

# Guía para la conciliación y corresponsabilidad

Sant Joan d'Alacant | 2024

*Igualdad real en nuestro día a día*

**BON@BA**  
ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN

# Contenido

---

**03**

**INTRODUCCIÓN**

**04**

**CONCEPTOS CLAVE**

**05**

**DATOS**

**06**

**CONCILIACIÓN**

**08**

**CORRESPONSABILIDAD**

**08**

**NORMATIVA Y MARCO LEGAL**



# ➤ Introducción

En una sociedad cada vez más diversa y en constante evolución, la corresponsabilidad se presenta como un pilar fundamental para lograr una convivencia equitativa y justa, un reto clave en el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta guía, se trata de un **breve manual** de sensibilización y promoción de las herramientas prácticas y conocimientos esenciales que fomentan el compartir de manera igualitaria las responsabilidades familiares, laborales y personales, además recoge de manera accesible y breve la normativa vigente más característica.

En la actualidad, la meta de nuestra sociedad pasa por fomentar un entorno donde el equilibrio entre la vida laboral y personal no solo sea posible, sino también una realidad alcanzable para todas las personas.

A lo largo de esta guía, podremos encontrar conceptos clave, ejemplos prácticos, consejos útiles, normativa y estrategias efectivas para sensibilizar el cambio positivo y esencial en la dinámica entre vida laboral y vida personal a través de la **conciliación**.

Así como, la necesidad de atender la realidad de los cuidados y la inminente necesidad de la implicación de mujeres y hombres, en el apartado más humano de nuestras vidas, a través de la **corresponsabilidad**.

Este material está pensado como acompañamiento a la formación y sensibilización llevada a cabo por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, de la mano de *Bonoba, estudios e investigación feminista*. Con el fin de que dé apoyo tanto a las personas como a organizaciones en su camino hacia la igualdad y a una mejor calidad de vida.

Agradecemos su interés y compromiso en esta iniciativa y estamos seguras de que juntas y juntos podemos construir una comunidad más igualitaria y justa.



# ➤ Conceptos Clave

---

## ¿De dónde viene la desigualdad?

La raíz del reparto desigual de las tareas de los cuidados se encuentra en los roles de género tradicionales, que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado, mientras que a los hombres se les asocia con tareas fuera del hogar y roles públicos, perpetuando así una distribución injusta y desequilibrada de estas labores.

**Género:** El concepto de género se refiere a las expectativas, roles y comportamientos socialmente construidos que se asignan a las personas en función de su sexo, diferenciando entre lo considerado "masculino" y "femenino".

**Roles de género:** Los roles de género son los conjuntos de etiquetas, expectativas, comportamientos y normas que una sociedad atribuye a las personas basándose en su sexo. Estos roles dictan cómo se espera que se vestan, actúen y se relacionen los hombres y las mujeres, influyendo en sus oportunidades y decisiones en ámbitos como el trabajo, la familia y la educación. Históricamente, estos roles han asignado a las mujeres tareas de cuidado y labores domésticas, y a los hombres responsabilidades públicas y laborales. Esta división no tiene base biológica, sino que es una construcción social que varía según la cultura y el tiempo.

## ¿Cómo afectan los roles de género en la distribución de las tareas del hogar y de cuidados?

1. Los roles de género asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades del hogar y de cuidados, mientras que los hombres se asocian más al espacio público y a las tareas fuera del hogar.
2. Existencia de expectativas sociales sobre quién debería hacer qué. Por ejemplo: mujeres vistas como las personas más aptas y cualificadas en las tareas y trabajos relacionados con los cuidados y los hombres con trabajos manuales y físicos.
3. Carga mental experimentada normalmente por las mujeres y provocada por la planificación y coordinación de las tareas relacionadas con la familia: domésticas, laborales, educativas, de salud... además de, por las expectativas culturales arraigadas hacia las mujeres para que el hogar funcione.
4. Resultado: Brechas salariales y de trabajo no remunerado de las mujeres. Mayor responsabilidad en las tareas del hogar y de cuidados, menor tiempo y energía para dedicarse a sus carreras. Limitación de oportunidades de crecimiento profesional y, por tanto, menos ingresos.

## ¿Cuáles son los datos detrás de esta desigualdad?

Debemos comprender que esta desigualdad se traduce en datos, en una realidad que afecta a todas las personas cada día.

En la actualidad, las mujeres tienen más estudios superiores que los hombres, sin embargo, son ellos quienes tienen una mayor presencia en el mercado laboral (65.9%) en comparación con las mujeres (53.7%).

