



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Textos: Instituto de la Mujer
Diseño: PardeDÓS
Ilustraciones narrativas: Carmen Sáez Díaz y Roser Capdevilla i Valls
Primera edición, 1994. Cuarta edición, 2019
Maquetación e Impresión: Estilo Estugraf Impresores, S.L.
D.L. : M-36999-2019
NIPO: 047-19-039-2
eNIPO: 047-19-040-5
Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>
Impreso en papel reciclado libre de cloro



Familias y Reparto de Responsabilidades

INTRODUCCIÓN

La ciudadanía percibe la familia como uno de los aspectos más importantes de sus vidas. Ahora bien, en la sociedad española se han producido cambios significativos como la disminución de los nacimientos, el envejecimiento de la población, el avance en los derechos y reivindicaciones de las mujeres, su mayor presencia y diversificación de los trabajos que realizan en el mercado laboral o el matrimonio civil entre personas del mismo sexo que han incidido en la transformación de la estructura, la dinámica y las funciones familiares.

La forma en la que podemos vivir actualmente la familia tiene mucho que ver con el proceso histórico de emancipación de las mujeres, con los derechos que hemos ido alcanzando y la transformación de las relaciones en la familia. También, con las reivindicaciones del movimiento LGTBI o el crecimiento de las familias monomarentales.

La familia es un agente socializador, transmisora de valores, hábitos y costumbres, como un lugar de apoyo emocional y económico para sus integrantes, con gran relevancia en la economía del país en la medida que facilita servicios y constituye un centro fundamental de consumo.

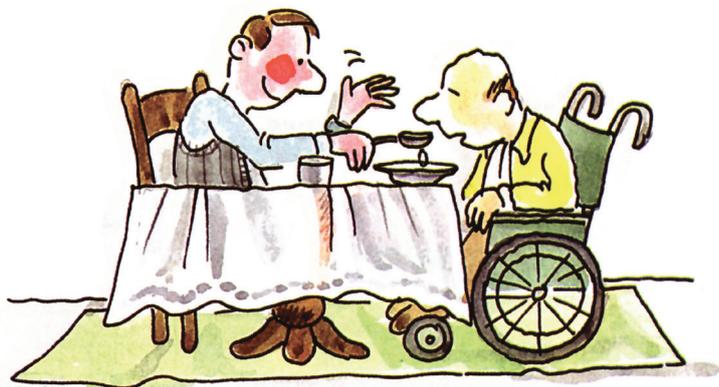


Asimismo, juega un papel destacado por los **servicios de cuidado** que proporcionamos, fundamentalmente las mujeres. Servicios no remunerados relacionados con la atención, el cuidado, la educación, la salud, las relaciones, etc.

Aunque en la familia se han realizado cambios, aún ha de ir adaptándose a los avances producidos en la realidad social, cultural y normativa, transformar sus prácticas y valores, asumir los principios que conlleva un estado aconfesional, la puesta en práctica de los derechos de las y los integrantes de todo tipo de familias y la igualdad entre hombres y mujeres.

Se ha avanzado en el cambio de roles asignados a las mujeres que inciden en una posición social de desventaja, mientras que los hombres obtienen beneficios en forma de posiciones hegemónicas, de ventajas económicas, de servicios personales no pagados o de mejores y mayores oportunidades de trabajo.

Si bien, **la igualdad entre mujeres y hombres** ha de incidir en la eliminación de las manifestaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y en promover medidas que eliminen los estereotipos de género. Por ejemplo, el poder conciliar el ejercicio de



una actividad profesional con las necesidades de atención y cuidado en el medio familiar, tanto por parte de los hombres como de las mujeres.

Una mayor libertad social ha influido en crear diferentes tipos de vínculos entre las personas que la componen y en la **diversidad de formas de convivencia familiar**.

El aumento de la tolerancia en las costumbres y la situación económica y del mercado laboral con altas tasas de desempleo juvenil ha contribuido a que la población joven permanezca durante más años en la casa familiar mostrando que, en estos casos, la familia funciona como **red de apoyo**.

Este apoyo también se puede encontrar cuando las parejas se separan, acogiendo a sus hijos e hijas de nuevo en la familia de origen, o en momentos de crisis económica o cuando, las personas mayores (las abuelas y abuelos) asumen actividades de cuidados de sus nietos y nietas.

El crecimiento de la esperanza de vida ha provocado un envejecimiento de la población y, por lo tanto, cada vez hay más personas mayores que necesitan **cuidados que son asumidos principalmente por las mu-**



jerer, ante las resistencias de los varones y la falta de apoyo de recursos públicos.

El objetivo de esta guía es reflexionar sobre la familia y los cambios que se han producido, transformaciones que se han visto reflejadas en la demanda de socializar el trabajo doméstico y de cuidados o el asumir nuevas funciones y responsabilidades por parte de las familias.

También, nos planteamos que a través de su lectura se profundice en el deseo de reivindicar transformaciones que eliminen los estereotipos de género, favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, reconocimiento de la diversidad familiar, y la importancia de la **corresponsabilidad**, como reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, así como el papel institucional de las administraciones públicas y otros agentes educativos, empresariales, sindicales, medios de comunicación para seguir avanzando personal y colectivamente.

Estas reflexiones parten del deseo de contribuir a que cada familia sea, realmente, un lugar de encuentro gratificante y potenciador de las capacidades y posibilidades de todas las personas que la integran.



FAMILIAS

Aunque se han aprobado distintas leyes que han regulado sobre sus derechos y obligaciones, tanto desde un enfoque jurídico como sociológico no existe un consenso acerca de su definición. En esta guía, consideramos que una familia está constituida por aquellas personas que comparten vínculos afectivos, de convivencia y que se plantean ciertos proyectos comunes. Además de ayudarse mutuamente, puede ser que gestionen en común sus ingresos y, en algunos casos, sus patrimonios.

Ha pasado de estar formada por más de dos generaciones (familia extensa), a estar compuesta por dos generaciones (familia nuclear) pero con una **diversidad de formas de convivencia**.

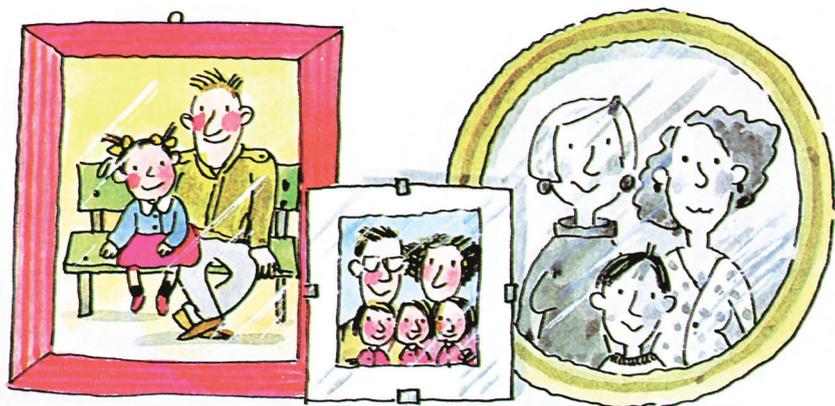
En nuestro país, el **matrimonio (civil o religioso)** sigue siendo la opción mayoritaria y dentro de esta categoría el matrimonio civil, viene siendo una forma de unión cada vez más frecuente. Es preciso recordar que, en España, desde el año 2005 las personas del mismo sexo pueden contraer matrimonio civil.

