



IGUALES Y CORRESPONSABLES

GUÍA PARA AVANZAR EN DERECHOS Y OPORTUNIDADES

ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y
SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI)



Diputación
de Córdoba



ASOCIACIÓN
CORDOBESA
de FIBROMIALGIA
y SÍNDROME
de FATIGA CRÓNICA

IGUALES Y CORRESPONSABLES

Estimados/as amigos/as,

Me dirijo a ustedes como **Presidenta de la Asociación Cordobesa de Fibromialgia y Síndrome de Fatiga Crónica (ACOFI)**, con el fin de presentar nuestra guía **Iguales y Corresponsables**.

Consideramos que esta iniciativa es un **paso fundamental hacia la igualdad de género y la corresponsabilidad**, temas que en ACOFI también abordamos en el contexto de los cuidados y de la perspectiva de género.

Desde nuestra asociación, hemos trabajado incansablemente para **visibilizar y apoyar a las personas afectadas por la fibromialgia y el síndrome de fatiga crónica**, condiciones que afectan principalmente a las mujeres. Nos parece esencial abordar **la doble carga que muchas de nuestras asociadas enfrentan**, tanto en el ámbito de los **cuidados como en su vida personal y profesional**, lo que hace que esta guía sea especialmente relevante para alcanzar nuestras metas y valores.

Nuestra experiencia en la defensa de los derechos de este colectivo nos ha enseñado **la importancia de la equidad y la corresponsabilidad**, no solo en el hogar, sino también en la sociedad en su conjunto. Por ello, estamos **comprometidos/as a contribuir en los avances en materia de igualdad y conciliación**, con el fin de que más voces sean escuchadas y se promueva un cambio positivo y justo.

Agradecemos la financiación de la Excma. Diputación de Córdoba, sin cuya ayuda la publicación de esta guía no habría sido posible y confiamos en que esta colaboración será el inicio de un fructífero camino hacia una mayor igualdad y reconocimiento de nuestras familias y de sus especiales necesidades.

Encarnación Sarriá
Presidenta de ACOFI

La **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral se ha convertido en una necesidad y una meta cada vez más urgente para todos los integrantes de la sociedad: trabajadores/as, empresas, Administraciones públicas, agentes sociales, entre otros.

Todas las partes implicadas deben ser conscientes de que su papel es fundamental para lograr este objetivo, asumiendo la responsabilidad compartida de promover un entorno que facilite el equilibrio entre las distintas esferas de la vida.

La conciliación se refiere a la **armonización entre la vida personal, familiar y laboral**, es decir, a la capacidad de las personas para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus obligaciones familiares o personales.

Este concepto ha adquirido una relevancia significativa en las políticas públicas y laborales, especialmente debido a la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la necesidad de compartir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

La conciliación busca establecer un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Esta noción está intrínsecamente relacionada con la necesidad de armonizar las responsabilidades laborales y familiares, reflejando un *cambio en las dinámicas sociales actuales*. La creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral ha impulsado la importancia de la conciliación, lo que sugiere que las poli-

ticas públicas deben adaptarse a estas nuevas realidades sociales y laborales, promoviendo así la igualdad de género.

Sin embargo, las medidas de conciliación suelen estar dirigidas principalmente a las mujeres, lo que se relaciona con la percepción de que las responsabilidades de cuidado son predominantemente femeninas, perpetuando así estereotipos de género. Es fundamental que la conciliación también contemple la participación activa de los hombres en las responsabilidades familiares, lo cual está vinculado a la necesidad de compartir equitativamente las cargas de cuidado y desafiar las normas de género tradicionales.

Las políticas de conciliación deben ser inclusivas y no pueden dejar de lado a nadie. Este enfoque se relaciona con la crítica a la legislación que se centra exclusivamente en las mujeres, subrayando la importancia de considerar un espectro más amplio de necesidades y realidades en el ámbito de la conciliación que afecte a todos los miembros de la unidad familiar y que además comprometa a todas las empresas, instituciones y administraciones públicas.

LA CONCILIACIÓN DEBE IMPACTAR A LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO, YA QUE ES UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA QUE INVOLUCRA A TODOS LOS SECTORES: TRABAJADORES/AS, EMPRESAS, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y AGENTES SOCIALES. SOLO A TRAVÉS DE UN COMPROMISO COLECTIVO Y DE LA CONCIENCIACIÓN DE CADA UNO DE ESTOS ACTORES, SE PODRÁ ALCANZAR UN VERDADERO EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, PROMOVRIENDO ASÍ UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA Y CORRESPONSABLE.

La importancia de la conciliación en la igualdad de género

En el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación desempeña un papel fundamental y clave, ya que su objetivo principal es evitar que las mujeres sean las principales encargadas de las tareas del hogar y del cuidado de familiares. Históricamente, esta situación ha limitado las oportunidades profesionales de las mujeres, impidiendo su desarrollo en el ámbito laboral y su acceso a puestos de responsabilidad. La conciliación no solo busca aliviar esta carga, sino también transformar la percepción social sobre las responsabilidades del hogar.

En el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación desempeña un papel fundamental y clave, ya que su objetivo principal es evitar que las mujeres sean las principales encargadas de las tareas del hogar y del cuidado de familiares.

Históricamente, esta situación ha limitado las oportunidades profesionales de las mujeres, impidiendo su desarrollo en el ámbito laboral y su acceso a puestos de responsabilidad. La conciliación no solo busca aliviar esta carga, sino también transformar la percepción social sobre las responsabilidades del hogar. Además, la conciliación promueve la corresponsabilidad, un concepto que implica que tanto hombres como mujeres compartan de manera equitativa las obligaciones familiares y domésticas.

LA CONCILIACIÓN BUSCA EQUILIBRAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, REFLEJANDO UN CAMBIO EN LAS DINÁMICAS SOCIALES QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Las políticas públicas deben adaptarse a nuevas realidades sociales y laborales. Esto implica que es necesario promover la igualdad de género de manera activa y efectiva, garantizando que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para desarrollarse en sus carreras profesionales y en sus vidas personales.

La corresponsabilidad en el hogar

La corresponsabilidad se define como el reparto equilibrado y equitativo de las diversas tareas que se realizan en el ámbito doméstico, así como de las responsabilidades que surgen en el contexto familiar.

Este concepto abarca no solo la organización de las actividades del hogar, sino también el cuidado y la educación de los niños y niñas, así como el afecto y la atención que se brindan a las personas que dependen de otros dentro del hogar.

ES FUNDAMENTAL ENTENDER QUE LA CORRESPONSABILIDAD IMPLICA UN COMPROMISO ACTIVO POR PARTE DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA.

El objetivo principal de la corresponsabilidad es lograr una responsabilidad compartida entre todos los integrantes del hogar, sin importar su género. Esto significa que tanto hombres como mujeres deben participar de manera equitativa en las tareas diarias, desde las labores del hogar hasta el cuidado de los hijos/as y otros miembros de la familia, también personas mayores y dependientes.

Sin olvidar que la corresponsabilidad no solo beneficia a las personas que viven en el hogar, sino que también contribuye a una sociedad más justa e igualitaria.

Además, la corresponsabilidad busca distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres, promoviendo un equilibrio que permita a cada persona disfrutar de su tiempo personal, profesional y familiar. Este enfoque es esencial para fomentar relaciones más saludables y equitativas, donde cada miembro se sienta valorado y respetado en sus aportes al hogar.

La implementación de la corresponsabilidad puede ser un desafío, pero es un paso crucial hacia la igualdad de género y el bienestar familiar.