La brecha salarial se sitúa en el 20% en España. Es decir, las mujeres ganan de promedio 4.620€ menos anuales que los hombres.

En España hay más de 2,8 millones de personas trabajadoras que lo hacen a jornada parcial, el 73% son mujeres y solo el 27% hombres. Además, las mujeres dedican 2 horas más al día a las tareas del hogar sin recibir compensación, eso son alrededor de unas 15 horas semanales, 780 horas al año .



### MERCADO LABORAL

Los hombres tienen más presencia en el mercado laboral, con un 65,9%, frente a un 53,7% de mujeres.



### SALARIO ANUAL

La brecha salarial de género muestra que las mujeres reciben 4.620€ menos anuales que los hombres, en promedio.



### TAREAS DEL HOGAR

Las mujeres dedican 780 horas más al año que los hombres, a las tareas de los cuidados, lo hacen sin recibir compensación.



### PARCIALIDAD

En España, las personas trabajadoras que lo hacen a jornada parcial, el 73% son mujeres y solo el 27% hombres.

# ➤ Conciliación

## ¿Qué es la conciliación?

La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles su trayectoria laboral con la personal, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales.

Para ello, las empresas ponen a disposición del personal una serie de medidas, tanto las recogidas por normativa, como aquellas que considere positivas para su plantilla, con el objetivo de hacer posible la compatibilización del trabajo con el tiempo que necesitan para realizar otras actividades.

### **CONCEPTO DINÁMICO, NO LINEAL Y CAMBIANTE EN EL TIEMPO. SOMETIDO A AVANCES Y RETROCESOS SEGÚN EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y POLÍTICO**

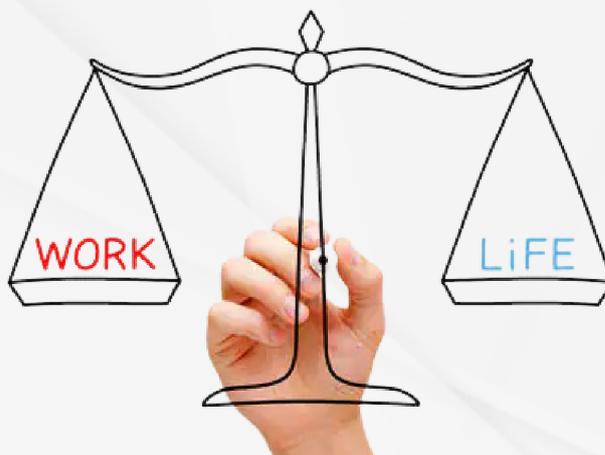
La conciliación necesita cambios estructurales pero, sobre todo, cambios culturales, tanto desde las organizaciones empresariales, como desde las relaciones personales. La conciliación se está materializando en medidas gracias a la reivindicación del movimiento sindicalista y del movimiento feminista. Existe una amplia demanda social que reclama mayores facilidades para hacer posible la conciliación entre la vida personal y la laboral.

A menudo, la conciliación del trabajo y los cuidados, se sustenta en la corresponsabilidad, pactos entre parejas, que deben permitir el desarrollo de los proyectos personales de ambos y el reparto justo de las tareas domésticas y de cuidado familiar.

Estos pactos, a su vez, generan cambios en el pensamiento sexista que atribuye a las mujeres la responsabilidad mayoritaria de los cuidados. Fomentando cambios en la repartición de los roles de género culturalmente establecidos a hombres y mujeres.

Por todo ello, para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las medidas que implementen las empresas para este fin no pueden ir dirigidas solo a mujeres, sino que han de incluir también a los hombres.

Corresponsabilidad para fomentar que los hombres se incorporen al ámbito doméstico, para que asuman las responsabilidades domésticas, así como el cuidado y atención de hijos e hijas y familiares dependientes, y por tanto, se acojan a las medidas de conciliación ofrecidas por su empresa en la misma medida que sus compañeras.



Fuente: INSTITUTO DE LAS MUJERES.

# ¿Qué medidas nos encontramos en las empresas?

## FLEXIBILIDAD LABORAL

A través de horarios flexibles y/o adaptados y permisos para cuidados a menores o personas dependientes de la familia. Permitiendo que ambos miembros de la pareja se puedan organizar mejor su tiempo para compartir las tareas del hogar y de cuidados.

