personal debido a que no solo beneficia a los individuos y sus familias, sino que también tiene impactos positivos en la eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones, así como en la sociedad en su conjunto.

Por lo tanto, **conciliar es una necesidad para todas las personas**, independientemente del género. La implementación de medidas adecuadas permitirá a hombres y mujeres ocuparse y disfrutar de los aspectos personales y familiares de sus vidas. Además, les brindará la oportunidad de asumir corresponsabilidad, un elemento esencial para avanzar hacia una verdadera igualdad de género.

1.4 Definición de corresponsabilidad y su importancia

La **corresponsabilidad** se centra en la idea de que tanto hombres como mujeres comparten de manera equitativa las responsabilidades familiares y domésticas, buscando la participación activa de todos los integrantes del hogar en las tareas y el cuidado de los hijos e hijas. Este concepto implica reconocer y valorar las contribuciones de ambos géneros y promover la igualdad de oportunidades en todos los aspectos.

Según Asgou y Martín (2022), los tres **ámbitos de la corresponsabilidad** son los que siguen a continuación:

- **Individual**, compartida entre hombres y mujeres.
- **Familiar**, asumida por los miembros de la familia que se encargan del bienestar y el cuidado del hogar.
- **Social**, llevada a cabo por instituciones, el Estado, empresas y asociaciones mediante la implementación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A continuación, se exponen algunas **razones** por las cuales esta es considerada trascendental:

- **Equidad y justicia**: se debe tomar consciencia de la necesidad de cambios para la conciliación efectiva de la vida personal, profesional, social y familiar. De acuerdo con Rebolledo y Garrón (2019) hombres y mujeres deben

ser conscientes de que para llegar a la igualdad de oportunidades antes se debe alcanzar la equiparación de responsabilidades.

- **Desarrollo de relaciones saludables**: en contextos familiares o de pareja, es fundamental para construir relaciones sanas. Compartir responsabilidades fortalece los lazos emocionales y fomenta un ambiente de apoyo mutuo.
- **Desarrollo personal**: asignar responsabilidades de manera equitativa brinda a cada persona la oportunidad de desarrollar habilidades y competencias diversas, lo que contribuye a su crecimiento personal y profesional.
- **Eficiencia y productividad**: en entornos laborales, contribuye a la eficiencia y la productividad. Cuando cada miembro de un equipo asume responsabilidades específicas, se maximiza el rendimiento y se logran los objetivos de manera más efectiva.
- **Igualdad de género**: tradicionalmente, ha existido una carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado. La corresponsabilidad es importante para abordar y superar las disparidades basadas en el género.
- **Bienestar familiar**: la Unión Nacional de Asociaciones Familiares (UNAF), recuerda que compartir responsabilidades relacionadas con la crianza de los hijos e hijas, las tareas relativas al hogar y las decisiones domésticas contribuye al bienestar general de la familia.

- **Sostenibilidad:** uno de los principales objetivos propuestos por la ONU para el año 2030 es la equidad de género, un elemento crucial para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de la sociedad. En este sentido, es fundamental fortalecer la corresponsabilidad, con el fin último de garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, permitiendo su participación equitativa en la política y el mercado laboral (Bosch, Riumalló y Morgado, 2022).

1.4.1 ¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad?



La corresponsabilidad es un principio clave para construir sociedades más justas, equitativas y sostenibles. Su importancia se extiende a través de diferentes áreas de la vida, contribuyendo al desarrollo personal, la igualdad de género, la eficiencia laboral y el bienestar general.

Las organizaciones, además de implementar medidas para promover la igualdad en el trabajo, pueden desempeñar un papel importante en fomentar la corresponsabilidad en los hogares mediante una serie de **acciones** que involucren a su plantilla:

- **Apoyo a la conciliación laboral, familiar y personal:** facilitar medidas que lo permitan, destacando la disponibilidad de estas para ambos géneros. Esto incluye opciones como flexibilidad horaria, teletrabajo, jornadas intensivas, permisos retribuidos y excedencias para el cuidado de familiares, entre otras. El objetivo es que tanto hombres como mujeres puedan disfrutar de una distribución equitativa del tiempo libre.
- **Formación en igualdad de género:** sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de compartir de manera justa las responsabilidades del hogar y los cuidados. Esta formación busca promover un uso más equitativo del tiempo entre mujeres y hombres, abordando diversos conceptos que contribuyen a dicha igualdad tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general.
- **Otorgar determinados incentivos:** las empresas pueden promoverla al ofrecer incentivos específicos a progenitores,

como servicios de guardería, comedores, bancos de horas, entre otros. Dichos incentivos buscan facilitar la participación activa de ambos géneros en las responsabilidades familiares y promover una distribución más equitativa.

1.4.2 ¿Cómo fomentar la corresponsabilidad en el hogar?

Para conseguir la corresponsabilidad en el hogar, se requiere una negociación con los otros miembros de la familia con el fin de alcanzar un consenso sobre la asignación de diversas responsabilidades.

Es esencial realizar la distribución equitativa y justa de las tareas, considerando varios **aspectos**:

- **Edad:** las responsabilidades difieren entre las personas adultas y las menores. La distribución de tareas domésticas por edades debe considerar el desarrollo físico, cognitivo y emocional de las personas, adaptándose a sus habilidades y capacidades en cada etapa.
- **Preferencias:** se ha de tener en cuenta las actividades que gustan más, así como aquellas que no agradan directamente. Por esa razón, se puede acordar un reparto basado en las preferencias individuales. Por ejemplo, si a uno de los integrantes de la familia le gusta cocinar y al otro le resulta más fácil limpiar, podrían acordar que la persona que disfruta cocinando se encargue de preparar las comidas, mientras que la otra se encargue de la limpieza después de las comidas.

- **Responsabilidades laborales:** es importante considerar las obligaciones laborales de cada persona. Quienes trabajan más horas pueden colaborar en función de su tiempo libre, sin tener que renunciar a su tiempo personal.
- **Enseñanza mutua:** compartir conocimientos y habilidades para realizar tareas contribuye a romper estereotipos de género. Esto evita que ciertas actividades sean asociadas exclusivamente con roles masculinos o femeninos.

Es importante destacar que asignar tareas tradicionalmente asociadas a un género específico puede perpetuar estereotipos sexistas. Por ese motivo, intercambiar responsabilidades es una forma de valorar las contribuciones de cada persona.

Es común que tanto hombres como mujeres encuentren dificultades para renunciar o cambiar ciertas tareas debido a la creencia de que están vinculadas a su identidad y al papel asignado por la sociedad. Superar estos obstáculos es esencial para lograr una distribución equitativa de responsabilidades en el hogar.



1.4.3 Cuestionario de autoevaluación sobre corresponsabilidad

Reflexionar sobre las propias actitudes y prácticas relacionadas con la corresponsabilidad es fundamental para promover relaciones familiares más equitativas, fomentar la igualdad de género y mejorar el bienestar de todos los miembros de la familia. Por esa razón, se proporciona el siguiente **cuestionario**, derivado del Proyecto Co-responde de la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE), como herramienta para pensar atenta y detenidamente sobre dichas prácticas y actitudes en el ámbito doméstico y familiar.

El Proyecto Co-responde de AHIGE se centra en promover la corresponsabilidad en este ámbito, buscando una distribución equitativa de las responsabilidades entre hombres y mujeres. Este proyecto ofrece herramientas y recursos para sensibilizar sobre la importancia de compartir las tareas del hogar y los cuidados, así como para fomentar la reflexión y el cambio de actitudes hacia un modelo de convivencia más igualitario. Asimismo, brinda apoyo y asesoramiento a las personas interesadas en implementar prácticas de corresponsabilidad en sus hogares.

Principalmente, la evaluación está diseñada para personas que viven en pareja y tienen descendencia. Sin embargo, en el caso de no tener pareja, hijos/as, o ambos, el ejercicio aún puede llevarse a cabo. La diferencia radica en que los resultados proporcionarán una perspectiva diferente, centrada en el grado de corresponsabilidad que se podría tener en el futuro, en caso de formar una pareja y/o tener descendencia.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD

Rodear con un círculo las opciones que mejor se ajusten a la propia situación. Posteriormente, calcular el promedio sumando los puntos totales obtenidos y dividiéndolos entre el número de respuestas proporcionadas. Si el resultado es inferior a 2, se recomienda considerar algunos ajustes.

En casa, ¿quién realiza estas tareas?	Solo mi pareja	Mi pareja principalmente	Ambos	Más yo	Solo yo
1. Hacer la compra	0	1	2	3	4
2. Limpiar la casa	0	1	2	3	4
3. Lavar y tender la ropa	0	1	2	3	4
4. Planchar	0	1	2	3	4
5. Fregar los platos	0	1	2	3	4
6. Cocinar	0	1	2	3	4
7. Atender a los y las infantes en casa	0	1	2	3	4
8. Acudir a las actividades escolares	0	1	2	3	4
9. Llevar a los infantes a la consulta médica	0	1	2	3	4

10. Cuidar a otros familiares o personas dependientes	0	1	2	3	4
SUMATORIO PUNTOS TOTALES					
PUNTOS TOTALES ENTRE EL N° DE RESPUESTAS PROPORCIONADAS					

1.5 Diferencia entre conciliación y corresponsabilidad

La **conciliación** se refiere a la armonización de las responsabilidades laborales, familiares y personales. Busca lograr un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y otras obligaciones, permitiendo a las personas cumplir con sus responsabilidades profesionales y, al mismo tiempo, disfrutar de una vida satisfactoria. Implica la adopción de medidas y políticas que faciliten la compatibilidad entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, teletrabajo y otras prácticas que permitan a la plantilla gestionar sus responsabilidades cotidianas. En cambio, la **corresponsabilidad** se refiere a distribuir equitativamente las responsabilidades domésticas, los roles en la educación y el trabajo, así como el cuidado de personas dependientes. Esto facilita

el desarrollo libre y completo de los intereses personales, mejora la salud física y mental, y contribuye a lograr una igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Aunque se diferencian, ambos conceptos están **interrelacionados**, ya que la conciliación contribuye a la corresponsabilidad al proporcionar un entorno laboral más flexible que permite a las personas equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales. Se hace hincapié en que, al participar hombres y mujeres en las esferas productiva y reproductiva, es esencial implementar medidas de conciliación que faciliten su compatibilidad.



1.6 Beneficios de la conciliación corresponsable

Resulta crucial que las medidas de conciliación se adapten de manera **corresponsable**, es decir, que tanto hombres como mujeres las utilicen de manera equitativa. La aplicación de estas medidas genera **beneficios** tanto para la empresa como para quienes trabajan en ella, así como para la sociedad en su conjunto:

1.6.2 Para las empresas

- **Aumenta la tasa de actividad, impulsa la productividad y genera beneficios económicos:** el informe *The Business Case for Investing in Workplace Flexibility* realizado por la Society for Human Resource Management (SHRM) en colaboración con Families and Work Institute (FWI), examina cómo la implementación de políticas de flexibilidad laboral puede beneficiar a las organizaciones y a la economía en general. Los hallazgos muestran que las empresas que ofrecen opciones de flexibilidad laboral experimentan una mayor retención de talento, un mejor clima y satisfacción laboral, así como una mejora en la productividad y la eficiencia.
- **Disminución del absentismo:** este representa uno de los principales desafíos para las organizaciones en términos de productividad. Las empresas que implementan medidas de conciliación experimentan una reducción significativa en sus tasas de absentismo, ya que la plantilla puede organizar

sus horarios para cumplir con responsabilidades familiares y personales que, de lo contrario, serían difíciles de conciliar con horarios rígidos.

- **Mejora del ambiente laboral:** la implementación de políticas de conciliación corresponsable aumenta la motivación, la satisfacción y el compromiso con la organización de los trabajadores y trabajadoras. Esto ayuda también a promover la cohesión de equipos, así como su efectividad y rendimiento.
- **Inversión beneficiosa:** aunque la implementación de medidas de conciliación puede conllevar algunos costes económicos y organizativos, muchas resultan ser de bajo o nulo coste. Se ha de tener presente que, en última instancia, la inversión realizada se recupera a través de mayores beneficios en términos de productividad y bienestar laboral. En cualquier caso, si la implementación de medidas de conciliación y corresponsabilidad conlleva un desembolso para la empresa, siempre se ha de considerar como una inversión en lugar de un gasto.
- **Incrementa la participación y la dedicación del equipo:** la percepción interna que una organización transmite a su plantilla es esencial para lograr su implicación. Este compromiso supone sentirse parte integral de esta, adoptando sus valores, cultura y misión como propios. Las medidas de conciliación contribuyen a este objetivo, creando un equipo satisfecho que percibe el respaldo de la empresa hacia el equilibrio entre

responsabilidades laborales y personales, no limitándose únicamente a las primeras.

- **Reducción de la rotación:** el abandono de los contratos de trabajo conlleva costes para las empresas, ya sea por la pérdida de talento o por la búsqueda y formación de nuevos o nuevas profesionales. La implementación y desarrollo de medidas que faciliten la conciliación son esenciales para prevenir la salida del personal y favorecer la retención del talento debido a que estas ayudan a mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de la plantilla reduciendo la probabilidad de abandono del puesto de trabajo.
- **Mejora de la imagen externa:** aquellas organizaciones que adoptan medidas en este ámbito experimentan una mejora en su imagen de marca, obteniendo un mayor reconocimiento público y prestigio social. La conciliación refuerza y transmite el compromiso con los empleados, las empleadas y la sociedad, convirtiéndose en un factor diferenciador frente a la competencia.
- **Fomento de la igualdad entre mujeres y hombres:** las medidas de conciliación reconocen que equilibrar el trabajo y la vida no se limita a un solo género. Por lo tanto, las empresas que promueven su utilización avanzan significativamente en materia de igualdad. El acceso a dichas medidas constituye un derecho para todas las personas, contribuyendo a que asuman responsabilidades familiares y privadas, por ejemplo, el cuidado de hijos e hijas, progenitores y personas dependientes.

Las organizaciones que promueven la aplicación y el uso de medidas de conciliación están dando pasos significativos hacia la equidad. El acceso a dichas medidas es un derecho para todos y todas, y contribuye a que las personas asuman responsabilidades familiares y personales que tradicionalmente se han asociado con un género en particular.

1.6.2 Para la plantilla

- **Mejora la calidad de vida:** un adecuado equilibrio entre los ámbitos familiar, personal y laboral es esencial para alcanzar el bienestar en la actualidad, ya que permite a



quienes trabajan gestionar de manera más efectiva sus responsabilidades laborales y extralaborales. La presencia de medidas de conciliación en las empresas es un factor fundamental para lograr este equilibrio.

- **Reduce el estrés:** la falta de tiempo genera un estado de malestar emocional o psicológico, que afecta a todos los aspectos de la vida. Dicho estado disminuye la capacidad para resolver problemas, afecta la calidad del trabajo, reduce la productividad y aumenta los riesgos de accidentes laborales. La conciliación, al flexibilizar los tiempos, contribuye a reducir la ansiedad y el estrés mejorando el equilibrio emocional.
- **Aumenta la estabilidad laboral y promueve el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras,** lo cual busca evitar la interrupción o abandono de las carreras profesionales y fomenta la continuidad y crecimiento relativo a la profesión.
- **Ayuda a reducir la exclusión social:** cuando las personas abandonan su carrera laboral debido a incompatibilidades entre sus diversas responsabilidades, sufren pérdidas económicas y profesionales, lo que aumenta el riesgo de exclusión social. Esto puede manifestarse en dificultades para reintegrarse en el mercado laboral y una menor independencia económica.
- **Ofrece tiempo:** facilitar la conciliación implica redistribuir este recurso, permitiendo que el trabajo no ocupe toda

la esfera horaria y brinde espacio para el crecimiento y enriquecimiento personal. Quienes ejercen una profesión valoran tener períodos para disfrutar de otras actividades. Esto promueve la consolidación de un nuevo modelo de convivencia familiar que implica una mayor participación en las tareas domésticas y responsabilidades familiares.

1.6.3 Para la sociedad

- **Impulsa la equidad de oportunidades:** al desafiar los roles de género tradicionales y permitir una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y laborales. Esto crea un entorno laboral más inclusivo, donde hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional.
- **Promueve la distribución justa de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre ambos géneros:** el informe Gender Equality at the Heart of the Sustainable Development Goals publicado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), proporciona evidencia de que cuando las responsabilidades domésticas y de cuidado se comparten de manera equitativa entre hombres y mujeres, se promueve un mayor bienestar tanto para las familias como para la sociedad en su conjunto.
- **Constituye una herramienta para enfrentar los desafíos demográficos:** en sus Conclusiones de junio de 2023, el Consejo Europeo instó a la creación de un conjunto de

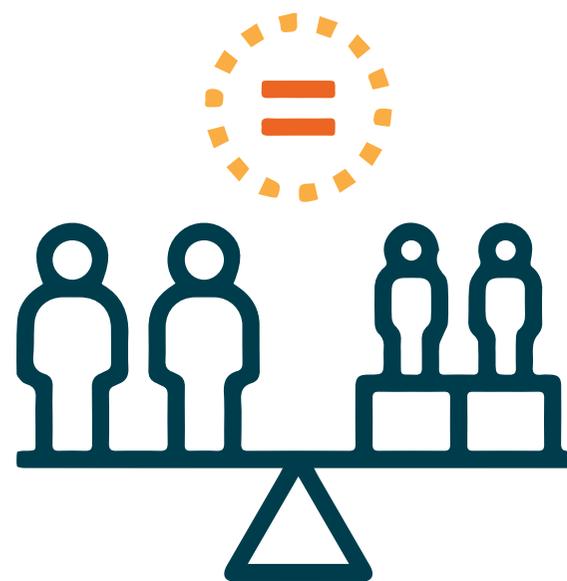
instrumentos para enfrentar los desafíos demográficos y su impacto en la ventaja competitiva de Europa. Uno de estos consiste en apoyar a los progenitores y las progenitoras mediante una mejor conciliación entre las aspiraciones familiares y el trabajo remunerado, garantizando en particular el acceso a servicios de guardería de calidad y un equilibrio adecuado entre la vida profesional y personal.

- **Disminuye la tasa de fracaso escolar** al contar con la mayor presencia de los progenitores y las progenitoras en el hogar.
- **Propicia un nuevo modelo de organización familiar y social que promueve una mayor sostenibilidad:** un estudio que respalda esta idea es el informe Sustainable Consumption and Production: Promoting Climate-Friendly Household Behavior, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). La organización familiar desempeña un papel crucial en la promoción de los comportamientos sostenibles, ya que las decisiones de consumo y estilo de vida se toman principalmente en el ámbito del hogar.

La promoción de la conciliación y la corresponsabilidad no solo beneficia a nivel individual, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más igualitaria y justa, donde se reconoce y valora el papel de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Asimismo, estas prácticas pueden tener impactos positivos en la productividad laboral, la satisfacción de la plantilla y la calidad de vida en general.

1.7 Glosario de términos

- **Acción Positiva:** conjunto de medidas concretas y temporales diseñadas para eliminar o disminuir las desigualdades de género existentes en diversas áreas de la vida.
- **Buenas Prácticas:** conjunto de procedimientos, acciones y normativas que se consideran adecuadas, éticas y eficaces para alcanzar un objetivo específico en un área determinada. Estas prácticas se reconocen como ejemplos a seguir por su impacto positivo en el ámbito al que se aplican, promoviendo la mejora continua y la excelencia en la realización de actividades o procesos.



- **Coeducación:** acción educativa que promueve la igualdad de oportunidades y elimina la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** capacidad de equilibrar las exigencias del trabajo con las responsabilidades familiares y personales, permitiendo una participación activa en ambos ámbitos sin que ninguno se vea perjudicado.
- **División Sexual del trabajo:** manera en que cada sociedad estructura la asignación de tareas entre hombres y mujeres, basada en roles de género establecidos que se consideran adecuados para cada sexo.
- **Doble Jornada:** combinación de la jornada laboral con una segunda jornada destinada principalmente a las responsabilidades del hogar. Se habla de **Triple jornada** cuando se añade, además, el trabajo emocional, que implica el cuidado de la familia, el mantenimiento de relaciones afectivas, la búsqueda de apoyo en redes familiares, entre otras obligaciones.
- **Equidad de género:** derecho fundamental de hombres y mujeres a recibir un trato justo e igualitario, independientemente de su género. Implica la lucha por garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo a oportunidades en diversos ámbitos, incluyendo lo social, económico y doméstico.
- **Espacio doméstico:** área dentro del hogar donde se realizan tareas relacionadas con el cuidado y la gestión de este y la familia.
- **Espacio privado:** área reservada para la persona o la familia dentro del hogar donde se llevan a cabo actividades tales como descansar, meditar o entrenarse, alejadas de la vista pública.
- **Espacio público:** área abierta y accesible a la comunidad en general, como calles, parques, plazas y otros lugares comunes, donde las personas interactúan y participan en actividades sociales y cívicas.
- **Estereotipo de Género:** concepción generalizada o preconcebida sobre los atributos, características o roles que se asignan o se espera que desempeñen los hombres y las mujeres.
- **Género:** se refiere a las características, roles, comportamientos y atributos que se consideran apropiados para hombres y mujeres dentro de una sociedad. Va más allá de las diferencias biológicas entre sexos.
- **Igualdad:** principio fundamental que defiende que todos los seres humanos tienen los mismos derechos, oportunidades y valor, sin importar sus características personales como género, raza, etnia, orientación sexual, religión o discapacidad.
- **Igualdad de género:** principio que busca asegurar que hombres y mujeres tengan los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades en todas las áreas de la vida, sin discriminación basada en el género. Esto supone eliminar las desigualdades y estereotipos, promoviendo la participación equitativa de ambos en la sociedad.