Otra forma de vincularse la constituye la **pareja de hecho** que supone la unión de dos personas, con inde-



pendencia de su opción sexual, con el fin de convivir de forma estable, en una relación de afectividad análoga a la conyugal. Para tener un reconocimiento oficial han de inscribirse en el Registro de Uniones de Hecho, necesitando acreditar ciertos requisitos.

También hay un aumento de las convivencias de personas sin que sean formalizadas. **Otros tipos de agrupamiento** lo constituyen madres con hijas o hijos, ya sean mujeres solteras, viudas, separadas o divorciadas (**familias monomarentales**), o en el caso de que el progenitor sea hombre las denominamos (**familias monoparentales**). También, se crean nuevas familias que conviven con los hijos e hijas que han tenido en anteriores parejas (**familias reconstituidas**). Así mismo se pueden dar también casos en donde una pareja de personas del mismo sexo se convierten en progenitores/as de uno o más niños o niñas (**familia homoparental**).



SOCIALIZACIÓN

La familia sigue ocupando un papel esencial como transmisora de valores, hábitos y costumbres. Es una institución fundamental en la socialización y sigue siendo el primer espacio de socialización, donde aprendemos lo que significa ser mujeres y ser hombres: los roles, tareas y responsabilidades, las cualidades a desarrollar; pero también cómo hemos de expresarnos, qué sentir, cuáles deben ser nuestros proyectos, según seamos chicos o chicas.

El feminismo ha facilitado avances en los modelos de socialización y ha sido una fuente de conocimientos. Sus teóricas se han interesado por el análisis de la familia, en cuanto ámbito privilegiado de la construcción de las identidades masculinas y femeninas y, a la vez, de la reproducción del sistema social patriarcal.

Las desigualdades sociales entre los hombres y las mujeres son construidas socialmente. Durante mucho tiempo se ha confundido la dimensión biológica con las pautas de comportamiento que cada sociedad asigna a los hombres y a las mujeres. Sin embargo, **la identidad de género** es la vivencia interna e indivi-



dual del género tal como cada persona la siente. Esta circunstancia personal puede corresponder o no con el sexo asignado en el nacimiento.

Mediante la relación con las y los demás, se aprende la cultura, los valores, las costumbres y tradiciones de una sociedad. Los roles y estereotipos de género pasan a formar parte del imaginario colectivo como una tradición o un hecho socialmente admitido, como parte de la cultura y somos socializadas y socializados en ellos.

Valores y comportamientos son transmitidos por las propias familias. Desde el nacimiento se van asumiendo **estereotipos masculinos o femeninos**. La interiorización de esos valores y actitudes y el desempeño de esos roles van conformando nuestra identidad.

Tradicionalmente, el poder ha sido ejercido por los hombres, tanto en el ámbito público como en el privado, a partir de la consideración del sujeto masculino como sujeto universal, eje de toda experiencia.

La relación de poder de los hombres sobre las mujeres en los ámbitos económicos, políticos, sociales, en la familia y en las relaciones de pareja ha estado presente en el modelo social de ser madre, padre, en el re-



parto desigual de espacios y trabajos, en la forma de vivir la sexualidad, en la toma de decisiones, etc.

Aunque la vida y la identidad de las mujeres han cambiado en los últimos años, puede que hayamos crecido en este **modelo tradicional**. En este tipo de familias nos identificamos con las actitudes tradicionales de nuestro padre o madre, a pesar de que el mensaje verbal que nos han podido transmitir sea de autonomía e igualdad entre mujeres y hombres. Esta contradicción entre mensajes verbales y comunicación no verbal nos hace más difícil ser conscientes de su interiorización.

En la actualidad, existen otras posibilidades de vida para las mujeres. Se nos valora y estimula en la formación académica para tener una profesión y una independencia económica. Podemos elegir otras formas de vida y ver a otras mujeres desempeñando múltiples roles en el mundo profesional y público o viviendo sus relaciones afectivas y amorosas de forma más igualitaria y libre.

Ante la diversidad sexual se fomentan actitudes de no discriminación hacia quien su opción sexual o de identidad de género no se corresponda con el modelo heteronormativo en el que se nos educa.



MATERNIDAD

Algunos de los cambios en la estructura y dinámica de la familia se han generado por la **disminución de nacimientos** y la **maternidad tardía** debido a las dificultades que supone para las mujeres en cuanto a su incorporación y permanencia en el mercado laboral, su carrera profesional o para conciliar su vida laboral, familiar y personal. Todo ello reforzado por la aún insuficiente implicación de los hombres como padres, el limitado apoyo por parte de las administraciones públicas, la situación económica o el haber cuestionado que la identidad como mujeres sea construida entorno a la maternidad.

A la hora de optar por ser madre otros factores que nos influyen son: el deseo de serlo, la implicación de nuestra pareja (si tenemos este tipo de vínculo), si contamos con apoyo familiar, nuestras condiciones de vida, si disponemos de recursos económicos o en su caso de ayudas sociales.

Aunque, se ha escrito mucho sobre la maternidad, la mayoría de las veces sin tener en cuenta la situación, la opinión y los sentimientos de las propias mujeres,



sabemos que adquiere un valor distinto para cada mujer y se vive de manera diferente a lo largo de su vida.

Las mujeres interiorizamos un **ideal maternal** que marcará, entre otras cosas, el deseo de maternidad y las normas para ser una "buena madre". La representación social de la maternidad se ve reforzada por la imagen ofrecida por los medios de comunicación que han mostrado a las mujeres como madres generosas, pacientes, tolerantes y afectuosas, aunque, desde hace años, las mujeres con poder, conocimientos, prestigio en el ámbito público, asertivas y resolutivas ha sido un modelo muy publicitado. Si bien, en cualquiera de los modelos se oculta el agotamiento físico y psíquico que conlleva el cuidado de las criaturas o la atención a sus demandas, entre otras. Esta imagen parcial nos puede llevar a sentirnos culpables cuando no experimentamos estos sentimientos positivos o cuando nuestros comportamientos son contrarios a lo esperado.

Actualmente, este último modelo está siendo cuestionado, a través fundamentalmente de **Internet** y las **redes sociales**, por movimientos de mujeres profesionales con el objetivo de desmitificar la maternidad, romper el mito de "la madre perfecta" y no invisibilizar



su identidad como mujeres, sin olvidar que la maternidad ha formado parte de las reivindicaciones del movimiento feminista desde distintas líneas y perspectivas teóricas.

La maternidad no tendría que ser un obstáculo, si bien, las mujeres nos encontramos inmersas en una contradicción a la hora de decidir si queremos ser madres o no, y cuándo serlo, para poder compatibilizar nuestros deseos y tareas como madres y el desarrollo de nuestros proyectos como mujeres.



MATERNIDAD Y REPRODUCCIÓN HUMANA ASISTIDA

Hasta hace poco tiempo, socialmente se ha considerado a las mujeres lesbianas como alejadas del ejercicio de la maternidad, si bien han sido poco escuchadas en la forma en que dan significado a sus experiencias de maternidad, cómo viven este proceso y cómo gestionan sus maternidades en una sociedad heteropatriarcal.

Ante la maternidad, hay parejas de mujeres que se plantean la adopción como primera iniciativa, mientras que otras acuden a las técnicas de reproducción asistida cuando sus deseos de ser madres están asociados a una vinculación biológica mediante la gestación de una de ellas. En este caso, no podemos olvidar la visión heterosexista que atraviesan los protocolos biomédicos existentes.