## PERMISOS DE NACIMIENTO

Con remuneración y para ambos, para fomentar que tanto hombres como mujeres se involucren de igual manera en el cuidado de los hijos e hijas desde el nacimiento, fomentando la distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

## SERVICIOS DE APOYO

Disponibilidad de servicios de cuidado infantil, guarderías y otros recursos que faciliten a los padres y madres el equilibrio de sus responsabilidades laborales y familiares. De esta manera se reduciría la carga doméstica que generalmente recae en las mujeres.



## BENEFICIOS:

- Personal más motivado generando un aumento de la productividad.
- Atracción y retención de talento cualificado. Tendrán en sus plantillas a los/las mejores profesionales que no deben renunciar a su vida laboral.
- Menor índice de absentismo laboral.
- Mejor imagen externa, atrayendo así a nuevos talentos.
- Cumplimiento de la normativa vigente.

# ➤ Corresponsabilidad

## ¿Qué es la corresponsabilidad?

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y la atención de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Es vital establecer medidas de corresponsabilidad para que los hombres se incorporen de igual manera al ámbito doméstico, para que asuman las responsabilidades domésticas, así como el cuidado y atención de hijos e hijas y familiares dependientes, y por tanto, se acojan a las medidas de conciliación ofrecidas por su empresa en la misma medidas que sus compañeras.

**LOS CUIDADOS, SON UN TRABAJO NO REMUNERADO, YA QUE REQUIERE ESFUERZO, TIEMPO Y ADQUISICIÓN DE HABILIDADES NECESARIAS EN LOS MIEMBROS DE UNA FAMILIA PARA REALIZAR LAS LABORES DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS, DE MANERA EQUITATIVA.**

Es común que los hombres vean su participación en las labores domésticas y de cuidado como una forma de colaborar o ayudar al notar que la mujer no puede hacerlo todo por sí sola. Sin embargo, en pocas ocasiones se produce un cambio de mentalidad de colaboración a distribución equitativa de responsabilidades.

Por eso, es crucial destacar la importancia de repartir de manera equitativa las responsabilidades, no solo en las tareas del hogar y de cuidado, sino en las implicaciones que estas conllevan.

La corresponsabilidad implica una negociación entre ambos miembros de la pareja para establecer plazos y formas en la distribución de las tareas domésticas, con el objetivo de lograr una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar y evitar la conocida doble jornada que sufren las mujeres. Generar un reparto equitativo de las responsabilidades asociadas al cuidado, es por tanto, fomentar el reparto equitativo fuera del hogar, la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, que no tendrán que elegir entre su vida personal y su vida laboral.



## ¿Qué medidas podemos llevar a cabo?

### DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA

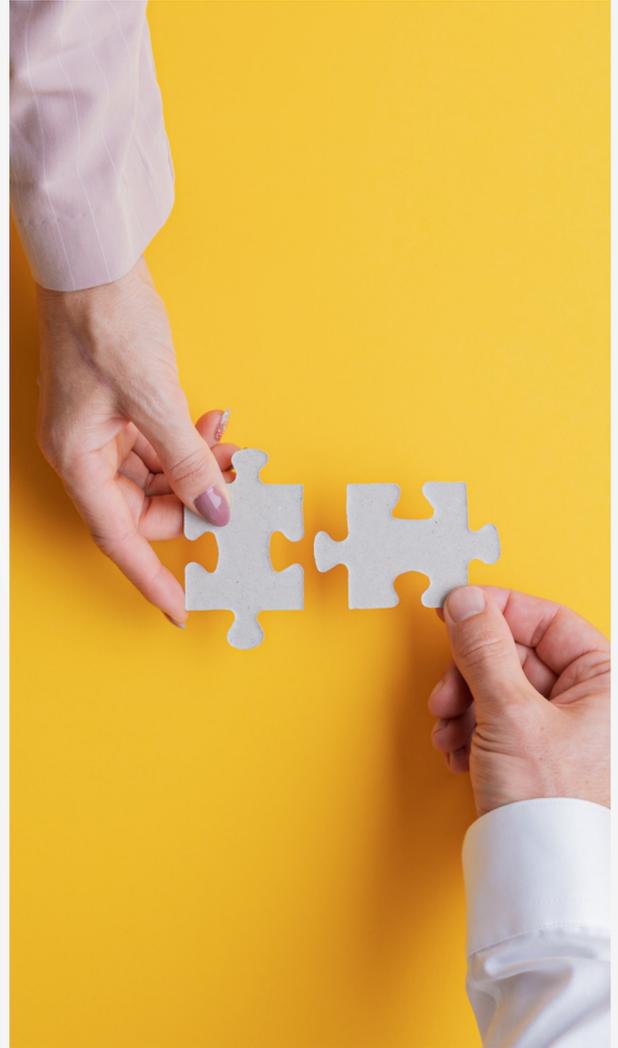
De las tareas domésticas y de cuidados, evitando que recaigan principalmente en las mujeres (incluyendo tareas de coordinación y planificación, no solo de ejecución).