Que queremos decir cuando hablamos de cuidado de los hijos/as:

Tanto el padre como la madre deben estar igualmente involucrados en la crianza de los hijos e hijas, este es un proceso que va más allá de lo básico y que incluye llevar a los niños y niñas a la escuela, ayudarlos con los deberes escolares, cuidar de ellos en casa, y atender sus necesidades emocionales y físicas.

Es fundamental que ambos padres participen activamente en las actividades diarias de sus hijos e hijas, como asistir a reuniones escolares, acompañarlos a actividades extracurriculares y fomentar un ambiente de apoyo en el hogar.

Como ejemplo de una política pública que ayuda a la realización de esta tarea están los permisos de paternidad intransferibles son un ejemplo de política que promueve esta corresponsabilidad, permitiendo que ambos padres tengan la oportunidad de involucrarse en la vida de sus hijos e hijas desde una etapa temprana.

Qué queremos decir cuando hablamos de cuidado de personas dependientes:

Cuando en el hogar hay personas mayores o con alguna discapacidad o dependencia, la corresponsabilidad significa que el cuidado de estas personas también debe ser compartido de manera equitativa entre los miembros de la familia.

Esto implica que no debe recaer solo en una persona, como suele ser el caso de las mujeres, quienes a menudo asumen la carga principal de estas responsabilidades.

Es esencial que todas las personas adultas en el hogar colaboren y se organicen para garantizar que las necesidades de las personas dependientes sean atendidas de manera adecuada, lo que incluye desde la asistencia en actividades diarias hasta la gestión de citas médicas y la atención emocional.

Que queremos decir cuando hablamos de compatibilización con la vida laboral:

La corresponsabilidad también busca que tanto hombres como mujeres puedan participar plenamente en el mercado laboral sin que uno de ellos (mayoritariamente las mujeres) tenga que renunciar a su carrera o reducir su jornada laboral para asumir responsabilidades familiares.

Esto implica que las empresas y organizaciones deben fomentar políticas que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, como horarios flexibles, trabajo remoto y licencias parentales iguales e intransferibles.

LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE AMBOS PADRES EN EL HOGAR NO SOLO BENEFICIA A LA FAMILIA, SINO QUE TAMBIÉN CONTRIBUYE A UN AMBIENTE LABORAL MÁS INCLUSIVO Y EQUITATIVO.

La corresponsabilidad en el hogar

La falta de corresponsabilidad ha sido una de las principales barreras para la igualdad real entre hombres y mujeres. Cuando las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado, esto no solo limita su tiempo y energía para desarrollar una carrera profesional, sino que también perpetúa la idea de que esas tareas son su "deber" por el hecho de ser mujeres.

Este ciclo vicioso afecta no solo a las mujeres, sino también a los hombres, quienes pueden sentirse presionados a cumplir con roles tradicionales que limitan su participación en la crianza y el cuidado del hogar.

Al promover la corresponsabilidad, se busca cambiar estas dinámicas y crear una sociedad donde:

Ambos géneros tengan igual acceso a las oportunidades laborales, lo que incluye la posibilidad de ascender en sus carreras sin ser penalizados por sus responsabilidades familiares.

Que las mujeres no se vean obligadas a elegir entre su carrera profesional y sus responsabilidades familiares, permitiéndoles así alcanzar su máximo potencial en el ámbito laboral.

Que los hombres también tengan la posibilidad de participar activamente en la crianza de sus hijos y en el cuidado del hogar, lo que les permite desarrollar vínculos más fuertes con sus familias.

En definitiva, la corresponsabilidad es un elemento esencial para lograr una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público, y es fundamental para construir una sociedad más justa y equitativa para todos y todas.

Diferencias entre conciliación y corresponsabilidad

Como ya hemos visto, la conciliación de la vida laboral y personal se refiere a la capacidad que tienen las personas trabajadoras para equilibrar sus responsabilidades en el ámbito laboral con sus necesidades y deseos en la vida personal. Este concepto abarca un amplio espectro de situaciones que incluyen no sólo las obligaciones familiares, como el cuidado de los hijos/as o de personas mayores, o en situación de dependencia, sino también el tiempo dedicado a actividades individuales y de ocio. La conciliación también permite que las personas trabajadoras puedan gestionar su tiempo de manera que se sientan realizadas tanto en su trabajo como en su vida personal, lo que es fundamental para su bienestar general y su productividad.

Por otro lado, la corresponsabilidad hace referencia a la necesidad de que los hombres asuman un papel más activo y comprometido en el ámbito doméstico.

Esto implica que deben reducir su absentismo en el hogar y hacerse responsables de las tareas que tradicionalmente han sido consideradas como "femeninas", tales como el cuidado de los hijos/as, la atención a las personas mayores o dependientes y la realización de las labores del hogar.

La corresponsabilidad también implica que los hombres deben aprovechar las medidas de conciliación que ofrecen las empresas, de la misma manera que lo hacen las mujeres, para poder equilibrar sus vidas laborales y familiares. Este cambio de mentalidad es crucial para avanzar hacia una sociedad más equitativa, donde ambos géneros compartan las responsabilidades del hogar y el cuidado de la familia.

Ambos conceptos, conciliación y corresponsabilidad, son esenciales para fomentar un entorno laboral más inclusivo y flexible, donde se reconozca la importancia de la vida personal y se promueva la igualdad de género en el ámbito doméstico.

LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD PUEDE CONTRIBUIR, SIGNIFICATIVAMENTE A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS FAMILIAS, ASÍ COMO A CREAR UN AMBIENTE LABORAL MÁS PRODUCTIVO Y SALUDABLE.

Transformaciones en los Roles Familiares en la Sociedad Actual

Pero para que todo esto ocurra deben aún avanzar los cambios sociales que permitan importantes transformaciones en los roles familiares.

Con el avance de la sociedad hacia la igualdad de género, los roles familiares han experimentado transformaciones importantes y significativas que han impactado la vida cotidiana de muchas personas.

La figura tradicional de la mujer como cuidadora principal y del hombre como proveedor ha dado paso a un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, lo que ha permitido que ambos géneros puedan contribuir de manera activa y equilibrada en el hogar.

Hoy en día, se promueve la corresponsabilidad, en la que ambos miembros de la pareja participan de forma igualitaria en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos e hijas, lo que fomenta un ambiente más colaborativo y justo.

Además, la estructura familiar se ha diversificado notablemente, lo que ha dado lugar a nuevas dinámicas y roles dentro de las familias.

Existen familias monoparentales, donde uno de los progenitores asume todas las responsabilidades, ya sea por elección o por circunstancias de la vida.

También están las familias reconstituidas, que incluyen a nuevas parejas de los padres y madres también aportando en ocasiones hijos e hijas, creando un entorno donde las relaciones pueden ser complejas pero enriquecedoras. Por otro lado, las familias homoparentales, que están formadas por padres y madres del mismo sexo, también han ganado visibilidad y aceptación en la sociedad, reflejando la diversidad de las uniones familiares en la actualidad.

En resumen, con el avance de la sociedad hacia la igualdad de género, los roles familiares han experimentado transformaciones importantes que reflejan un cambio en las expectativas y responsabilidades de cada miembro de la familia. Estas dinámicas en evolución continúan moldeando la manera en que las familias interactúan y se apoyan mutuamente en la actualidad.

Llegados a este punto, no olvidemos la división de los roles tradicionales familiares que han sido, y en ocasiones siguen siendo, los siguientes:

① Rol de proveedor/a

Tradicionalmente, este rol ha sido asignado al padre, quien se encarga de garantizar el sustento económico del hogar, asegurando que todos los miembros de la familia tengan lo necesario para vivir de manera digna.

Este papel ha sido fundamental en la estructura familiar, ya que el padre, en su función de proveedor, se dedicaba a trabajar fuera del hogar, generando ingresos que permitían cubrir gastos básicos como alimentación, vivienda y educación.

② Rol de cuidador/a

Históricamente, este papel ha recaído en la madre, quien era responsable del cuidado de los hijos/as, de las personas mayores, con discapacidad o dependencia y del mantenimiento del hogar, dedicando su tiempo y esfuerzo a asegurar que el entorno familiar fuera seguro y acogedor.

La madre, en su rol de cuidadora, no solo atendía las necesidades físicas de los hijos/as, como alimentación y salud, sino que también se ocupaba de su desarrollo emocional y social.

Las tareas asociadas al cuidado abarcan desde la atención física, como la alimentación y la higiene, hasta el apoyo emocional y el acompañamiento en actividades diarias.

Asumir el rol de cuidador también tiene un impacto en la vida laboral, ya que muchas personas, al asumir este papel, deben ajustar sus horarios o reducir su jornada laboral. Es por ello que es vital que existan políticas públicas que apoyen y faciliten la corresponsabilidad en los cuidados, como permisos laborales.

Sin embargo, es esencial que el rol de cuidador sea compartido equitativamente entre hombres y mujeres, como parte de una corresponsabilidad que promueva la igualdad de género. Al equilibrar esta responsabilidad, se rompen los estereotipos que asocian el cuidado únicamente con las mujeres, permitiendo que los hombres también participen activamente en el bienestar de sus familiares y seres queridos.

Con el avance hacia una mayor equidad entre géneros, este rol se distribuye cada vez más entre ambos progenitores, fomentando la corresponsabilidad.

③ Rol de educador/a

Este rol implica guiar y formar a los hijos e hijas en valores, principios y habilidades que son esenciales para su desarrollo personal y social.

Ambos padres pueden asumir esta responsabilidad, aunque en el pasado solía estar más asociado con las madres, quienes tradicionalmente se encargaban de la educación en el hogar.

La educación no solo abarca el ámbito académico, sino también la transmisión de valores como el respeto, la solidaridad y la responsabilidad.

En la actualidad, se reconoce que tanto el padre como la madre tienen un papel crucial en la formación de sus hijos e hijas, lo que permite una educación más completa y diversa, enriqueciendo la experiencia de aprendizaje de los niños y niñas.

④ Rol de autoridad

Tradicionalmente, este ha sido el papel del "cabeza de familia", en muchos casos el padre, quien toma las decisiones importantes para el bienestar de la familia, estableciendo normas y límites.

Hoy en día, las decisiones familiares tienden a ser más compartidas, reflejando un equilibrio en el liderazgo y la toma de decisiones entre ambos padres. Esta nueva dinámica permite que cada progenitor aporte su perspectiva y experiencia, lo que enriquece el proceso de toma de decisiones y fomenta un ambiente de respeto y colaboración en la familia, incorporando también las opiniones de hijos e hijas, teniendo en cuenta la voluntad de personas mayores y dependientes, creando familias más democráticas.

⑤ Rol de abuelo/a

Los abuelos y abuelas en muchas familias, desempeñan un papel fundamental en el apoyo emocional y, en algunos casos, en el cuidado de los nietos y nietas.

Este rol varía dependiendo de la estructura familiar y la proximidad geográfica.

El rol de abuelo/a ha adquirido una gran importancia en las dinámicas familiares modernas.

No solo brindan apoyo emocional y estabilidad a sus nietos/as, sino que también, en muchos casos, asumen un papel activo en el cuidado diario, lo que puede aliviar la carga de los padres y madres, especialmente en familias donde ambos progenitores trabajan.

En muchas ocasiones, los abuelos y abuelas no solo brindan cariño y apoyo, sino que también actúan como figuras de autoridad y sabiduría, ofreciendo consejos basados en su experiencia de vida. Además, su participación puede ser crucial en momentos de crisis familiar, proporcionando estabilidad y un sentido de continuidad en la vida de las personas más jóvenes.

Es importante reconocer que el rol de abuelo/a debe ser voluntario y equilibrado, ya que en muchos casos, se espera de los mismos que asuman una carga significativa de cuidado que puede llegar a ser abrumadora. Por ello, es fundamental que las políticas públicas y familiares valoren y apoyen esta contribución, asegurando que los abuelos/as puedan disfrutar de su propia vida personal y de su papel como cuidadores, pero sin sobrecarga.

⑥ Rol de hijos/as

Los hijos e hijas también tienen roles dentro de la familia, como el de recibir cuidado, educación y apoyo emocional. Con el tiempo, también pueden asumir tareas domésticas o colaborar en la toma de decisiones según su edad y madurez.

LAS NUEVAS GENERACIONES ESTÁN ADOPTANDO ESTOS VALORES DE IGUALDAD Y RESPETO, LO QUE SUGIERE QUE EL FUTURO PODRÍA ESTAR MARCADO POR UNA MAYOR EQUITAD EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.

La idea de que cada miembro de la familia puede asumir diversas responsabilidades, independientemente de su género, está ganando terreno y se convierte en un principio fundamental para construir un entorno más justo y equilibrado.

Ahora, el reto es doble y se presenta como un desafío que requiere la colaboración de todos y todas: primero, que los tiempos sean los mismos para todos y todas, lo que implica que tanto hombres como mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades laborales y a la vida familiar. En segundo lugar, que la corresponsabilidad sea la misma, sin roles tradicionales de género que limiten las capacidades y el desarrollo personal de cada individuo. Este enfoque busca fomentar un ambiente donde todos puedan contribuir y beneficiarse por igual, sin que las expectativas de género impidan su crecimiento.

ES IMPORTANTE RECORDAR QUE “LAS MUJERES TAMBIÉN TRABAJAN Y LOS HOMBRES TAMBIÉN CUIDAN.” ESTA FRASE RESUENA CON FUERZA EN EL CONTEXTO ACTUAL, DONDE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE AMBOS GÉNEROS EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN EL CUIDADO DEL HOGAR SE VUELVE ESENCIAL.

LAS FAMILIAS IGUALITARIAS ESTÁN CAMBIANDO LOS ROLES DE GÉNERO TRADICIONALES, Y GRACIAS A ESTO SE REDUCEN LAS BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, CUESTIONANDO ASÍ EL PAPEL TRADICIONAL DE CADA PERSONA DENTRO DE LA FAMILIA. ESTE CAMBIO NO SOLO BENEFICIA A LOS INDIVIDUOS, SINO QUE TAMBIÉN TIENE UN IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO, FOMENTANDO UN ENTORNO MÁS JUSTO Y EQUITATIVO PARA LAS FUTURAS GENERACIONES.

Los roles familiares y su evolución en las políticas públicas

Con el avance de la sociedad hacia la igualdad de género, los roles familiares han experimentado transformaciones importantes que reflejan un cambio en la mentalidad colectiva.

Este proceso no es solo un cambio en la estructura familiar, sino una evolución cultural que busca derribar barreras y construir un mundo más inclusivo.

Los roles familiares y su evolución han tenido un impacto directo y significativo en la legislación y en las políticas de igualdad de género, especialmente en la lucha por una redistribución equitativa de las responsabilidades dentro del hogar y por una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral.

Esta transformación no solo afecta a las dinámicas familiares, sino que también se refleja en la forma en que las instituciones abordan la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

A continuación, vemos cómo estos roles han influido en el desarrollo de leyes y políticas de igualdad, tanto en España como en el contexto internacional.

Es importante destacar que el análisis de estas políticas no solo se limita a la legislación vigente, sino que también incluye el impacto social y cultural que estas medidas han generado en la percepción de los roles de género.

1 Permisos parentales y corresponsabilidad

En muchas legislaciones se ha implementado el permiso de paternidad obligatorio e intransferible, cuyo objetivo es fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los y las menores.

En España, por ejemplo, el permiso de maternidad y paternidad se ha ido igualando progresivamente, alcanzando ambos **16 semanas desde 2021**. Este cambio busca incentivar que los padres también se involucren en el cuidado de los hijos/as, rompiendo el rol tradicional de la madre como única cuidadora y promoviendo un entorno familiar más equitativo.

2 Planes de igualdad en las empresas

Los planes de igualdad son herramientas que se han vuelto obligatorias en todas aquellas empresas que cuentan con 50 o más personas trabajadoras en España.

Estos planes no son solo un requisito legal, sino que también son fundamentales para promover un ambiente laboral más justo y equitativo. Dentro de estos planes se incluyen diversas medidas que afectan de manera directa los roles familiares, que son cruciales para la vida cotidiana de los/as empleados/as.

Entre las medidas más destacadas se encuentra la conciliación laboral y familiar. Las empresas están obligadas a implementar políticas que permitan tanto a hombres como a mujeres equilibrar su vida profesional con su vida personal. Esto implica ofrecer opciones como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la posibilidad de realizar reducciones de jornada. Además, es esencial facilitar el acceso a permisos parentales y a permisos por el cuidado de familiares, lo que permite a las personas trabajadoras atender sus responsabilidades familiares sin sacrificar su desarrollo profesional.

Otro aspecto importante que abordan los planes de igualdad es la eliminación de barreras para la promoción de las mujeres. Históricamente, las mujeres han estado más vinculadas a las responsabilidades familiares, lo que ha generado obstáculos significativos para su acceso a puestos de responsabilidad dentro de las empresas. Los planes de igualdad están diseñados para eliminar estas barreras, promoviendo así una participación más equitativa en todas las áreas de la empresa, lo que beneficia no solo a las mujeres, sino a la organización en su conjunto.

3 Ley de Dependencia y cuidados familiares

La Ley 39/2006, que se titula de forma completa "Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia", fue promulgada en España con un objetivo claro y fundamental: ofrecer apoyo a aquellas personas que, debido a su avanzada edad, enfermedades crónicas o discapacidades, requieren asistencia para llevar a cabo las actividades básicas de la vida diaria. Esta ley representa un avance significativo en la atención a la dependencia, buscando mejorar la calidad de vida de quienes se encuentran en esta situación vulnerable.

Es importante destacar que esta legislación tiene un impacto considerable en los roles familiares, dado que, históricamente, el cuidado de las personas dependientes ha recaído casi de forma exclusiva en las mujeres de la familia. Esta dinámica no solo limita el acceso de las mujeres al mercado laboral, sino que también perpetúa los roles de género tradicionales que han existido a lo largo de los años.

La ley tiene como propósito fundamental:

Proporcionar ayudas y servicios: Se busca ofrecer apoyo a las familias que tienen a su cargo a personas dependientes, de manera que se redistribuyan las tareas de cuidado y se alivie a las mujeres de la carga exclusiva que han llevado durante tanto tiempo.

Fomentar el acceso a servicios de atención profesional: La ley promueve que el cuidado de las personas dependientes no recaiga únicamente en el entorno familiar, sino que se facilite el acceso a servicios como residencias, centros de día y asistencia domiciliaria, promoviendo así una mayor equidad en la distribución de roles dentro del hogar.

4 Impacto en la brecha salarial

Los roles tradicionales en el hogar también tienen un impacto directo y significativo en la brecha salarial de género, ya que las mujeres tienden a reducir su jornada laboral o aceptar empleos menos remunerados para poder compatibilizar sus responsabilidades familiares con sus aspiraciones profesionales. Esta situación se ve agravada por la falta de políticas adecuadas que apoyen a las mujeres en su desarrollo laboral.

La Igualdad de Remuneración en España, junto con las políticas europeas de igualdad salarial, están diseñadas para reducir esta brecha y promover un entorno más equitativo en el ámbito laboral.

Los esfuerzos para redistribuir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, a través de medidas de conciliación y corresponsabilidad, son fundamentales para mejorar las oportunidades laborales y salariales de las mujeres.

Estas iniciativas ayudan a reducir las desigualdades salariales que surgen de los roles familiares tradicionales, permitiendo que las mujeres puedan acceder a empleos mejor remunerados y desarrollarse profesionalmente sin la carga desproporcionada de las responsabilidades del hogar.

5 Políticas europeas de igualdad y conciliación

A nivel de la Unión Europea, se han impulsado diversas directivas y políticas para fomentar la igualdad de género y la corresponsabilidad en el hogar.

Algunas de las iniciativas más relevantes son:

La **Directiva sobre el Equilibrio entre la Vida Personal y Profesional** (2019/1158), que establece normas mínimas para los permisos parentales, de paternidad y de cuidados. Esta directiva busca reducir la brecha de género en el mercado laboral al mejorar las condiciones para que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar sus vidas personales y profesionales de manera más efectiva.

El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género** (2011-2020), que insta a los Estados miembros a adoptar medidas concretas para mejorar la conciliación y promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en el cuidado familiar, fomentando así un entorno más justo y equitativo.

6 Políticas en España, Andalucía y en Córdoba para la conciliación

El Plan Corresponsables es un programa puesto en marcha en 2021 por el gobierno de España, que tiene por objeto consolidar el camino iniciado hace tres años hacia la garantía del cuidado como un derecho en nuestro país desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias.

La I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026) es el instrumento de planificación que tiene como finalidad concebir la conciliación como un derecho de la ciudadanía y como una condición para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, ampliando los recursos para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres.

La Diputación de Córdoba participa del «Córdoba Red de Municipios por la Conciliación y la Corresponsabilidad 2.0». Este proyecto persigue fomentar la conciliación y corresponsabilidad familiar en todos los ámbitos.

Además, la Diputación de Córdoba participa de diversos proyectos con empresas, entidades sociales y municipios de la provincia de Córdoba, todos ellos para fomentar las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

Reflexiones sobre la conciliación y la corresponsabilidad

Corresponsabilidad en el Cuidado

Los cuidados de hijos/as, mayores o personas dependientes deben ser compartidos de manera equitativa entre ambos miembros de la pareja, reconociendo que son una responsabilidad conjunta.

Fomento de la Educación en Igualdad

Promover una educación que valore por igual los roles de cuidado y trabajo productivo tanto en niños como en niñas, sensibilizando desde edades tempranas sobre la corresponsabilidad.

Conciliación como Derecho Universal

Reconocer la conciliación como un derecho tanto de hombres como de mujeres, sin que su ejercicio afecte negativamente a la progresión profesional o al salario de las personas, especialmente a las mujeres, eliminando la segregación de roles de género.

Redistribución de las Tareas del Hogar

Promover la igualdad en la distribución de las tareas domésticas, a través de acuerdos justos dentro del hogar que no recaigan desproporcionadamente sobre uno de los miembros.

Políticas Públicas de Apoyo

Exigir la implementación de políticas públicas que faciliten la conciliación, como servicios de escuelas infantiles, servicios de atención a mayores y personas dependientes, y ayudas económicas de apoyo a las familias.

ESTA GUÍA TIENE COMO OBJETIVO PROMOVER UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA, EQUITATIVA Y CORRESPONSABLE, EN LA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES PUEDAN DESARROLLAR PLENAMENTE SU VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR EN IGUALDAD DE CONDICIONES.



IGUALES Y CORRESPONSABLES

**ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y
SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI)**

**C/ MARÍA MONTESSORI S/N (EDIFICIO FEPAMIC) 14011
CÓRDOBA**

TELÉFONO: 957 00 20 43

GMAIL: ACOFI@FEPAMIC.ORG



**Diputación
de Córdoba**



**ASOCIACIÓN
CORDOBESA
de FIBROMIALGIA
y SÍNDROME
de FATIGA CRÓNICA**