Aunque se han producido avances y compromisos para revertir la legislación actual, aún es necesario lograr un acceso universal a las técnicas de reproducción asistida en la sanidad pública para las parejas formadas por dos mujeres, independientemente de su condición civil u orientación sexual, ya que, actualmente, esta prestación está restringida, salvo en algunas comunidades autónomas.



TRABAJO DOMÉSTICO, DE CUIDADOS Y EDUCACIÓN A HIJAS E HIJOS

Se da mucha importancia a los primeros años de vida, donde la responsabilidad de la crianza ha recaído principalmente en las mujeres, aunque los hombres cada día participan más. Dicha crianza requiere mucha dedicación e “intuición”, pero tiene poco prestigio social y ninguna compensación económica.

Lo que llamamos **trabajo doméstico y de cuidados** no consiste únicamente en limpiar, cocinar, comprar, planchar, controlar la economía del hogar y así hasta un larguísimo etc. También conlleva cuidar de las hijas e hijos, enseñarles a andar, comer, hablar, jugar y relacionarse; ocuparse de llevarles y recogerles en el colegio, enseñarles a estudiar. Aparte de asumir tareas correspondientes a su educación como informarles sobre temas afectivo sexuales, sobre la violencia, animarles en sus proyectos, ayudarles en sus malos momentos y comprenderles. En definitiva, enseñarles a vivir.

El hecho de que, en nuestra sociedad, el único elemento de cambio y medidor de la riqueza sea el dinero, produce una desvalorización de este tipo de trabajo y de las personas que lo realizan (en su gran mayo-



ría somos mujeres), frente a quienes ejercen una actividad laboral retribuida con un salario. Resulta necesario comenzar por autoestimarnos, reconociéndonos como portadoras de conocimientos fundamentales, y cuantificar la aportación a la economía del país, ya que estamos contribuyendo al PIB (producto interior bruto).

Además, el tiempo destinado a algunas actividades del trabajo doméstico no se puede concentrar en determinados días de la semana, ya que han de realizarse con continuidad. Por otra parte, el cuidado de otras personas aunque se quiera planificar, muchas veces, no permite esperas.

Tanto las mujeres con empleo como las amas de casa, no sólo somos responsables de los afectos de la familia y nos preocupamos de que exista la mayor armonía posible, sino que mayoritariamente nos encargamos de las relaciones con los servicios educativos, sanitarios y de mantenimiento de la casa.

En muchos casos, **Internet y aplicaciones del móvil** como WhatsApp han pasado a ser los medios que utilizamos para consultar una problemática familiar, buscar información sobre salud y comunicarnos con nues-



tros familiares, así como para realizar todo tipo de gestiones sobre salud o educación.

Estos avances tecnológicos tienen una parte positiva y, en algunas familias puede ser un instrumento para hacer la compra mensual u otro tipo de compras y servicios lo que supone un ahorro de tiempo importante.



EDUCAR EN IGUALDAD

Educación en igualdad es enseñar a niñas y niños desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas, sin estereotipos sexistas, androcéntricos, ni actitudes discriminatorias. Implica que las actitudes y valores tradicionalmente considerados como masculinos y femeninos pueden ser aceptados y asumidos por personas de cualquier sexo.

Conlleva que a los hijos e hijas se les proporcione un determinado entorno para aprender en igualdad. Así, durante la infancia tenemos que ofrecerles que utilicen todo tipo de juguetes, invitándoles a que investiguen nuevos papeles y nuevas situaciones, ayudándoles a que expresen distintos sentimientos (llorar, reír, ser dulces o rebelarse), o a través de la lectura de cuentos no sexistas en lugar de aquellos tradicionales repletos de estereotipos.

También, enseñar, tanto a los hijos como a las hijas, las actividades domésticas necesarias para la autonomía personal o que las elecciones formativas y profesionales no se hagan a partir de sesgos de género.

Este tipo de educación prepara para tomar conciencia sobre los roles sexistas y desarrolla potencialidades en ambos sexos.



ACOMPañAR Y EDUCAR EN EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

En el caso de las madres, los padres o de madre y padre es una nueva tarea el acompañamiento a hijos e hijas cuando son pequeñas/os en el uso de las nuevas tecnologías y, en especial en una navegación segura por Internet, que pasa por tener claros, una serie de criterios para proteger, educar y prevenir las consecuencias de su uso.

En cuanto al seguimiento, en un principio conviene interactuar junto a los y las menores en el uso de las TIC, conocer las aplicaciones que utilizan y sus intereses, compartir con ellos la actividad de navegación y establecer sistemas de control que impidan el acceso a diversos contenidos.

Con carácter general es bueno que las madres y padres les advirtamos de los riesgos y que practiquemos códigos de buen uso y buenas prácticas, cada vez de forma más autónoma, a pesar de que en ocasiones, tengamos menos destreza en ese manejo que nuestras propias hijas e hijos.

No hay que olvidar que las nuevas tecnologías reproducen estereotipos de género tradicionales, posiciones sexistas en los textos e imágenes o en la utiliza-



ción del cuerpo de las mujeres como objeto sexual. Pero, además, también su uso excesivo puede desembocar en problemáticas como el ciberacoso, la ciberviolencia de género, conductas adictivas, aislamiento social, reducción de autoestima, falta de autocontrol, ansiedad, etc.

En la adolescencia, para abordar la violencia de género en el caso de las chicas, convendría transmitirles que cuando tienen pareja pueden encontrarse con un chico con un comportamiento controlador y que utilice las redes sociales para un control virtual, que intente imponerlas con quién pueden relacionarse, vigilar continuamente qué comentarios hacen en las redes y a quién... También mostrar celos y chantajes.

Además, la **ciberviolencia de género** se puede manifestar mediante humillaciones públicas con la publicación de fotos denigrantes o de comentarios que intentan ridiculizar y amenazar. Este tipo de ciberviolencia conlleva violencia psicológica similar a la que se puede vivir en una relación de pareja presencial.

Cuando este tipo de relación termina es frecuente que se utilicen diferentes formas de extorsión a través de la publicación de fotos o vídeos íntimos o mante-



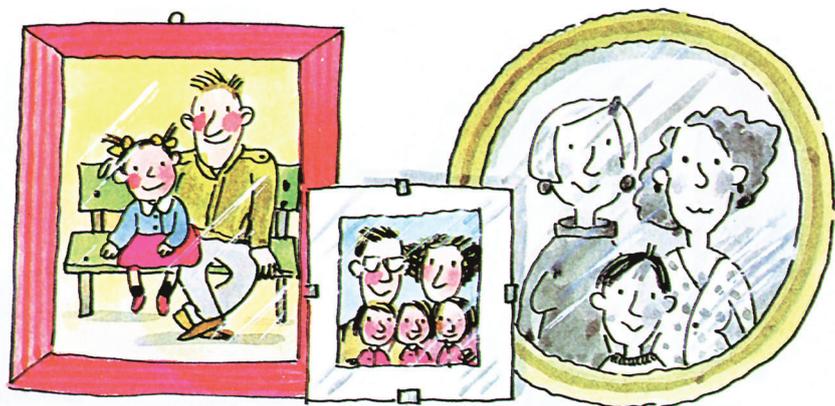
ner el acoso virtual mandando mensajes constantes a través de las redes sociales a pesar de que la chica no conteste.

En cuanto a los chicos observaremos que a través de su socialización parecen aprender, en mayor medida, a auto proteger "su yo" y su vida propia de las intromisiones ajenas.

En cualquier caso, una red poco protegida puede suponer también una desprotección emocional frente al control de otras personas. Es necesario que cada integrante de la familia aprenda las medidas de seguridad y cómo protegerse. Potenciar la autoprotección sana de la intimidad propia.

ACOMPañAR Y DAR APOYO ANTE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO

Las familias han de estar informadas sobre la diversidad sexual y la identidad de género para poder prestar apoyo cuando se plantea este tema por parte de un hijo e hija. En muchas ocasiones, dudan compartirlo en casa, ya que piensan que quizás no contarán con el apoyo de sus familias. También, para estar atentos a problemas



de acoso escolar por fobias ante un comportamiento no heterosexual o de identidad de género.

El modelo tradicional está formado en gran parte de las personas que tienen una orientación sexual heterosexual pero, también es normal que haya personas que sientan atracción y deseo sexual y amoroso hacia personas de su mismo sexo, bien sea de forma exclusiva (lesbianas y homosexuales) o bien porque les atraen las personas independientemente de su sexo (personas bisexuales).

A cada persona se le asigna un sexo (hombre o mujer) con su correspondiente identidad de género y una serie de comportamientos culturalmente admitidos según roles masculinos o femeninos. Pero hay quienes se identifican o expresan su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer (personas transexuales) o que no se siente incluidos en el concepto binario de hombres y mujeres. También, hay personas cuya expresión del género va a ser distinta de lo que se espera de ellas como niñas, niños, hombres o mujeres.



Las fobias hacia las disidencias sexo-genéricas

En relación al tipo de violencia hacia personas homosexuales, lesbianas, bisexuales, trans o que tienen una expresión de género no normativa, conviene recordar que las agresiones que sufren comparten el ser actos derivados de la aversión a las diferentes orientaciones sexuales y de identidad de género.

La **homofobia** se refiere a la aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales. Este término incluye el rechazo que sufren todas las personas que son o parecen lesbianas, gays, bisexuales, trans o que tienen una expresión de género no normativa. Por eso conviene diferenciar y nombrar los diversos tipos de homofobia:

La **lesbofobia** es la discriminación específica que sufren las mujeres lesbianas.

La **bifobia** es la aversión hacia las personas bisexuales. Producto de una sociedad binarista que encasilla a las personas en dos extremos excluyentes (heterosexual u homosexual).

La **transfobia** es la discriminación específica que sufren las personas trans ya que ponen en cuestión el sistema sexo-género desde su raíz.



La **plumofobia** hace referencia al rechazo que sufren las personas por su expresión de género, es decir, por el simple hecho de tener gestos y actitudes que, según la heteronormatividad, son propios del sexo contrario.

La **LGTBfobia** es un término que utilizan algunos colectivos de personas LGBT para visibilizar el rechazo que sufren el conjunto del colectivo de personas lesbianas, gays, bisexuales o trans.

Estas conductas pueden manifestarse en los centros educativos generando discriminación por orientación sexual, en un espacio especialmente vulnerable no sólo porque en ellos pasan la mayor parte del día los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, sino porque son espacios de transmisión de estereotipos y de prejuicios.

De ahí, que sea necesario el generar espacios de encuentro e intercambio entre la escuela y las familias y que en estas instituciones se apoye a hijos e hijas que no siguen la heteronormatividad o que no siguen los roles de género hegemónicos.



CUIDAR A PERSONAS DEPENDIENTES

La mayoría de las personas cuidadoras somos mujeres. Además, el padre o la madre esperan que seamos sus hijas, quienes les atiendan y pocas veces tienen puesta esta expectativa en los hijos que son considerados unos “buenos hijos” por el hecho de ofrecer una ayuda económica o dedicarles un poco de atención.

Muchas hijas interiorizamos este rol, mientras que la mayoría de los hijos tienen mucho más fácil no asumir los cuidados sin sentirse culpables por ello. Cuando un hombre tiene que cuidar de sus padres, no siente los mismos conflictos que una mujer. Lo más frecuente es que piense en contratar a alguien que le ayude o derivar este trabajo a otra persona (su mujer, hermana, tía u otra relación femenina).

Las personas que cuidamos soportamos una gran carga emocional, con frecuencia, tenemos que realizar ajustes importantes en nuestra vida, perder la libertad e intimidad o puede que tengamos que renunciar o posponer algunos proyectos para dar máxima prioridad a las necesidades familiares. Podemos perder amistades y contactos sociales, y sentir cierto resentimiento.



miento y frustración, además de vernos atrapadas entre necesidades contrapuestas. Las hijas que queremos atender primero a nuestras necesidades, podemos sentirnos muy culpables.

Así, quienes cuidamos a otras personas, difícilmente encontramos tiempo para nosotras mismas. La mayoría tratamos de cumplir nuestras obligaciones familiares y hacer bien nuestro trabajo, pero podemos pasar por alto nuestras propias necesidades personales, especialmente tener tiempo para relacionarnos, divertirnos, hacer ejercicio, relajarnos, formarnos, viajar, participar en actividades sociales, etc.



TRABAJO REMUNERADO, DE CUIDADOS Y TIEMPO PROPIO

Tener un empleo supone ganar un dinero, tener la posibilidad de mayor autonomía y, en algunos casos, ser independientes económicamente y poder afirmar nuestra creatividad y capacidades. También significa relacionarnos con otras personas. Gran parte de las relaciones personales que se establecen en nuestra sociedad giran en torno a la actividad laboral de las personas. Las mujeres cada vez somos más conscientes de la importancia de tener un proyecto autónomo y un espacio propio.

Sin embargo, acceder al mercado laboral no resulta fácil para las mujeres, disponemos de menos oportunidades y cuando lo hacemos solemos ocupar puestos de inferior categoría o nos dedicamos, en mayor medida, a aquellos relacionados con el ámbito doméstico (educación, sanidad) y, muchas veces, en condiciones precarias. Además, **el mundo laboral todavía funciona según un modelo masculino**. La organización, los valores, los horarios continúan basados en la división de roles (los hombres trabajan y las mujeres cuidamos de la familia).

Por ello, quienes tenemos un empleo nos vemos sometidas a una **doble jornada**. Seguimos siendo las res-



ponsables del trabajo doméstico, de cuidar a nuestras hijas e hijos, a las personas mayores y enfermas, teniendo menos posibilidades de desarrollar otras facetas de la vida, disfrutar del ocio o del descanso.

Por otra parte, planea sobre nosotras el fantasma del **absentismo laboral**, cuando las malas condiciones laborales son el motivo principal que determina el absentismo tanto para las mujeres como para los hombres. Se ha observado que el número de ausencias de trabajo son similares en ambos, aunque las causas sí son diferentes. Así, por ejemplo, los hombres cuando faltan a trabajar lo hacen más para realizar gestiones administrativas o bancarias o para asistir a actos sociales o cursos de promoción. Las mujeres cuando nos ausentamos del trabajo lo hacemos más por motivos familiares, como enfermedad de los hijos e hijas, que por razones propias.

Hay distintos factores que dificultan el **acceso de las mujeres a los cargos de poder y responsabilidad**: la disponibilidad horaria que exigen estos cargos es más difícil de compatibilizar con el trabajo doméstico y de cuidados. Se nos pide más que a los hombres y tenemos que estar demostrando continuamente nuestra capacidad,



pero, a pesar de la doble carga y esfuerzo que supone, cada vez somos más las mujeres que vamos ocupando cargos de poder y decisión política, social o económica.