### CAMBIO MENTAL FRENTE A LOS ROLES DE GÉNERO

Para romper estereotipos de género que asocian las tareas domésticas y de cuidados a las mujeres, incentivando a los hombres a participar de igual manera en estas responsabilidades también suyas.

### EMPODERAMIENTO PROFESIONAL FEMENINO

La corresponsabilidad permite a las mujeres disponer de más tiempo para su desarrollo personal y profesional, contribuyendo a su crecimiento laboral, personal y social.



## BENEFICIOS:

- Mejora la estabilidad laboral y fomenta el principio de igualdad en la empresa.
- Incentiva la participación de los hombres en las tareas del hogar y de cuidados.
- Reduce la carga mental de las mujeres al redistribuir las responsabilidades, por lo tanto, menos presión para ellas.
- Aumenta la participación laboral de las mujeres, lo que aumentaría la participación femenina en roles de liderazgo.

# ➤ Normativa y marco legal

## ¿Qué legislación recoge estos derechos?



Se cuenta con un amplio marco normativo, que tiene como objetivo fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, a continuación especificamos la legislación estatal principal referente:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2006, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 39/199, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Real Decreto Ley 6/2019 1 marzo, Medidas Urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el empleo y la ocupación.**
- **Real Decreto 901/2020 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.**
- **Real Decreto 5/2023 28 de junio por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del empleado Público.**
- **Artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, modificado por el artículo 3 del RD-Ley 2/2024, del 21 de mayo.**

## ¿Cuales son las últimas medidas en el marco normativo?

Para poder conocer los últimos avances en materia de conciliación, en la normativa vigente debemos acudir, a la llamada comunmente “Ley de familias”, que se trata del ya citado:

### **Real Decreto 5/2023 28 de junio por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público.**

Este decreto amplía el ámbito de los familiares que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, así como el tiempo del disfrute de determinados permisos. Algunas de sus medidas son:

- Se igualan los 15 días naturales de permiso retributivo en caso de matrimonio, a los casos de registro de pareja de hecho.
- Se conceden hasta 5 días de permiso retributivo, en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Se amplía a 2 días de permiso retributivo, por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días más.
- Se conceden hasta 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.



- Nuevo permiso parental de 8 semanas. Se introduce un nuevo artículo que establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

- Reducciones de jornada por cuidados. Recoge la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.
- Se amplía el derecho a la reducción de jornada, para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

## Algunas modificaciones del TREBEP que refuerzan el derecho a la conciliación

Artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, modificado por el artículo 3 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, dispone lo siguiente:

1. Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
2. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos».

Artículo 48 (permisos de los funcionarios públicos):

- Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (5 DÍAS en todos los casos). Antes eran 3 o 5 días según la localidad. Ahora incluye al cónyuge, pareja de hecho, parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, y cualquier persona que conviva con el funcionario y necesite su cuidado.
- Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad (4 DÍAS). Antes eran 2 o 4 días según la localidad.
- Permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (3 DÍAS si ocurre en la misma localidad; 5 DÍAS si en distinta). Igual que antes.
- Permiso por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad (2 DÍAS si ocurre en la misma localidad; 4 DÍAS si en distinta). Igual que antes.
- Permiso por registro o constitución formal de pareja de hecho (15 DÍAS). Este es un permiso nuevo, antes solo se mencionaba el matrimonio.

Artículo 49 (permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por violencia de género o sexual y para víctimas de terrorismo y sus familiares):

- Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por más de un año, hasta que cumpla ocho años (8 SEMANAS, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial). Este permiso es nuevo y COMPATIBLE con el permiso de paternidad del artículo 49, letra c).

A TENER EN CUENTA:

- El nuevo permiso parental es remunerado, igual que todos los del artículo 49 del TREBEP.
- El RDL no menciona explícitamente al personal estatutario de salud, pero según el artículo 61 del Estatuto Marco (Ley 55/2003), las novedades del TREBEP se aplican a ellos igual que los artículos 48 y 49.
- Estos nuevos permisos entran en vigor al día siguiente de su publicación, sin retroactividad.