- **Igualdad de Oportunidades:** principio que busca garantizar que todos los seres humanos tengan acceso equitativo a recursos, beneficios y oportunidades en la sociedad, independientemente de sus características personales como género, raza, etnia, orientación sexual, religión o discapacidad.
- **Lenguaje Inclusivo:** se refiere a la forma de expresarse, tanto oralmente como por escrito, sin discriminar a ningún sexo, género social o identidad de género en particular, y evitando perpetuar estereotipos de género.
- **Permiso de paternidad o maternidad:** permiso que concede un periodo de tiempo durante el cual las personas trabajadoras pueden descansar y atender a su hijo o hija en caso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.
- **Permiso Parental:** permiso para el cuidado de un hijo, hija o menor en situación de acogida por un período que excede un año, hasta que este/a alcance los ocho años de edad.
- **Perspectiva de género:** enfoque analítico que considera las diferencias sociales, culturales y políticas entre hombres y mujeres, reconociendo y abordando las desigualdades y discriminaciones basadas en el género.
- **Plan de Igualdad:** conjunto de medidas adoptadas en empresas para lograr la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación por razón de sexo. Estos planes establecen objetivos, estrategias y sistemas de seguimiento y evaluación para su cumplimiento.
- **Políticas de Igualdad:** acciones o programas implementados por los gobiernos en los ámbitos social, laboral y educativo, con el propósito de fomentar y consolidar la igualdad real entre hombres y mujeres. Estas políticas abarcan medidas destinadas a eliminar la discriminación de género, promover la equidad en oportunidades y trato, así como garantizar la participación equitativa de ambos sexos en todos los ámbitos de la sociedad.
- **Reparto de responsabilidades:** distribución de actividades y compromisos entre dos o más personas, implicando la realización de tareas domésticas en el hogar en beneficio tanto individual como colectivo de los miembros de la familia.
- **Responsabilidad Social Empresarial:** conjunto de prácticas transparentes y éticas en las organizaciones, considerando el impacto en el medio ambiente y la sociedad. Se basa en el cumplimiento de obligaciones legales y éticas, a nivel nacional e internacional, respecto a aspectos sociales, laborales, ambientales y de derechos humanos.
- **Roles de Género:** expectativas sociales sobre cómo deben comportarse, hablar, vestirse y actuar las personas según su sexo asignado al nacer. Estas expectativas pueden variar según la cultura y el contexto social.
- **Sexo:** se refiere a los rasgos biológicos y físicos que distinguen a hombres y mujeres.
- **Socialización de Género:** es el proceso mediante el cual se transmiten las creencias, valores y comportamientos

predominantes de una sociedad, dando forma a las relaciones y roles de género.

- **Tiempo de ocio:** período en el que una persona no está trabajando, ni realizando tareas domésticas esenciales, y se dedica a actividades recreativas, de entretenimiento o de descanso.
- **Tiempo personal:** período en el que una persona dedica tiempo exclusivamente para sí misma, fuera de las responsabilidades laborales, académicas o domésticas, para actividades de disfrute, reflexión o descanso.
- **Trabajo Productivo:** actividad laboral que genera bienes o servicios con valor económico, contribuyendo así a la producción y al desarrollo económico de una sociedad.
- **Trabajo Reproductivo:** se refiere a las actividades no remuneradas que tienen como objetivo mantener y sostener la vida diaria, incluyendo labores domésticas, cuidado de los hijos e hijas, atención de personas dependientes y otras responsabilidades relacionadas con el mantenimiento del hogar y la familia.
- **Vida familiar:** conjunto de relaciones, interacciones y actividades que ocurren dentro de un grupo doméstico compuesto por miembros relacionados por lazos de parentesco, convivencia o afecto.
- **Vida laboral:** conjunto de experiencias, actividades y relaciones que una persona desarrolla en el ámbito profesional, incluyendo

su empleo, carrera y todas las interacciones relacionadas con el trabajo.

- **Vida personal:** conjunto de experiencias, relaciones, actividades y aspectos que conforman la esfera privada e individual de una persona, incluyendo su familia, amistades, hobbies, tiempo libre y bienestar emocional y físico.



Parte 2

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

2.1 Introducción

2.2 Objetivos

2.3 El papel de la familia y de las empresas en la sociedad contemporánea

2.3.1 Tipos de familias

2.4 Diferencia en la distribución de las tareas

2.5 Identificar y aprender a organizar las tareas domésticas en familia

2.5.1 Distribución de las tareas domésticas

2.5.2 Distribución de tareas domésticas por edades

2.5.3 Otras tareas familiares

2.6 Beneficios de educar en la corresponsabilidad



2. Conciliación y Corresponsabilidad Familiar

2.1 Introducción

La conciliación y la corresponsabilidad en la unidad familiar constituyen elementos esenciales para promover un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personales de sus miembros.

Se comenzará contextualizando el papel de la familia y de las empresas en la sociedad contemporánea. Además, se destacará la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, enfatizando su relevancia para el bienestar y la armonía dentro del hogar, y de cómo el reparto de quehaceres puede contribuir significativamente a dicho equilibrio.

Seguidamente, se estudiará cómo la distribución de tareas puede influir de manera diferencial en hombres y mujeres, y cómo estas dinámicas pueden impactar en la vida familiar, especialmente en lo que respecta a la estabilidad entre el trabajo remunerado y las obligaciones extralaborales.

Posteriormente, se hará hincapié en la trascendencia de identificar y aprender a asignar estas tareas, examinando su distribución por edades y otros aspectos relevantes. Se analizarán los beneficios de educar compartiendo estas labores.

Para finalizar, se señalará cómo la participación equitativa en las responsabilidades caseras puede fortalecer los lazos familiares y promover un ambiente de igualdad y respeto mutuo. En este sentido, se subrayará la importancia de fomentar una cultura de corresponsabilidad desde la infancia, para así construir una sociedad más equitativa y solidaria en el futuro.



2.2 Objetivos

Analizar el papel de la familia y las empresas en la sociedad actual, enfocándose en la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad para el bienestar.

Explorar la gestión del tiempo y la distribución de tareas como medios para equilibrar las responsabilidades laborales y personales, resaltando sus desafíos y beneficios.

Promover la colaboración y el apoyo mediante la distribución equitativa de las labores domésticas.

2.3 El papel de la familia y de las empresas en la sociedad contemporánea

La familia es un grupo social donde se forjan lazos que han sido constantes a lo largo del tiempo y la historia. Sin embargo, estas relaciones tienen particularidades que varían según la época y el contexto cultural (Díaz, Ledesma, Díaz y Tito, 2020).

Está considerada la institución básica de la sociedad humana y brinda apoyo emocional, económico y social a sus miembros, al mismo tiempo que los progenitores y las progenitoras transmiten valores a sus hijos e hijas. A lo largo de la historia, las características familiares han evolucionado y se han adaptado a las tendencias sociales emergentes, lo que hace que este concepto sea variable. No obstante, todas las familias comparten elementos comunes, como los miembros que forman parte de ella, los vínculos establecidos, ya sean biológicos, afectivos, legales y las funciones que

cada integrante desempeña, tales como la comunicación y la definición de objetivos comunes, que son cruciales en el éxito familiar.

Trabajar intensamente y no disponer de tiempo para cuidar de los seres queridos genera una sensación constante de incertidumbre acerca de cómo abordar esta situación. Esto constituye un obstáculo para triunfar profesionalmente o para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal. Por esa razón, la conciliación y la corresponsabilidad se vuelven esenciales para superar este reto y lograr un uso más equitativo y satisfactorio del tiempo (Junta de Andalucía, 2019).

De hecho, según Martínez (2021) al comparar los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se observa que cuantas más horas se trabaja al año, menor es la productividad. Trabajar ininterrumpidamente no solo disminuye la eficacia, sino que también aleja a las personas de la convivencia con aquellas con las que está vinculada por relaciones de matrimonio, parentesco o afinidad. Debido a ello, este enfoque puede conllevar a padecer estrés, privación de sueño o irritabilidad, entre otros.

Se debe tener presente la importancia que posee promocionar una cultura empresarial que considere los impactos de la interacción entre la vida personal y laboral, con la finalidad de facilitar negociaciones sin conllevar sanciones, ya sea en términos de formación o promoción, y encontrar soluciones personalizadas, que permitan optimizar los horarios de trabajo, así como concienciar acerca de lo fundamental que resulta la conciliación para la salud.

Es crucial evitar que el trabajo absorba al punto de privar del disfrute con la familia o del tiempo personal. Este conflicto constituye un asunto relevante con fuertes implicaciones en el ámbito reproductivo y en el proceso de reproducción social. De ahí que la conciliación constituya un problema colectivo, tal como afirma el Instituto de la Mujer.

2.3.1 Tipos de familias

La familia constituye uno de los entornos educativos más significativos. Con el paso del tiempo, este concepto ha experimentado una evolución en su estructura, tipología y funciones. Esta transformación se ha visto influenciada tanto por los nuevos roles sociales y laborales de los progenitores como por un entorno caracterizado por el cambio colectivo y la adopción de los recientes estilos de vida, lo que ha propiciado la aparición de los actuales modelos familiares en consecuencia, tal como afirma la OECD (2022).

La existencia de numerosos tipos de familias acarrea una amplia diversidad en sus dinámicas también, lo que conlleva una variedad de necesidades y desafíos en términos de conciliación. Cada una de ellas puede requerir diferentes niveles de flexibilidad laboral, apoyo comunitario y reconocimiento en las políticas relativas al trabajo. Por lo tanto, es decisivo que estas últimas sean inclusivas y adaptables.

Conforme al Ministerio de Derechos Sociales y a la Ley de Familias, promulgada a través del *Real Decreto Ley 5/2023*, de 28 de junio, modificación del concepto de discriminación, nuevos permisos y adaptación de jornada y horario, existen 16 nuevos **tipos de familias**:

- **Familia biparental:** conformada por dos personas que han estado o están unidas por matrimonio o como pareja de hecho, junto con sus hijos e hijas, sean biológicos o no, o menores bajo su tutela, guarda o acogimiento.
- **Familia monomarental o monoparental:** está compuesta por un solo progenitor, ya sea hombre (monoparental) o mujer (monomarental), junto con uno o más descendientes hasta el segundo grado, sobre los que tenga la guardia y custodia exclusiva, en caso de menores de edad, o con los cuales convive en acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción si es la única figura acogedora o guardadora.
- **Familia joven:** formada por una persona menor de 29 años y sus hijos e hijas, o por dos personas menores de 29 años unidas por matrimonio o como pareja de hecho, junto con sus descendientes y aquellos bajo su tutela, guarda o acogimiento.
- **Familia LGTBI homomarental y homoparental:** compuesta por al menos una persona perteneciente a los colectivos LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales u otras minorías sexuales o de género) o dos personas del mismo sexo unidas por matrimonio o pareja de hecho, con su descendencia común o no, o menores en acogimiento o tutela.
- **Familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza:** incluye a las familias numerosas y otros casos similares determinados por la legislación estatal vigente.
- **Familia múltiple:** en la que se dan nacimientos, adopciones o acogimientos múltiples.
- **Familia reconstituida:** uno o ambos integrantes de la pareja tienen hijos e hijas de relaciones anteriores.
- **Familia inmigrante:** aquella donde todos o algunos de sus miembros han fijado su residencia en territorio nacional teniendo su origen en otro Estado o territorio.

- **Familia transnacional:** uno o varios de sus integrantes residen fuera del territorio nacional.
- **Familia intercultural:** conformada por personas de distintas culturas o etnias.
- **Familia en el exterior:** aquella en la que uno de sus miembros tiene la ciudadanía española mientras reside en otro país.
- **Familia retornada:** familia en la que uno de sus integrantes tiene la ciudadanía española durante el primer año después de regresar a España luego de vivir, al menos, un año en el extranjero.
- **Familia en situación de vulnerabilidad:** afectada por factores económicos y/o sociales que la colocan en riesgo de exclusión o precariedad.
- **Personas unidas en matrimonio:** dos personas casadas legalmente, incluyendo aquellas que conviven con sus ascendientes, descendientes o personas a su cargo por filiación, adopción, tutela, guarda o acogimiento, siempre que formen un núcleo estable de convivencia.
- **Pareja de hecho:** resultado de la unión estable de dos personas con una relación afectiva similar al matrimonio, registrada en el registro estatal de parejas de hecho.
- **Personas solas:** se contempla la aplicación de prestaciones y medidas de la ley también para personas que viven sin compañía o en unidades de convivencia no familiares, cuando así se especifique expresamente.

2.4 Diferencias en la distribución de las tareas

Según la Fundación Atenea (2019), la organización y gestión del tiempo presenta un impacto diferenciado en hombres y mujeres. Este fenómeno se encuentra influenciado por diversos factores culturales, sociales y económicos. Asimismo, la investigación social desarrollada en 2019 por la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), para conocer la situación diferencial entre ambos géneros en materia de conciliación laboral, el tiempo dedicado al cuidado y atención de menores, personas dependientes y tareas domésticas, pone de relieve cómo los roles tradicionales siguen perpetuándose debido a la desigual distribución de las tareas domésticas.

Las encuestas del Empleo del Tiempo estudian cómo la población distribuye su tiempo diario, siendo una herramienta adecuada y apropiada para detectar las desigualdades en el empleo y distribución de este. Las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) muestran las diferencias en la distribución de las tareas entre hombres y mujeres. Según el último sondeo, las mujeres dedican en promedio 4 horas y 7 minutos a tareas relacionadas con el hogar y la familia, mientras que los hombres destinan 1 hora y 54 minutos a estas actividades. Asimismo, los permisos de maternidad y paternidad revelan una baja tasa de utilización por parte del sexo masculino (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2024).

La **doble jornada**, que implica la realización de tareas domésticas después del trabajo, se destaca como un factor significativo que contribuye al estrés debido a que las personas se enfrentan a condiciones de vida que, en ocasiones, han asumido inconscientemente debido a la socialización

de género. La aceptación de esta carga en las labores domésticas limita su desarrollo personal al restringir sus horas de descanso y obstaculizar el progreso en sus carreras.

Este tipo de situaciones presenta retos adicionales para encontrar tiempo personal. La sobrecarga laboral tiene consecuencias en la salud física y mental, ya que el agotamiento, el estrés y los cambios en el estado de ánimo pueden afectar negativamente a la autoestima y al bienestar emocional. Lograr la conciliación entraña, por lo tanto, replantear la organización y distribución del tiempo, alcanzando un equilibrio satisfactorio entre las distintas áreas de la vida. Considerar esta como un derecho supone que cualquier ser humano, independientemente de su género, pueda reclamar activamente esta posibilidad.

2.5 Identificar y aprender a organizar las tareas domésticas en familia

La corresponsabilidad aplica a toda clase de hogares. Teniendo en cuenta que existen numerosos tipos de familias, las necesidades cambian



considerablemente en cada caso. Además, las circunstancias laborales experimentan grandes variaciones en función de la jornada laboral, la posición y estabilidad en la empresa, entre otros factores. Por consiguiente, es fundamental buscar la mejor manera de hacer compatible todas estas dimensiones y encontrar soluciones que se ajusten de manera óptima a la situación particular.

2.5.1 Distribución de tareas domésticas

Las tareas relacionadas con la estructuración y el cuidado del hogar constituyen aquellas actividades esenciales para satisfacer las necesidades básicas de los miembros de la familia, por ejemplo, la preparación de alimentos, la limpieza, el lavado, la organización, el planchado, las compras, entre otras. Aunque estas no son complicadas, pueden resultar monótonas y desagradables, lo que a menudo lleva a subestimar su importancia. En muchos domicilios ciertas labores domésticas pasan desapercibidas para los hijos e hijas. La participación activa en estas no solo los prepara para asumir roles y responsabilidades básicas, sino que también les proporciona habilidades esenciales que compartirán en el futuro al establecer sus propios lugares de residencia.

Por lo tanto, aprender a organizar las tareas domésticas en familia no sólo es un ejercicio práctico, sino una poderosa herramienta para desafiar los roles de género tradicionales, fomentando una distribución equitativa de las responsabilidades entre todas las personas que forman parte de la unidad familiar. Al cultivar una cultura de colaboración, se crea un entorno donde cada miembro se siente valorado, contribuyendo a un equilibrio más armónico. Modelando comportamientos positivos, se sientan las bases para generaciones futuras que interioricen la corresponsabilidad y la colaboración como valores fundamentales en la vida cotidiana.

La participación en estos quehaceres les acerca al conocimiento de la vida familiar contribuyendo además a su crecimiento personal y social, al mismo tiempo que impulsa habilidades como la responsabilidad y la autoconfianza. Al alentarles a involucrarse en dichas tareas, se promueve su educación en áreas fundamentales como la salud, la inteligencia

emocional, los valores, los deberes y derechos humanos, así como la conciencia para el consumo responsable y la sostenibilidad ambiental. Lo más crucial es que el hogar se convierte en el espacio idóneo para pasar de la teoría a la práctica, demostrando lo que se debe hacer, enseñando el valor de la vida familiar y cómo contribuir activamente a ella.

2.5.2 Distribución de tareas domésticas por edades

La distribución de tareas domésticas por edades debe tener en cuenta el desarrollo físico, cognitivo y emocional de las personas, adaptándose a sus habilidades y capacidades en cada etapa. A continuación, se exponen, por edades, las tareas domésticas en las que pueden participar quienes forman parte de un mismo núcleo familiar:

- **Infantes de 2 a 5 años**

A esta edad, se encuentran desarrollando habilidades motoras y de coordinación. Las tareas simples como recoger juguetes o ayudar a poner la mesa son apropiadas para fomentar la participación y el sentido de responsabilidad.

El propósito en esta fase es cultivar una mentalidad positiva hacia la colaboración. Para involucrarles en ocupaciones sencillas y de autocuidado, la estrategia central a emplear es la integración del juego. A través de este, se pueden enseñar conceptos esenciales, por ejemplo, el mantenimiento del orden en casa. Al hacer esto, entenderán los beneficios que obtendrán tanto para sí como para el resto de la familia.

- **Infantes de 6 a 9 años**

A medida que crecen, pueden asumir labores más variadas y regulares. Por ejemplo, limpiar su habitación o colaborar en tareas ligeras pueden contribuir al desarrollo de la autonomía y la organización.

En esta etapa, el objetivo es que aprendan cómo realizar dichas ocupaciones. Una de las principales vías para lograrlo es mediante el modelado, debido a que quienes están en la niñez aprenden observando el comportamiento de otras personas. Usar dicha técnica es necesario porque algunos quehaceres son tan comunes y evidentes que con frecuencia no se les proporciona instrucciones o pequeños trucos para su ejecución. Es por ello por lo que se recomienda asumir el rol de guías y/o modelos, mediante la explicación detallada, clara y precisa de cómo realizar las actividades indicadas.

Cabe destacar que es importante enseñarles cómo realizar las labores domésticas básicas y aquellas que involucran otras habilidades como expresar su opinión con respeto, leer cuentos, llamar por teléfono, alimentar a las mascotas o regar las plantas.

- **Preadolescentes (10 a 13 años)**

En la preadolescencia, pueden asumir responsabilidades más complejas, como ayudar en la cocina preparando recetas sencillas y aprender a limpiar áreas específicas. Estas tareas brindan la oportunidad de aumentar o reforzar habilidades prácticas y de trabajo en equipo.

En esta fase, la estrategia educativa más eficaz es proporcionar incentivos, motivaciones o recompensas que actúen de estímulo o refuerzo positivo. Por

ejemplo, a pesar de que el reconocimiento por parte de las demás personas no sea una gratificación tangible, representa una forma de validación social que puede tanto desencadenar como reforzar ciertos comportamientos.

Asimismo, la consolidación de un hábito se logra a través de su práctica regular. Aunque durante la infancia pueden haber aprendido numerosas tareas simples, es posible que aún no hayan adquirido el hábito de llevarlas a cabo con la frecuencia requerida en el entorno familiar. Por lo tanto, el siguiente paso en el proceso de colaboración consistiría en cultivar el hábito de realizar las mismas según lo acordado en la familia. Es importante tener en cuenta que llevar a cabo un hábito se vuelve menos complicado una vez arraigado.

- **Adolescentes (14-17 años)**

Durante la adolescencia, pueden involucrarse de manera más activa en labores significativas y regulares, asumiendo responsabilidades en la cocina, ayudando en la preparación de comidas más elaboradas, así como en la limpieza de áreas más amplias.

El propósito de esta etapa es fomentar la capacidad de colaboración autónoma. A menudo, se observa una transición desde depender de recordatorios hasta realizar las tareas sin necesidad de ellos. Sin embargo, ya sea en una fase inicial o más avanzada, es crucial recurrir a la negociación para establecer acuerdos sobre los quehaceres en los que desean participar, así como la manera y el momento en que los llevarán a cabo, teniendo en cuenta las implicaciones de su colaboración. En el entorno familiar, donde las necesidades evolucionan con el tiempo, a menudo es necesario renegociar para llegar a un nuevo consenso sobre las obligaciones de manera justa.

En esta etapa, es habitual que la participación de los hijos e hijas disminuya gradualmente, a medida que comienzan a compartir menos tiempo y espacio y pueden buscar más excusas para evitar las responsabilidades domésticas. No obstante, se debe destacar que esta disminución no es una regla absoluta. De hecho, hay adolescentes que, más que nunca, disfrutan de las tareas domésticas al comprender su valor o al experimentar su propia capacidad y autonomía.