La sobrecarga de trabajo y responsabilidad de cuidar lleva a que algunas mujeres **abandonemos el mercado laboral**, de forma definitiva, o **solicitemos una excedencia, una reducción de la jornada laboral** al considerar que no podemos cumplir con lo que socialmente se espera como madres, parejas o hijas o por el escaso apoyo empresarial. Pero, generalmente, nuestra decisión está condicionada por el tipo de reparto de responsabilidades y por la falta de desarrollo de recursos por parte del sistema público.

Con estas **condiciones de trabajo remunerado y de cuidados**, es más difícil para las mujeres pensar en la formación intelectual, la participación política o sindical y, por supuesto, el desarrollo de una carrera profesional en los mismos términos que los hombres. Por el contrario, ellos perciben en menor medida que su trabajo profesional se vea afectado por su vida familiar o por sus obligaciones domésticas o paternales.

Por tanto, es preciso reivindicar tiempo para el trabajo remunerado, el cuidado y **el tiempo privado**, ya que las



mujeres difícilmente disponemos de un espacio para nosotras mismas. Ese lugar propio para el ocio, lo íntimo, lo personal, que nos ayude a descubrir nuestros deseos, a plantearnos nuestros proyectos y a impulsarlos.

Cada día es más frecuente reconocer la interacción entre el espacio doméstico y el mundo laboral, lo que conlleva exigencias de cambio, que aún cuesta aceptarlas en la vida cotidiana. Por ello, es importante revisar distintas **actitudes de los hombres**.

Todavía hay hombres que valoran de manera diferente el trabajo remunerado que realizan las mujeres del que desarrollan los varones. Pueden entender que únicamente complementa la economía familiar, sin que tenga importancia en sí mismo.

Otros tienen resistencias a **perder ciertos poderes y privilegios**: asumir el trabajo doméstico y no ser la única autoridad de la familia les puede hacer sentir cuestionada su identidad. Además, el trabajo remunerado les ofrece a las mujeres relaciones sociales y amistades, les da autonomía y libertad.

El avance de las mujeres puede ser vivido por ciertos hombres como una **“invasión” de su espacio**, y les



puede producir inseguridad. Esta sensación la pueden tener aquellos que reconozcan estas necesidades de las mujeres como legítimas, pero que prevean que puedan perder privilegios en su vida laboral y personal.

En las familias en las que tanto la mujer como el hombre tienen unos trabajos remunerados y ambos atienden las responsabilidades domésticas y de cuidados, pueden surgir conflictos derivados de las contradicciones entre estar a favor del cambio del papel de las mujeres y la dificultad para asumir las consecuencias que conllevan.

Esta inseguridad y sensación de pérdida de autoridad se puede acrecentar cuando las mujeres tenemos un estatus profesional o una remuneración superior a la de nuestra pareja, lo que puede provocar cierta crisis de identidad en el hombre, al sentir que no cumple con las expectativas sociales.



CORRESPONSABILIDAD

La corresponsabilidad se define como el **reparto en el ámbito privado del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares**, tales como su organización, el cuidado de las criaturas, la educación, el cuidado de personas dependientes, **con el fin de que exista un equilibrio en la toma de decisiones, una distribución equitativa de responsabilidades y de los tiempos de vida de mujeres y hombres.**

Una distribución más igualitaria de las responsabilidades familiares repercute positivamente. En las familias heterosexuales las hijas e hijos reciben atención y cuidado tanto de su madre como de su padre. Los hombres podrían sentirse más gratificados afectivamente realizando estas funciones de cuidados y además el aprender o desarrollar trabajos domésticos fomentaría su autonomía.

Las mujeres, dispondríamos de más **tiempo privado**, tiempo para nosotras mismas, para descansar, dedicar al ocio, y tendríamos menos dificultades para formarnos y/o promocionarnos laboralmente, conseguir nuevas habilidades, hacer ejercicio físico, comunicarnos en



un medio distinto al del trabajo, hacer nuevas relaciones, relajarnos, divertirnos. Aspectos todos ellos necesarios para poder sentirnos mejor, crecer y desarrollarnos como personas.

Un modelo donde existan relaciones igualitarias entre mujeres y hombres o entre personas del mismo sexo en aquellas familias que han tomado esta opción, puede contribuir a que cada familia sea, realmente, un lugar potenciador de las capacidades de las personas que la integran y conllevar unas relaciones interpersonales más enriquecedoras.

El reparto de las responsabilidades familiares derivadas del cuidado y la educación de las hijas y los hijos, implica tomar conciencia de las ideas y valores que hemos asumido e intentando cambiar los roles que socialmente se nos han asignado.

Es preciso fomentar el diálogo y la negociación en la resolución de conflictos. El valorarnos, autoestimarnos y convencernos de que tenemos derecho a vivir en una relación de igualdad da confianza para expresar desacuerdos, tener independencia de criterio y mayor autonomía.



Pactar es necesario para eliminar las discriminaciones que existen dentro de la pareja. Plantear un pacto supone llegar a acuerdos acerca de la toma de decisiones, la asunción de roles y el reparto del trabajo doméstico entre ambas e implicar y hacer extensible esta responsabilidad en los hijos y las hijas. Una relación de igualdad es básica en todo pacto y la garantía de su cumplimiento.



AFRONTAR LOS CAMBIOS DE ROLES ASUMIDOS

Para que exista un **cambio de roles es preciso abandonar prejuicios**, y modificar estos estereotipos fundamentalmente por parte de los hombres.

Algunas mujeres, debido a la educación y a la identificación con su papel tradicional, cuando pensamos en la posibilidad de plantear unas relaciones de igualdad en la pareja, puede ser que procuremos seguir realizando las mismas funciones para que no surjan conflictos. Otras podemos considerar que nosotras hacemos más rápido o mejor este tipo de actividades. Por tanto, tendremos que revisar estas conductas para no facilitar la excusa de que no se les deja espacio a los hombres.

Sería importante asumir aquellos roles y trabajos que más satisfagan a cada persona y no los que tradicionalmente se asignan a la mujer o al hombre.

Que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos sea igual por parte de las personas progenitoras, implica que los permisos de maternidad y paternidad o los permisos por nacimiento y/o adopción sean igua-

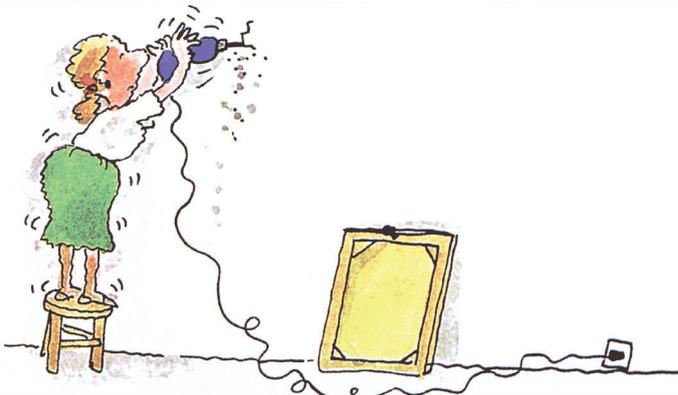


les, intransferibles y remunerados al cien por cien para ambos.

El trabajo doméstico resulta más difícil de pactar por lo efímero, repetitivo y por lo desvalorizado que está socialmente. Pero también se ha de verbalizar que además de ser un derecho –está contemplado en la legislación la obligación de compartir las responsabilidades domésticas– cuando se reparten algunas actividades desarrollándose en compañía pueden resultar más amenas, o que bastantes actividades a realizar en casa son compatibles con oír música, la radio etc. No hay que olvidar, que a todas las personas nos gusta tener comodidades y las necesidades mínimas cubiertas.

Para ello, es necesario superar barreras psicológicas, sociales y culturales que impiden a los hombres y a las mujeres emprender cambios en sus vidas.

Además de la discriminación hacia las mujeres, una de las causas que contribuyen a mantener los estereotipos masculinos y femeninos es el miedo al cambio porque afecta a la intimidad personal misma, es decir, a nuestra manera de pensar, de actuar y de sentir.



OTROS AGENTES SOCIALIZADORES

LOS CENTROS DOCENTES

La coeducación

Coeducar o educar en igualdad supone un **modelo educativo que se fundamente en el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres a fin de eliminar las relaciones desiguales y de dominación de un sexo con respecto al otro.** Ha de garantizarse su cumplimiento tanto en los contenidos académicos como en la práctica diaria del profesorado y en las relaciones entre las personas que forman parte de la comunidad educativa.

Dada la importancia del centro educativo en el proceso de socialización, se ha de impulsar la implantación de la educación en igualdad –la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad– como modelo y como herramienta para la lucha contra la discriminación. Por lo que nos podemos plantear incidir a través de:

Los conocimientos. Proporcionar al alumnado modelos masculinos y femeninos que sirvan como referentes



de comportamiento libre y no condicionado por cuestiones de género, ni imposiciones de tipo cultural y/o biológico. Dar a conocer el papel de mujeres en la historia, la cultura o la ciencia, utilizando un lenguaje inclusivo.

Las actitudes y valores. Promover el desarrollo de una identidad libre, no sesgada por estereotipos de género, una orientación académico-profesional diversificada para ambos sexos y libre de estereotipos de género, potenciar la empatía y el rechazo a actitudes que conducen a situaciones de violencia de género, ciberacoso y otras violencias y contribuir al desarrollo de actitudes igualitarias. El respeto a la libre elección y desarrollo de orientación y conductas sexuales, corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados.

Las habilidades. Potenciar la capacidad crítica del alumnado desarrollando una perspectiva que le permita identificar, analizar y superar las desigualdades presentes en la sociedad, promover la creatividad del alumnado como una forma de superar limitaciones impuestas y de conocerse y explorarse a uno/a mismo/a y favorecer la participación y la cooperación.



La diversidad sexual y la identidad de género

El sistema educativo ha de velar para que los centros docentes sean un espacio respetuoso, libre de toda presión, agresión o discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género y diversidad de orientaciones sexuales.

Se han de impulsar medidas que permitan el respeto y protección de los derechos, superar estereotipos y comportamientos discriminatorios y promover una escuela inclusiva y de igualdad a través de los contenidos educativos, en la práctica diaria del profesorado y en las relaciones entre las personas que forman parte de la comunidad educativa.

Uno de los contenidos que se ha de abordar es el acoso escolar por homofobia, lesbofobia o transfobia, entre otros. En los colegios cuando se viven situaciones de exclusión, insultos, burlas u otro tipo de agresiones constituyen una oportunidad educativa para trabajar la diversidad y la convivencia. Todos los y las estudiantes tienen el mismo derecho a una educación de calidad en un ambiente escolar seguro.



Aún, hoy día, se constata la dificultad para identificar los casos de violencia con un origen de homofobia, bien porque no se perciben como situaciones de discriminación o bien porque no se pone de manifiesto. Es importante, nombrar y visibilizar este tipo de situaciones, ya que el silencio se convierte en el principal cómplice de la reproducción de la discriminación. La diversidad es un valor positivo que el alumnado aprende desde las etapas iniciales del sistema educativo.

Las leyes internacionales y nacionales obligan a todos los centros educativos a propiciar ambientes inclusivos y luchar contra cualquier tipo de exclusión, discriminación, violencia o actitud que dificulte un ambiente sano y respetuoso para todos los miembros de la comunidad educativa.

La diversidad familiar

En el sistema educativo es necesario conseguir la igualdad real de todos los modelos de familias. Una iniciativa, puede ser el potenciar la celebración del Día Internacional de las Familias como forma de evitar las discriminaciones y exclusiones hacia niños y niñas por la orientación sexual o la identidad de género de sus



madres o padres. También, en el caso de ser hijos e hijas de familias monomarentales, homoparentales, familias adoptivas, de acogida o cuando son cuidados por abuelos y abuelas u otros familiares.

El promover los mismos derechos del alumnado también requiere visibilizar esta realidad a través de los manuales de texto, del lenguaje y otras medidas

LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Desde las Administraciones Públicas se debería hacer un mayor esfuerzo para impulsar una red pública de apoyo al cuidado de menores, ampliando plazas en escuelas infantiles con horarios amplios y flexibles, comedores escolares, centros de juegos extraescolares o ludotecas, guarderías en lugares de ocio, así como crear escuelas infantiles en los centros de trabajo o subvencionando el acceso a centros escolares cercanos.

Igualmente se tendría que promover una red pública de apoyo al cuidado de personas dependientes, adaptando los horarios de servicios públicos a las necesida-



des de cuidados. Así como facilitar la corresponsabilidad del personal que trabaja en los servicios públicos.

Además, es necesario aportar soluciones innovadoras, solidarias e imaginativas para quienes prestan cuidados (bancos de tiempo, programas de respiro, etc.), que mayoritariamente somos mujeres, y así poder diariamente tomarnos nuestro tiempo, tener vacaciones, etc.

Valoración de los cuidados y crear servicios públicos

Sin duda, uno de los objetivos más importantes que se deben conseguir es la valoración de los cuidados, ya que sin este trabajo no podría seguir adelante la economía de un país. Estas tareas son poco valoradas y sobre todo invisibles, a pesar de su importancia. El trabajo de cuidados, que mayoritariamente desempeñamos las mujeres, es una actividad que no genera derechos ni contraprestación monetaria y asimismo supone un enorme ahorro para el gasto público.

Por tanto, parece necesario avanzar hacia un nuevo modelo de contabilidad nacional que refleje una estimación global del trabajo –no retribuido– que aportan hombres y



mujeres y cambiar el concepto de riqueza, ya que no puede descansar sólo en su PIB (producto interior bruto), ni siquiera en el PNB (producto nacional bruto), así como explorar el que trascienda las barreras de lo económico, para añadir dimensiones de economía política y social.

Se debe promover la corresponsabilidad, así como ampliar y diversificar la oferta disponible de este tipo de servicios. La inversión en cuidados genera riqueza, empleo y asienta la población en el medio rural. El incrementar estos recursos ha de contribuir a desarrollar nuevas ocupaciones profesionalizando el cuidado, sin olvidar que gran parte de estas tareas no son susceptibles de ser automatizadas y por tanto no están en riesgo de desaparecer.

La **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia** contempla **diversos tipos de prestaciones**. Por un lado podrán tener naturaleza de **servicios**: prevención de las situaciones de dependencia, teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día y de noche y atención residencial. Y por otro podrán ser **prestaciones económicas**: vinculadas al servicio, de asistencia personal y de cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores/as no profesionales.



Una de las características de esta ley, es que se trata de una norma de aplicación progresiva y desde su publicación ha tenido numerosas reformas, que con la crisis han supuesto un descenso en la financiación y consecuentemente una pérdida de bienestar de las personas dependientes y sus familias. A falta de servicios externos a la familia se han otorgado ayudas a domicilio o prestaciones económicas vinculadas al servicio. Todo ello en un panorama muy heterogéneo de aplicación territorial, observándose claras diferencias en el acceso a las prestaciones y servicios entre Comunidades Autónomas.

No debemos olvidar que la prestación económica de cuidados en el entorno familiar de las personas dependientes en el domicilio se establece como caso excepcional, siguiendo los modelos tradicionales de cuidados de la vejez y por una cuestión económica por parte de las administraciones, cuando exista insuficiencia de recursos públicos o privados acreditados, despoblación, o circunstancias geográficas o de otra naturaleza que impidan o dificulten otras modalidades de atención.

Últimamente se ha tomado una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, recuperando la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en



situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. Esto ha supuesto poner en valor la figura de la persona cuidadora no profesional (mayoritariamente mujer), quien en muchos casos se ve abocada a abandonar su puesto de trabajo, y por tanto a interrumpir su carrera de cotización a la seguridad social, para cuidar a la persona dependiente.

Si bien, la no aplicación completa de esta ley está posponiendo el fomento de servicios públicos, de igual forma es más barato dejar al dependiente en la vivienda al cuidado de un familiar –generalmente mujer– que una plaza en un centro geriátrico. Por tanto, se ha de ampliar y diversificar la oferta de servicios.

LA ACCIÓN SINDICAL

Afortunadamente, cada vez más las organizaciones sindicales, y sobre todo, las mujeres trabajadoras tratamos de que se valore y reconozca el trabajo que asumimos las mujeres y se visibilicen las condiciones en las que lo desarrollamos, poniendo de manifiesto la necesidad de transformar el mundo laboral en un medio más igualitario y que facilite la corresponsabilidad entre mujeres y hombres del trabajo doméstico y de cuidado o entre



personas del mismo sexo, permisos de paternidad y maternidad.

Todo ello conlleva a que estas organizaciones trabajen en revisar el modo en que se organiza el trabajo, promover la participación efectiva de las mujeres en las estructuras organizativas, sensibilizar a empresas y personas trabajadoras sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y formar a todas las personas que componen la empresa (tanto personal directivo como trabajador) para la adopción de medidas concretas de conciliación y por último tener en cuenta la conciliación en la negociación de los convenios colectivos.

LAS EMPRESAS

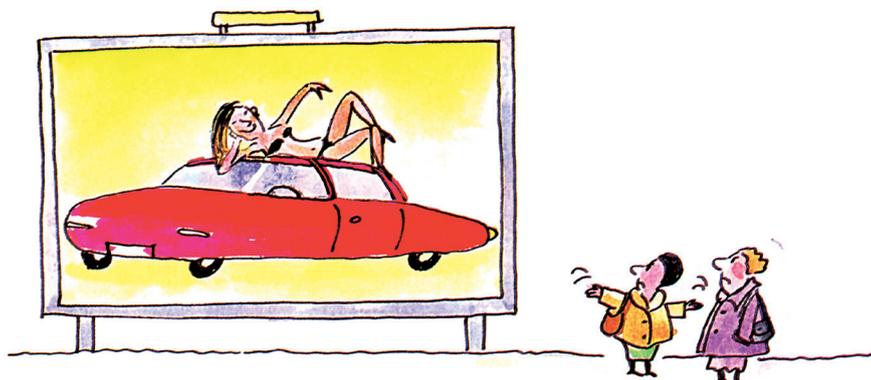
Han de cuestionarse factores de discriminación para las mujeres en el mercado laboral, y aplicar medidas contenidas en la Legislación para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en las políticas económicas, laboral y social indicando que este principio ha de incluirse en el ámbito empresarial.



Han de disponer de planes de igualdad a partir de un mínimo de trabajadores y trabajadoras en la plantilla que contendrán un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico sobre el proceso de selección y contratación, la formación, promoción profesional y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Es fundamental que las políticas de conciliación laboral que ofrezcan las empresas dejen de dirigirse únicamente a las mujeres madres y se cumplan y apoyen los permisos de paternidad.

LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

Los medios de comunicación y la publicidad reflejan y configuran una imagen sexista de las mujeres, basada principalmente en su asociación con los roles de cuidados, tradicionalmente femeninos, y con una representación como objetos, a partir del uso del cuerpo femenino como reclamo. Esta representación como objetos decorativos o sexuales, que se ha denominado "cosificación", despersonaliza a las mujeres, les priva de su plena condición de ser humano y las coloca en posiciones de subordinación o dependencia con respecto al varón.



Los roles que se han venido asignando a las mujeres están vinculados con el trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados, que se desarrollan en el ámbito privado, resultan socialmente invisibles, no generan derechos y no están reconocidos ni remunerados. A los hombres, sin embargo, se les han asignado las funciones relacionadas con el trabajo productivo, vinculado al ámbito público, que sí obtiene amplio reconocimiento social y retribución económica.

Este desigual reparto de funciones y espacios conlleva también que los proyectos personales de las mujeres estén focalizados de forma generalizada hacia el mundo de los afectos, lo que implica una constante atención y preocupación por el bienestar de las demás personas, a costa incluso del suyo propio. Entre los varones no hay reciprocidad en esta preocupación y dedicación, pudiendo destinar la mayor parte de sus capacidades, sus recursos y su tiempo a sus proyectos personales, lo que favorece la obtención de logros tanto personales como profesionales.

A pesar de que actualmente, en el ámbito de la comunicación, se reproduce con más frecuencia un nuevo modelo de mujeres, activas laboralmente, autónomas en su trayectoria vital, con mayor participación en la



vida pública y mayor reconocimiento social de sus logros y capacidades, aún se les atribuye casi en exclusiva la responsabilidad doméstica y de cuidados, que pocas veces aparece asociada a los varones, lo que redonda en la perpetuación de la desigualdad de oportunidades y la discriminación.

Por esto, los medios de comunicación y la publicidad son decisivos y tienen una responsabilidad en el cambio de los estereotipos de género que influyen en nuestra forma de pensar y actuar. Es necesaria su implicación para construir una sociedad basada en el bienestar de las personas y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, visibilizando las actividades y logros de las primeras y representándolas, al igual que a los hombres, como seres capaces, activos en todos los ámbitos y como referentes sociales y culturales. Pero examinando los contenidos mediáticos y publicitarios, se observa que aún queda mucho por hacer.



DERECHOS DE MUJERES Y HOMBRES PARA LA CORRESPONSABILIDAD

El 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 tiene como objetivo eliminar toda discriminación directa o indirecta de las mujeres, y en definitiva hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos en el empleo y la ocupación, así como asegurar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres la Ley de Igualdad recoge medidas específicas a favor de las mujeres para cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, y por lo tanto contrarias al derecho a la no discriminación por razón de sexo, como son:

- Las discriminaciones directas e indirectas.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios.
- Los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

Con estas medidas aprobadas se ha dado un paso más hacia la igualdad. Para ello, se han modificado entre

otras normas: la Ley de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores (empleo privado), el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (empleo público) o la Ley de la Seguridad Social.

A continuación se relacionan algunos de estos derechos en vigor hasta la fecha de publicación de esta guía:

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- Para atender al cuidado de un familiar:
 - Flexibilidad de la jornada de trabajo y medidas de conciliación.
 - Reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional de las retribuciones.
 - Excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija menor o un familiar.
- Para mujeres embarazadas:
 - Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
 - Tener en cuenta las condiciones del puesto de trabajo y si supusieran riesgo para la trabajadora embarazada o el feto adaptarlas, o desempeñar otro puesto de trabajo compatible con su estado, y si no resultara posible podrá declararse la baja por riesgo en el embarazo.
- Por nacimiento, por adopción o acogimiento:
 - Permiso por nacimiento para la madre biológica.
 - Permiso del progenitor o de la progenitora diferente a la madre biológica, por nacimiento, acogimiento o adopción.
 - Ausencia del trabajo por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier causa de-

ban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

- Permiso por lactancia.
- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o por acogimiento, tanto temporal como permanente.
- Para atender al cuidado de hijo o hija
 - Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
 - Flexibilidad de la jornada de trabajo.
- Para víctimas de violencia de género, mujeres, hijos e hijas
 - Faltas de asistencia, reducción de jornada y adaptación de tiempo de trabajo.
 - Excedencia por razón de violencia de género.
 - Movilidad.
- Otros permisos
 - Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida.
 - Para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación, como a la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Se tendrá en cuenta que estos derechos podrán ser más amplios, al existir una regulación específica según el personal trabajador al que se le aplique. En el ámbito público se recogen en los pactos y acuerdos de las Administraciones Públicas y en el ámbito privado en los convenios colectivos.

Para más información:

- 📄 **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- 📄 **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- 📄 **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:
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- 📄 **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

GUÍA LABORAL - Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/index.htm

OTROS RECURSOS

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

C/ Alcalá 37 – 28014 Madrid

Tfno: 914 528 500

<http://www.inmujer.gob.es/>

Te pueden interesar los siguientes contenidos de nuestra página:

- 🔗 **Educación en igualdad:** <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/Programas/EducacionEnIgualdad.htm>
- 🔗 **Portal Intercambia:** <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/Programas/Intercambia.htm>
- 🔗 **Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE:** http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf
- 🔗 **Portal “te corresponde nos corresponde”:** <http://tecorrespondenoscorresponde.org/>
- 🔗 **“Guía de Corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña”:** <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>
- 🔗 **“Abrazar la diversidad. Propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico”:** <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1711.pdf>

Otros enlaces de interés:

Portal de dependencia-Autonomía Personal y Dependencia SAAD:

http://www.imserso.es/imserso_01/autonomia_personal_dependencia/index.htm

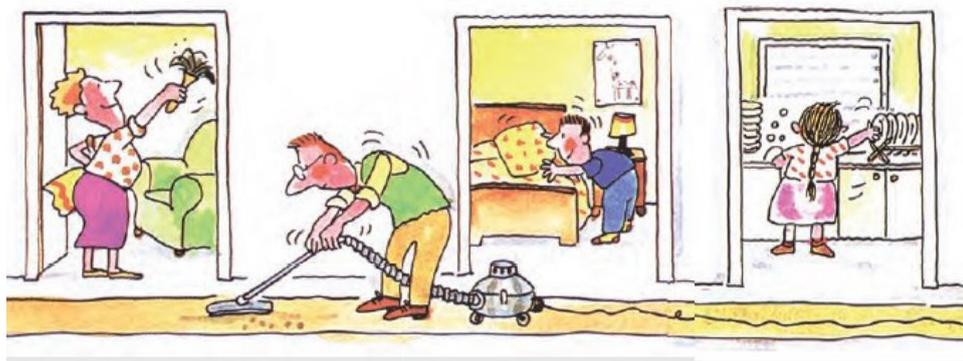
Portal de las cuidadoras y los cuidadores de la CRUZ ROJA:

<https://www2.cruzroja.es/sercuidadora>

ANEXO

EN TU FAMILIA ¿QUIÉN HACE QUÉ?

Comprobémoslo con esta pequeña encuesta sobre el tiempo que dedicamos a la semana a las distintas tareas cada miembro de la familia. Averiguaremos si hay realmente un reparto de responsabilidades equitativo, así como el de tiempo de ocio y descanso del que disponemos realmente.



Tareas		Nombres de las personas de la familia/tiempos				
		1	2	3	4	5
En el ámbito laboral	Horas semanales necesarias destinadas a trabajo remunerado fuera de casa (incluido desplazamiento)					
	Horas semanales destinadas a trabajo remunerado desde casa					
Subtotal						
En el ámbito doméstico, familiar	Proponer el menú diario					
	Preparar el desayuno, la comida o la cena					
	Poner y recoger la mesa después de las comidas					
	Fregar los cacharros/colocarlos en el lavavajillas					
	Hacer las camas					
	Barrer/pasar la aspiradora/fregar el suelo/quitar el polvo					
	Limpiar la cocina, los baños, cristales					
	Lavar la ropa/poner la lavadora y tenderla					
	Planchar					
	Colocar la ropa en los armarios					
	Hacer la lista de la compra (comida, productos de limpieza, etc.)					
	Ir a hacer la compra					
	Sacar la basura					
	Decidir las compras relacionadas con la decoración de la casa					
	Hacer arreglos de mantenimiento de la casa (fontanería, electricidad, etc.)					
	Mantener los automóviles "a punto"/lavar					
Cuidar a las mascotas						
Hacer las gestiones bancarias y solucionar papeleo						
Subtotal						
Cuidados hijos/as	Hablar con el profesorado/reuniones centro docente					
	Atenderles y vigilarles en casa					
	Ayudar y revisar las tareas escolares					
	Llevar a las actividades extraescolares					
	Cuidarles durante las enfermedades					
	Ir a comprar su ropa					
	Llevarles a consultas médicas					
Subtotal						
Atención personas dependientes	Acompañar a médicos o rehabilitación					
	Atender tareas domésticas de las personas dependientes					
	Higiene de personas mayores o dependientes					
Subtotal						
Ocio común	Organizar qué hacer en vacaciones					
	Preocuparse de que cada persona tenga lo que le gusta					
	Organizar el tiempo de ocio de la familia (ir al cine, teatro, partido de fútbol, etc.)					
Subtotal						
Ocio personal, formación	Leer, escuchar música, pintar					
	Practicar un deporte, ir al gimnasio, pasear.					
	Ir al cine, al teatro, a conciertos					
	Viajar					
	Desarrollar otras aficiones					
	Estar o salir con amigos/as					
	Cuidados personales (ir a la peluquería, masajes, cuidados estético, etc.)					
	Asistir a cursos, formación					
Subtotal						
TOTAL HORAS SEMANALES (168)						

Sería interesante que, una vez completado el cuadro, toda la familia hiciera un análisis de los resultados como punto de partida para poder lograr un reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas, así como de los tiempos de trabajo, ocio y descanso.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Textos: Instituto de la Mujer
Diseño: PardeDÓS
Ilustraciones narrativas: Carmen Sáez Díaz y Roser Capdevilla i Valls
Primera edición, 1994. Cuarta edición, 2019
Maquetación e Impresión: Estilo Estugraf Impresores, S.L.
D.L. : M-36999-2019
NIPO: 047-19-039-2
eNIPO: 047-19-040-5
Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>
Impreso en papel reciclado libre de cloro



Familias y Reparto de Responsabilidades