## Y ¿qué podemos hacer cada persona más allá de la ley?

Tener un marco normativo es clave y es fruto de años de reivindicación y esfuerzo, por avanzar en el principio de igualdad.

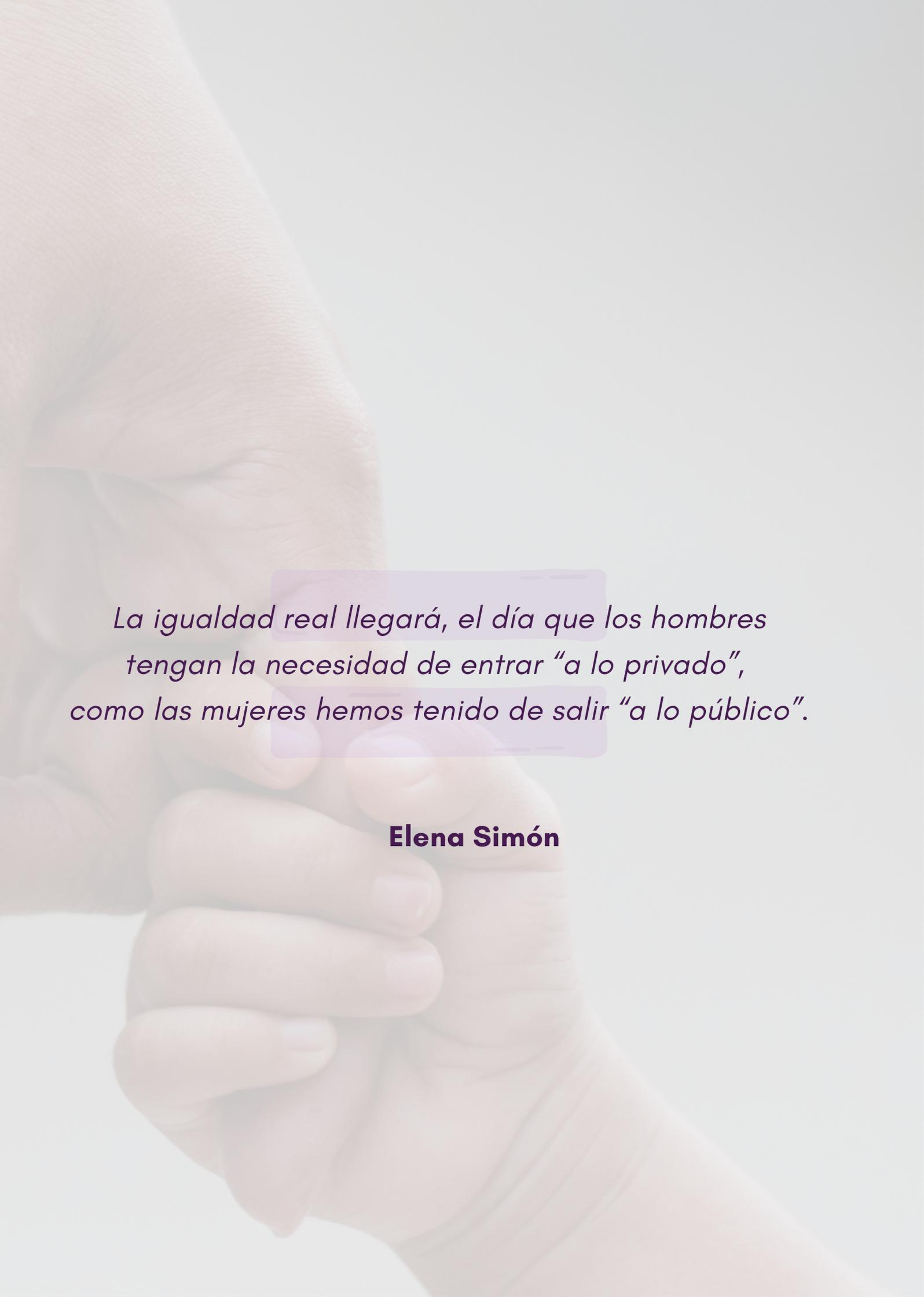
Es lo que llamamos la igualdad formal, aquella que ya recoge la ley y que otorga derechos iguales entre mujeres y hombres.

Sin embargo, ¿está todo conseguido? La respuesta sigue siendo no, lo vemos en los datos y lo vemos en el día a día. El camino a la igualdad es un camino largo, que conlleva de sensibilización, formación y concienciación.