- **Jóvenes adultos (18 años en adelante)**

A medida que los y las adolescentes maduran y se convierten en jóvenes adultos, se preparan para asumir mayores deberes en el hogar. Esto implica encargarse de tareas más demandantes, como pueden ser participar en decisiones financieras y contribuir al funcionamiento general del hogar de manera significativa.

En esta fase, el objetivo es fomentar habilidades prácticas y promover una cultura de responsabilidad y colaboración. Esto requiere realizar las labores asignadas de manera diligente y comprender la importancia de su contribución para el bienestar general. Se les debe enseñar a asumir el compromiso de sus acciones y decisiones, comprendiendo que cada integrante de la familia tiene un papel fundamental. Además, es crucial promover el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, escucha activa y resolución de conflictos para facilitar una convivencia positiva y constructiva.



2.5.3 Otras tareas familiares

Al referirse a las responsabilidades familiares, la percepción común suele limitarse a las tareas domésticas, a pesar de que no son las únicas a tener en cuenta. En realidad, hoy en día, estas abarcan todas las actividades llevadas a cabo de manera regular en el hogar para satisfacer las necesidades de toda la familia.

A continuación, se detallan **otras tareas** en las que pueden participar los hijos e hijas:

- **Administración de los recursos familiares:** aunque el trabajo remunerado o la protección de la salud son obligaciones propias de la adultez, involucrarles en este ámbito favorece que adquieran habilidades para preservar su bienestar, gestionar recursos, cuidar posesiones, consumir de manera consciente y contribuir al ahorro familiar.
- **Participación en las decisiones y relaciones con el entorno:** la convivencia se ve enriquecida por las relaciones con otras personas y por la toma de decisiones que influirán en su porvenir a corto y largo plazo. El bienestar está estrechamente ligado a la naturaleza de estas relaciones y las elecciones que se hacen para satisfacer las necesidades y aspiraciones familiares. Este proceso implica educar en habilidades comunicativas y sociales. A medida que los hijos e hijas crecen, aprenden a tomar decisiones, expresar opiniones y participar activamente, lo que les permite sentir su propia valía y autonomía dentro del núcleo familiar.

- **Atención a personas dependientes:** estas labores se enfocan en garantizar el cumplimiento de los requerimientos específicos de familiares que enfrentan enfermedades o discapacidades, ya sean de índole física, psíquica o sensorial. Incluyen actividades como el cuidado de sus necesidades fundamentales, brindarles compañía o participar en actividades que no pueden llevar a cabo de manera autónoma. La implicación en esta esfera amplía la comprensión de la diversidad de las necesidades humanas, fomentando la empatía y la solidaridad.
- **Educación, socialización y supervisión,** generalmente, estas responsabilidades se dividen en dos categorías: aquellas sugeridas por los progenitores para disfrutar momentos junto a sus hijos e hijas, como juegos o actividades culturales; y las propuestas por el profesorado para reforzar ciertas áreas en el hogar, como la lectura regular, la realización de deberes o la promoción de hábitos de estudio. Además, también se engloban tareas relacionadas con el autocuidado y la supervisión de los hermanos y hermanas, las cuales, al asumirlas como propias, resultan de gran ayuda para la dinámica familiar.

Independientemente del tipo de ocupación en el que participen, se debe recordar que la actitud del resto de los miembros del hogar es de gran importancia. A continuación, se presentan una serie de **estrategias clave** para conseguir que toda la familia colabore en las obligaciones domésticas:

- Al solicitar algo, es importante otorgar un tiempo razonable para su cumplimiento.

- Si la persona a la que se le pide está inmersa en alguna actividad, es recomendable esperar a que la concluya, ya que demuestra respeto por sus intereses y ayuda a evitar posibles rebeldías.
- Es fundamental valorar los esfuerzos y la disposición por encima de los resultados. Si la tarea no se ejecuta perfectamente, es relevante elogiar el intento.
- Si hacer las cosas por los/as demás se toma como costumbre, el resto de los integrantes de la familia podría perder la motivación para esforzarse. Por ello, es beneficioso animar a cada persona a resolver pequeñas dificultades por sí mismo/a.
- Para que las tareas domésticas no se perciban como un castigo, se debe evitar hablar de ellas como algo desagradable.



2.6 Beneficios de educar en la corresponsabilidad

Educar a través del reparto de las tareas familiares conlleva diversas ventajas. En primer lugar, fomenta el desarrollo de habilidades prácticas y responsabilidad al involucrar activamente las personas en las obligaciones diarias del hogar. En segundo lugar, esta participación contribuye a la educación emocional al experimentar y gestionar diferentes situaciones relacionadas con la convivencia y el trabajo en equipo.

Compartir las obligaciones familiares también promueve la adquisición de valores fundamentales, como el respeto, la solidaridad y la colaboración. De esta manera, se aprende la importancia de aportar al bienestar del grupo y se comprende lo necesario que es apoyarse mutuamente. Asimismo, se fomenta la conciencia sobre la igualdad de género al desmitificar los roles tradicionales y promover la participación equitativa de todos los miembros. Por estas razones, las empresas deben ofrecer una variedad de medidas destinadas a facilitar que sus empleados y empleadas puedan conciliar su trabajo con el tiempo necesario para otras actividades.

En un sentido más amplio, dichas medidas deben estar disponibles para toda la plantilla, sin importar su situación personal. Esto implica que tanto hombres como mujeres puedan dedicar tiempo tanto al trabajo remunerado como a sus responsabilidades personales y domésticas, teniendo así la oportunidad de disfrutar de tiempo propio.

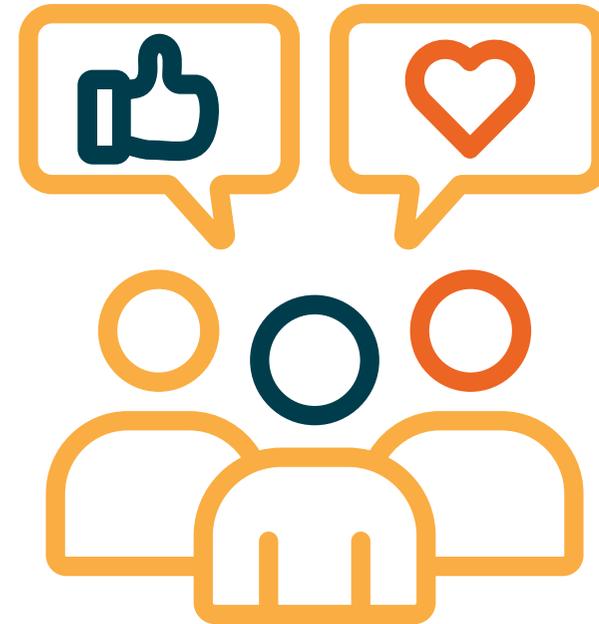
Todo lo expuesto anteriormente sugiere que un cambio de mentalidad y una implicación directa de todas las personas que conforman la unidad familiar son indispensables para que exista un reparto equitativo. Por lo tanto, resulta crucial que los hijos e hijas colaboren en casa también, asumiendo pequeñas

responsabilidades de manera progresiva. Esto alivia la carga y contribuye a su desarrollo. Incentivar esta participación desde edades tempranas favorece que en el futuro se conviertan en seres comprometidos, independientes, maduros y autónomos.

Aunque el hogar es uno de los principales entornos para aprender las funciones que alguien desempeña, no puede ignorarse la influencia de la escuela y los medios de comunicación. A pesar de que se están produciendo cambios, estos aún tienden a perpetuar modelos y roles estereotipados, lo que contribuye a mantener los roles tradicionales de género en las labores domésticas.

La corresponsabilidad establece un modelo positivo para las generaciones más jóvenes, y se entrelaza de manera significativa con el término **coeducación**. Según el Instituto de la Mujer, su uso comúnmente alude a la educación conjunta de hombres y mujeres. En este sentido, se presenta como un enfoque pedagógico que busca proporcionar formación y educación en condiciones de igualdad, sin restricciones.

Estos conceptos comparten la premisa principal de cuestionar y superar los roles de género tradicionales, promoviendo así la igualdad y la participación equitativa en todas las esferas de la vida.



Parte 3

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD LABORAL

3.1 RSE y corresponsabilidad

3.3.1 ¿Qué es la RSE?

3.3.2 Dimensiones

3.3.3 Tres acontecimientos clave en el camino hacia la RSE

3.3.4 Beneficios de la RSE

3.4 Conciliación, corresponsabilidad y RSE

3.5 Legislación vigente

3.6 Medidas de conciliación en las organizaciones

3.6.1 Medidas de flexibilidad laboral

3.6.2 Medidas de políticas y beneficios

3.6.3 Medidas de mejoras salariales y de compensación

3.6.4 Medidas de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento

3.7 Beneficios de la conciliación para las organizaciones



3. Conciliación y Corresponsabilidad laboral

3.1 Introducción

La conciliación y la corresponsabilidad laboral se han convertido en aspectos fundamentales en la gestión de recursos humanos de las organizaciones modernas. Por esta razón, se explorarán en detalle estos conceptos, contextualizando su importancia y su relevancia en el ámbito laboral actual.

En primer lugar, se analizará la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un marco esencial para comprender la relación entre las empresas y su entorno. Se examinará qué implica la RSE, sus dimensiones y los tres hitos clave en su evolución. Asimismo, se revisarán los beneficios que la RSE puede aportar tanto a las organizaciones como a la sociedad en general.

A continuación, se abordará la relación entre la RSE y la corresponsabilidad laboral, destacando cómo las prácticas de responsabilidad social pueden promover una distribución equitativa de responsabilidades tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

Seguidamente, se revisará la legislación vigente en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como las diferentes medidas que las empresas pueden implementar para promover la conciliación entre la vida laboral y personal de su plantilla. Desde la flexibilidad laboral

hasta las oportunidades de crecimiento profesional, se propondrán diversas estrategias que estas pueden adoptar para fomentar un ambiente laboral más equilibrado y satisfactorio.

Finalmente, se analizarán los beneficios concretos que la conciliación puede aportar a las organizaciones, desde el incremento de la satisfacción y la productividad hasta la mejora de la imagen empresarial, entre otros.

3.2 Objetivos

Comprender la importancia y los beneficios de implantar políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el contexto laboral.

Informar sobre la legislación vigente y las medidas prácticas para la conciliación y corresponsabilidad laboral.

Identificar y promover los beneficios de la conciliación para las organizaciones.

3.3 Responsabilidad Social Empresarial

3.3.1 ¿Qué es la RSE?

La **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** podría definirse como el conjunto de acciones dirigidas a mitigar los impactos sociales y ambientales que la organización provoca en su entorno. Ser socialmente responsable no solo beneficia al mundo que rodea a esta, sino también a la propia empresa. En este sentido, el objetivo principal de la RSE es que el impacto positivo de estas prácticas se traduzca en una mayor competitividad y sostenibilidad para la empresa.

Según Ayala (2021), las organizaciones modernas buscan proyectar una imagen más social, reconociendo que están compuestas por personas que constituyen su capital humano. En este contexto, no solo es crucial que sus productos o servicios tengan éxito en el mercado, sino que también lleven una imagen positiva asociada, convirtiéndose esto en un fundamento principal de la RSE.

Asimismo, es vital que las empresas comprendan que su principal responsabilidad social y ambiental comienza con su plantilla. No sólo deben garantizar que se respeten sus derechos y beneficios, sino también atender sus necesidades personales y familiares. Una institución no puede afirmar que practica la RSE si no respeta al conjunto de personas que trabajan en ella y no les ofrece un ambiente laboral saludable y condiciones que favorezcan su desarrollo.

3.3.2 Dimensiones

En la aplicación práctica de la RSE, la identificación y reconocimiento de los grupos de interés, también conocidos como stakeholders, es primordial.

Estos grupos de interés son: la plantilla, las personas que aportan capital, la clientela, las comunidades locales, el medio ambiente, accionistas y proveedores. Resulta decisivo integrar y cumplir las expectativas de todos ellos en la estrategia empresarial, ya que esto contribuye al desarrollo económico, social y ambiental de la organización.

Las áreas de contenido de la RSE se dividen en dos grandes dimensiones:

La **dimensión interna** se centra en cuestiones relacionadas con la plantilla y algunos aspectos ambientales vinculados con la gestión de recursos naturales en la producción. Se categorizan los siguientes puntos:

- Gestión de Recursos Humanos.
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Adaptación al cambio.
- Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.

La **dimensión externa** se refiere a las siguientes temáticas o interlocutores:

- Comunidades locales.
- Socios/as comerciales, Empresas proveedoras y personas usuarias.
- Derechos Humanos.
- Problemas ecológicos mundiales.

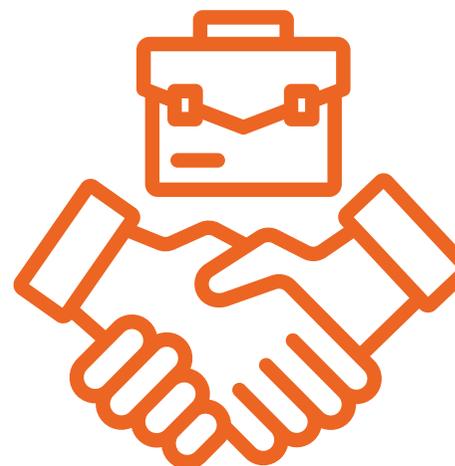
Los componentes de RSE también pueden disponerse según **niveles de responsabilidad:**

1. Alta Dirección y relación con accionistas.
2. Personas que forman parte de la plantilla.
3. Proveedores, contratistas y subcontratistas.
4. Clientela y consumidores/as.
5. Competencia y mercados.
6. Relación con las Administraciones.
7. Entorno social cercano.
8. Medio ambiente.
9. Entorno social amplio y ONG.
10. Medios de Comunicación Social.

3.3.3 Tres acontecimientos clave en el camino hacia la RSE

El compromiso de las empresas con la RSE es voluntario, es decir, no está vinculado al cumplimiento de regulaciones legales establecidas por el poder político. Por lo tanto, la RSE supone una elección que va más allá de las exigencias normativas, suponiendo actuar de manera ética y transparente, preocupándose por el bienestar de la sociedad y el medio ambiente. Por lo que la empresa que decida incorporar la RSE en su gestión debería considerarlo en diferentes ámbitos: económico, social, laboral y medioambiental.

De este modo, la RSE ha adquirido una importancia considerable en el ámbito empresarial debido a la influencia de diversos organismos internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Unión Europea (UE) y la Organización Internacional de Normalización (ISO), entre otros. Estos organismos han desempeñado un papel esencial en la elaboración de códigos de conducta e iniciativas que promueven principios y directrices a nivel global.



En los últimos años, se han producido **tres acontecimientos clave** que han orientado las políticas públicas hacia el fomento de las RSE:

- El Pacto Mundial o Global Compact.
- El Libro Verde de la Comisión Europea.
- La Global Reporting Initiative (GRI)

El Pacto Mundial o Global Compact

El **Pacto Mundial**, también conocido como **Global Compact**, es una iniciativa de las Naciones Unidas surgida en un discurso ante el Foro Mundial el 31 de enero de 1999 que promueve la adopción de principios universales en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción por parte de las empresas. Se presentó oficialmente en la sede de Nueva York de la ONU el 26 de julio de 2000.

Estos principios, basados en normativas internacionales, constituyen un marco de referencia para que las organizaciones lleven a cabo sus negocios de forma responsable y mantengan sus compromisos con la sociedad.

Al adherirse a esta iniciativa de la ONU, las empresas muestran su compromiso público con estos 10 Principios del Pacto Mundial y promueven la RSE y el Desarrollo Sostenible en el mundo, además de canalizar acciones en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y de la Agenda 2030.

A través de un Informe de Progreso, las organizaciones deben presentar cada año sus avances en relación con la implementación, donde se ponen de manifiesto las acciones y políticas que estas ejecutan para cumplir con estos principios. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se convierten en un marco universal y coherente para crear valor compartido en las empresas y contribuir al desarrollo. Se trata de que las empresas identifiquen como una guía propia los 10 Principios y los 17 ODS.



A continuación, se presenta una tabla que recoge los **diez principios del Pacto Mundial** (s.f.):

ÁREAS	PRINCIPIOS	ASPECTOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL
DERECHOS HUMANOS	P1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	Seguridad laboral Fomento del bienestar de la plantilla Programas de capacitación Privacidad de la información
	P2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	Interacción con la clientela Gestión de la cadena de abastecimiento
TRABAJO	P3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Comunicación fluida Planes de igualdad Políticas de conciliación laboral y familiar Inclusión de grupos en situación de riesgo de exclusión
	P4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	
	P5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	
	P6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	

ÁREAS	PRINCIPIOS	ASPECTOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL
MEDIO AMBIENTE	P7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente	Concienciación ambiental
	P8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	Iniciativas para disminuir el consumo y los desechos Capacitación del personal en temas ambientales
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	P9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
	P10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	Gestión de riesgos en corrupción Elaboración de políticas transparentes

Fuente: Adaptada de Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (s.f.).

El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022- 2025, publicado por el Ministerio de Igualdad, nos presenta la importancia que tiene los objetivos de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible con los Convenios de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, con la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, es un plan de acción común a todos los países del mundo y les insta a lograr los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el plazo de 15 años (de 2015 a 2030). Entre los objetivos, en concreto el número 5, hace referencia a "**Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas**" (ODS 5) reconociendo que son los ejes fundamentales para conseguir una serie de metas y objetivos concretos.

Además se ven afectados otros objetivos para el avance de la igualdad entre hombres y mujeres:

- ODS 1. Fin de la pobreza
- ODS 2. Hambre Cero
- ODS 3. Salud y bienestar
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles.

El Libro Verde de la Comisión Europea

En el año 2000, la Cumbre de Lisboa estableció como objetivo transformar Europa en una economía competitiva capaz de lograr un crecimiento económico sostenible y una mayor cohesión social. Con este fin, se inició un diálogo entre todas las partes implicadas y, en julio de 2001, se publicó el Libro Verde.

El Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (2001) impreso por **la Comisión de las Comunidades Europeas** tiene como propósito estimular un debate sobre cómo la Unión Europea podría promover la responsabilidad social de las organizaciones a nivel europeo y global, además de proporcionar una plataforma para la consulta de diversas partes interesadas, incluyendo empresas, organizaciones no gubernamentales y gobiernos.

Este documento se publicó como parte de los esfuerzos de la UE para promover prácticas empresariales sostenibles y éticas, convirtiéndose en el marco europeo para impulsar la calidad y la coherencia de las prácticas de responsabilidad social. Supuso el inicio del debate sobre cómo las instituciones pueden contribuir al desarrollo sostenible y a la cohesión social, y cómo la UE puede apoyar estas iniciativas a través de políticas y regulaciones adecuadas.

La Global Reporting Initiative (GRI)

La **Global Reporting Initiative** (GRI) es una organización internacional independiente que promueve la sostenibilidad mediante la creación de estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad. La GRI fue fundada en 1997 por iniciativa conjunta entre dos organizaciones no gubernamentales: la Coalition of Environmentally Responsible Economies (CERES) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

El objetivo de la GRI es mejorar la calidad, rigor y utilidad de los informes de sostenibilidad, proporcionando un marco para que las empresas informen de manera transparente sobre su desempeño económico, ambiental y social (GRI, 2024). Desarrolla directrices y estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad ampliamente reconocidos y utilizados en todo el mundo. Aunque estos estándares son voluntarios numerosas organizaciones los emplean para comunicar sus impactos y compromisos con la sostenibilidad de manera coherente y comparable.

Los informes elaborados de acuerdo con los estándares GRI ofrecen información detallada sobre una amplia gama de temas, como emisiones de gases de efecto invernadero, prácticas laborales, Derechos Humanos, cadena de suministro y gobierno corporativo, entre otros. Esto ayuda a las partes interesadas, incluidos inversores/as, consumidores/as, personas que forman parte de la plantilla y la sociedad en general, a comprender mejor el desempeño y el impacto de una organización en aspectos clave de sostenibilidad (Global Sustainability Standards Board, 2023).

3.3.4 Beneficios de la RSE

La situación mundial actual, caracterizada por desafíos sociales, ambientales y económicos, demanda nuevas formas de organización. En este contexto, el ámbito de la Responsabilidad Social y su implementación en la gestión empresarial son fundamentales para alcanzar beneficios sostenidos a nivel ético. Esto comporta, en la escala económica, asegurar una gestión eficiente de costes, y a nivel socioambiental, garantizar el desarrollo de los Derechos Humanos sin comprometer los recursos para las generaciones futuras.

Según el estudio "La influencia de la RSE en la gestión de personas: buenas prácticas", elaborado por el Instituto de Innovación Social de ESADE en colaboración con ISS Iberia en 2019, la implementación de políticas de responsabilidad social por parte de las organizaciones fortalece la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia de sus equipos. Además, mejora la atracción y retención del talento, contribuyendo así a un ambiente laboral más positivo.

La RSE tiene diversos efectos en las organizaciones, ofreciendo una amplia gama de **beneficios**. Según Jaimes, Jacobo y Ochoa (2021), estos incluyen:

- **Compromiso organizacional:** los programas de RSE pueden fortalecer la implicación del personal con la empresa, lo que se manifiesta en una reducción del absentismo laboral y una mejora en su eficacia operativa. Este compromiso se traduce en una mayor lealtad y motivación de los empleados y las empleadas hacia la organización.

- **Reputación corporativa y satisfacción de la clientela:** las iniciativas de RSE mejoran la relación entre la organización y sus clientes, aumentando la satisfacción de estos últimos, fidelizándolos y fortaleciendo la reputación corporativa de la empresa.
- **Desempeño financiero:** las empresas que implementan prácticas responsables suelen tener un aumento de sus beneficios a medio y largo plazo, debido a la mejora en la eficiencia operativa y la mayor atracción de inversiones.
- **Desempeño competitivo:** una empresa que maneja bien sus relaciones con sus stakeholders puede diferenciarse de su competencia.
- **Eficiencia y satisfacción de los grupos de interés:** según el estudio "Investigating the relationship between corporate social responsibility and earnings management: Evidence from Spain", publicado en BRQ Business Research Quarterly, existe una relación positiva entre la implementación de la RSE y la satisfacción de los stakeholders. Se ha demostrado también una relación favorable con la eficiencia en la utilización de recursos.
- **Innovación:** las empresas responsables suelen estar a la vanguardia de esta, lo que les permite mejorar sus procesos y productos.
- **Voluntariado corporativo:** implica que quienes trabajan dediquen parte de su tiempo a actividades benéficas o

de voluntariado en nombre de la empresa, lo que ofrece ventajas internas y externas representativas. Internamente, promueve el aumento de la motivación y la satisfacción de la plantilla, además del desarrollo de habilidades blandas. Externamente, fortalece la reputación y la legitimidad de la organización ante la sociedad.

- **Desempeño organizacional y satisfacción laboral:** la RSE puede tener un impacto indirecto en ambas al mejorar las prácticas del sistema de gestión de calidad y al crear un entorno de trabajo más positivo.
- **Identificación organizacional:** Las prácticas de RSE podrían fortalecer el sentido de pertenencia y la conexión emocional, lo que aumenta la retención y la lealtad de los empleados y las empleadas.
- **Intención de compra:** una adecuada gestión y comunicación de las iniciativas de RSE puede ser una herramienta crucial en la gestión de relaciones con los grupos de interés, influyendo positivamente en sus decisiones de compra.

Además de los beneficios mencionados, muchas organizaciones buscan obtener un distintivo de RSE para certificar su compromiso con prácticas responsables y sostenibles. Es importante señalar que estas políticas son el reflejo del compromiso genuino y estratégico por parte de las empresas, por lo que debe ser tratado con cuidado, analizando sus beneficios y puesta en práctica con el fin de lograr el crecimiento tanto de la organización como de la comunidad.

3.4 Conciliación, corresponsabilidad y RSE

En ocasiones, los términos **conciliación**, **corresponsabilidad** y **RSE** son utilizados de manera indistinta, lo que puede generar confusiones terminológicas.

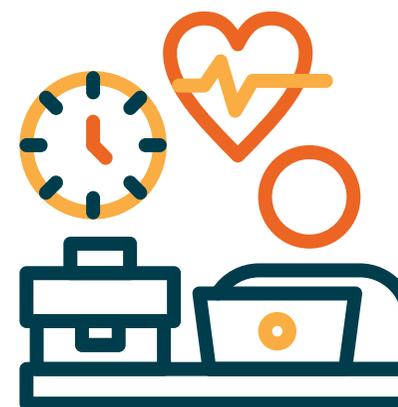
La corresponsabilidad implica que las organizaciones adopten una actitud sensible hacia cuestiones sociales, como la conciliación, lo que conlleva al desarrollo de una nueva cultura empresarial que valore y apoye estos aspectos. Para que las acciones de corresponsabilidad en las labores de cuidado sean efectivas, deben aplicarse sin distinciones. Esto ayuda a que los derechos y las medidas de conciliación sean reconocidos y aplicados, promoviendo así la igualdad de género en el ejercicio de los mismos.

La distribución desigual de las responsabilidades de cuidado en el hogar puede tener repercusiones significativas en la sociedad. Este desequilibrio se traduce en limitaciones profesionales, debido a que las oportunidades laborales se ven restringidas. Aunque no es una norma absoluta, la falta de corresponsabilidad refuerza la discriminación laboral y salarial, lo que puede obstaculizar el avance profesional. Además, esto puede propiciar la pérdida de talento, disminuir la competitividad empresarial y obstaculizar el progreso económico.

Por lo tanto, es necesario diseñar medidas que se enfoquen en fomentar la distribución equitativa de las tareas y ocupaciones entre hombres y mujeres, permitiéndoles a ambos ejercer los mismos derechos y obligaciones. En este contexto, la RSE representa un avance hacia la consecución de una conciliación corresponsable.

De acuerdo con García (2023), la RSE se presenta como un importante instrumento para promover la igualdad, corrigiendo desequilibrios, estableciendo nuevos objetivos y promoviendo prácticas empresariales que van más allá del cumplimiento normativo.

Para integrar la RSE con la igualdad de género en una organización, es esencial adoptar una gestión de Recursos Humanos que considere esta perspectiva en todos los procesos, desde la selección y promoción hasta la formación, remuneración y desvinculación, asegurando también una participación adecuada del personal directivo.



La RSE debe desempeñar un papel relevante en el logro de los objetivos de igualdad de oportunidades, complementando y fortaleciendo los requisitos legales mínimos. Sirve como una oportunidad para que las empresas reconozcan las nuevas preocupaciones sociales relacionadas con la plena integración en el mercado laboral, así como las demandas de selección, promoción y apoyo a trayectorias profesionales libres de discriminación. Asimismo, es fundamental que

estas expectativas se integren en los programas, políticas y procesos de recursos humanos y gestión de personas de las organizaciones.

Existen diversas herramientas de gestión de la RSE con un enfoque de género, que difieren en naturaleza y alcance. Dentro de esta categoría se incluyen los Planes de Igualdad, los planes LGTBIQ+, las políticas de conciliación y corresponsabilidad, estándares de GRI o sistemas de gestión certificados como la SGE 21.

Sin lugar a duda, una gestión efectiva de las políticas de conciliación en la empresa, que promueva la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico, es determinante para impulsar la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Progresar en políticas que promuevan la igualdad real y en medidas de conciliación y corresponsabilidad beneficiará el posicionamiento de la empresa en términos de RSE.

A partir del análisis de buenas prácticas en empresas de los sectores principales de la provincia de Málaga, realizado por la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM), se destacan varias **medidas de conciliación y corresponsabilidad** desde una perspectiva de **RSE**:

- **Flexibilidad de horarios y jornada:** representando el 71.15% de las respuestas, esta categoría aborda medidas como la flexibilidad horaria, la jornada intensiva, el teletrabajo, la jornada comprimida y la rotación de horarios. También se mencionan prácticas como la acumulación de tiempo de desayuno, días de descanso acumulados y la reducción de

jornada. Además, se incluyen estrategias específicas como la contratación de personal para cubrir horarios, bolsa de horas para quienes desempeñan su empleo en oficinas, la flexibilidad en la elección de las vacaciones y la realización de reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.

- **Servicios y beneficios adicionales:** en esta categoría, que representa el 7.31% de las respuestas, se señalan medidas como la subvención por gastos de guardería, psicológicos y para el teletrabajo. También se nombran la donación de equipamiento, la cesión de zona de aparcamiento, la presencia de un comedor en las instalaciones, la provisión de fruta disponible durante la jornada laboral para la plantilla y el acceso a una plataforma con información sobre hábitos de vida saludable, seguro médico para la plantilla y su familia, así como subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales, junto con la posibilidad de acceder a préstamos para formación.
- **Permisos y ausencias remuneradas:** el 5% de las respuestas se centra en esta categoría, indicando medidas como la concesión de días de vacaciones adicionales a los contemplados por convenio y la posibilidad de obtener permisos para actividades familiares.
- **Cultura y comunicación:** en esta categoría, que representa el 4.62% de las respuestas, se promueven medidas como la promoción de una cultura de respeto al tiempo personal y el establecimiento de un ejemplo desde la dirección.

Asimismo, se hace hincapié en la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades mediante la aplicación justa y equitativa de políticas de conciliación, sin importar el género, la edad, la posición o la situación personal. Otras acciones recogidas son considerar todas las solicitudes de conciliación y adaptarse a las necesidades individuales, así como realizar procesos de selección en función de la formación y habilidades, en lugar del género.

- **Apoyo familiar y cuidado de personas dependientes:** el 4.23% de las respuestas se centra en esta categoría, mencionando medidas como la implementación de un espacio de cuidado de menores en el lugar de trabajo y una bolsa de horas para acompañar a familiares dependientes. Asimismo, se incluyen el otorgamiento de permisos para el personal con hijos e hijas con necesidades especiales, los cuales consisten en un día al año repartido en horas para consultas con especialistas, además de recursos y servicios específicos para cuidar de familiares mayores.
- **Otros:** en esta categoría, que representa el 7.69% de las respuestas, se indican medidas como el regalo por nacimiento de hijo e hija, junto con la posibilidad de recibir pedidos online en las instalaciones.

3.5 Legislación vigente

En los últimos años, la legislación española ha introducido y modificado aspectos para promover las medidas necesarias que aseguren los derechos de conciliación y corresponsabilidad (CCOO CLM, 2023).

En España, el **Estatuto de los Trabajadores** es la base legal principal que regula las relaciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras. El estatuto establece medidas específicas para garantizar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, como los permisos por maternidad y paternidad.

Entre las **normativas fundamentales** se encuentran las que siguen a continuación:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Es una legislación de suma importancia, pues busca facilitar el equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares. Esta ley establece medidas concretas, como permisos por maternidad y paternidad remunerados, la posibilidad de reducir la jornada laboral para el cuidado de los hijos e hijas, así como adaptar la jornada laboral para equilibrar las obligaciones familiares y profesionales. Además, fomenta el teletrabajo y otras formas de trabajo flexible para brindar al personal mayores opciones de conciliación.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta ley tiene como objetivo promover la igualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral, introduce disposiciones específicas

para impulsar la conciliación y la corresponsabilidad. Entre estas medidas se engloba la promoción de la incorporación de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Esta normativa incluye disposiciones para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, como la regulación de los permisos de paternidad y otras medidas para fomentar la conciliación.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta orden enfatiza la importancia de los Planes de Igualdad como herramienta para eliminar la discriminación de género en el entorno laboral, lo cual tiene una repercusión directa tanto en la conciliación, al incluir medidas específicas para facilitar esta, como en la corresponsabilidad, al impulsar la igualdad efectiva.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Esta ley tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Contiene disposiciones relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, así como medidas para prevenir y sancionar la discriminación en el trabajo.

Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, modificación del concepto de discriminación, nuevos permisos y adaptación de jornada y horario

Esta normativa introduce modificaciones en el marco legal para adaptarlo a las necesidades actuales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo la ampliación de permisos y la posibilidad de adaptar la jornada y el horario laboral.

Asimismo, a través de este RD se aprueba la **Ley de Familias**, la cual busca favorecer y promover la conciliación, la corresponsabilidad y la variedad de contextos familiares que existen en la sociedad contemporánea. Es relevante señalar que esta última normativa surge como respuesta a la Directiva de la Unión Europea 2019/1158, que prioriza la conciliación de la vida familiar y laboral de los progenitores y cuidadores, poniendo especial énfasis en la igualdad de género y el equilibrio entre ambas áreas.

En conjunto, estas leyes y normativas constituyen el marco legal que regula la conciliación y la corresponsabilidad en España. Su finalidad es promover un entorno laboral más equitativo y favorecer la integración de la vida personal, familiar y laboral de quienes trabajan.

3.6 Medidas de conciliación en las organizaciones

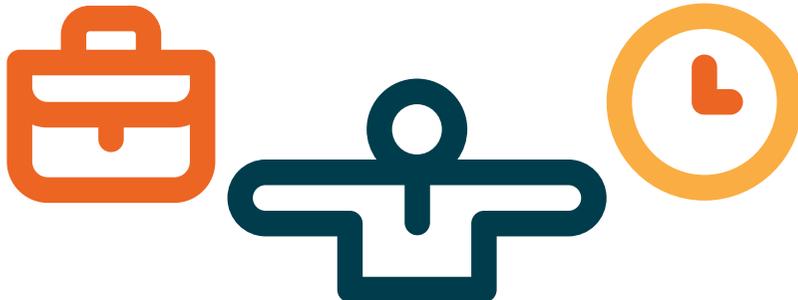
Es relevante identificar las **medidas de conciliación** necesarias en la empresa para garantizar que la plantilla pueda compaginar su vida laboral y familiar. Para ello, el primer paso es comprender las necesidades de la organización y escuchar a quienes trabajan en esta.

Una vez identificadas estas necesidades, resulta clave conocer las áreas prioritarias de medidas de conciliación y evaluar su efectividad. Estas iniciativas pueden ser recogidas en un **Plan de Conciliación**.

El Plan de Conciliación debe facilitar la compatibilización de las responsabilidades laborales, familiares y personales y ser un documento accesible para toda la plantilla de la organización. Ha de incluir los medios para comunicar su existencia, establecer procedimientos para evaluar y dar seguimiento a su uso, y prever revisiones periódicas para ajustarse a las necesidades de conciliación presentes.

Aunque no es obligatorio que las empresas cuenten con un Plan de Conciliación, algunas medidas que suelen formar parte de estos planes están ya recogidas en la legislación vigente. Estas incluyen permisos retribuidos por maternidad y paternidad, reducción de jornada, permisos retribuidos por fallecimiento, accidente o enfermedad de parientes y/o familiares, permisos no retribuidos y excedencias laborales.

A continuación, se mencionan una **serie de medidas** que pueden ser incluidas en un Plan de Conciliación:



3.6.1 Medidas de flexibilidad laboral

- **Horario flexible:** de entrada, salida y pausa para comida, así como la posibilidad de ajustar el horario según las necesidades individuales.
- **Teletrabajo:** poner a disposición los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas desde un lugar distinto al lugar de trabajo habitual, de manera regular o puntual, conforme a un acuerdo previo y siempre que la naturaleza del trabajo lo permita.
- **Jornadas comprimidas:** ofrecer la posibilidad de trabajar más horas al día a cambio de obtener un día completo o medio día libre a la semana.
- **Jornada intensiva:** suele aplicarse los viernes, durante el verano y en diciembre.
- **Días adicionales de vacaciones:** más allá de los estipulados por convenio, como los días 24 y 31 de diciembre, días festivos o con motivo del propio cumpleaños.
- **Plan de vacaciones por puntos:** acumular puntos o créditos en función del desempeño laboral, tiempo de servicio o cumplimiento de objetivos, que luego pueden utilizarse para tomar días de vacaciones adicionales.
- **Permiso especial por cumpleaños de hijos e hijas:** posibilidad de tener la tarde libre en el cumpleaños de hijos e hijas menores.

3.6.2 Medidas de políticas y beneficios

- **Liderazgo inclusivo:** la facilidad para conciliar depende principalmente de cada superior, ya que es quien interpreta las medidas y decide cómo aplicarlas. Es recomendable practicar la comunicación abierta, la retroalimentación constructiva y el apoyo emocional.
- **Seguro de salud integral:** dar una cobertura médica completa que incluya atención primaria, especializada, hospitalaria y de emergencia para el personal y sus familias. Esto aumenta la sensación de seguridad y tranquilidad.
- **Programas de bienestar:** promover la salud física y mental a través de clases de yoga, ejercicios, mindfulness, nutrición, entre otras.
- **Actividades recreativas y culturales:** suscripción a membresías de gimnasios, clases de música, deportes o acceso a eventos culturales.
- **Apoyo para la salud mental:** acceso a terapia psicológica o psiquiátrica.
- **Servicios de alimentación:** proporcionar comedores en el lugar de trabajo o servicios de catering para facilitar el acceso a alimentos durante el horario laboral.
- **Asistencia para el cuidado:** suministrar recursos y servicios para el cuidado de familiares mayores, como asistencia domiciliaria, centros de día o programas de respiro para personas cuidadoras.
- **Asesoramiento financiero:** para ayudar a alcanzar la estabilidad y seguridad financiera.
- **Facilidades de transporte:** facilitar el desplazamiento hacia y desde el trabajo mediante estacionamiento y/o promoviendo opciones de transporte sostenible.
- **Asistencia para el cuidado infantil:** brindar opciones de cuidado para los hijos e hijas durante el horario laboral.
- **Eventos familiares:** organizar programas que permitan disfrutar de días en familia, tanto dentro como fuera de las instalaciones de trabajo, para fortalecer lazos y promover un ambiente más inclusivo.
- **Campamentos de verano:** ofrecer actividades recreativas, educativas y supervisadas para los y las menores a cargo, durante las vacaciones escolares.



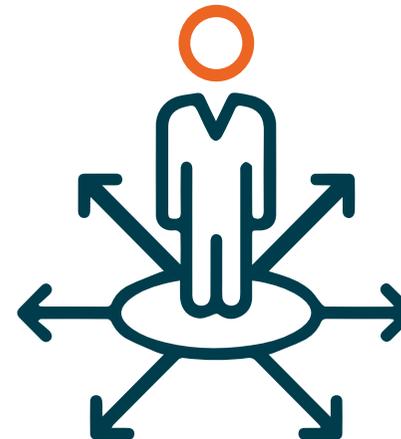
3.6.3 Medidas de mejoras salariales y de compensación

- **Recompensa económica:** para quienes recomienden a profesionales que finalmente sean contratados/as y permanezcan ligados a la empresa durante un tiempo determinado.
- **Ayuda financiera:** para cubrir los gastos de escuela infantil y/o conceder descuentos en los mismos.
- **Subsidios o descuentos en transporte público:** permitiendo elegir la opción que mejor se adapte a las necesidades individuales y horarios de trabajo.
- **Vales de comida o para restaurantes:** ayudar a cubrir los costes de alimentación diaria.
- **Bonificaciones por desempeño a largo plazo:** otorgar bonos anuales basados en el rendimiento, para motivar y recompensar la lealtad y el éxito sostenido.

3.6.4 Medidas de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento

- **Promoción profesional:** brindar orientación y escucha activa. Además, evaluar el salario y las responsabilidades una vez al año.
- **Programas de mentoría y coaching:** proporcionar apoyo y herramientas para contribuir a alcanzar objetivos personales y/o profesionales.

- **Cursos y talleres:** sobre la gestión de la conciliación corresponsable, paternidad y maternidad igualitaria, administración del tiempo, prevención y manejo del estrés, entre otras temáticas relevantes.
- **Clases de idiomas:** adaptadas al horario de trabajo para mejorar las habilidades lingüísticas de manera cómoda y efectiva.
- **Rotación de puestos de trabajo:** dar la oportunidad de adquirir experiencia en diferentes áreas, lo que posibilita ampliar habilidades y conocimientos, y combatir el estrés laboral.
- **Programas de desarrollo de habilidades blandas:** poner a disposición programas relacionados con la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el liderazgo, esenciales para lograr el éxito personal y profesional.



- **Certificaciones y estudios:** apoyar a quienes trabajan para formarse en materias relacionadas con su campo laboral dentro del horario establecido, facilitando su crecimiento profesional.

3.7 Beneficios de la conciliación para las organizaciones

Los desafíos en la conciliación no sólo impactan negativamente en el conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, sino también en las empresas, manifestándose en problemas de salud, falta de motivación, altos índices de ausentismo y una pérdida significativa de talento.

Sin embargo, cuando se abordan de manera adecuada, las medidas de conciliación pueden acarrear una serie de **beneficios para las organizaciones**. Entre estos se encuentran:

- **Incremento de la productividad:** el interés generalizado del personal en contar con cierta flexibilidad en el lugar y horario de trabajo evidencia un aumento de la productividad. Además, varios factores como la conectividad social, el bienestar mental, la salud física y el acceso a herramientas adecuadas influyen positivamente en la satisfacción y productividad de los/las profesionales en tareas colaborativas.
- **Reducción del absentismo:** cuando quienes desempeñan un empleo se sienten apoyados/as para gestionar sus quehaceres fuera de este, sienten más motivación y compromiso hacia la empresa. Esto disminuye la probabilidad de que falten a su puesto de trabajo.
- **Retención y atracción del talento:** según la campaña El balance más positivo de Cruz Roja, integrar políticas de conciliación en las empresas puede aumentar la capacidad de atraer y retener talento en un 37%, al promover un entorno de trabajo saludable y atractivo.
- **Incentivos:** las organizaciones pueden acceder a bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales, subvenciones y distintivos que reconocen su compromiso con el bienestar de sus trabajadores, trabajadoras y la comunidad.
- **Mejora de la imagen corporativa:** ante su plantilla, la clientela y la sociedad en general, fortaleciendo su reputación y su posición en el mercado.
- **Mejora del ambiente laboral:** se traduce en relaciones laborales más sólidas y un clima laboral más positivo. Facilita la comunicación entre superiores y subordinados/as, así como entre profesionales que ocupen un mismo puesto de trabajo, fomentando la colaboración, el trabajo en equipo y la cohesión dentro de la organización.
- **Aumento de la implicación y el compromiso del personal:** al proporcionar flexibilidad y apoyo para equilibrar las responsabilidades laborales y personales, las empresas pueden cultivar un ambiente donde sentirse valorado/a y motivado/a. Esta mayor implicación conduce a una mejora en la productividad y eficiencia del equipo.

- **Reducción de la rotación de las personas trabajadoras y sus costes:** en España, la alta tasa de rotación laboral presenta desafíos significativos para las organizaciones. Una de las causas señaladas de esta situación es la dificultad para conciliar. Por ello, para retener talento y reducir los costes asociados con la salida y el reemplazo del personal, es necesario apostar por medidas de conciliación.
- **Reducción de los costes provocados por la fuga de talento:** según el Instituto de las Mujeres, organismo adscrito al Ministerio de Igualdad, las empresas pueden ahorrar significativamente en los costes asociados con la llamada "fuga de talento" cuando se implementan políticas efectivas de conciliación. Esto incluye gastos relacionados con la búsqueda y selección de nuevos candidatos y candidatas, así como el tiempo y los recursos invertidos en su formación y adaptación.
- **Favorecen la igualdad de oportunidades:** al eliminar el sesgo de género, se reduce la sensación de conflicto entre el trabajo y la familia, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral y un mejor rendimiento en general. Esto promueve una cultura organizacional más inclusiva y diversa, donde todos y todas se sienten valorados/as para crecer y avanzar en sus carreras.



Parte 4

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD PERSONAL

4.1 Introducción

4.2 Objetivos

4.3 Gestión efectiva del tiempo

4.3.1 Cuestionario de autoevaluación

4.3.2 Decálogo para gestionar el tiempo

4.4 Aprender a planificar y a establecer prioridades

4.5. Permisos retribuidos y no retribuidos

4.5.1. Permisos retribuidos

Permisos retribuidos incluidos en el Estatuto de los Trabajadores

Permisos retribuidos incluidos en la Ley de Familias

4.5.2. Permisos no retribuidos

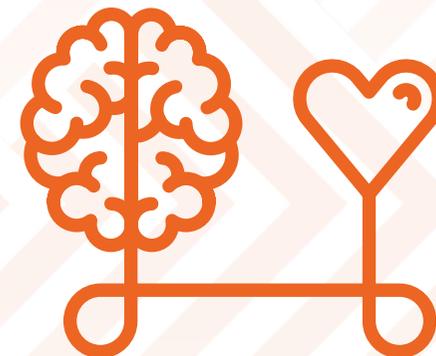
Permiso no retribuido incluido en la Ley de familias

4.5.3 Permisos con características particulares

4.6 Vacaciones

4.7 Derecho a la desconexión

4.8 Beneficios de la conciliación y corresponsabilidad personal



4. Conciliación y Corresponsabilidad personal

4.1 Introducción

La conciliación es el equilibrio entre la vida laboral y personal, mientras que la corresponsabilidad implica la distribución equitativa de responsabilidades domésticas y familiares entre todos los miembros del hogar. La gestión efectiva del tiempo constituye un aspecto crucial en la vida de cualquier persona, ya que influye en gran medida en su productividad, satisfacción y confort. En este contexto, se abordarán diversos aspectos relacionados con la organización de este recurso, la planificación y la jerarquización de tareas, así como los beneficios derivados de estas prácticas.

En primer lugar, se explorará cómo una gestión ineficiente del tiempo puede impactar negativamente en la salud física y mental de la persona. Se indicará la importancia de reflexionar sobre la propia administración de este mediante un cuestionario de autoevaluación, que permitirá identificar áreas de mejora y establecer prioridades adecuadas. A continuación, se proporcionará un decálogo con consejos prácticos para mejorar su eficiencia.

En segundo lugar, se analizará cómo aprender a planificar y establecer prioridades puede mejorar significativamente el rendimiento en el cumplimiento de ocupaciones y objetivos.

En tercer lugar, se examinarán los diferentes tipos de permisos retribuidos y no retribuidos para las personas trabajadoras en activo puedan solicitar, centrándose en los establecidos por la Ley de Familias y el permiso por maternidad o paternidad.

Finalmente, se resaltarán el valor de las vacaciones y el derecho a la desconexión como elementos primordiales para el bienestar personal y laboral. Se reconocerán los beneficios de la conciliación y la corresponsabilidad relacionados con la gestión del tiempo, y cómo estas prácticas pueden mejorar la calidad de vida y fomentar un ambiente laboral más saludable.

4.2 Objetivos

Proporcionar herramientas y técnicas para la gestión efectiva del tiempo personal y laboral.

Informar sobre los derechos y permisos retribuidos y no retribuidos, así como el derecho a la desconexión.

Destacar los beneficios de la conciliación y la corresponsabilidad para mejorar el bienestar individual.

4.3 Gestión efectiva del tiempo

Considerando el tiempo como un recurso limitado, el primer paso para gestionarlo de manera efectiva implica adoptar una actitud proactiva. Bajo esta premisa, resulta fundamental contar con una meta clara y planificar la estrategia para alcanzarla.

Tareas como trabajar, descansar, divertirse y comer requieren de tiempo. La falta de éste lleva a postergar o incluso abstenerse de hacer actividades determinadas, impactando negativamente en el rendimiento de la persona y, lo más preocupante, afectando su salud mental mediante la manifestación de estrés o ansiedad.

Una gestión efectiva implica la capacidad de aprovechar las horas del día para llevar a cabo diversas actividades, incluyendo aquellas relacionadas con el descanso y el autocuidado.

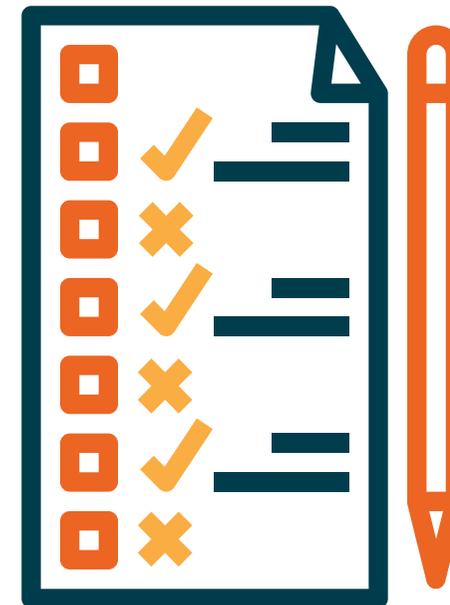
Una adecuada organización del tiempo no sólo conlleva un incremento significativo en la motivación, sino que también fortalece la autoestima y contribuye al bienestar general, esto se traduce en una mayor productividad y beneficios para la salud.

4.3.1 Cuestionario de autoevaluación

A menudo, se pasa por alto la reflexión sobre la propia gestión del tiempo. Se siguen rutinas, ya sea mediante patrones establecidos o prácticas arraigadas, sin considerar si se puede mejorar la utilización de los recursos disponibles. Existe el deseo de dedicar más atención a la familia, a las amistades, al descanso, al

autocuidado, entre otras actividades. No obstante, al analizar la jornada cotidiana, sorprende descubrir que son los propios hábitos los que determinan si se aprovecha adecuadamente o no el tiempo. Lograr un equilibrio entre la vida personal o familiar y el trabajo no implica intentar abarcar todo en el transcurso del día, ni resignarse a sacrificar metas personales o profesionales.

A través del siguiente **cuestionario**, que se presenta a continuación se pretende generar una reflexión sobre cómo se utiliza el tiempo propio:



CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN SOBRE GESTIÓN DEL TIEMPO

Rodear con un círculo el número que mejor refleje las prácticas habituales. Cuanto menor sea la puntuación obtenida, mayor será la necesidad de mejorar. Una puntuación de 45 o superior se considera excelente.

	No	A veces	Frecuentemente	Sí
1. ¿Tienes especificado por escrito tus objetivos?	0	1	2	3
2. ¿Tienes identificadas las actividades críticas que influyen en tus resultados?	0	1	2	3
3. ¿Estableces prioridades diariamente?	0	1	2	3
4. ¿Dedicas tiempo diario a reflexionar sobre el largo plazo?	0	1	2	3
5. ¿Tu espacio de trabajo (oficina, escritorio) se encuentra organizado?	0	1	2	3
6. ¿Programas tu tiempo cada día?	0	1	2	3
7. ¿Conoces las causas de tus problemas de gestión del tiempo?	0	1	2	3
8. ¿Abordas las tareas según su importancia?	0	1	2	3
9. ¿Logras evitar las interrupciones?	0	1	2	3
10. ¿Has aprendido a decir "no" cuando es necesario?	0	1	2	3

11. ¿Contestas el teléfono cuando atiendes visitas?	0	1	2	3
12. ¿Has reducido o eliminado reuniones innecesarias?	0	1	2	3
13. ¿Respetas el tiempo de los demás?	0	1	2	3
14. ¿Pospones tareas que podrías resolver de inmediato?	0	1	2	3
15. ¿Cumples con los plazos establecidos?	0	1	2	3
16. ¿Delegas de manera efectiva?	0	1	2	3
17. En el ámbito laboral, ¿delegas tareas?	0	1	2	3
18. ¿Aprovechas el tiempo durante esperas y viajes?	0	1	2	3
19. ¿Dedicas suficiente tiempo al desarrollo de tu equipo?	0	1	2	3
20. ¿Dedicas suficiente tiempo a tu familia, desarrollo personal y ocio?	0	1	2	3
SUMATORIO PUNTOS TOTALES				
PUNTOS TOTALES				

Fuente: Adaptada de Junta de Andalucía (2019).

4.3.2 Decálogo para gestionar el tiempo

Un **decálogo para gestionar el tiempo** es una lista de diez principios diseñados para ayudar a administrarlo de manera más eficiente y efectiva. Estos principios ofrecen estrategias prácticas para organizar, priorizar y ejecutar tareas, con el objetivo de aumentar la productividad, reducir el estrés y lograr un mejor equilibrio entre las diversas obligaciones.

El siguiente decálogo, aunque esté enfocado desde la perspectiva de la persona trabajadora, es aplicable a diferentes contextos y roles, proporcionando una guía clara y sencilla:

- 1. Decir "no":** aprender a rechazar ocupaciones o compromisos adicionales que no sean prioritarios es determinante para mantener el enfoque en las actividades más importantes. Esto implica ser asertivo y saber establecer límites claros.
- 2. Comunicar eficazmente:** utilizar una comunicación clara y directa evita malentendidos y ahorra tiempo. Es esencial dar instrucciones concisas y específicas, asegurándose de que todas las partes involucradas comprendan las expectativas y plazos.
- 3. Delegar:** confiar en las habilidades de otras personas y encomendar responsabilidades adecuadamente es una manera operativa de optimizar el tiempo.
- 4. Tener orden:** facilita encontrar lo necesario rápidamente y reduce el tiempo perdido buscando documentos o herramientas. Un espacio organizado contribuye a una mente clara y productiva.
- 5. Ser puntual y exigir puntualidad:** cumplir con los horarios establecidos y esperar lo mismo del resto de las personas es primordial. La puntualidad refleja respeto por el tiempo propio y ajeno.
- 6. Planificar bien las reuniones:** es importante establecer tiempos límite y asegurarse de que todas las partes se encuentran preparadas. Una agenda bien definida y objetivos específicos evitan prolongaciones innecesarias.
- 7. Gestionar las emociones:** mantener la calma y gestionar el estrés para tomar decisiones eficaces y mantener la productividad. Practicar técnicas de relajación y autocontrol favorece el manejo de situaciones desafiantes.
- 8. Aprovechar los tiempos muertos:** utilizar los pequeños intervalos de tiempo entre actividades para tareas menores o para descansar puede aumentar el rendimiento.
- 9. Cambiar el enfoque:** tener la disposición a reevaluar y ajustar las prioridades y métodos de trabajo según las circunstancias y objetivos cambiantes, permite adaptarse según las necesidades del momento.
- 10. Evitar caer en el perfeccionismo:** buscar la excelencia sin dejarse atrapar por la necesidad de que todo sea perfecto. Este puede ser una trampa que consume tiempo excesivo y retrasa la finalización de quehaceres significativos. Es vital reconocer cuándo algo es suficientemente bueno para avanzar.

4.4 Aprender a planificar y a establecer prioridades

La satisfacción experimentada con respecto al uso del tiempo está influenciada tanto por las expectativas iniciales como por el nivel de logro alcanzado. Sin embargo, ambos aspectos pueden lograrse incorporando en la rutina diaria el hábito de la planificación y la programación para gestionar de manera efectiva las responsabilidades.

Por un lado, la **planificación** es una herramienta esencial, ya que su objetivo principal es reducir la incertidumbre. Existe una paradoja en este concepto: a menudo se argumenta que no se planifica debido a la falta de tiempo, pero no se obtendrá más si no se establecen planes concretos. Por otro lado, la **programación** acarrea tomar decisiones sobre cuándo llevar a cabo determinadas actividades, lo cual supone asignar recursos, conlleva establecer un orden de trabajo que posibilite la coordinación eficaz, especialmente en el contexto de la conciliación y la corresponsabilidad.

Además de la planificación y la programación, es básico considerar la **flexibilidad**, ya que esta permite: a) dar respuesta a los imprevistos adaptándose a ellos, b) ajustar los planes, c) replantear las estrategias y acciones, y d) revisar los recursos, para hacer frente a situaciones desafiantes y cambiantes.

4.4.1 Leyes o reglas básicas en la gestión del tiempo

Comprender las **leyes básicas de la gestión del tiempo** es fundamental para planificar y establecer prioridades. Estas leyes proporcionan un marco esencial para optimizar la eficacia en diversas actividades.

Ley de Parkinson

En el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, esta ley cobra relevancia cuando se enfrenta una carga de trabajo abrumadora. Establecer límites de tiempo realistas es relevante para garantizar la armonización entre las responsabilidades laborales y familiares. Evitar el derroche de tiempo en tareas laborales prescindibles y dedicar el tiempo adecuado a las responsabilidades personales son pasos clave para mantener un equilibrio saludable.

Ley de Pareto

La **Ley de Pareto** hace referencia a que el 20% de las actividades suelen ser responsables del 80% de los resultados obtenidos. Cuando se aplica este principio a la conciliación y la corresponsabilidad familiar, se identifica que el 20% de las tareas domésticas, como la preparación de comidas saludables y la organización de la agenda familiar, tienen un impacto significativo en el bienestar del hogar.

Ley de Carlson

Esta ley destaca la relevancia de minimizar las interrupciones para aumentar la operatividad y la productividad. Por ejemplo, si una persona está trabajando en un proyecto importante y recibe constantes llamadas telefónicas y correos electrónicos que cortan la continuidad del flujo de trabajo, cada interrupción exige que se disponga de un tiempo extra para recuperar la concentración y volver al punto donde se encontraba. Si se pudiera dedicar un período de tiempo exclusivo y sin interrupciones a una tarea, esta se podría completar más rápidamente y con mayor calidad.

Ley de Eisenhower

La **Ley de Eisenhower** sugiere clasificar las tareas en cuatro categorías según su importancia y urgencia. Las **tareas importantes** están alineadas con los objetivos y requiere una acción deliberada y planificada, mientras que las **tareas urgentes** demandan atención inmediata y generalmente surgen de forma imprevista.



Según la matriz expuesta, cada cuadrante se define de la siguiente manera:

- **Tareas importantes y urgentes:** requieren atención inmediata y son fundamentales para alcanzar objetivos a largo plazo. Algunos ejemplos son: las situaciones de crisis, atender a un familiar enfermo durante la jornada laboral, entregar un proyecto de trabajo en una fecha límite, entre otros.
- **Tareas importantes, pero no urgentes:** son cruciales para conseguir las metas a largo plazo, pero no necesitan atención inmediata. Se recomienda abordarlas y realizar una planificación para evitar que se vuelvan urgentes. Por ejemplo, programar vacaciones familiares, contratar un plan de pensiones, entre otros.
- **Tareas urgentes, pero no importantes:** precisan atención inmediata, aunque no contribuyen significativamente a objetivos a largo plazo. A menudo son distracciones o demandas de otras personas. Por ejemplo, contestar correos electrónicos que no requieren una respuesta rápida o realizar llamadas telefónicas para confirmar citas o reservas.
- **Tareas no urgentes, ni importantes:** no son esenciales ni requieren atención inmediata. Se recomienda eliminar o minimizar el tiempo dedicado a estas, ya que pueden ser una pérdida de tiempo. Por ejemplo, revisar las redes sociales constantemente o responder mensajes de WhatsApp.

A menudo, se tiende a dar prioridad a lo urgente en lugar de lo importante. Para contrarrestar esto, al enfrentarse a una nueva ocupación, se recomienda cuestionar el propósito y el plazo de ejecución. Esto ayuda a discernir la urgencia y la importancia de esta, además de que es un método eficaz para la toma de decisiones.

En situaciones donde una persona trabajadora debe atender urgentemente a un hijo o hija con una enfermedad, se pone de manifiesto la aplicación de la Ley de Eisenhower en el contexto de la conciliación y la corresponsabilidad. Priorizar el cuidado de la persona enferma es fundamental para garantizar su salud y bienestar.

Ley de Illich

La **Ley de Illich** cobra relevancia cuando alguien se enfrenta a largas jornadas laborales sin descanso adecuado, especialmente en el contexto de la conciliación y la corresponsabilidad. Esta ley postula que, con el tiempo, la productividad decae e incluso puede llegar a ser negativa. Por lo tanto, es crucial reconocer el momento en que la fatiga comienza a afectar negativamente el rendimiento laboral y personal. Dar prioridad al descanso y establecer límites en las horas de trabajo puede evitar la disminución de la productividad y ayudar a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Ley de Fraisse

La **Ley de Fraisse** reconoce que cada persona experimenta variaciones en sus niveles de productividad a lo largo del día. Por consiguiente, resulta primordial comprender los propios ritmos y

momentos más productivos para organizar las actividades durante esos períodos. Por ejemplo, una pareja que trabaja y tiene hijos o hijas menores puede identificar que uno de ellos es más productivo por la mañana y el otro por la tarde. Para optimizar su tiempo y cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales, deciden organizar sus horarios de manera que uno empiece a trabajar temprano y se encargue de recoger a los infantes, mientras que el otro se ocupa de llevarlos y trabaja hasta más tarde. Esto les permite a ambos aprovechar al máximo sus picos de productividad, mejorar su bienestar y mantener un equilibrio entre ambas esferas.

Además, es importante reconocer las limitaciones del cuerpo y respetarlas, ya que el tiempo tiene una dimensión subjetiva. Los ritmos biológicos son fundamentales para una gestión eficiente del tiempo, y descuidarlos puede tener repercusiones negativas en la salud física y mental (Fundación Atenea, 2019). Ignorar estas limitaciones puede

causar fatiga, estrés crónico y afectar a la capacidad cognitiva, lo que influye en el rendimiento laboral y la calidad de vida. Por lo tanto, deben sopesarse estas consecuencias y establecerse límites saludables.



4.5 Permisos retribuidos y no retribuidos

Un **permiso retribuido** es un tipo de permiso reconocido y regulado por la ley que permite a la persona ausentarse de su puesto de trabajo por un tiempo debido a circunstancias justificadas, previamente comunicadas a la empresa. Durante este periodo, la persona continúa recibiendo su salario con normalidad, por lo que se trata de una medida diseñada para mejorar la conciliación.

Por el contrario, cuando una persona recibe un **permiso laboral no retribuido**, no percibe salario durante el periodo de ausencia. Estos permisos, a diferencia de los retribuidos o de la excedencia, no están regulados por el Estatuto de los Trabajadores, sino que se establecen en los distintos convenios laborales, aunque también pueden acordarse entre la organización y el empleado o empleada en el momento de firmar el contrato.

Generalmente, para solicitar un permiso no retribuido las condiciones pueden variar según el convenio colectivo aplicable. Los permisos retribuidos, en cambio, no tienen requisitos específicos en cuanto a la antigüedad en la empresa.

4.5.1 Permisos retribuidos

Las personas buscan un equilibrio entre su vida personal y profesional, deseando compartir tiempo con sus familias mientras persiguen metas y desafíos. Para lograr este equilibrio, las organizaciones deben considerar aspectos como la conciliación, la diversidad, la corresponsabilidad y la flexibilidad. Los **permisos**

retribuidos son clave en este aspecto, ya que contribuyen al bienestar y la satisfacción en el trabajo, permitiendo a quienes trabajan conciliar sus responsabilidades laborales y personales al garantizarles seguridad económica durante su ausencia.

Del mismo modo, las empresas que otorgan estos permisos demuestran su compromiso con mejorar la calidad de vida de su plantilla y sus familias, lo que tiene un impacto positivo en la reputación, competitividad, excelencia y gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la organización.

El marco legal más relevante que aborda los permisos remunerados es el Estatuto de los Trabajadores. En este se detallan y explican cada uno de ellos, por lo que es indispensable consultarlo para comprender las particularidades de cada uno.

Asimismo, aunque el Estatuto de los Trabajadores sea la principal normativa que regula los derechos mínimos en cuanto a los permisos retribuidos, son los convenios colectivos los que pueden ampliar los días de permiso, las razones para solicitarlos y las condiciones para su concesión. Toda persona trabajadora, sin importar su tipo de contrato o jornada laboral, tiene derecho a dichos permisos.

Es importante que las empresas cumplan con los procedimientos y trámites necesarios al gestionar los permisos retribuidos, no solo para mantener las buenas relaciones profesionales, sino también para evitar errores o sanciones en caso de inspección.

Permisos retribuidos incluidos en el Estatuto de los Trabajadores

El artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores establece diversos permisos destinados a promover la conciliación laboral, los cuales pueden ser mejorados a través de convenios colectivos. Se requiere previo aviso y la presentación de justificación, excepto en situaciones de fuerza mayor (USO, 2023).

A continuación, se enumeran los **permisos retribuidos incluidos en el Estatuto de los Trabajadores**:

- **Permiso por traslado de domicilio habitual**

Suele tener una duración de un día, aunque esta puede variar según lo estipulado en el convenio y la distancia que la persona trabajadora necesite desplazarse. En ocasiones, las organizaciones pueden requerir un documento justificativo.

- **Permiso por deberes de carácter público y personal**

La duración de este dependerá del tipo de deber público que se deba cumplir. Por ejemplo, en casos en los que sea necesario ausentarse del trabajo para ejercer el derecho al voto o como miembro de una mesa electoral.

- **Permiso para realizar funciones sindicales**

Se puede solicitar para llevar a cabo tareas sindicales o relacionadas con la representación de los empleados y empleadas. La duración dependerá de la naturaleza de la función desempeñada y de lo que estipule el convenio colectivo correspondiente.

- **Permiso para la preparación del parto, exámenes prenatales o adopción**

Se puede solicitar un permiso retribuido para realizar técnicas de preparación para el parto o exámenes prenatales durante la jornada laboral. La duración estará determinada por el tiempo necesario para llevar a cabo dichas técnicas o exámenes. También es posible solicitar un permiso para asistir a sesiones informativas o de preparación relacionadas con la adopción.

- **Permiso por lactancia**

Se puede solicitar este permiso si se tienen hijos o hijas menores de nueve meses. Permite ausentarse del trabajo durante una hora o dos períodos de 30 minutos. En el caso de partos o adopciones múltiples, este tiempo se incrementa proporcionalmente. Además, se puede optar por reducir la jornada laboral media hora o acumular la totalidad del permiso en jornadas completas.

- **Permiso para asistir a exámenes**

Se tiene derecho a permisos para asistir a exámenes cuando se cursan estudios para obtener un título académico o profesional. La persona trabajadora puede elegir preferentemente su turno de trabajo y acceder al mismo a distancia si esta modalidad está disponible en la organización y su puesto o funciones lo permiten.

Permisos retribuidos incluidos en la Ley de Familias

Como se mencionó anteriormente, el Estatuto de los Trabajadores especifica los diferentes tipos de permisos retribuidos que las empresas pueden otorgar a la plantilla. Asimismo, la Ley de Familias, promulgada mediante el *Real Decreto-ley 5/2023*, incorpora una amplia gama de disposiciones destinadas a promover la conciliación y la corresponsabilidad, reconociendo y respaldando los diversos tipos de familias presentes en la sociedad.

Esta ley introduce nuevas disposiciones en el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la ampliación de los permisos laborales existentes y la mejora de las condiciones para su aplicación. También introduce nuevos casos de nulidad de despidos cuando la persona trabajadora esté amparada por alguno de estos nuevos permisos.

A continuación, se enumeran los **permisos retribuidos en la Ley de Familias**:

- **Permiso especial por fuerza mayor**

El nuevo artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores establece el permiso especial por fuerza mayor, el cual permite ausentarse del trabajo debido a situaciones familiares urgentes relacionadas con personas con las que se tiene relación de parentesco o que conviven con ella. Este permiso es aplicable en casos de enfermedad o accidente que requieran la presencia inmediata del empleado o empleada.

Este permiso, remunerado, permite ausentarse hasta un máximo de cuatro días por año. La persona trabajadora debe justificar el motivo de su ausencia ante la organización. Además, es posible disfrutar de este permiso por horas.

Un ejemplo de aplicación de este permiso es cuando un menor se enferma durante la noche y los/as cuidadores/as no tienen con quién dejarlo al día siguiente durante las primeras horas del día o durante toda la jornada laboral.

- **Permiso por accidente, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar**

El permiso por enfermedad contemplado en el artículo 37.3 b. del Estatuto de los Trabajadores ha experimentado una importante ampliación, pasando de dos a cinco días hábiles, no naturales. Este permiso se aplica en casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Si se cumplen los requisitos, la persona trabajadora tendrá derecho a cinco días cada vez que se presente una situación de este tipo.

Además de esta ampliación en la duración del permiso, se ha ampliado el grupo de personas cercanas que dan derecho a disfrutar de este permiso. Ahora se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como a cualquier otra persona que conviva con el trabajador o trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de estos cuidados. Al igual que en el permiso anterior, este

es remunerado siempre que se presente la justificación adecuada.

- **Permiso por matrimonio y registro de pareja de hecho**

Con el objetivo de equiparar los derechos de parejas casadas y parejas de hecho, se ha llevado a cabo esta igualación, la cual ya está presente en muchos convenios colectivos. Se busca garantizar un permiso de 15 días naturales, este derecho solo puede ser disfrutado una vez en los casos de parejas de hecho y matrimonios sucesivos entre la misma pareja, pero no en el caso de unirse con una persona diferente.

- **Solicitud de adaptación de jornada por razones de conciliación**

En lo que respecta a la solicitud de adaptación de la jornada laboral por razones de conciliación, también conocida como jornada a la carta, se han implementado diversas mejoras y garantías, ampliando su alcance e incluyendo la posibilidad de teletrabajo. Las **novedades** son las siguientes:

1. Se incorpora a la lista de posibles solicitantes a los trabajadores o trabajadoras que tengan hijos o hijas mayores de 12 años que requieran cuidado.
2. Se extiende este derecho a situaciones de cuidado del cónyuge o pareja de hecho, así como a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de la persona trabajadora, y a otras dependientes que vivan en el mismo domicilio y que, debido a su edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismas.

3. Se reduce el plazo de negociación ante una solicitud para ejercer este derecho, pasando de un máximo de 30 días a 15 días. Además, se establece un silencio positivo si este plazo transcurre sin respuesta por parte de la empresa. En caso de que esta última rechace la solicitud, deberá justificar su decisión y ofrecer una propuesta alternativa, también justificada.
4. El ejercicio de este derecho, además, es compatible con el disfrute de los permisos mencionados anteriormente.



4.5.2 Permisos no retribuidos

Permiso no retribuido incluido en la Ley de Familias

- **Permiso parental de ocho semanas**

El permiso parental de ocho semanas, aunque etiquetado como permiso, implica una suspensión del contrato de trabajo y es no remunerado. Es probable que se realicen modificaciones legislativas para que sea reconocido como remunerado.

Este derecho se aplica a la persona trabajadora que puede solicitar un permiso para el cuidado de sus hijos, hijas o menores acogidos por un período superior a un año, y se extiende hasta que el/la menor cumpla los ocho años. Puede durar hasta ocho semanas, ya sea de manera continua o discontinua, y puede disfrutarse a tiempo completo o parcialmente. Es importante destacar que este permiso constituye un derecho individual y no puede ser transferido al otro progenitor, buscando garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos e hijas.

En situaciones donde dos o más personas generen este derecho para el mismo menor, y esto afecte al funcionamiento adecuado de la organización, esta podrá posponer la concesión del permiso por un período razonable, siempre y cuando se ofrezca una alternativa regulada por convenio laboral de disfrute igualmente flexible.

4.5.3 Permisos con características particulares

- **Permiso por maternidad o paternidad**

Es un permiso mediante el que los/as progenitores/as reciben una prestación económica de la Seguridad Social, calculada en función de su base de cotización, para cuidar al recién nacido/a, hijo o hija recién adoptado/a durante su ausencia laboral. Considerado como retribuido en España y regulado por la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la duración del permiso por maternidad, la normativa establece una duración habitual de 16 semanas, que pueden ampliarse en situaciones específicas, como partos múltiples o en caso de que el bebé presente alguna discapacidad. Por otro lado, en el caso del permiso por paternidad, su duración ha ido aumentando progresivamente en los últimos años. Actualmente, este permiso también tiene una duración de 16 semanas. Las primeras seis semanas son obligatorias para el padre tras el nacimiento o adopción, y las restantes son compartidas con la madre, pudiendo disfrutarlas de forma simultánea o consecutiva.



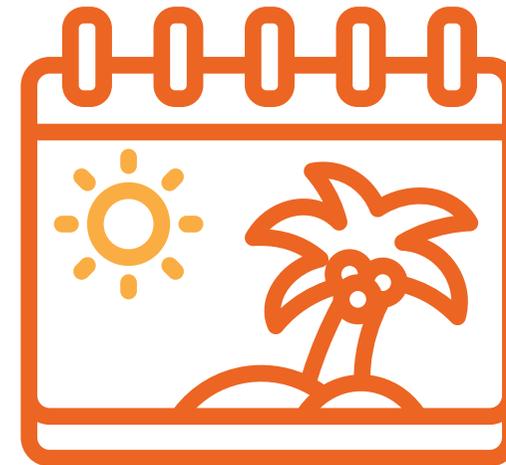
4.6. Vacaciones

Las **vacaciones** se relacionan con la gestión del tiempo porque requieren una planificación previa que ayuda a priorizar tareas y mejorar la eficiencia laboral. Antes de tomarse un descanso, el personal organiza su trabajo para cumplir con los plazos y delegar responsabilidades adecuadamente. Esta práctica no sólo mejora las habilidades de gestión del tiempo, sino que también garantiza una transición suave durante la ausencia.

Las vacaciones son importantes porque proporcionan el descanso necesario y promueven tanto la salud mental como física. Tomarse un tiempo para desconectar, ya sea viajando o simplemente descansando, estimula la creatividad y renueva la motivación, lo que facilita un regreso al trabajo con una perspectiva fresca y renovada, impulsando la productividad. Además, fortalecen las relaciones personales al permitir pasar tiempo con familiares y cultivar amistades, contribuyendo al bienestar emocional y a un equilibrio más saludable entre la vida personal y profesional.

Como derecho, las vacaciones garantizan el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo así la conciliación y el bienestar general. El *Real Decreto-ley 3/2012*, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, tiene como objetivo atender a las necesidades organizativas de las empresas, fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias específicas que atraviesen y fomentar la descentralización de la negociación colectiva. Esto busca propiciar una negociación de las condiciones laborales en un nivel más cercano a la realidad tanto de las organizaciones como de sus empleados y empleadas.

En este contexto, el **derecho a vacaciones** anuales retribuidas, regulado por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, es fundamental para la conciliación. Este artículo garantiza que toda persona trabajadora tenga derecho a un período de descanso remunerado de al menos 30 días naturales. Si bien la duración puede variar según lo estipulado en el convenio colectivo o el contrato de trabajo, se prohíbe que este período sea inferior a 30 días, asegurando así el descanso anual. Además, el Estatuto de Trabajadores prohíbe su sustitución por compensación económica, excepto en casos de extinción del contrato laboral. Aunque se recomienda disfrutarlas durante el año natural correspondiente, el Estatuto permite acumular hasta 15 días hábiles para su disfrute en períodos posteriores, siempre que existan razones objetivas que lo justifiquen, como la necesidad de planificación del trabajo.



4.7 Derecho a la desconexión

El **derecho a la desconexión** se refiere a que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a no estar disponibles fuera del horario laboral, especialmente en lo que respecta a correos electrónicos, llamadas telefónicas o mensajes de texto relacionados con el trabajo.

En cuanto a la gestión del tiempo, la desconexión digital, al igual que las vacaciones, obliga al personal a ser más eficiente durante su jornada laboral. Esto significa que debe priorizar y completar sus tareas dentro del horario asignado, consciente de que no podrá atender asuntos laborales fuera de este. Esta práctica mejora sus habilidades de organización y planificación, permitiendo que el trabajo continúe sin interrupciones significativas.

De acuerdo con Velasco (2023), el aumento del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la creciente hiperconectividad en las relaciones sociales, especialmente en el ámbito laboral, ha evidenciado los riesgos que este fenómeno conlleva para la salud, la privacidad y la conciliación. Según el informe Desconexión Digital, publicado por InfoJobs en 2023, el 72% de los empleados y las empleadas afirma no desconectar del trabajo fuera de su horario laboral.

La regulación de la desconexión digital se encuentra respaldada por dos leyes principales. Por un lado, el Estatuto de los Trabajadores aborda esta temática en su artículo 20 bis, donde se reconoce el derecho a esta y a la intimidad, especialmente cuando se requiere el uso de dispositivos digitales para llevar a cabo las ocupaciones inherentes al trabajo. Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de

diciembre, de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) aborda este derecho en su artículo 88, con el objetivo de asegurar que todas las personas trabajadoras puedan disfrutar de sus periodos de vacaciones, descanso y permisos. Esta ley establece cuatro aspectos fundamentales para garantizar este derecho:

- Limitación en el uso de dispositivos digitales.
- Implementación de una política interna al respecto.
- Formación para sensibilizar sobre los riesgos asociados a la falta de desconexión.
- Organización adecuada de la jornada laboral.

A pesar de estas disposiciones legales, su cumplimiento y aplicación no son simples y dependen en gran medida de la capacidad de las empresas para concienciar a todos los niveles jerárquicos sobre la importancia de respetar el derecho a la desconexión digital.

Por este motivo, la conciliación es primordial, ya que permite a quienes ejercen una determinada profesión u oficio encontrar un balance adecuado entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida personal. Es responsabilidad de las organizaciones implementar medidas que promuevan este equilibrio y la satisfacción de sus plantillas.



4.8 Beneficios de la conciliación y la corresponsabilidad personal

La conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito laboral tienen impactos significativos en la gestión del tiempo tanto para los trabajadores y las trabajadoras como para las organizaciones. La conciliación permite distribuir el tiempo de manera más equilibrada entre las obligaciones laborales y personales. Esto brinda la oportunidad de dedicar tiempo a actividades fuera del trabajo, como cuidar de la familia, realizar actividades recreativas o buscar el desarrollo individual. Al lograr un equilibrio adecuado entre ambas esferas, las personas suelen ser más felices, saludables y productivas.

En cuanto a la corresponsabilidad, implica que tanto hombres como mujeres compartan las responsabilidades familiares y domésticas de manera equitativa. Esto significa que la pareja tiene la oportunidad de participar activamente en la crianza de los hijos e hijas, así como en las tareas del hogar y de cuidado. Al colaborar de esta manera, se reduce la carga y se libera tiempo para centrarse en la propia carrera profesional.

Además de su impacto en el ámbito familiar, la corresponsabilidad también juega un papel importante en la gestión del tiempo en el trabajo. Se trata de compartir ocupaciones dentro del espacio laboral, como la colaboración en proyectos, la asunción de roles y funciones y la participación en la toma de decisiones, promoviendo así un ambiente colaborativo donde todos y todas contribuyan al logro de objetivos comunes. Asimismo, ofrecer horarios flexibles o la opción de trabajar desde casa permitiendo ajustar el horario laboral a las necesidades particulares, incrementa la satisfacción laboral y el compromiso de la persona. Estas medidas, además, pueden aumentar la retención del talento y atraer a candidatos y candidatas de calidad.



Parte 5

EDUCANDO EN CORRESPONSABILIDAD

5.1 Introducción

5.2 Objetivos

5.3 Roles y estereotipos de género

5.3.1 ¿Cómo combatir los estereotipos de género en las empresas?

5.4 Coeducación

5.4.1 En la escuela

5.4.2 En la familia

5.4.3 En la empresa

Acciones para coeducar desde las organizaciones

5.5 Educar en la corresponsabilidad

5.5.1 Dimensiones principales

5.6 Educar en valores

5.6.1 De igualdad

¿Cómo formar en igualdad desde las empresas?

5.6.2 De cooperación

¿Cómo formar en cooperación desde las empresas?

5.6.3 De convivencia

¿Cómo formar en convivencia desde las empresas?

5.7 Trabajo doméstico, responsabilidades familiares y empleo remunerado

5.7.1 Similitudes

5.7.2 Diferencias

5.8 Buenas prácticas que favorecen la corresponsabilidad en tareas y ocupaciones

5.9 Reflexiones finales



5. Educando en corresponsabilidad

5.1 Introducción

En la configuración de una sociedad equitativa y colaborativa, la corresponsabilidad y la educación en valores emergen como pilares fundamentales.

En primer lugar, se profundizará en la comprensión de los roles y estereotipos de género, identificando acciones concretas que las organizaciones pueden tomar para desafiar estas construcciones sociales en el lugar de trabajo. Se planteará cómo pueden implementarse políticas y prácticas que rompan con los moldes tradicionales.

En segundo lugar, se analizará la importancia de la coeducación en diferentes contextos: la escuela, la familia y la empresa. Se explorará cómo la educación compartida puede fomentar una cultura de igualdad desde temprana edad y a lo largo de toda la existencia.

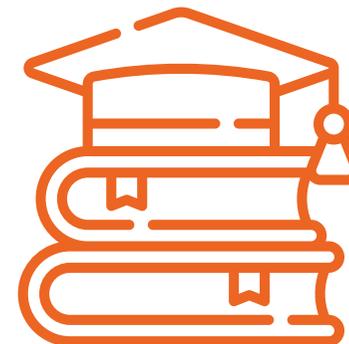
En tercer lugar, se considerará cómo educar en corresponsabilidad, abarcando tanto las dimensiones principales de este concepto como los roles específicos dentro del trabajo familiar. Se destacará cómo la distribución justa de las responsabilidades domésticas puede establecer las bases para relaciones y dinámicas de socialización más igualitarias.

En cuarto lugar, se abordará la educación en valores como la igualdad, la cooperación y la convivencia. Se reflexionará cómo la promoción de

estos valores y las prácticas inclusivas en el entorno laboral contribuyen a una cultura organizacional ética y a una ciudadanía comprometida con el bienestar común.

Además, se estudiarán las diferencias y similitudes entre el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el empleo remunerado, resaltando cómo el reparto proporcionado de las labores en el hogar incentiva relaciones saludables y equilibradas y mejora la calidad de vida de las personas.

En último lugar, se presentarán buenas prácticas que favorecen la corresponsabilidad en diversas ocupaciones, ofreciendo ejemplos concretos de cómo aplicar e impulsar esta en diferentes contextos. Las reflexiones finales sintetizarán las ideas clave expuestas en esta guía, proporcionando una visión integradora que resalta la importancia de seguir promoviendo iniciativas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal.



5.2 Objetivos

Profundizar en la comprensión de los roles y estereotipos de género, identificando acciones concretas para desafiar estas construcciones sociales y promover la igualdad de género.

Analizar la importancia de la coeducación en diversos contextos, para fomentar una cultura de igualdad desde temprana edad y a lo largo de toda la vida.

Considerar la educación en corresponsabilidad, abordando sus dimensiones principales y roles específicos en el trabajo familiar para impulsar relaciones más equitativas.

5.3 Roles y estereotipos de género

Primero, es importante comprender qué significan sexo y género. El **sexo** se refiere a las características físicas y biológicas con las que nacen las personas, mientras que el **género** es una construcción social que define cómo se espera que hombres y mujeres sean y se comporten en la sociedad.

Esta distinción lleva a considerar los roles de género y los estereotipos asociados, conceptos estrechamente relacionados, pero no idénticos entre sí:

- Los **roles de género**: son expectativas sobre las funciones, los comportamientos y las tareas considerados adecuados para hombres y mujeres. Es decir, constituyen preconcepciones de características impuestas y asignadas a través de papeles que deben ser ejecutados por ambos.

- Los **estereotipos de género**: son etiquetas que atribuyen ciertas características a los hombres y mujeres, representaciones simbólicas de lo que deberían ser y sentir. Estos limitan la libertad individual y perpetúan desigualdades. De acuerdo con Macías (2022), es importante desafiarlos y cuestionarlos para promover la igualdad de género y la diversidad de expresiones y roles dentro de la sociedad.

5.3.1 ¿Cómo combatir los estereotipos de género en las empresas?

Los estereotipos por razón de género obstaculizan la consecución de la igualdad de oportunidades, siendo la consecuencia más inminente la segregación profesional. Esto acarrea que hombres y mujeres tiendan a concentrarse en diferentes tipos de trabajos o sectores dentro del mercado laboral, ocupando distintos roles, lo que puede limitar sus oportunidades para acceder a determinados puestos, niveles profesionales o condiciones equitativas.

Los roles tradicionalmente asignados a ambos influyen de manera importante también en “el acceso al empleo, la permanencia, la promoción, el acceso a la formación, las retribuciones salariales, el disfrute de los permisos y otras condiciones laborales” (Unión General de Trabajadores, 2006, p. 6).

Por lo tanto, para avanzar hacia la igualdad, resulta básico redefinir los roles y estereotipos de género. En este sentido, las organizaciones pueden contribuir mediante diversas **estrategias**, recogidas

en la guía elaborada como parte del proyecto "Eliminación de estereotipos en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales, desarrollado dentro de la Estrategia Marco Comunitaria de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2001-2005)":

- Promover la sensibilización hacia la igualdad desde la infancia.
- Ejecutar campañas públicas educativas contra los estereotipos de género.
- Publicar estadísticas desglosadas por género sobre las desigualdades.
- Ampliar los servicios de cuidado infantil y de personas dependientes.
- Erradicar las disparidades salariales de género.
- Implementar programas de formación en igualdad para las personas trabajadoras.
- Capacitar para fomentar la participación en roles de liderazgo.
- Apoyar el emprendimiento femenino.
- Instaurar políticas que promuevan la corresponsabilidad familiar.

Tomando de referencia al Consejo Europeo, los estereotipos de género son el mayor obstáculo para lograr la verdadera igualdad entre géneros. Al ser ideas preconcebidas sobre las diferencias

y características arbitrarias que poseen hombres y mujeres, los estereotipos y roles, determinan y limitan según el sexo, sustentando la discriminación por motivos de género.

La Comisión Europea lanzó una campaña el 8 de marzo de 2023 para cuestionar precisamente los estereotipos de género, dentro de los resultados concretos de la Estrategia para la Igualdad de Género 2022-2025. El objetivo de la campaña era sensibilizar y tomar conciencia de los estereotipos que afectan a la libertad de todas las personas.

5.4 Coeducación

La **coeducación** es un modelo educativo que apuesta por la equidad de género y por eliminar los estereotipos y roles tradicionales asociados a lo masculino y femenino. En otras palabras, su objetivo es impulsar la igualdad y la inclusión, proporcionando a todas las personas igualdad de oportunidades y un entorno que reconozca y aprecie la diversidad (Artiaga, 2023).

5.4.1 En la escuela

El papel de la **escuela** en la coeducación es fundamental. Las instituciones educativas tienen la obligación de diseñar currículos que incluyan la perspectiva de género, impulsar el desarrollo de actividades que incentiven la implicación de todo el alumnado y capacitar al personal docente en temas de igualdad y diversidad. Además, es su deber crear un ambiente seguro y respetuoso donde se valore la diversidad y se rechace cualquier forma de discriminación.

Aplicar la coeducación en el aula se puede lograr mediante la selección de lecturas que promuevan la igualdad de género, juegos cooperativos que fomenten la participación imparcial y materiales audiovisuales que representen a diferentes géneros. Sin embargo, la coeducación no se restringe únicamente al entorno escolar, sino que puede extenderse a otros contextos de formación y socialización, como la familia o la organización.

5.4.2 En la familia

No solo es importante trabajar la coeducación desde edades tempranas, sino también hacerlo en diversos ámbitos. Por esta razón, resulta imprescindible involucrar a la **familia**, dado que constituye el primer modelo a seguir desde la infancia, y su actitud hacia la igualdad de género influye significativamente en el desarrollo de sus hijos e hijas. Los progenitores, las progenitoras, así como los cuidadores y las cuidadoras deben fomentar valores de respeto y equidad, impactando en la no perpetuación de estereotipos de género y apoyando la variedad de intereses y habilidades.

Asimismo, la distribución equitativa de las tareas en el hogar, el abordaje de la gestión emocional, así como el reconocimiento y la valoración del trabajo no remunerado son primordiales para promover relaciones familiares saludables. Esto entraña asignar responsabilidades domésticas de manera justa, independientemente del género, la edad o los roles tradicionales. Esta práctica contribuye a reducir la carga mental y física, y a promover valores de igualdad y respeto. Además, puede mejorar

la salud física y mental de todos los integrantes de la familia al sentirse valorados y apoyados en sus responsabilidades diarias.

5.4.3 En la empresa

Como personas formadas en la escuela y el hogar, podría parecer que la coeducación en el ámbito empresarial no es prioritaria. No obstante, es necesario sensibilizar sobre conciliación y corresponsabilidad para mantener y profundizar en los valores de igualdad y respeto en el ámbito laboral.

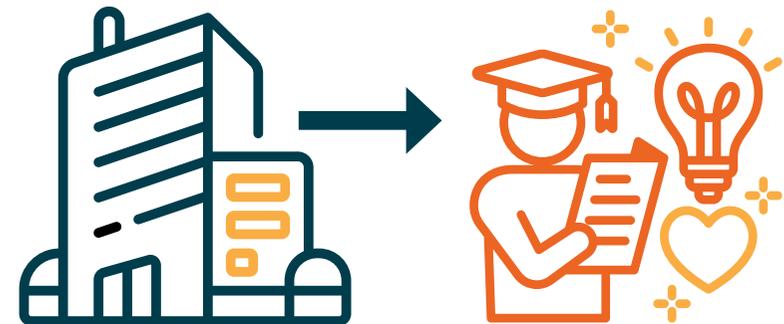
Las **empresas** cumplen una función crucial en esta tarea, al implementar políticas de igualdad de género y fomentar un entorno laboral con capacidad para la inclusión. Estas acciones ayudan a construir una sociedad mejor y envían un mensaje positivo a la comunidad. Promover la igualdad de oportunidades, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la diversidad en todos los niveles y áreas de una organización es de suma importancia para alcanzar estos objetivos. Además, las empresas pueden colaborar con escuelas e institutos, para favorecer programas educativos que fomenten la coeducación y la igualdad de género desde una edad temprana, garantizando así la formación en valores.

La coeducación influye en el éxito organizacional al aprovechar plenamente el talento y la diversidad de la fuerza laboral, lo que impulsa la innovación, mejora la toma de decisiones y crea un entorno plural e igualitario. Por lo tanto, esta emerge como una herramienta de mejora para las empresas, contribuyendo a la creación de un clima organizacional más dinámico y colaborativo.

Acciones para coeducar desde las organizaciones

Las empresas pueden poner en funcionamiento una serie de **acciones** para combatir o transformar la realidad detectada, impulsando la coeducación y posibilitando que los/as profesionales alcancen su máximo potencial:

- Implementando programas de desarrollo de liderazgo específicos para mujeres, ofreciendo mentoría, capacitación y oportunidades de networking.
 - Destacando los logros y contribuciones de los líderes mediante programas de reconocimiento y premios internos, así como organizando eventos donde compartan sus experiencias y consejos con otras personas trabajadoras.
 - Sensibilizando a toda la plantilla sobre los sesgos de género.
 - Desarrollando criterios claros y objetivos para la asignación de tareas y roles, basados en habilidades, experiencia y capacidades, comunicándolos de manera transparente.
 - Facilitando políticas flexibles que permitan gestionar mejor las responsabilidades familiares y laborales, como trabajo remoto, horarios flexibles y permisos parentales equitativos.
 - Promoviendo activamente una cultura organizacional que valore y respalde la conciliación.
 - Integrando en grupos de trabajo, comités y equipos de proyectos clave a profesionales de diversos géneros, antecedentes y experiencias favoreciendo la diversidad en la toma de decisiones.
- Implementando políticas que favorezcan un ambiente propicio para expresar opiniones y proporcionar retroalimentación, facilitando reuniones regulares donde los líderes estén disponibles para escuchar las preocupaciones y sugerencias, y tomar medidas en consecuencia.
 - Organizando sesiones de formación y talleres sobre temas de género y coeducación, así como grupos de discusión regulares o clubes de lectura donde explorar y debatir acerca de libros, artículos y recursos vinculados.



5.5 Educar en la corresponsabilidad

La corresponsabilidad comporta distribuir de manera objetiva las tareas domésticas y las obligaciones familiares, con la finalidad de garantizar una distribución equitativa del tiempo entre los integrantes de la familia. Esto precisa de ejemplo diario y motivación constante para conseguir la participación activa de todos y todas.

En la actualidad, la necesidad de repartir los quehaceres en el ámbito privado demanda acciones concretas que aborden distintos ámbitos de la sociedad (Cerviño, 2021):

- **Personal:** es fundamental que hombres y mujeres establezcan acuerdos que posibiliten el equilibrio entre las distintas esferas de sus vidas.
- **Educativo:** se debe promover desde temprana edad una cultura de autonomía personal y de cuidado hacia los demás, independientemente del género.
- **Empresarial:** es crucial una cultura que considere la vida personal y familiar de trabajadores y trabajadoras, facilitando medidas de conciliación.
- **Social:** se necesitan servicios de cuidado para sectores como la infancia, personas mayores o con discapacidad.
- **Legislativo:** se requiere la promulgación de leyes que promuevan los derechos de cuidado y bienestar, asignando los recursos para su cumplimiento.

Es importante educar en igualdad y respeto a la diversidad, enseñando que las diferencias de sexo no justifican una distribución desigual de las labores. Las familias y las instituciones educativas deben promover la educación en corresponsabilidad, y la sociedad en su conjunto debe enfocarse en la aplicación de esta práctica.

5.5.1 Dimensiones principales

La corresponsabilidad familiar está estrechamente vinculada al trabajo doméstico, aunque su alcance trasciende más allá de las tareas del hogar. Se extiende también a la crianza y educación, agrupándose en tres **dimensiones principales** (Gómez y Jiménez, 2015):

- **Tareas domésticas:** incluyen actividades relacionadas con la gestión de recursos en el domicilio, la limpieza, la decoración, la alimentación, las reparaciones y el transporte.
- **Atención a hijos e hijas y personas dependientes:** engloba las acciones dirigidas a su cuidado, comodidad y protección, abarcando aspectos como la alimentación, la salud, la seguridad y la compañía.
- **Trabajo emocional:** considera los actos destinados a brindar apoyo emocional, centrándose en comportamientos de respaldo, escucha y afecto, con el propósito de fortalecer la dinámica y el bienestar emocional.

5.6 Educar en valores

El aprendizaje de los **valores** se adquiere principalmente en la interacción con otras personas, y el hogar constituye el entorno inicial para aprender a convivir. Es aquí donde se inculcan valores como la colaboración, el compartir, la solidaridad, además de creencias y rutinas. En este contexto, se adquieren habilidades para relacionarse, se ejerce la libertad y se moldea la conciencia moral.

Igualmente, educar en valores desde las empresas es importante para coadyuvar a cultivar una cultura organizacional ética y responsable. Esto conlleva establecer valores corporativos claros que guíen todas las acciones y decisiones, integrarlos en las políticas y prácticas de la organización y fomentar un ambiente de trabajo positivo que promueva el respeto y la colaboración. Además, es primordial proporcionar capacitación y que los líderes, tanto masculinos como femeninos, actúen como modelos a seguir, demostrando comportamientos éticos y responsables, reconociendo y recompensando a quienes demuestren conductas alineadas con los valores de la empresa. En conjunto, estas acciones contribuyen a construir una cultura organizacional que beneficia a todas las partes involucradas.

5.6.1 De igualdad

Educar en valores de **igualdad** es primordial para favorecer una sociedad justa e igualitaria. A este respecto, hombres y mujeres pueden vivir plenamente y contribuir a la formación de familias, sin importar su tipo —sea nuclear, extendida, monoparental u otro—, así como comunidades basadas en la libertad, la independencia y el consenso.

Un estudio reciente efectuado por Gómez y Ponce (2023) con el alumnado de Educación Infantil, evidencia que los niños y las niñas de corta edad ya muestran una marcada influencia de estereotipos y roles de género. Las principales causas de esto son la influencia familiar y la falta de prácticas coeducativas por parte del profesorado en sus actividades y planificaciones. Por lo tanto, como profesionales, progenitores y progenitoras se tiene la responsabilidad de cuestionar y deconstruir las ideas preconcebidas sobre los roles y estereotipos de género inculcadas en un tiempo anterior.

Es importante recordar que “no es posible educar para la igualdad sin abordar todo lo relacionado con la vida cotidiana” (Aguirre, 2015, p. 85). Por consiguiente, es necesario intervenir de forma planificada y sistemática para desvincular los roles de género de las elecciones educativas, el desarrollo profesional, la participación en el ámbito doméstico y de cuidado, y la autonomía personal. Solo de esta manera se podrá fomentar la construcción de proyectos de vida adulta propios que promuevan relaciones interpersonales igualitarias, contribuyendo así a la creación de un modelo social más equitativo.

¿Cómo formar en igualdad desde las empresas?

Formar en igualdad desde las organizaciones conlleva establecer políticas y prácticas que promuevan la equidad de género y la diversidad en el lugar de trabajo. Esto comprende aplicar programas de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género, así como planes de contratación y promoción que fomenten la igualdad de oportunidades. Además, es conveniente generar un ambiente inclusivo donde se respeten y valoren las contribuciones de todas las personas, independientemente de su género u otras características.

5.6.2 De cooperación

La importancia de educar en la corresponsabilidad radica en que constituye "tanto una demanda de las transformaciones familiares, como una obligación de adaptación a las nuevas necesidades de una sociedad que aspira a relaciones igualitarias entre los sexos, basadas en la autonomía y la **cooperación**" (Rebolledo y Garrón, 2019, p. 5).

El aprendizaje de valores como la empatía, la solidaridad, el respeto y la autonomía desde la infancia depende de la cooperación mutua. Esta última busca la colaboración desinteresada e incondicional en la realización de los cometidos esenciales para el correcto funcionamiento de la comunidad, los cuales pueden ser llevados a cabo por cualquier género por igual.

¿Cómo formar en cooperación desde las empresas?

Formar en cooperación desde las organizaciones supone fomentar un ambiente colaborativo y solidario entre los miembros de la plantilla. Esto implica impulsar la comunicación abierta y el trabajo en equipo, y crear oportunidades para la colaboración en proyectos y actividades. Para ello, se pueden planificar reuniones regulares de retroalimentación y resolución de problemas, talleres y actividades de team building que fortalezcan la capacidad para cooperar eficazmente, y celebraciones conjuntas del éxito obtenido.

Los líderes y lideresas tienen un papel crucial en este proceso al establecer un ejemplo de colaboración y alentar a trabajar con concordia hacia metas comunes. Al constituir una cultura

corporativa que valore y promueva la cooperación, las empresas pueden mejorar su productividad, satisfacción laboral y logros, los cuales debe evidenciar para guiar hacia los beneficios de esta y la ayuda mutua como elementos principales de una organización social y económicamente viable.

5.6.3 De convivencia

Aprender a **convivir** requiere la responsabilidad de saber ponerse en el lugar del otro, mitigando las diferencias. Según el informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir con los/las demás y aprender a ser (Blanco, 2021).

Las normas de convivencia son pautas de comportamiento social establecidas por una comunidad o grupo de personas. Son básicas para asegurar la armonía y el bienestar de sus miembros, ya que, aunque pueden variar según el contexto, tienen el objetivo común de facilitar la interacción atenta y productiva. Promueven el respeto mutuo, previenen conflictos o los resuelven mejor cuando surgen, fomentan la justicia y la igualdad, y contribuyen al bienestar general.

Estas normas están respaldadas por valores como la honestidad, la igualdad, la tolerancia, la solidaridad, la responsabilidad, el compañerismo, el sentido del deber y el trabajo en equipo. Comprender y actuar según estos en cualquier espacio o institución favorece un entorno constructivo y organizado, donde se comparte un código de conducta y principios que hacen posible vivir en compañía.

¿Cómo formar en convivencia desde las empresas?

Formar en convivencia desde las organizaciones significa promover un ambiente de respeto, tolerancia y colaboración. Esto puede conseguirse estableciendo políticas contra la discriminación y el acoso, así como prácticas que beneficien la comunicación efectiva, la resolución pacífica de conflictos y el trabajo en equipo. Se pueden organizar actividades de integración, eventos sociales y programas que fortalezcan las relaciones interpersonales y el entendimiento mutuo además de hacer valer el bienestar y la salud mental. Todo esto debe hacerse fomentando la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los niveles.

Al instaurar una cultura organizacional basada en la convivencia y el respeto, se puede mejorar el clima laboral, la satisfacción de las personas trabajadoras y la productividad.

Se presenta a continuación una **tabla** que ejemplifica cómo la educación en igualdad, la cooperación y la convivencia pueden ser promovidas en el ámbito empresarial:



	Igualdad	Cooperación	Convivencia
Descripción	Promover la equidad de género y eliminar los sesgos de género en todas las áreas de la organización	Fomentar el trabajo en equipo, la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados y empleadas	Crear un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y armonioso donde todo el personal se sienta valorado y cómodo
Medidas	Programas de formación en igualdad de género	Proyectos de equipo interdepartamentales	Políticas de no discriminación y acoso
	Políticas de igualdad de género	Reuniones de retroalimentación y resolución de problemas	Actividades de integración y eventos sociales
	Promoción de modelos a seguir	Celebración del éxito en equipo	Promoción del bienestar y la salud mental
Aplicación práctica	Organizar un programa de mentoría cruzada donde hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos se asocian para compartir conocimientos y experiencias	Establecer un programa de incentivos basado en el rendimiento, donde los bonos y reconocimientos se otorgan en función de los logros colectivos	Implementar un programa de comidas compartidas donde las personas trabajadoras tienen la oportunidad de almorzar juntas una vez a la semana

Fuente: Elaboración propia.

5.7 Trabajo doméstico, responsabilidades familiares y empleo remunerado

En nuestra sociedad se pone de manifiesto el reparto desigual que existe entre hombres y mujeres en lo relativo al cuidado y atención familiar, educación y trabajo doméstico. En los diferentes estudios que realiza el Instituto Nacional de Estadística se muestran los distintos usos sociales que hombres y mujeres hacen en el reparto de horas de trabajo remunerado y no remunerado y en cómo los roles de género son un obstáculo para la capacitación y desarrollo de las mujeres.

La corresponsabilidad permitirá redistribuir la carga total de trabajo entre hombres y mujeres.

Según la información recogida en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 las mujeres dedican más de cuatro horas diarias a la educación y cuidado de hijos y nietos, frente a las dos horas que puedan dedicar los hombres.

Como dato comparativo ante esta situación podemos ver que un 77,5% de las mujeres realiza todos los días actividades de cocinar y tareas domésticas frente a un 32,9% de los hombres.

El **trabajo doméstico**, las **responsabilidades familiares** y el **empleo remunerado** son tres aspectos de la vida que reúnen diferentes tipos de actividades y responsabilidades. Sin embargo, también comparten algunas semejanzas.

5.7.1 Similitudes

- Tanto el trabajo doméstico como las responsabilidades familiares contribuyen al bienestar y al funcionamiento de la familia y el hogar. Del mismo modo, el empleo remunerado proporciona los medios económicos necesarios para satisfacer las necesidades básicas y brindar estabilidad financiera.
- Todas estas áreas requieren tanto una organización como una gestión eficaz del tiempo y la energía para equilibrar las diversas obligaciones y prioridades. Esto pone de manifiesto que en cada una de estas esferas se pueden desarrollar múltiples habilidades blandas, como la resolución de problemas, la comunicación efectiva, la adaptabilidad, entre otras. Estas son importantes, ya que forman parte de la vida laboral, personal y social, mejorando el desempeño individual y colectivo (Molina y Coto, 2023).

5.7.2 Diferencias

- El trabajo doméstico se refiere a las tareas realizadas en el hogar, como la limpieza y la cocina. Las responsabilidades familiares incluyen actividades relacionadas con el cuidado de los hijos e hijas, las personas ancianas, con enfermedades físicas y mentales o con algún tipo de discapacidad (Ramos, 2021), asegurándose de que todas estén bien atendidas y apoyadas emocionalmente. El empleo remunerado, por el contrario, se centra en realizar tareas específicas en un entorno laboral a cambio de un salario. No obstante, "las

empresas pueden promover el cuidado desde tres grandes dimensiones: tiempo, dinero, y servicios e infraestructuras” (Fondo de las Naciones Unidas, 2020, p.17).

- A menudo, el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares no reciben el mismo reconocimiento social que el empleo remunerado, a pesar de su importancia para las economías, las organizaciones y las sociedades, pues constituyen el motor oculto que mantiene a estas últimas en funcionamiento, de acuerdo con Oxfam International (2023).

5.8 Buenas prácticas que favorecen la corresponsabilidad en tareas y ocupaciones

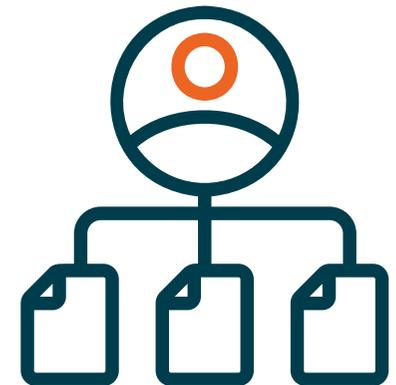
Según Spitze, Thomson y Walter, diversas investigaciones resaltan la distinción entre dos tipos de roles en la realización de tareas intrafamiliares. Por un lado, está el papel del **ejecutor**, quien se encarga principalmente de desempeñar ocupaciones como lavar, cocinar, planchar, entre otras. Por otro lado, está el papel del **organizador**, que se destaca por su labor más invisible, centrada en asegurar y planificar las acciones, tomar decisiones y asignar obligaciones.

Vosler aporta una perspectiva más específica al identificar roles que llevan asociados una serie de **buenas prácticas** en la dinámica de corresponsabilidad familiar (Gómez y Jiménez, 2015):

- **Rol del proveedor:** proporciona recursos básicos para la supervivencia, como elementos de higiene, alimentación, salud y vestimenta.

- **Rol de liderazgo y toma de decisiones:** desarrolla formas de comunicarse entre los miembros de la familia y con personas externas. Esto implica aspectos como el poder compartido y la regulación de comportamientos a través de normas establecidas.
- **Rol de mantenimiento y organización del hogar:** supone asumir una amplia gama de actividades, como hacer las compras, preparar las comidas diarias, realizar la limpieza y otras tareas repetitivas que suelen demandar mucho tiempo y energía.
- **Rol del cuidador:** se responsabiliza del cuidado de las personas dependientes, proporcionándoles la atención necesaria.
- **Rol del educador y supervisor:** observa a infantes y adolescentes en aspectos educativos, de crianza y socialización. Asigna ocupaciones que incluyan incentivos, motivaciones o recompensas que actúen de estímulo o refuerzo positivo.

Igualmente, el **rol de las empresas** en este proceso es decisivo, dado que tienen la capacidad de contribuir por medio de la implementación de políticas adecuadas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y familiar tanto para hombres como para mujeres, impulsando así el desarrollo de la corresponsabilidad.



5.9 Reflexiones finales

La conciliación entre la vida personal, familiar y profesional adquiere gran relevancia en la promoción de la igualdad de género, al desafiar los roles tradicionales y requerir una reestructuración de los sistemas laborales, educativos y sociales. Al implementar medidas de esta naturaleza, las organizaciones no solo mejoran su clima laboral, productividad y reputación, sino que también contribuyen a la retención y atracción de talento y la satisfacción de la plantilla.

La corresponsabilidad supone compartir conocimientos y habilidades para romper estereotipos de género, superando obstáculos y valorando las contribuciones de cada persona para lograr un reparto equitativo de responsabilidades. Por un lado, las empresas contribuyen estableciendo planes contra la discriminación, fomentando la comunicación efectiva y organizando actividades de integración. Por otro lado, la familia brinda apoyo emocional, económico y social, adaptándose a las tendencias sociales emergentes y luchando para alcanzar un equilibrio compartido. Se hace hincapié en que la diversidad de tipos de familias existente genera necesidades específicas, por lo que se precisan políticas inclusivas y adaptativas.

Asimismo, la distribución justa de las tareas domésticas favorece la colaboración, desafía los roles de género tradicionales y conforma un entorno donde cada miembro se siente valorado. Ampliar la percepción de estas incluye la administración de recursos, la participación en decisiones y relaciones, la atención a personas dependientes, y la educación y socialización. Puede comprobarse que la corresponsabilidad y la coeducación desarrollan habilidades

prácticas y promueven valores como el respeto y la solidaridad, siendo clave para el desarrollo personal y social desde una edad temprana.

Concretamente la coeducación es clave, tanto en el ámbito educativo como en el profesional y familiar. Consiste en aprender conjuntamente y cultivar competencias con una perspectiva de género. Poner en funcionamiento programas en las escuelas y otros espacios formativos ayuda a superar estereotipos y prejuicios, capacitando a las personas para participar activamente en comunidades más prósperas. Las organizaciones pueden apoyar esta causa a través de iniciativas de formación y sensibilización. Al hacerlo, refuerzan su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual es un enfoque adoptado por estas para considerar los impactos de sus actividades sobre su entorno, cumpliendo con la legislación y realizando iniciativas voluntarias. Esta práctica les favorece fortaleciendo la motivación, mejorando su rendimiento y la relación con los grupos de interés.

Aun así, para conseguir todo lo anterior, una gestión efectiva del tiempo es básica, ya sea para priorizar las tareas o garantizar el autocuidado. De manera análoga, los permisos retribuidos, como el de maternidad y paternidad, regulados por el Estatuto de los Trabajadores (ET), facilitan la conciliación al proporcionar seguridad económica durante la ausencia del puesto de trabajo. Además, las vacaciones no solo ofrecen descanso, sino que también refuerzan la capacidad de gestionar el tiempo al requerir la planificación previa de las actividades pendientes y asegurar que todo esté bajo control mientras se está ausente. Por otra parte, el derecho a la desconexión digital, respaldado por leyes como el Estatuto de los Trabajadores y la *Ley Orgánica 3/2018*, de 5 de diciembre, de Protección de Datos

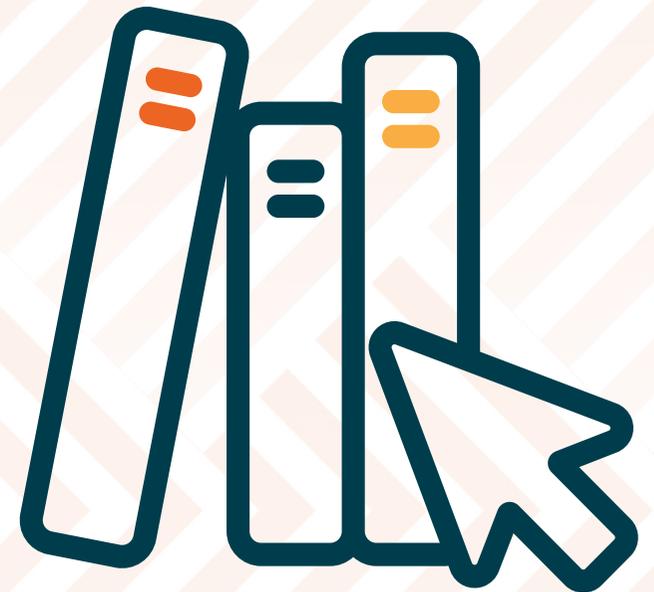
Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), protege la salud y la privacidad al limitar la disponibilidad fuera del horario laboral, aunque su cumplimiento depende de la concienciación empresarial.

En conclusión, el panorama actual de la conciliación y la corresponsabilidad refleja una realidad compleja y multifacética. Aunque se han logrado avances significativos, aún persisten desafíos. Por lo tanto, es ineludible una atención urgente y un compromiso por parte de gobiernos, organizaciones y la sociedad en su conjunto para poner en funcionamiento acciones globales, audaces y transformadoras que permitan construir un futuro en el que ambos conceptos sean realidades plenamente consolidadas.



Parte 6 /

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Referencias bibliográficas

Adecco Group Institute. (10 de agosto de 2023). Vacaciones y Salud Mental en el Ámbito Laboral. Adecco Group Institute. <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/vacaciones-y-salud-mental-en-el-ambito-laboral/>

AFAEPS. (2018). *Guía de corresponsabilidad*. https://www.afaeps.org/wp-content/uploads/2018/09/GuiaCorresponsabilidad_afaeps.pdf

AFOE. (2024). *¿Qué es la coeducación? Beneficios y casos prácticos*. Asociación para la Formación, el Ocio y el Empleo. <https://www.afoe.org/coeducacion/>

Aguirre, A. (2015). Claves para educar en igualdad. *Revista Currículum*, 28, 75-89. <https://www.ull.es/revistas/index.php/curriculum/article/view/18/5>

ARHOE. (2019). *Informe de conclusiones del programa Conciliación de la Vida Laboral y Personal: Igualdad y Corresponsabilidad*. <https://horario-senespana.com/wp-content/uploads/2019/11/INFORME-DE-CONCLUSIONES-ESTUDIO-CONCILIACI%C3%93N-2019.pdf>

Artiaga, J. (31 de mayo de 2023). *Hablemos de coeducación*. Amaltea. <https://www.planigualdadempresas.es/blog/hablemos-de-coeducacion/>

Asgou, N. y Martín, B. (2022). *La igualdad de género, mismas responsabilidades y tareas*. <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2023/10/Corresponsabilidad.pdf>

Ayala, C. (2021). *La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos*. *Anuario Jurídico Y Económico Escurialense*, (54), 173-198. <https://doi.org/10.54571/ajee.462>

Ayuntamiento de Arganda del Rey. (2014). *Guía para el empresario local de Arganda del Rey. Conciliación y Corresponsabilidad*. <https://www.argandadelrey.es/wp-content/uploads/2018/12/Gu%C3%ADa-conciliaci%C3%B3n-empresas-1.pdf>

Balager, A.I. y Caballero, I. (s.f.). NTP 648: Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (Global Reporting Initiative). *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT)*. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_648.pdf/2288e306-a964-4fa0-a0ae-193e902de4ad?version=2.2&t=1692865634307

Barranco, M.A. (2011). *Educación en la convivencia*. *INNOVACIÓN Y EXPERIENCIAS EDUCATIVAS*, (45), 1-8. https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/iee/Numero_45/ANGUSTIAS_BARRANCO_1.pdf

Bartau, I. (s.f.). *Hacia la igualdad. Compartiendo las tareas familiares*. https://www.suatea.org/vieyo/Mujer/J_Coeduca/VII%20Xornaes/ponencias/guia_corresp_final_web.pdf

Biedma, J.M. y Medina, A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488007.pdf>

Blanco, Z. (2021). Educación: un estudio basado en el informe de la unesco sobre los cuatro pilares del conocimiento. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 4, 53-60. <https://acortar.link/g3dAnM>

Blázquez, E.M. (2017). Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(2), 5-8. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/3755/2368>

Bosch, M.J., Riumalló, M.P. y Morgado, M. (2022). Corresponsabilidad: clave para un desarrollo sostenible. https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi__n_final_digital.pdf

Cámaras de Comercio. (2006). *Responsabilidad Social Corporativa en la PYME*. https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/manual_rsc.pdf

CCOO CLM. (2023). *Guía de Corresponsabilidad y Cuidados*. <https://corresponsablesclm.ccoo.es/wp-content/uploads/2023/11/Guia-corresponsabilidad.pdf>

Centro de la Mujer - Ayuntamiento de Caudete. (s.f.). *Corresponsabilidad en Familia. Guía para educar en Igualdad*. <https://www.caudete.org/ayuntamiento/wp-content/uploads/2023/05/Guia-Corresponsabilidad-CAUDETE.pdf>

Cerviño, M.J. (2021). *Educación en la corresponsabilidad. Propuestas para la familia y la escuela*. <https://www.ceapa.es/wp-content/uploads/2021/03/22-EDUCAR-EN-LA-CORRESPONSABILIDAD.pdf>

Clavero, M. (2018). Conciliación de la vida laboral y familiar como instrumento para lograr el compromiso del empleado. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 15-36. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6671856.pdf>

Colegio Trener. (28 de abril de 2024). Normas de convivencia: el inicio de la vida en sociedad. *Colegio Trener*. <https://www.trener.edu.pe/educando/normas-de-convivencia-el-inicio-de-la-vida-en-sociedad#:~:text=De%20esta%20manera%2C%20las%20normas,trabajo%20en%20equipo%2C%20entre%20otros.>

Comisión de las Comunidades Europeas. (2021). *LIBRO VERDE. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Comisión Europea. (2024). Los efectos del cambio demográfico en Europa. *Comisión Europea*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_es#ref-%C2%BFen-qu%C3%A9-estamos-trabajando

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2021). *Líneas básicas de corresponsabilidad familiar*. https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/sec04_C/Lineas_Basicas_Corresponsabilidad.pdf

Compromiso RSE. (25 de septiembre de 2019). La RSE aumenta la motivación y la productividad de los equipos. *Compromiso RSE*. <https://www.compromisorse.com/rse/2019/09/25/la-rse-aumenta-la-motivacion-y-la-productividad-de-los-equipos/>

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (s.f.). ¿Cuáles son los ámbitos de la responsabilidad social? *Comunidad Autónoma de la Región de Murcia*. [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24377&IDTIPO=11&RASTRO=c2126\\$m34201](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24377&IDTIPO=11&RASTRO=c2126$m34201)

Comunidad Mujer. (2020). *Guías para Educar en Igualdad de Género y Corresponsabilidad. Dirigida a docentes directivos y de aula*. <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/05/3-Guia-1-y-2-medio.pdf>

Corrales, R. y Nicolás, I. (2010). *La igualdad, un trabajo en equipo. La corresponsabilidad en el ámbito familiar*. https://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2010/29893_ampa.pdf

Corrales, R. y Nicolás, I. (2010). *La igualdad, un trabajo en equipo. Material de corresponsabilidad para el profesorado*. https://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2010/29893_ampa.pdf

Charro, P. (2012). Los Derechos Individuales del Trabajador: conciliación de la vida familiar y laboral y vacaciones laborales. *IUS*, 2(1), 51-57. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8054478.pdf>

De la Cal, M.L., Jubeto, Y., Larrañaga, M. y Martínez, E. (2016). *Igualdad de género y conciliación en la empresa. Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad*. <https://acortar.link/ifDNqf>

Deusto Business School. (20 de febrero de 2023). Las 9 leyes de la gestión del tiempo que nos ayudarán en nuestro día a día. *Deusto Business School*. <https://blogs.deusto.es/sou/2023/02/20/las-9-leyes-de-la-gestion-del-tiempo-que-nos-ayudaran-en-nuestro-dia-a-dia/>

Díaz, J.R., Ledesma, M.J., Díaz, L.P. y Tito, J.V. (2020). Importancia de la familia: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7762135.pdf>

Educación en Igualdad. (2024). Recursos educativos para la igualdad y la prevención de la violencia de género. *Educación en Igualdad*. <https://www.educarenigualdad.org/>

El Comercio. (20 de diciembre de 2022). Así son los 16 tipos de familia que establece la nueva ley. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.es/sociedad/nuevos-tipos-familias-ley-familias-20221220171430-nt.html>

Escuela Oficial de Tiempo Libre (EOTL). (2021). *La carrera de la corresponsabilidad*. <https://www.jovenmania.com/comunes/descargarDoc/id/33896-1>

euskadi.eus. (s.f.). Beneficios de la conciliación. *euskadi.eus*. https://www.euskadi.eus/web01-a2kontz2/es/contenidos/informacion/cont_em_seccion_j1/es_def/index.shtml

Fernández, P. y Díaz, O. (2016). La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación: espacio del trabajo social. En *Universidad de la Rioja (Ed.), Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social (pp.1-22)*. Universidad de

la Rioja. https://www.researchgate.net/publication/316214462_La_corresponsabilidad_de_genero_en_las_politicas_de_conciliacion_espacio_del_Trabajo_Social

Forética y Secretaría de Estado de Igualdad. (2011). *Igualdad y RSE. Guía para PYMES*. <https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/igualdad-y-rse-guia-para-pymes-2011.pdf>

Fundación Atenea. (2019). *Guía de Gestión del tiempo*. <https://www.ayto-velilla.es/wp-content/uploads/GuiaGestionTiempo-1.pdf>

Fundación Másfamilia. (2024). **Beneficios de la conciliación**. *Fundación Másfamilia*. <https://www.masfamilia.org/beneficios-de-la-conciliacion/>

Fundación Másfamilia. (s.f.). **¿Cuáles son las medidas de conciliación que debe poner en marcha tu empresa?** *Fundación Másfamilia*. <https://masfamilia.org/blog/cuales-son-las-medidas-de-conciliacion-que-debe-poner-en-marcha-tu-empresa/>

Fundación Mujeres. (2010). *Especial sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*. https://fundacionmujeres.es/wp-content/uploads/2008/04/image_BOLETIN-81-F.M..pdf

García. (2023). **La responsabilidad social corporativa como herramienta para la consecución de la igualdad de género en cadenas globales de valor**. *Temas laborales*, (167), 209-246. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9048579.pdf>

Gil, R. (2011). *Educación para la convivencia. Diálogo, comunicación interpersonal y tolerancia*. <https://www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/EDUCACION-CONVIVENCIA.pdf>

Global Sustainability Standards Board. (2023). **GRI 1: Fundamentos 2021**. *Global Sustainability Standards Board*. <https://globalreporting.org/pdf.ashx?id=13737&page=8>

Gómez, A. y Ponce, A.I. (2023). **Estereotipos de género y Educación Infantil: del contexto familiar al desarrollo del juego**. *Contextos Educativos*, 31, 155-178. <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/5219/4092>

Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). **Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género**. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(40), 377-396. <https://www.redalyc.org/pdf/305/30538546018.pdf>

González, F. (2009). **Familia y tareas domésticas**. *Campo Abierto*, 28(1), 35-52. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3128490.pdf>

GRI. (2024). **GRI Standards Spanish Translations**. *GRI*. <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations/>

Grupo Atico34. (s.f.). **La corresponsabilidad de género: el camino a la igualdad**. *Grupo Atico34*. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/corresponsabilidad-de-genero/>

Guevara, B., Zambrano, A. y Evies, A. (2007). **¿Para qué educar en valores?** *Revista Educación en Valores*, 1(7), 96-106. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-11.pdf>

Macías, M. (2022). Los roles de género, una construcción familiar y social... Y ¿qué puede hacer la escuela? *Faro Educativo*, (35), 1-5. <https://faroeducativo.iberomx.com/wp-content/uploads/2022/08/Apuntes-de-politica-35.pdf>

Maganto, J., Etxeberria, J. y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69-84. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/109731/104421>

Martínez, M. (2021, 4 de octubre). Por qué trabajar muchas horas no significa ser más productivo. *Hablemos de empresas*. <https://hablemosdeempresas.com/empresa/trabajar-muchas-horas-productividad/>

Méndez, R. (2017). El valor del cuento como recurso didáctico. *EDUCACIÓN*, (23), 41-44. https://www.unife.edu.pe/facultad/educacion/revista_edu_2017.pdf

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2024). Conciliación de la vida personal y laboral. *Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación*. <https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/conciliacion-eje2.aspx>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s.f.). *Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado*. https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Gui%CC%81a_de_Corresponsabilidad_del_Cuidado_MDS.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Gestión del tiempo*. En Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Todo es cuestión de armonía. Alcanza tus objetivos personales, familiares y de trabajo*. <https://www.insst.es/>

documents/94886/596461/Gana+en+salud+-+Fichas+-+Gesti%C3%B3n+del+tiempo.pdf/efc2c397-d2fa-476e-b4b6-69f734d3c9ff

MinMujeryEG. (2020). *Paso a paso. Corresponsabilidad en los hogares*. <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/11/GUIA-CORRESPONSABILIDAD.pdf>

Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 30, 135-154. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3909926.pdf>

Molina, O. (2016). Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De la conciliación a la corresponsabilidad social. *Revista de Antropología Experimental*, (16), 25-33. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/3283/2665>

Naranjo, M.L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2014a). *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*. https://observatoriosc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (22 de abril de 2014b). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. *Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa*. <https://observatoriosc.org/libro-verde-fomentar-un-marco-europeo-para-la-responsabilidad-social-de-las-empresas/>

Observatorio efr. (2011). *Impacto de la Conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia.* <https://www.observatoriode-lainfancia.es/oia/esp/descargar.aspx?id=3160&tipo=documento>

OECD. (2022). *Modelos de familia en evolución en España. Un nuevo marco nacional para mejorar el apoyo y la protección a las familias.* https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/familias/otros/docs/00-Completo_revisado_L.pdf

Pacto Mundial. (s.f.). Pacto Mundial de las Naciones Unidas. *Pacto Mundial.* <https://www.pactomundial.org/quienes-somos/>

Padial, R., Moreno, R., Linares, M., Zurita, F., San Román, S., Espejo, T. y Muros, J. (2017). Rompiendo estereotipos. Jugar para educar en igualdad y corresponsabilidad en la etapa de infantil. *Trances*, 9(1), 387-404. https://fb39c223-56a9-4ed3-91f4-073579bde094.filesusr.com/ugd/fa6be1_2730aaece1a2434a8663c07ff4b5191b.pdf

Palomo, E. (2017). Conciliación (laboral y familiar). *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 13, 226-234. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3818>

Pérez, P. (2013). *Gestión Eficaz del Tiempo.* <https://acortar.link/XS7rJs>

Pérez, V., Palací, F. y Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14(2), 193-207. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v14n2/1578-908X-acp-14-02-193.pdf>

Personio. (2024a). Permiso retribuido: ¿qué significa y qué tipos hay? *Personio.* <https://www.personio.es/glosario/permiso-retribuido/>

Personio. (2024b). Desconexión digital: ¿en qué consiste? *Personio.* <https://www.personio.es/glosario/desconexion-digital/#qu-dice-la-ley-sobre-la-desconexin-digital>

Puentes, R., Antequera, J.M. y Velasco, M.M. (2008). *La Responsabilidad Social Corporativa y su importancia en el espacio europeo de educación superior.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2740076.pdf>

Quintero, D. (21 de abril de 2023). La importancia de las vacaciones para tu equipo. *Factorial.* <https://factorialhr.co/blog/importancia-de-las-vacaciones/#%C2%BFpor-que-son-importantes-las-vacaciones>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Rebolledo, M.L., y Garrón, G. (2019). *Tanto monta, ¿monta tanto? Siempre Isabel, a veces Fernando. Manual didáctico para la conciliación y corresponsabilidad para personas adultas.* <https://www.dipucadiz.es/export/sites/default/igualdad/.galerias-ficheros/recursos/Manual-didactico-sobre-conciliacion-y-corresponsabilidad-para-personas-adultas-de-los-centros-educativos.pdf>

Red DIE. (s.f.). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa".* https://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

Rivero, A., Del Corral, A., Cabrero, B., Martínez-Pantoja, I., Pescador, G. y Antolinez, P. y Rodríguez, A. (s.f.). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas.* <https://www.um.es/documents/2187255/2187761/007-conciliacion.pdf/b1f5d62d-46d5-4a1e-aa28-b7aa3d16e6b8>

Secretaría de las Mujeres. (2023). El impacto de los estereotipos y roles de género. *Boletín mensual "Ciudad de México, las mujeres y su contexto"*, (4). https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Publicaciones/Boletin_Mujeres_CDMX_04-2023.pdf

Server, R. y Villalonga, I. (2005). La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su gestión integrada. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (53), 137-161. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405311.pdf>

Sicre, L. (24 de octubre 2023). Permisos retribuidos: qué son y cuáles existen. *Wolters Kluwer*. https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/permisos-retribuidos-que-son-cuales-existen#permiso_matrimonio

Silva, J.A. (2010). La educación cooperativa como estrategia para el desarrollo de la participación y autogestión. *Revista Estudios Agrarios*, 69-95. https://base.socioeco.org/docs/javier_andres_silva_diaz.pdf

Society for Human Resource Management. (2019). *The Business Case for Investing in Workplace Flexibility*. <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/flexibility-business-case%20%281%29.pdf>

Solano, D. (2005). Responsabilidad Social Corporativa: qué se hace y qué debe hacerse. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 10(18), 163-175. <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733600009.pdf>

Tknika. (2023). *Planificación Flexible*. <https://ethazi.tknika.eus/wp-content/uploads/sites/29/2023/09/competencias-transversales-planificacion-flexible.pdf>

Torío, S., Peña, J.V., Rodríguez, MC., Fernández, C.M. y Molina, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: "construir lo cotidiano. Un programa de educación parental." *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 85-108. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/109741/104431>

UNAF. (23 de marzo de 2023). UNAF recuerda que la corresponsabilidad en el cuidado es indispensable para el bienestar familiar. UNAF. <https://unaf.org/sala-de-prensa/unaf-recuerda-que-la-corresponsabilidad-en-el-cuidado-es-indispensable-para-el-bienestar-familiar/>

USO. (4 de octubre de 2023). Conciliación laboral: permisos retribuidos y adaptación de jornada. *Unión Sindical Obrera*. <https://www.uso.es/conciliacion-laboral-permisos-retribuidos-y-adaptacion-de-jornada/>

Vargas, S. (2018). La administración de lo urgente y lo importante en la empresa moderna. *Hojas y Hablas*, (15), 133-142. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6628822.pdf>

Velasco, M.T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Temas Laborales*, (168), 393-143. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9167644.pdf>

Wolters Kluwer. (2024). Ley de Familias: nuevos permisos y medidas de conciliación. *Wolters Kluwer*. https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-familias-2023-nuevos-permisos#permisos_retribuidos

Zapata, AE., Alonso, G. y Zapata A. (2016). *Guía de Gestión del Tiempo*. <https://www.imaginalcobendas.org/wp-content/uploads/2016/01/Gu%C3%ADa-de-Gesti%C3%B3n-del-tiempo.pdf>