En ese camino cada persona es esencial para marcar el cambio. Todas y todos estamos constantemente poniendo en cuestión nuestros roles, las etiquetas establecidas y siendo capaces de romper con el pensamiento sexista que divide a hombres y a mujeres en desigualdad.

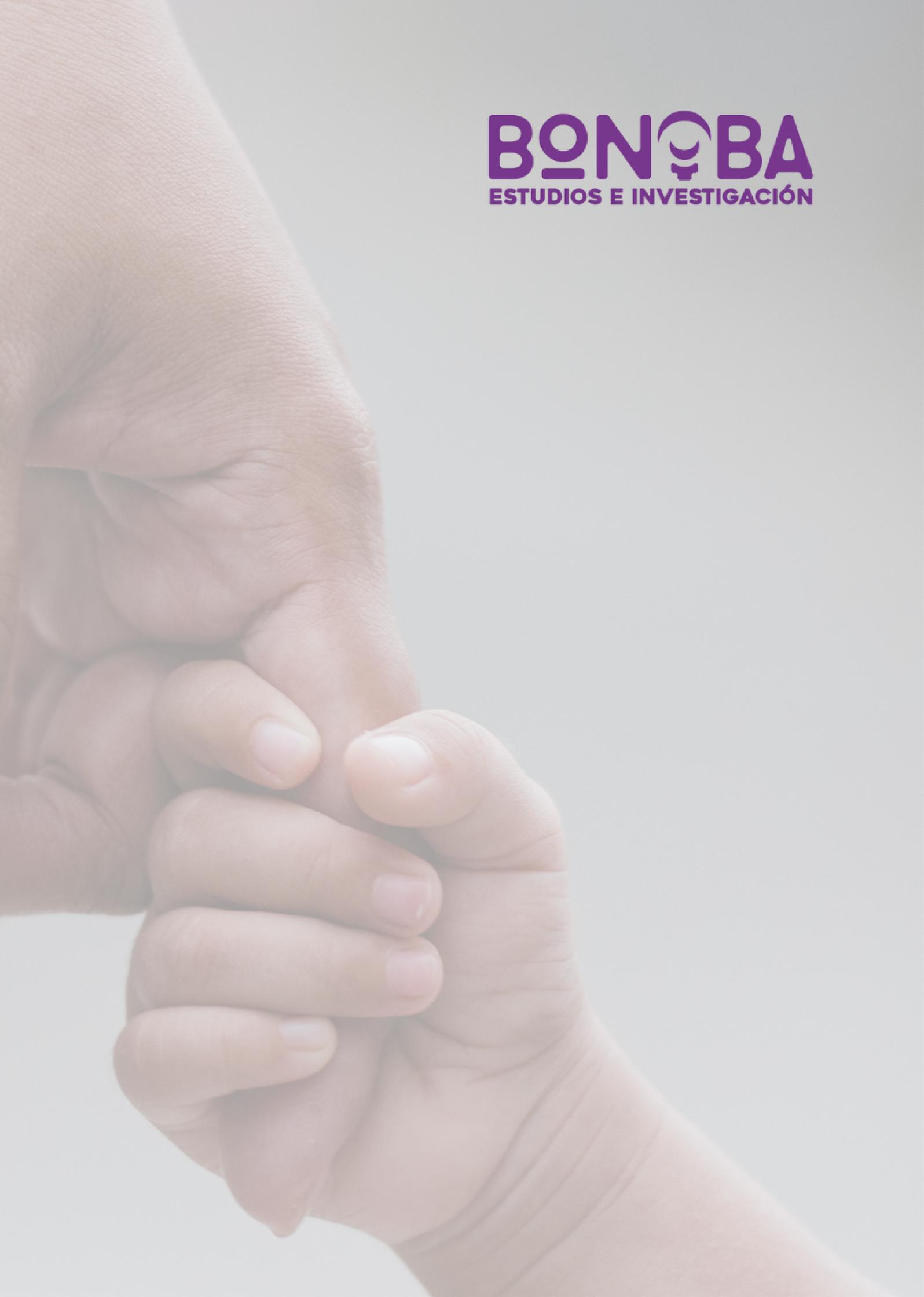
Por ello, cada pequeño paso es importante, para que la igualdad formal, sea además igualdad real y para que tanto mujeres como hombres, podamos disfrutar de nuestro derecho a una vida plena.





*La igualdad real llegará, el día que los hombres  
tengan la necesidad de entrar “a lo privado”,  
como las mujeres hemos tenido de salir “a lo público”.*

**Elena Simón**



**BONOBÁ**  
ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN