

Estudio y Guía de Corresponsabilidad en el medio rural de Castilla y León



Estudio y Guía de Corresponsabilidad en el medio rural de Castilla y León

Partes Generales de la Guía

1. Introducción	4
2. Objetivos	5
3. La diferencia entre sexo y género	6
4. Acercamiento al concepto de corresponsabilidad.....	7
5. La mujer en el medio rural de Castilla y León.....	9
5.1 la mujer rural ante la corresponsabilidad.....	11
5.2 Resultados: la realidad del dato ante la corresponsabilidad.....	13
6. Determinación de necesidades. Medidas prioritarias para el logro de la conciliación y corresponsabilidad.....	23
6.1 Corresponsabilidad en el hombre y la mujer.....	24
6.2 Corresponsabilidad en niños y niñas.....	27
6.3 Corresponsabilidad y conciliación en la empresa.....	29
6.4 Corresponsabilidad, Administraciones y agentes externos.....	35
7. Beneficios de la Corresponsabilidad y conciliación.....	36
8. Necesidades y sugerencias frente a la corresponsabilidad.....	37
9. Bibliografía.....	39

1. Introducción

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León y la Federación de la Mujer Rural (FEMUR), han trabajado para que la elaboración de esta Guía sobre corresponsabilidad en el medio rural, dé respuesta a algunas de las necesidades de las mujeres residentes en los pueblos de nuestra Comunidad.

El papel de la mujer ha evolucionado en cuanto a su incorporación en el mercado de trabajo, su cualificación profesional, o su implicación en todos los sectores y ámbitos de la sociedad, como la política, el deporte o la empresa.

Las mujeres que residen en los municipios de Castilla y León poseen un gran valor cuantitativo y cualitativo que es preciso tener en cuenta para asentar la población rural, lograr un desarrollo y diversificación económica en las zonas rurales.

Por otra parte, las transformaciones en el medio rural, están generando otras formas de vida en los pueblos y precisamente, en muchos casos son las mujeres las que los están dinamizando con la promoción de nuevas actividades económicas, ya que el 54% de las personas que deciden emprender una actividad empresarial en los pueblos son mujeres.

Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten actitudes y comportamientos discriminatorios contra los que hay que seguir luchando.

Para ello, es preciso partir de un análisis y de un diagnóstico de la mujer y el hombre rural ante la corresponsabilidad, que permita tener una visión fidedigna de la realidad con el objeto de adaptar recursos y medidas a las distintas necesidades existentes.

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, son los grandes retos del siglo XXI en materia de igualdad de género.

El concepto conciliación trabajo-familia se ha entendido de diversas maneras. Conciliación en sentido estricto, se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.



La corresponsabilidad social va más allá de la conciliación. El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un

"problema exclusivo de las mujeres". Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Por ello, esta cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad

de oportunidades que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria así como de la Estrategia Europea para el Empleo.

El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, se perpetuarán los efectos perversos, la discriminación y, las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes.

Esta guía nace así de la necesidad de lograr la corresponsabilidad entre el ámbito privado y profesional como herramienta básica para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, y ante todo para facilitar la incorporación de la mujer al mundo laboral sin que su vida privada y su desarrollo suponga un obstáculo para desempeñar su vida profesional o pública.

Las medidas que se planteen desde esta guía pretenden ser una herramienta para el logro de la corresponsabilidad y la conciliación, la cual debe ser aplicada tanto a hombres como mujeres, siendo en este caso un instrumento especialmente dirigido al medio rural de Castilla y León, el cual tiene sus características propias.

Conocer el concepto de corresponsabilidad y su existencia o carencia en el ámbito rural de Castilla y León será la base de esta guía, así como informar y marcar medidas dirigidas a su consecución o logro.

En definitiva, esta guía pretende ser un instrumento de empoderamiento, visibilización y participación de la mujer rural en la vida pública y privada, que le permita alcanzar mayores cotas de calidad de vida, en un contexto social libre de actitudes y comportamientos discriminatorios.



2. Objetivos

Objetivos generales:

- ✓ Mejorar la situación personal y profesional de la mujer en el medio rural
- ✓ Mejorar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el medio rural castellano leonés.

Objetivos específicos:

- ✓ Entender el concepto de corresponsabilidad y cómo se forma.
- ✓ Mejorar la responsabilidad compartida entre géneros, es decir la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- ✓ Conocer mejor la situación personal y profesional de las mujeres del medio rural de Castilla y León.
- ✓ Conocer la realidad de la mujer en el medio rural de Castilla y León, frente a su trabajo en el ámbito privado y la relación de este con su trabajo en el ámbito público y profesional.
- ✓ Descubrir los problemas que desencadena la falta de corresponsabilidad para la mujer.
- ✓ Marcar las ventajas que supone para la mujer y la sociedad en general la corresponsabilidad.
- ✓ Marcar pautas y medidas capaces de mejorar la corresponsabilidad en esta Comunidad Autónoma.

3. La diferencia entre sexo y género.

Es importante en cualquier estudio o guía que pretenda ayudar en la consecución de la igualdad de género, tener claro este concepto, pues sólo ello, su propia existencia, define ya las diferencias por ser hombre o mujer.

Por ello haremos un rápido recorrido sobre las diferencias con el fin de ser entendido y manejado en esta guía.

Entendemos así el sexo como la realidad biológica que se nos asigna por naturaleza, o con la que nacemos, niño o niña, y género será la realidad social que se nos atribuye, y a la que se nos obliga en función al cuerpo con el que nacimos, o lo que es lo mismo, lo que se espera de nosotros en función al sexo o cuerpo con el que nacimos. Se nos identifica por nuestro cuerpo, no por nuestra persona.

Ya Simone de Beauvoir dijo: " No se nace mujer, se llega a serlo".

Serán así diferencias de género todas aquellas diferencias que se dan entre hombres y mujeres por el mero hecho de serlo, no relacionadas directamente con la realidad de su naturaleza.

En el caso de la corresponsabilidad y aunque no sea propio del siglo XXI, se entiende que es diferencia de género el hecho de que a las mujeres se las atribuya en mayor medida la responsabilidad del ámbito familiar frente al hombre, y a éste la responsabilidad laboral en mayor medida que a la mujer. Diferencias que no tiene nada que ver con su naturaleza biológica, pues un hombre tiene las mismas capacidades para organizar una familia y hogar y una mujer para hacer lo mismo en el ámbito laboral. Estas reflexiones son quizá impropias y obvias, pero su aceptación social y cultural está tan arraigada que se convierte en una de las principales causas de

desigualdad, marcando aun en un alto porcentaje de la organización familiar una realidad muy diferente entre hombres y mujeres frente a sus responsabilidades. Siendo así la corresponsabilidad, o la necesidad de ser responsables de igual modo, un factor determinante para la igualdad de género, y para la incorporación absoluta de la mujer al mundo laboral y el hombre al ámbito doméstico.

Así la diferencia de género marca realidades diferentes entre la mujer y el hombre en su relación con el entorno familiar y laboral, por ello la necesidad de tomar medidas correctoras, donde esta guía pretende formar parte.

4. Acercamiento al concepto de corresponsabilidad

Entendamos ahora el concepto base de este manual: "la corresponsabilidad". Entendida como necesaria para la igualdad, pero, ... ¿a qué nos referimos exactamente?.

El concepto de corresponsabilidad implica una responsabilidad común y compartida. Unas obligaciones y compromisos compartidos generalmente entre hombres y mujeres. Corresponsabilidad, compartir tareas, es un paso crucial para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Cuando hablamos de corresponsabilidad familiar nos referimos al hecho imprescindible y fundamental para lograrla, que es que todos los integrantes de una misma familia compartan tareas en el seno del hogar. Todas las personas del hogar deben colaborar para que todas ellas puedan ejercer su actividad fuera también de éste. Con eso se conseguirá la calidad de vida del grupo, de la familia, del hombre y de la



mujer, ante todo, si es la sobrecargada en este ámbito. Su logro implica la colaboración de todas las personas con responsabilidad, constancia e implicación.

El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a toda la familia, otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

La igualdad de género implica la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para ello la corresponsabilidad es un paso necesario e imprescindible.

El hecho de que todos y todas seamos responsables con nuestras acciones, en general, parece algo obvio, pero si esta guía lo trata es porque en la responsabilidad familiar los roles se suelen establecer en función al sexo, es decir las pautas de acción y comportamiento están ya inculcadas en función de si la persona es hombre o mujer, lo cual implica que la labor del hogar corresponde generalmente a una persona, a la madre, la mujer, y no solo en 8 horas laborales, sino todo el

día, lo que siempre es una larga jornada. En el caso de trabajar fuera del hogar será doble responsabilidad y doble carga de trabajo.

La corresponsabilidad en el hogar es así un factor determinante para que la igualdad sea efectiva, sin olvidar que la igualdad es un derecho.

Conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres se contempla así en nuestra normativa según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Ley 1/2003, de 3 marzo de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León

Una ley que pretende ser un instrumento efectivo que impulse el desarrollo en la Comunidad de Castilla y León y destaca los siguientes objetivos:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones.
- Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer.
- Desarrollar actuaciones que hagan visible la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.
- Sensibilizar a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Promover la constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural.
- Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad.
- Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.
- Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en nuestra Comunidad.

Pero entendamos ahora la situación de corresponsabilidad de la mujer en el medio rural, concretamente de Castilla y León, para acercarnos a poder marcar medidas correctoras con mayor acierto.

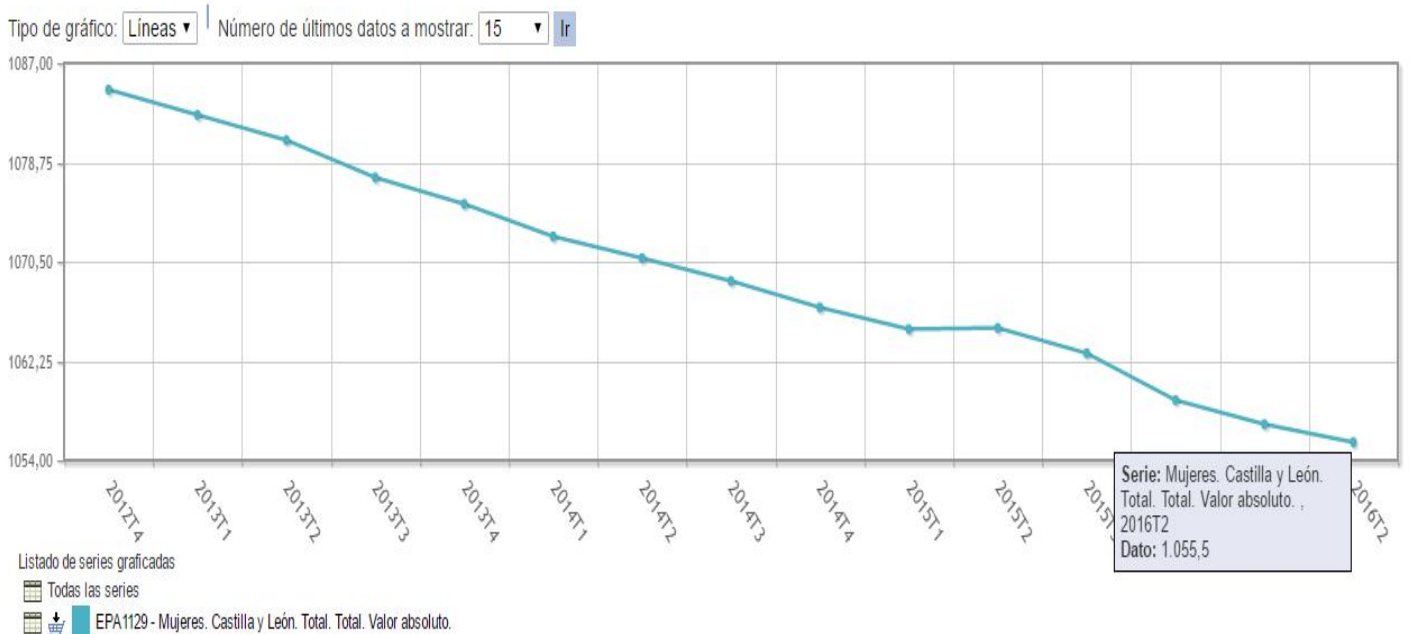


5. La mujer en el medio Rural de Castilla y León.

Es preciso hacer un previo diagnóstico de la situación de la mujer de Castilla y León en el medio rural, con el análisis de diferentes datos y variables.

En el Intentaremos hacer un acercamiento a la realidad de la mujer en el ámbito rural, partiendo de la hipótesis de la falta de corresponsabilidad en este ámbito,

Observamos que el número de mujeres de esta comunidad ha descendiendo considerablemente, pasando de 1.084.080 en primer trimestre de 2012 a 1.055.500 en el segundo trimestre de 2016, según los últimos datos del INE, tal como vemos en la gráfica.



Cifras oficiales de población en 2º trimestre de 2016.

Fuente: INE. Encuesta de Población activa.

Concretamente en el medio rural de Castilla y León, atendiendo a datos estadísticos de la Consejería de Economía y Hacienda de esta comunidad en su Dirección General de Presupuestos y Estadísticas, los datos de población según el último estudio llevado a cabo, referente a 2015, nos indican que el número de mujeres en Castilla y León suponen en el medio Rural un 48,37%, lo que indica un 3,25% menos que el número de hombres. Lo que nos permite comprobar que el porcentaje entre hombres y mujeres es muy similar.

Gráfico 1: Cifras oficiales de Población a 1/1/2015

Población Rural en Castilla y León.	Hombres	Dato %	Mujeres	Dato%	Total
Municipios menores de 20.000habitantes	625.521	51,62%	586.198	48,37%	1.211.719
Municipios mayores de 20.000habitantes	594.095	47,14%	666.238	52,86%	1.260.333
Total población Castilla y León.	1.219.616	100,00%	1.252.436	100,00%	2.472.052

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Economía y Hacienda de

Castilla y León 2016

Gráfico basado en los últimos datos disponibles que nos ofrece la Comunidad Autónoma, desglosado por municipios y habitantes, referido a municipios mayores y menores de 20.000 habitantes, considerando los menores de 20.000 habitantes los concernientes al medio rural. Datos que podemos completar con los resultados de la EPA de 2016, donde comprobamos cómo los habitantes descienden a 2.445.791 a fecha 1 de enero de 2016, lo que supone 1.205.942 hombres y 1.239.849 mujeres. Esto implica una pérdida de 13.674 varones frente a 12.587 mujeres. Lo que indica que la población masculina emigra en mayor medida que la femenina en esta comunidad autónoma en este último año, teniendo una pérdida progresiva desde 2012. En 2006 se detecta una subida de la densidad de población de 26 a 27 y en 2013 vuelve a descender a 26 siendo este dato su mínimo histórico¹.

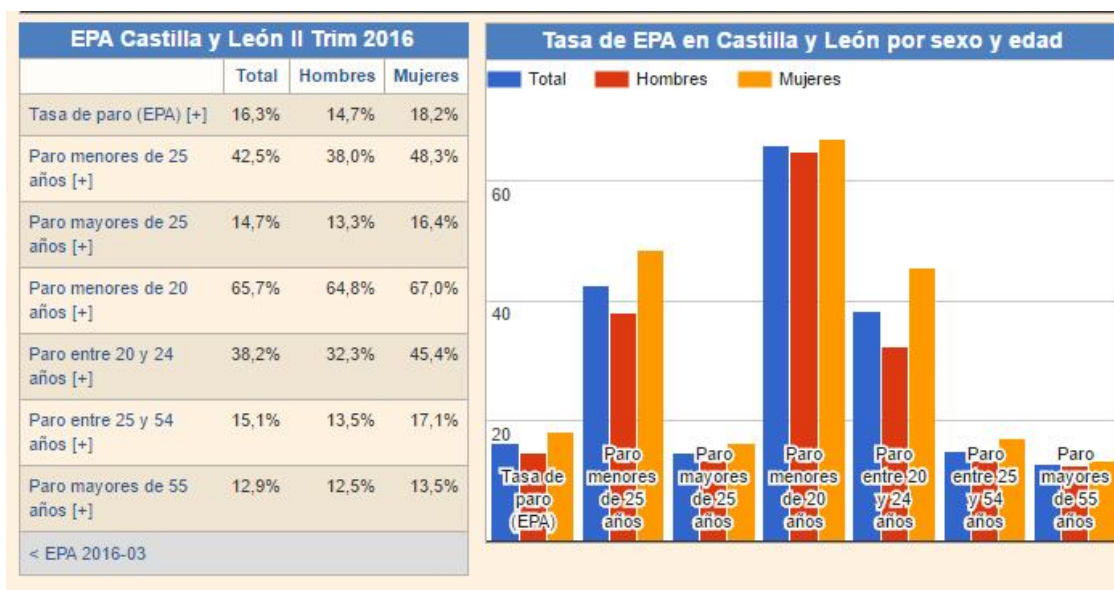
¹ ampliar datos en : <http://www.datosmacro.com/demografia/poblacion/espana-comunidades-autonomas/castilla-leon> (visitado el 1 de octubre de 2016)

Gráfico 2: Cifras oficiales de población en Castilla y León por año y sexo.

Año	población total	Hombres	Mujeres	densidad de población
2015	2.445.791	1.205.942	1.239.849	26
2014	2.472.052	1.219.616	1.252.436	26
2013	2.494.790	1.232.250	1.262.540	26
2012	2.519.875	1.246.377	1.273.498	27

fuente : elaboración propia a partir de datos de <http://www.datosmacro.com>

Gráfico 3: Tasa de paro en Castilla y León.



Fuente: Gráfico de <http://www.datosmacro.com/>²

Comprobamos como el paro en las mujeres supone un 3,56% más que el de los hombres en esta comunidad autónoma, destacando el paro en la población joven, las mujeres menores de 25 años se hallan en situación de desempleo casi en 50% por ciento de los casos, (48,3%) frente al 38% de los hombres.

² <http://www.datosmacro.com/demografia/poblacion/espana-comunidades-autonomas/castilla-leon> (Visitado el 5 de octubre de 2016)

Las mujeres así en los municipios son menos que los hombres, y su índice general de paro es mayor.

5.1 La mujer rural ante la Corresponsabilidad.

No debemos olvidar que el objetivo de este estudio es conocer la situación de la mujer y del hombre ante la corresponsabilidad del medio rural con el fin de intentar mejorarlo. Por ello será crucial estudiar la realidad, más allá de las fuentes secundarias, conociendo de primera mano su vida, sus opiniones y su responsabilidades dentro y fuera del ámbito familiar.

Nos interesa para estudiar el estado de la corresponsabilidad en el medio rural de Castilla y León, buscar datos que no hayamos en las fuentes secundarias, por ello utilizaremos fuentes primarias como la encuesta y observación directa. Desarrollaremos así una encuesta con una muestra representativa de la población femenina del medio rural de Castilla y León, llevada a cabo con 921 mujeres, con el fin de dar repuestas a cuestiones tales como: si disfruta o no de corresponsabilidad, si las tareas del hogar son su principal labor, si trabaja o no fuera del ámbito del hogar de forma remunerada,... o si por el contrario son ellas las encargadas de las tareas familiares y del hogar. También nos hemos interesado por su satisfacción con su estilo de vida, y la relación entre su trabajo, su vida privada y su preparación.

Resultados que nos ayudan a entender la situación de la mujer en el medio rural, sus opiniones sentimientos y realidad respecto a la corresponsabilidad. Junto a la encuesta hemos añadido la observación participante, lo que nos ha permitido conocer la realidad del medio rural pudiendo interpretar así mejor los resultados, observando de primera mano la realidad de este medio en el cual vivimos mayoritariamente, y en el que trabajamos.

En dicha encuesta recogemos datos socio-demográficos referidos a su edad, nivel de estudios, nivel económico desglosado en tres niveles tal como veremos en los resultados, con el fin de conocer si el nivel de renta o estudios influye en la corresponsabilidad y ayudas obtenidas. También el tipo de municipio en el que vive, desglosando por tamaños, desde municipios menores de 100 habitantes, de 100 a 300, de 301 a 500, de 501 a 1000, entre 1.000 y 2.000 entre 2.000 y 5.000 y entre 5.000 a 20.000, debemos tener en cuenta que los pueblos de Castilla y León son fundamentalmente pequeños, generalmente menores de 1.000 habitantes, lo cual implica escasas oportunidades de empleo, por ello conocer la satisfacción de la mujer con el entorno y el trabajo que desempeña será también importante. La encuesta permite conocer datos así referidos no solo a las variables socio-demográficas sino también referidos a los siguientes aspectos:

- Estructura de la familia.

Es importante para entender su situación en el ámbito del hogar y laboral, plantear cuestiones que nos permitan obtener información sobre cómo está conformado el hogar, si viven con su pareja, sus padres y si tienen hijos, así como saber cuántos y de qué edades son estos, con el fin de entender la estructura familiar de cada caso y con ello la necesidad de compartir responsabilidades.

- Situación laboral de la mujer:

En una segunda parte preguntamos si trabajan o no fuera del ámbito del hogar con un sueldo remunerado, bien sea por cuenta propia o ajena, además de preguntar por la satisfacción y relación entre su trabajo y su preparación.

- Tareas dentro del hogar

Es primordial en este caso conocer quién desempeña las tareas del ámbito del hogar, para lo cual hemos preguntado directamente si las principales tareas tales como: cocina, limpieza y cuidado de

personas dependientes niños o mayores recaen sobre la mujer, el hombre o bien se hacen de forma compartida o con la ayuda de personas externas.

- Sueldo del hogar

Es importante saber quién ingresa el sueldo principal del hogar pues, nos permitirá saber si el hecho de trabajar fuera del hogar y con importante sueldo exime de la carga del hogar en alguna medida e implica conciencia de responsabilidad compartida.

- Su opinión sobre su situación en el entorno familiar, hogar.

En esta parte nos interesa saber la evolución de su hogar, si es ella o no quién lleva el peso del hogar, si se ha integrado la colaboración del resto en labores domésticas poco a poco, y cada vez más la labor es más compartida, en qué tareas se colabora más con ella, y si se siente satisfecha con su labor en el hogar.

- Satisfacción general

Nos interesa saber si siente que el balance de su situación es positivo, y se siente satisfecha con la relación entre el ámbito privado y profesional, qué le gustaría hacer y no hace, sus frustraciones, y qué es lo que más la gustaría hicieran por ella, es decir qué detesta hacer.

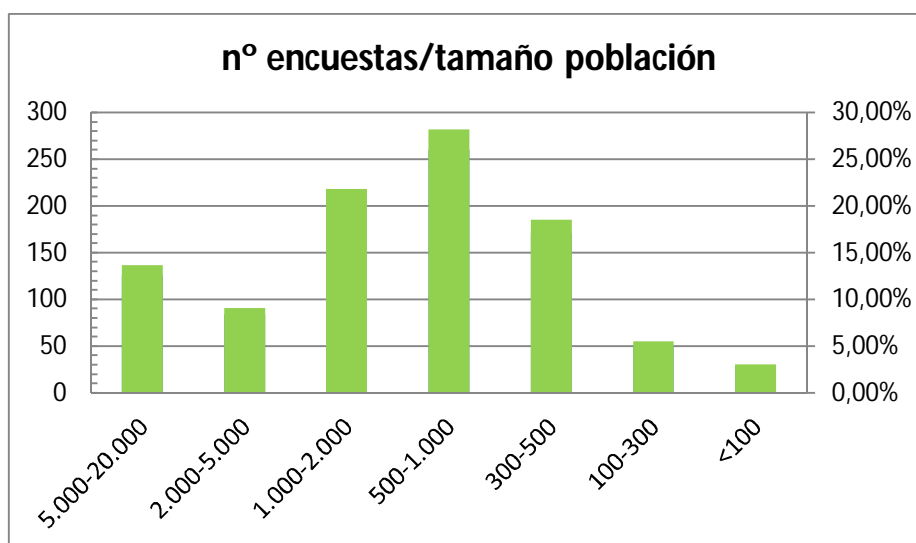
- Aportaciones finales

Finalmente se le permite que añada libremente los comentarios que desee sobre su vida, su trabajo y sus expectativas.

5.2 Resultados: la realidad del dato ante la corresponsabilidad

En este apartado recogemos los resultados obtenidos de las mujeres, objeto de este estudio. En cuanto a los datos socio-demográficos las mujeres encuestadas se refieren a municipios de todos los tamaños en cuanto al número de habitantes, tal como vemos en el siguiente gráfico, predominando con un 28,23% las ubicadas en municipios de tamaño medio.

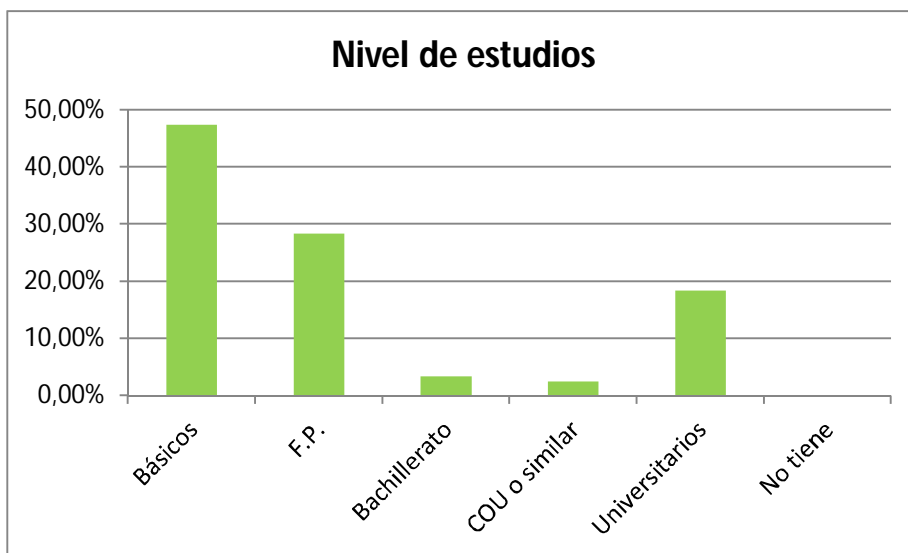
Gráfico 4



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al nivel de estudios comprobamos como predominan las mujeres con un nivel de estudios básicos (en 47,45% de los casos), siendo un 18,35% las mujeres rurales que disponen de título universitario. Así la población entrevistada representa en general el nivel de estudio de la mujer en el medio rural.

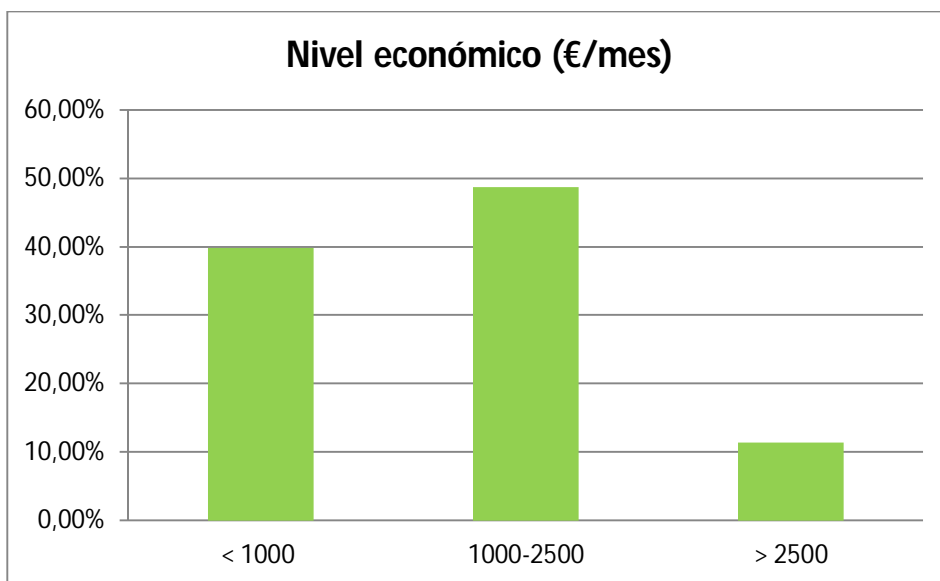
Gráfico 5



Fuente: Elaboración Propia

Del mismo modo vemos el nivel económico del que gozan las mujeres entrevistadas, comprobando como el 48,75% mayoritario viven en hogares donde el nivel de ingresos está entre 1.000 y 2.500 Euros, seguido del 39,85 %, que representan los hogares con ingresos inferiores a 1.000 Euros y tan solo un 11,40% tiene un ingreso familiar superior a 2.500 Euros.

Gráfico 6

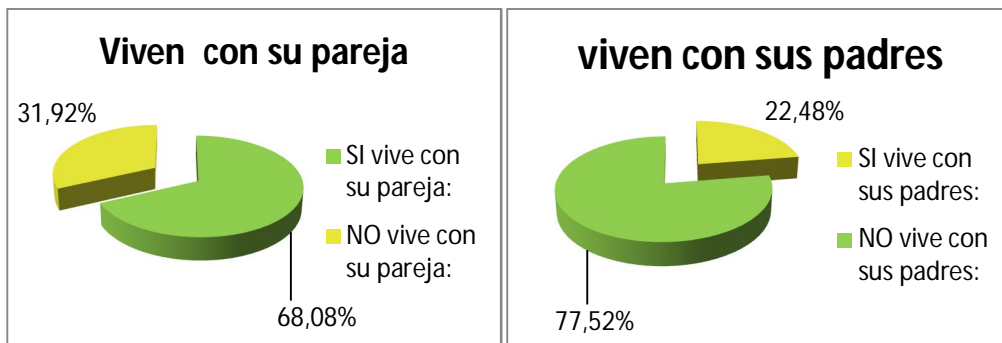


Fuente: Elaboración propia.

Una vez que conocemos estos aspectos de las mujeres entrevistadas, pasaremos a observar los resultados en la segunda parte del estudio a través de la encuesta, que es referida a la estructura familiar.

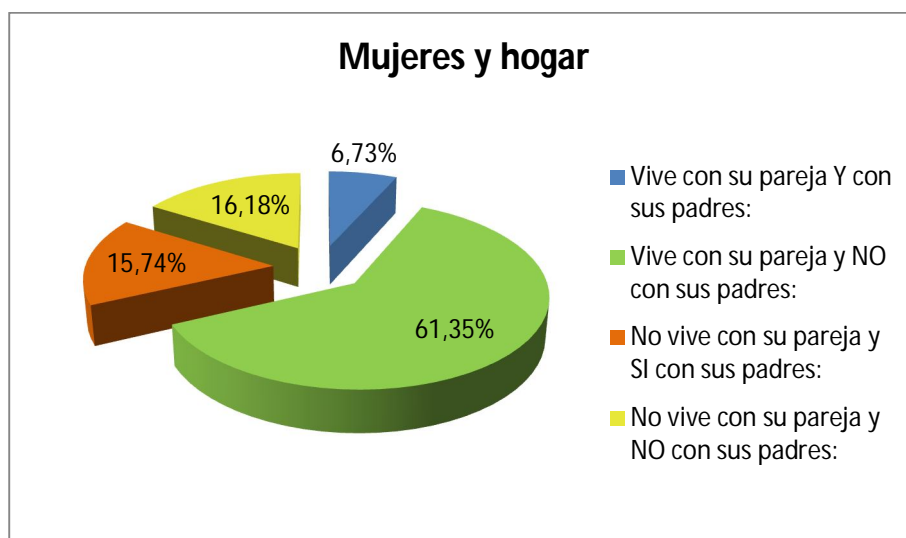
En cuanto al dato de si estas mujeres viven en pareja o con sus padres, observamos los siguientes resultados. El 68.08% viven con su pareja y un 22,48% viven con sus padres.

Gráfico 7



Fuente elaboración propia

Gráfico 8



Fuente elaboración propia.

Observamos como un 6,73% vive con su pareja y sus padres, y un 16,18% no viven con su pareja ni sus padres y viven solas o con algún hijo.

En cuanto a si estas mujeres tienen o no hijos, hemos podido comprobar como el 66,45% de ellas sí tiene hijos, frente a un 33,45% que no los tienen. En cuanto al número de hijos que tienen, obtenemos que un 52,29% tiene 2 hijos, seguido de un 30,23% que tiene un solo hijo, y el resto son familia numerosa.

Estos datos nos indican que la familia numerosa no predomina en el medio rural sino que lo hacen las familias con 2 hijos, característica coincidente con los datos existentes en el ámbito urbano.

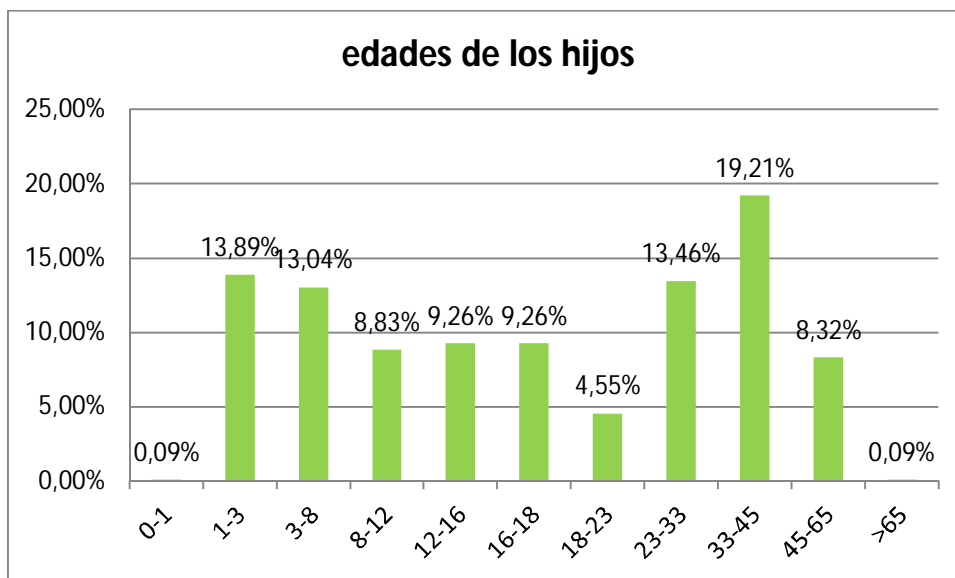
Es preciso analizar también la edad de los hijos, para entender el grado de cuidado que pueden necesitar.

Gráfico 9



Fuente: elaboración propia

Gráfico 10



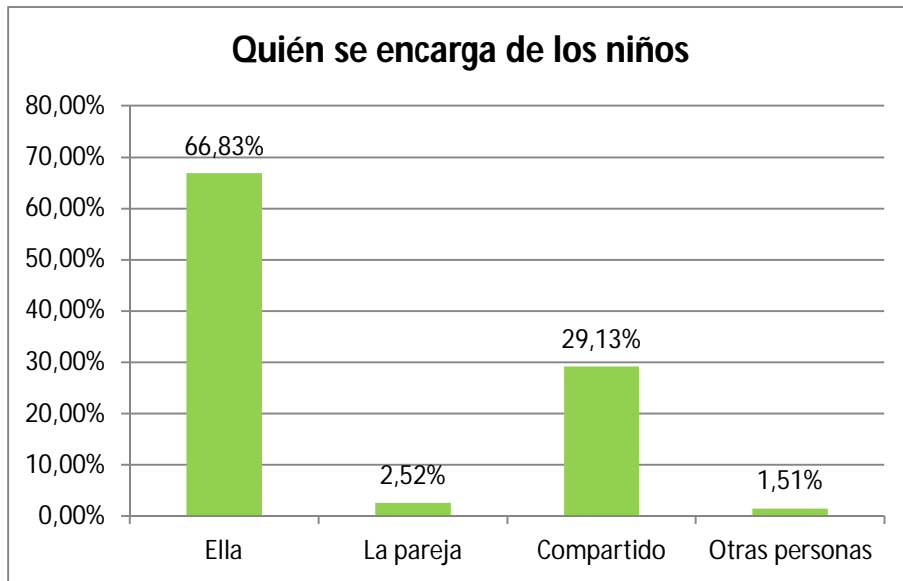
Fuente: elaboración propia

Del anterior gráfico deducimos que el 54,28% de los hijos son menores de edad, y de estos un 35,76% son menores de 12 años, lo que implica la necesidad de cuidados y atenciones múltiples.

En cuanto a quién se encarga del cuidado de los hijos, podemos comprobar como en su mayor parte lo hace la mujer (en un 66,83% de los casos) y tan solo en un 2,52% lo hace el hombre, mientras que de forma compartida lo hacen en un 29,13% de los hogares.

Este dato es claramente ilustrativo de la ausencia de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos a cargo.

Gráfico 11

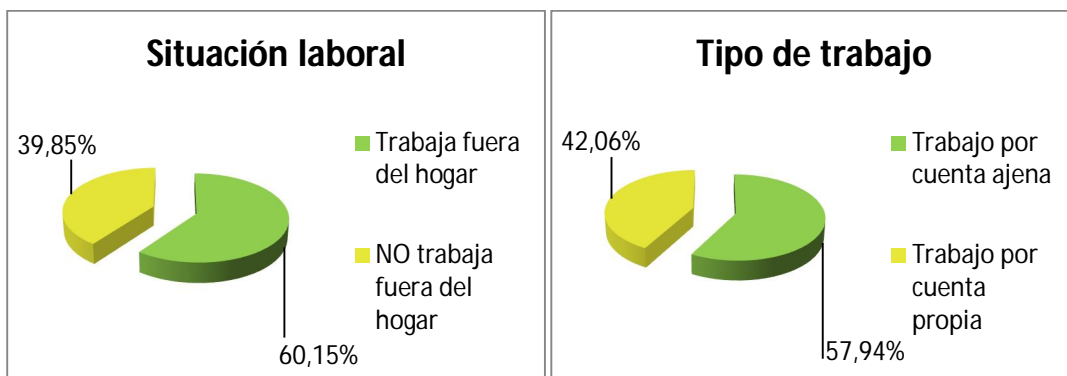


Fuente: Elaboración propia

Es preciso conocer la situación de las mujeres frente a su vida laboral, para conocer si esto indica cambios frente a la corresponsabilidad.

Para ello veamos la relación de la mujer con el trabajo remunerado, donde podemos comprobar como el 60,15% de la mujeres rurales trabaja fuera del hogar, pero no lo hace por cuenta ajena sino que lo hace por cuenta propia, es decir el 57,94%, de las mujeres trabajadoras del medio rural, son autónomas.

Gráfico 12

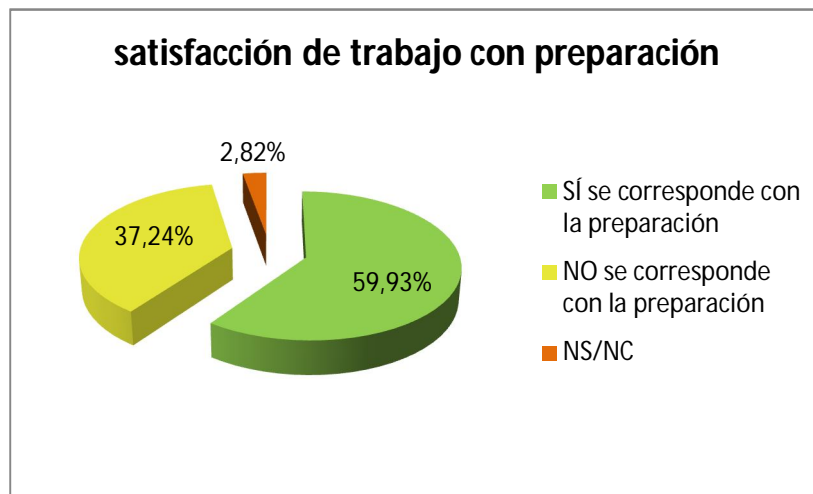


Fuente: elaboración propia

La siguiente cuestión que es preciso conocer de estas mujeres del medio rural es si sienten que su trabajo se corresponde con su preparación.

Esta cuestión la han respondido todas las mujeres entrevistadas, con lo cual las mujeres que no trabajan fuera del hogar también manifiestan si su trabajo se corresponde o no con su preparación, dato que nos indica el predominio de una mujer que siente que sus tareas se corresponden con su nivel de preparación (59,93%), pero igualmente destaca un 37,24% que claramente no está satisfecha con la relación entre su trabajo y su nivel de formación.

Gráfico 13



Fuente: elaboración propia.

Tras conocer este dato pasamos directamente a conocer el grado de corresponsabilidad existente en el hogar. En cuanto a la relación existente entre su sueldo y su nivel de estudios, comprobamos como efectivamente aquellas mujeres rurales que cuentan con mayor grado de preparación gozan de mayores sueldos, mientras que las que cuentan con estudios básicos con las que se hallan en rangos de sueldo menor.

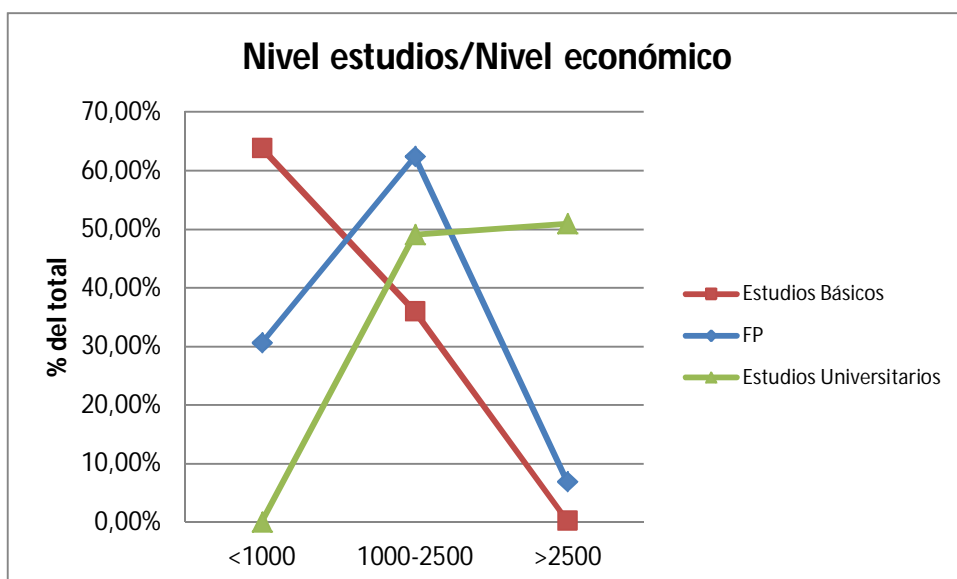
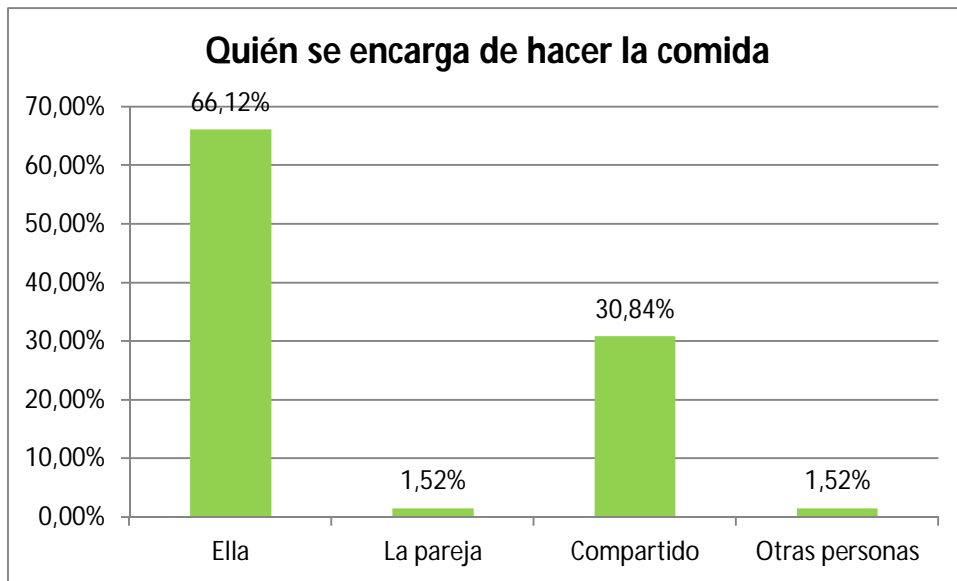


Gráfico 14

Fuente: elaboración propia.

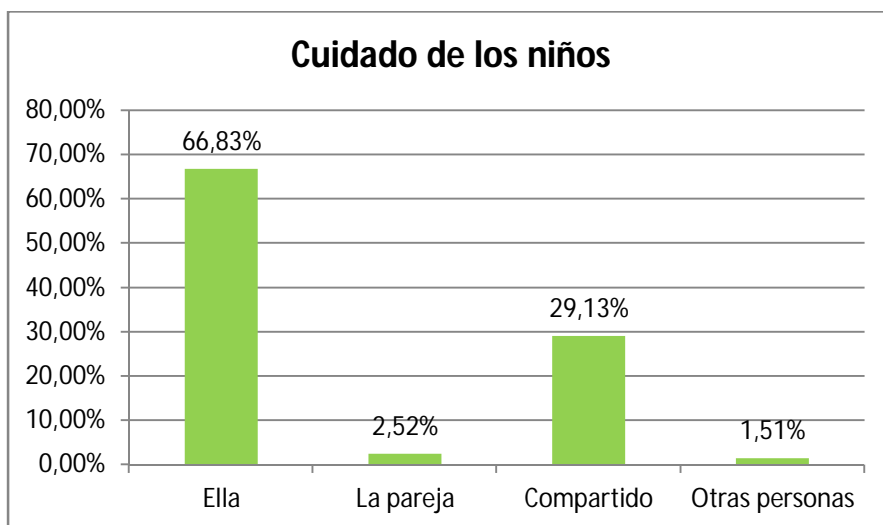
En cuanto a quién se encarga de hacer las principales tareas domésticas, hemos preguntado directamente si son ellas, su pareja, ambos, o terceras personas quienes se encargan. De dichas cuestiones hemos obtenido los siguientes resultados, que manifiestan claramente como son ellas las responsables de realizar las principales tareas del hogar.

Gráfico 15



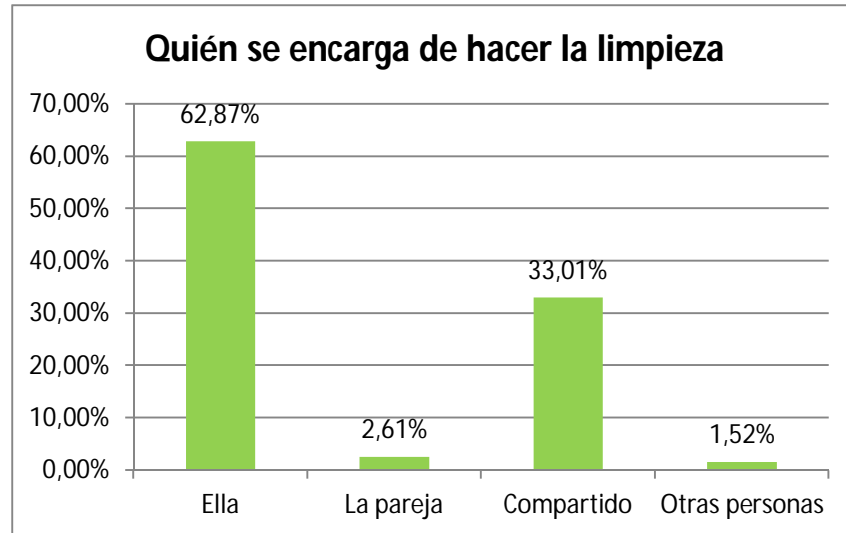
Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 16



Fuente: elaboración propia

Gráfico 17



Fuente: elaboración propia

Tras observar los resultados de este gráfico, podemos concluir que es claramente la mujer la que realiza las tareas del hogar, aun trabajando fuera del hogar, en un 60,15% de los casos.

Tan solo lo realiza el hombre en casos excepcionales (2%) y de manera compartida en una media de 30% de los casos, con lo cual la corresponsabilidad en el medio rural es aún una tarea pendiente.

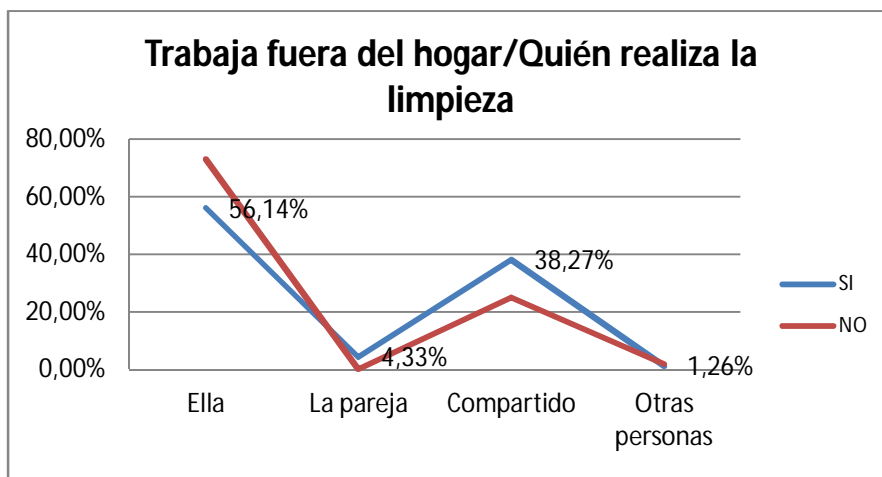
Así mismo del análisis de los datos se concluye que el hecho de trabajar fuera del hogar no implica dejar de hacerlo dentro, ya que hemos comprobado en qué porcentaje las mujeres trabajadoras fuera del ámbito del hogar siguen ejerciendo sus labores dentro.

Esto muestra una clara ausencia de corresponsabilidad como así reflejan los gráficos siguientes.

Comprobamos que las mujeres trabajadoras se encargan de la limpieza en un 56% de los casos mientras que en general la media era de 62,87%.

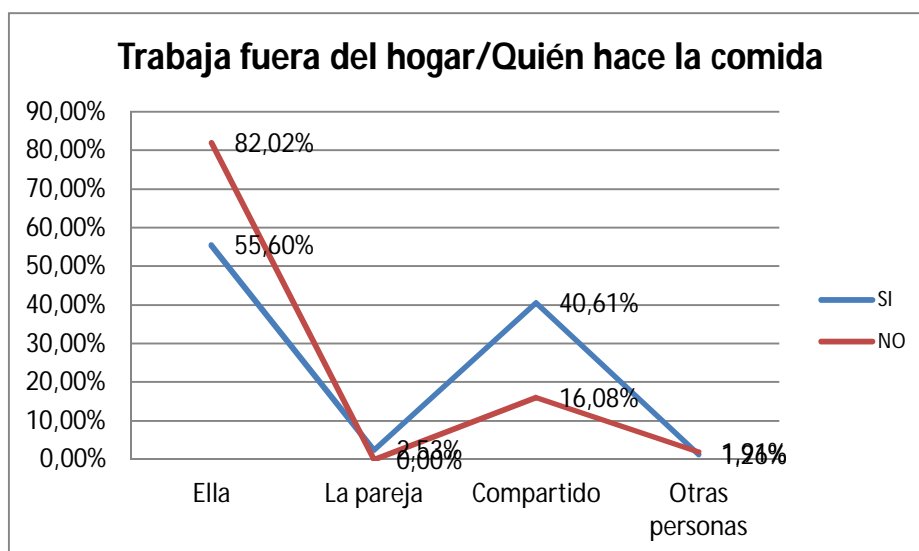
Solo un 6% más de estas mujeres realizan esta labor con ayuda frente al global de las mujeres.

Gráfico 18



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 19



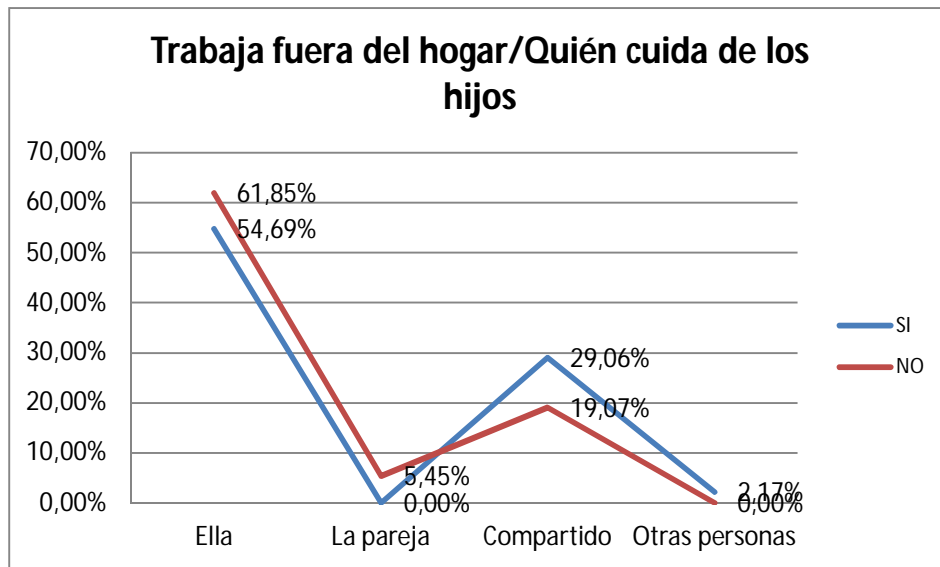
Fuente: elaboración propia.

Observamos anteriormente como la mujer en general, en el 62,12% de los casos, se encarga de hacer la comida, y en el caso de las mujeres que trabajan lo hace en un 55,60%, con lo que sí bien es cierto que en este caso lo hace en menor medida, aún más de la mitad de las que trabajan siguen encargándose de la tarea "hacer la comida".

Igualmente en el gráfico inferior observamos como el 54,69% de los casos se encargan de sus hijos, lo cual las obliga a adaptar su trabajo a estas tareas, pues siguen siendo las máximas responsables del hogar, verificándose la ausencia de corresponsabilidad.

El dato más alto de corresponsabilidad es un 40,61% de los hombres que hacen la comida de manera compartida cuando ellas trabajan, pero destaca el dato de que el 5% de los hombres manifiesta que no participa en ninguna de las tareas del hogar siendo un 4,33% en el caso de hombres con parejas que trabajan fuera del hogar.

Gráfico 20



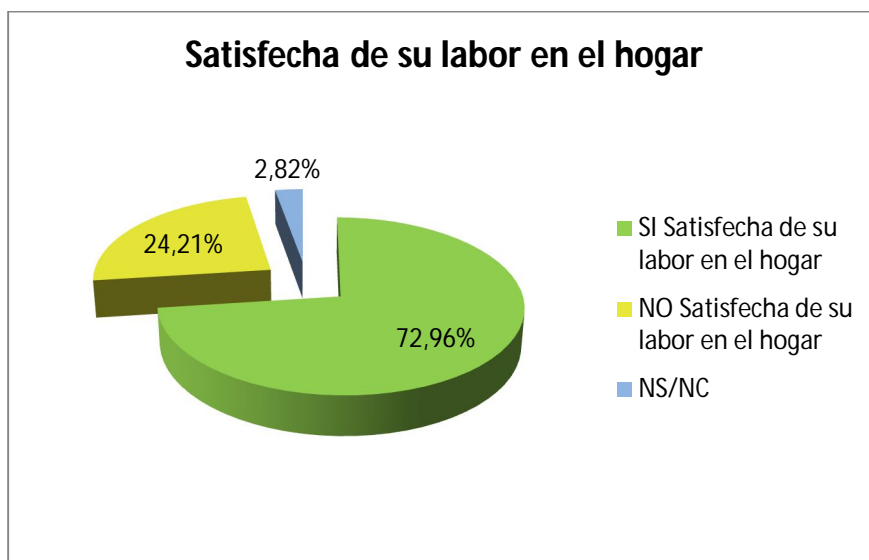
Fuente: Elaboración propia

También nos cuestionamos si se sienten satisfechas con su labor en el hogar y en general en su vida.

El 72,96% de las mujeres rurales se siente satisfecha con su trabajo y su labor en el hogar y manifiestan que no conocen la necesidad de la corresponsabilidad ni se han planteado el concepto

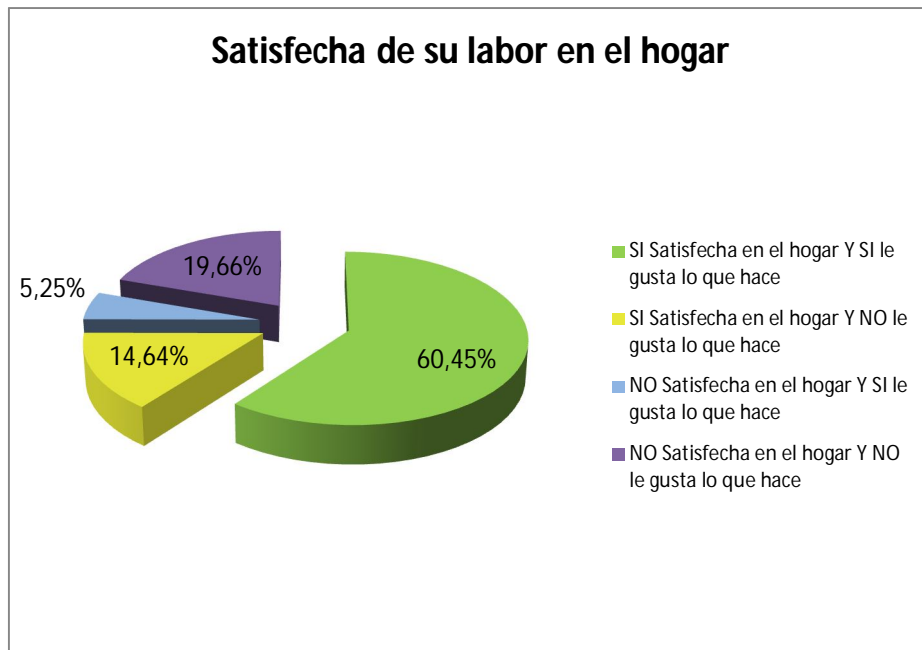
El 60,45% de las mujeres se siente satisfecha con su labor en el hogar y fuera de él, y un 20% no está satisfecha con su situación en ninguno de los ámbitos.

Gráfico 21



Fuente: elaboración propia

Gráfico 22

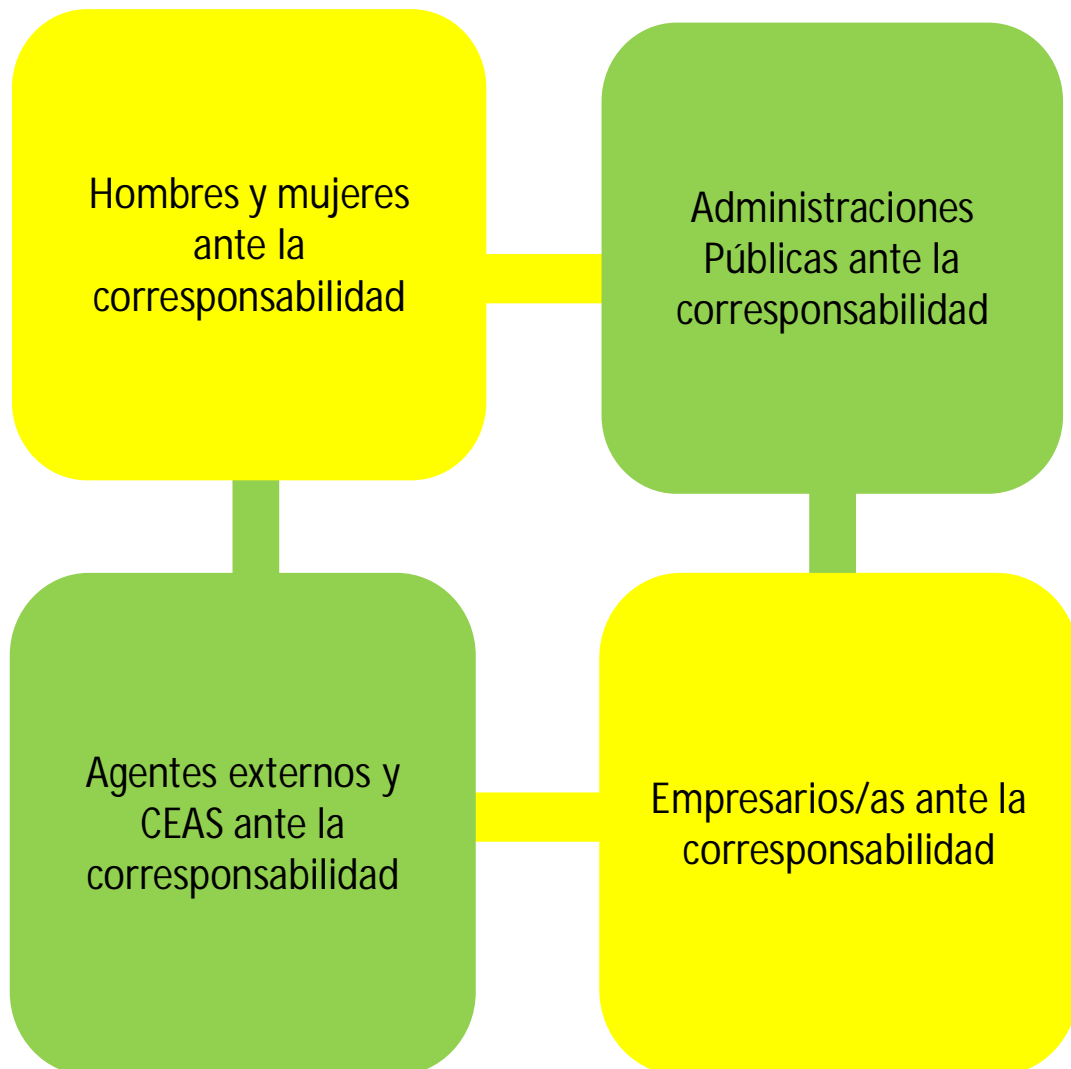


Fuente: elaboración propia.

6. Agentes responsables de corresponsabilidad y medidas prioritarias

Tras observar la carencia de corresponsabilidad en el medio rural, determinaremos los agentes determinantes para lograrla y las medidas que se pueden tomar desde cada una de las partes intervinientes en ella.

Todas las partes son necesarias en el proceso y deben estar unidas e interconectadas para el logro del objetivo de la corresponsabilidad.

Agentes responsables

Fuente: Elaboración propia.

6.1 Hombres y mujeres ante la corresponsabilidad

Tras analizar los datos del estudio se puede concluir que uno de los principales obstáculos para el logro de la corresponsabilidad es la falta de conocimiento de este concepto así como de los beneficios personales, familiares y sociales que su consecución aporta tanto a la mujer como al hombre.

Uno de los hechos que constata la ausencia de corresponsabilidad en el medio rural es la falta de trabajo del hombre en las tareas concernientes al ámbito privado, las "tareas domésticas". La mujer es la encargada de la familia, pero no en 8 horas de trabajo, sino siempre que está en el ámbito del hogar.

Existen multitud de ventajas de la corresponsabilidad, como se señalan en el proyecto transnacional "All Together" (3) y en concreto para el hombre podemos destacar las siguientes:

- Ser un buen ejemplo de una sociedad justa e igualitaria propia del siglo XXI. Creer en la igualdad y la justicia comienza en casa.
- Ser un buen ejemplo para los hijos, un paso importante en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en comenzar haciéndola real en cada hogar.
- Mejora la relación con la pareja ya que se tiene más tiempo para estar con ella, se mejora la comprensión mutua, complicidad y libertad de ambos.
- Aumenta el bienestar personal y social ya que se aprenden nuevas habilidades.
- Se comparte más tiempo en el hogar.
- Se disfruta de los hijos y se les conoce en mayor medida: los hombres pueden disfrutar de sus hijos si comparten la labor de criarles y cuidarles. Es muy gratificante el cuidado en cada etapa. Esto a su vez aumenta la autoestima de cada parte.
- Compartir las responsabilidades económicas implica un hogar más confortable y menor carga para el hombre pero siempre entendiendo que supone compartir las tareas dentro y fuera del hogar.
- Es importante que el hombre se sienta independiente en el hogar y capacitado para sostenerlo y guiarlo, sentir que depende, en su casa, siempre de otra persona no es positivo en su enriquecimiento personal. Es primordial tener autonomía personal, profesional y doméstica.



- Es importante aprender a cuidarse a sí mismo y al resto, esto implica el aprendizaje de hábitos saludables.

Debemos tener en cuenta que aun en el supuesto de existir un reparto de tareas, en aquellos hogares donde el hombre se encarga de trabajar fuera del hogar y la mujer dentro del mismo, transcurridas las horas de trabajo de ambos, estos deben y pueden ser responsables de las tareas de la familia como miembros que son.

Se debe llegar a un acuerdo en función del trabajo de cada uno, sin presuponer que la mujer es la única responsable.

Los acuerdos se tomarán teniendo en cuenta la situación de cada uno, el tiempo de trabajo y tipo de trabajo, intentando que ambas partes queden compensadas y ninguna en situación de perjuicio.

Quizá sería positivo hacer un listado de tareas del hogar y un reparto de estas en función al tiempo disponible de cada miembro de la unidad familiar, su edad, capacidades, y gustos. Siempre será importante repartir cada tarea, pero si alguien tiene preferencia o habilidades por algo y hay acuerdo en ello es importante respetarlo.

Es importante que todas las personas sepan realizar todo tipo de tareas como garantía de independencia y plena capacidad de responsabilidad.

Es necesario educar a los menores en el reparto de tareas, a niños y niñas por igual.

Entre las tareas a tener en cuenta para el reparto, recomendamos como esenciales y orientativas para facilitar la corresponsabilidad las siguientes:

- Hacer la compra

- Limpiar la cocina.
- Limpiar los baños.
- Limpiar cada dormitorio.
- Limpieza de salón y pasillos.
- Responsabilizarse de las necesidades de compra de alimentación.
- Responsabilidades de ropa y utensilios.
- Lavar y tender la ropa.
- Planchar.
- Tirar la basura.
- Cocinar.
- Ocuparse de las relaciones con la familia.
- Ocuparse de las relaciones con amigos.
- Ocuparse de los asuntos médicos y citas correspondientes.
- Acudir a las citas del colegio y actividades extraescolares.
- Organizar eventos familiares y de los hijos.
- Ocuparse de personas a cargo que no sean los hijos.
- Compartir tiempos de ocio.
- etc.



Ser consciente de la existencia de todas y cada una de estas tareas y la complejidad de atenderlas adecuadamente es el primer paso para entender la carga de tareas que recaen sobre la mujer por el mero hecho de serlo y la necesidad de la corresponsabilidad.

Para el logro de la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer será necesario como primer paso entender la dificultad de las tareas tanto las de fuera del hogar como las de dentro, valorando el trabajo interno y siendo consciente de su necesidad, complejidad, dedicación y la importancia de ser capaz de llevarlo a cabo para el logro de nuestra independencia y el bienestar de cada una de las personas del hogar. No podemos ser parásitos del hogar, debemos ser contribuyentes a su organización.

Es necesaria una campaña de formación y concienciación planificada paso a paso y apoyada en un aprendizaje real de cada una de las tareas necesarias en nuestra vida para nuestra propia subsistencia de modo que nadie sea dependiente de nadie ni carga para el resto.

La invisibilidad, normalización y "costumbre de verlo siempre hecho", en las tareas del ámbito del hogar es en muchos casos la causa de que no se valoren, por ello será importante medirlo y compararlo con otros trabajos para entender su importancia.

Tomaremos así indicadores capaces de marcar los tiempos invertidos con el fin de entenderlo como un trabajo más.

Presentamos así una tabla de indicadores capaz de medir los tiempos invertidos en los trabajos fuera y dentro del hogar con el objetivo de que sirva de concienciación y toma de contacto objetivo con la realidad, como primer paso para entender la necesidad de cambio o ver claramente el exceso de trabajo de unos miembros frente a otros. Haremos el cómputo en horas

semanales, sin discriminar otro tipo de mediciones temporales, ya que nos permite hacernos una idea clara en un tiempo fácil de medir e ilustrativo.

Esta tabla ~~la~~ deberá constar de tantas casillas como miembros conformen la unidad familiar y trabajadores del hogar, en el caso de varios niños o niñas indicaríamos a cada uno de ellos.

Tabla de Indicadores de reparto de responsabilidades.

Indicador semanal de la tarea en horas	Hombre	Mujer	Niño	Niña	otras personas	total tarea	porcentaje
Horas de trabajo en tareas domésticas							
Horas de trabajo remunerado fuera del hogar							
Horas de trabajo remunerado en el hogar							
Horas de cuidado de niños							
Horas de cuidado de otras personas							
Horas de ocio individual							
Horas de ocio familiar							
Horas de formación o mejora personal							
Total							
Porcentaje							

Fuente: Elaboración propia.

Esta tabla nos servirá a tener en cuenta el trabajo empleado por cada persona que conforma la organización familiar incluidos los niños y niñas que tratamos en el siguiente punto.

La realización de estas actividades puede suponer una fase de aprendizaje, que podría resolverse con talleres prácticos. Valorarlo y ser consciente de su complejidad es el primer paso para querer aprenderlo y ser consciente de su necesidad.

Son así necesarias dos etapas: una primera de concienciación del problema y una segunda de aprendizaje, necesarias al considerar estas tareas como importantes para nuestro bienestar.

El ámbito privado y público debe unirse y ninguno es propio de un género frente a otro.

Por eso ante el hombre podríamos tomar como eslogan, o como resumen de la idea *"Por ti, y por el resto, tienes que aprender a hacerlo"*

6.2 La corresponsabilidad en la infancia

La igualdad de género se aprende desde el hogar.

Los roles que los niños y niñas ven representados en el hogar son parte fundamental de su formación del concepto de igualdad de género. Son también parte importante los medios de comunicación, que ofrecen continuamente roles y estereotipos ya establecidos, al igual que la escuela o grupo de amistades.

Se debe cuidar que tanto el niño como la niña sean educados por igual y vean en su casa el reparto de tareas de modo igualitario, de lo contrario contribuimos a mantener la desigualdad entre géneros, la repetición de roles y estereotipos sexistas.

En el medio rural hemos podido comprobar que existe una distribución de tareas muy marcada por las diferencias de género. El sexo aun marca las tareas que cada uno realiza en el ámbito doméstico, estando incluso "mal visto" que el sexo contrario desempeñe tareas propias del otro.

Para evitar todos estos rasgos que inducen a la desigualdad y nos alejan de la pretendida corresponsabilidad se debe cuidar en los hogares los siguientes aspectos:

- Los niños y niñas deben tener las mismas obligaciones en el hogar, solo definidas por los límites de su edad y capacidades. No deben ver escenas en las que la niña sea la única encargada de ayudar a la madre y sienta que el niño queda exento de tal tarea.
- Se debe fomentar la corresponsabilidad desde la infancia, pues lo que no se aprende desde pequeño es más dificultoso ya de adulto.
- El sentido de obligación y la necesidad es algo que deben ver y aprender desde la infancia. Decirlo sin que lo vean realmente como algo cotidiano entre sus padres implica un mal aprendizaje.
- Los niños y niñas deben entender por sí mismos y de forma razonada la necesidad de colaboración de todos los miembros del hogar. Debemos ser capaces de motivarles para que entiendan las ventajas que supone la colaboración, lo que les hará más libres, más iguales y más independientes.
- Será importante darles el tiempo necesario para aprender a hacer una actividad y completarla.
- Será importante motivarles positivamente valorando sus avances. Es primordial el refuerzo positivo para que entiendan su trabajo también como tal.
- Es importante la colaboración y ayuda que prestan los padres, pero no hacer sus tareas, sí enseñarles a hacerlo.
- Poner a hacer tareas domésticas como castigo no ayuda a ver la colaboración como algo positivo y es altamente contraproducente.

Será positivo comenzar con una concienciación basada en:

Pequeños gestos, grandes acciones

Donde entienda que cada "granito" de colaboración es una gran ayuda y una gran acción en el hogar para sus padres y el mismo, por ejemplo:

- Doblar su ropa.
- Dejar sus cosas en orden.
- Hacer su cama.
- No dejar nada tirado ni abandonado por la casa que "alguien" deba recoger detrás.
- Recoger la ropa sucia.
- Poner la mesa
- Recoger su plato y cubiertos
- Etc.

Y a medida que tengan mayor edad podrán colaborar en:

- Hacer el baño
- Limpiar el polvo
- Barrer y fregar el suelo.



Y resto de tareas en función de su edad y capacidades. Serán un miembro más responsable del hogar.

Es importante que aprendan que la corresponsabilidad les aporta ventajas:

- Un hogar más feliz.
- Una madre y un padre que les dedicará un tiempo y atención más saludable, con menos tensiones.
- Un padre con el que comparten sus vidas de igual modo que pueden hacerlo con su madre.
- Aprenden a ser libres, independientes e iguales.
- Serán parte importante de la construcción de igualdad de su futuro.

6.3 Corresponsabilidad y conciliación, la empresa

El hecho de que las tareas del ámbito privado sean compartidas y no recaigan en la mujer es la base de la corresponsabilidad pretendida y tratada en esta guía, pero en muchos casos estos hogares necesitan no sólo a sus miembros como responsables, sino otro tipo de recursos o apoyos externos que les permitan compaginar sin problema su vida laboral y familiar.

Es aquí donde hablamos de la conciliación como la necesidad de hacer viable y sin problemas la unión de la vida pública y privada tanto del hombre como de la mujer que trabajan.

La empresa puede y debe ofrecer medidas de conciliación, las que permitan unir la vida personal y laboral de modo que sea beneficioso para ambas partes, nunca debe suponer un conflicto o

problema para ninguna de ellas, pues esto, o la pérdida de eficacia, supone que la persona empresaria no facilitará la conciliación, por eso estas medidas deben ser positivas reales para ambas partes, de lo contrario no funcionarán, es decir, no facilitarán la conciliación ni la corresponsabilidad.

Las empresas comprometidas con la igualdad de género y la corresponsabilidad obtienen grandes beneficios, profusamente puestos de manifiesto por diferentes estudios y experiencias.

Algunas de estas ventajas son:

- el aumento de la productividad
- la retención y captación del talento
- la reducción del absentismo laboral
- la mejora del ambiente del trabajo
- el aumento de la implicación de la plantilla
- la reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación
- la obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación
- mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, los proveedores, la clientela y la sociedad en general (lo que en el ámbito de la responsabilidad social corporativa puede conllevar a su denominación como "empresa familiarmente responsable"), de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma.



Veamos algunas de las medidas que debe ofrecer la empresa para hacer viable la conciliación:

- Flexibilidad de horarios:

La jornada laboral se puede cumplir sin problema siendo más flexible en las horas de entrada y salida, importa el trabajo y cumplir con los objetivos, no tanto la hora de entrada y salida. Se debe permitir hacer jornada continua, partida, o "semana laboral comprimida", que implica trabajar más horas y así obtener un día más para dedicar a la familia; o "banco de horas", una medida que incluso puede beneficiar a la empresa y disponer del trabajador cuando más lo necesite y darle tiempo cuando menos, o también según las necesidades de éste.

Podríamos hablar también de las "Horas anuales" que implica que el contrato se cierra por horas de trabajo al año, y no a la semana. Así el trabajador o trabajadora puede distribuir su tiempo en función a sus necesidades y también de acuerdo con las de las empresas.

- Trabajo a tiempo parcial:

Implica una reducción permanente de la jornada de trabajo, con su correspondiente pérdida de salario, opción que debe elegir el trabajador o trabajadora con libertad y suele hacer para compaginar con obligaciones de su vida privada como cuidados de niños. En caso de tener niños pequeños la empresa no puede negar la petición de reducción de jornada.

Esta medida puede ser ocasional y sería trabajo a tiempo parcial ocasional, implica la reducción solo por una causa concreta en un periodo de tiempo muy breve (una enfermedad, cuidado especial,...)³

También se puede solicitar lo que se denomina: "empleo compartido" que se refiere a que dos personas trabajadoras comparten jornada de trabajo de propio acuerdo y con el visto bueno del superior, pero será este quien decida quién hace qué y cuándo. Sería una reducción de jornada pero acordada para compartir con otra persona para cumplir la jornada completa.

- Excedencias laborales:

Se entiende por ésta la suspensión del contrato laboral durante un tiempo por petición del trabajador. Es necesario llevar como mínimo un año en la empresa. Si se desea obtener una excedencia de un año deberán haber pasado 4 años al menos de la petición de una anterior. Para el cuidado de niños puede ser de 3 años por cada hijo.⁴ Excedencia de hasta 2 años si es para cuidar un familiar hasta segundo grado de consanguinidad. Durante el primer año se reserva el puesto, transcurrido este sí se conserva el cargo y rango pero no en el mismo puesto forzosamente.

- Reducción de jornada:

Se puede disfrutar de ella con hijos menores de 12 años, reduciéndose desde 1/8 hasta la mitad. Dicha reducción debe ser dentro del horario de trabajo. Por ejemplo si su jornada es de 9 a 15:00 horas y de 16:00 a 18:00 y se pide reducción a 4 horas, por ejemplo, no podría empezarse a las 8, debe ser dentro de las anteriores.

- Periodo sabático: Pueden solicitarlos las personas con importante antigüedad en la empresa, supone un periodo de descanso de un tiempo acordado y prolongado, y la garantía de que a su vuelta se les conservará su puesto.

- Vacaciones no pagadas:

En caso de que alguien desee tomarse vacaciones en un tiempo que no le corresponde porque ya las tiene agotadas, y de acuerdo con la dirección, podrá tomarse vacaciones sin ser remuneradas

- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas:

Siempre con el acuerdo de ambas partes la persona trabajadora podrá cogerse días de permiso o días libres juntos, vacaciones cortas, fuera de los días de vacaciones tradicionales en la empresa.

-Días libres: Para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios. Recogido en su artículo 37 el estatuto de los trabajadores recoge el descanso de cada semana, las fiestas y los permisos retribuidos a los que tiene permiso un trabajador⁵.

³ Para ampliar información en cada caso pueden acudir a los CEAS, Centros de Asistencia Social, distribuidos por toda la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

⁴ Consultar Guía Laboral de Ministerio de Empleo y Seguridad Social disponible en : http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_2.htm (visitado en junio de 2016)

⁵ Ver estatuto de los trabajadores. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html<http://www.oficinaempleo.com/blog/dias-libres-a-los-que-tienen-derecho-como-permiso-retribuido/> (visitado el 20 de septiembre de 2016)

Los casos que permiten obtener días retribuidos son:

- Matrimonio:

Contraer matrimonio implica tener derecho a 15 días naturales para cada uno de los miembros de la pareja.

- Nacimiento de un hijo: ⁶

En el caso de la mujer da derecho a 16 semanas ininterrumpidas, en caso de parto múltiple se amplía dos semana por cada hijo. En caso de parto prematuro si el neonato lo necesita el permiso podrá ser ininterrumpido.

En el caso de que la madre lo decida podrá ser el padre quien disfrute del permiso paternal si ambos trabajan, siempre quedarán seis semanas para la madre pues debe reponer su salud.

Los padres o madres de adopción pueden disfrutar también de 16 semanas para adaptarse a su nuevo estado.

Desde el 1 de enero de 2017, el padre tiene derecho a 4 semanas naturales de permiso retribuido aun en el caso de que la madre no trabaje. Con independencia de este permiso tiene derecho a 2 días de permiso y 4 si requiere desplazamiento.

- Exámenes prenatales, pruebas de preparación al parto y trámites de adopción o acogida:

Supone el derecho a un permiso que debe concederse por el tiempo indispensable para su cumplimiento.

- Enfermedad, hospitalización o fallecimiento de un familiar:

Supone dos días de permiso que se amplían a 4 en el caso de que el trabajador tenga que hacer un desplazamiento. Este derecho es para los pacientes de primer o segundo grado de consanguinidad.

- Mudanza.

Un traslado de domicilio implica el derecho mínimo de un día para realizar la mudanza.

- Cumplimiento de un deber inexcusable público y personal.

En este grupo de deberes se contempla el ejercicio del voto o el cumplimiento de las funciones de jurado. El tiempo según recoge el estatuto de los trabajadores será el indispensable para cubrir esa tarea. Si supera el 20% de las horas laborales durante 3 meses la empresa puede solicitar la excedencia forzosa.

Las funciones de representación sindical o de los trabajadores en los términos legales son también una causa recogida en el Estatuto General de los Trabajadores como un permiso laboral al que se tiene derecho.

- Formación relacionada con el puesto de trabajo.

⁶ Más información en Ministerio de Empleo y Seguridad Social http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Maternidad/RegimenGeneral/Nacimientodelderech28304/28317 (visitado el 15 de septiembre de 2016)

El trabajador o trabajadora tiene derecho en el caso de contar con más de un año de antigüedad en la empresa, a un permiso de 20 horas anuales para formación siempre vinculada con su puesto de trabajo.

La empresa así mismo podrá disponer en su ayuda a la conciliación de prestaciones como: guarderías de empresas, ticket o servicio de restaurante subvencionado (bonos-restaurante), servicio de autobuses y transporte, facilidad horaria,...

Por tanto las empresas, promovido desde la Administraciones reconoce desde las Leyes de Igualdad efectiva entre hombres y Mujeres el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.



Esta adaptación de la jornada se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa y supone que:

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta:

Aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

- Flexibilidad en los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad:

No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años. Para las trabajadoras y trabajadores con edad entre 21 y 26 años sólo se exigen 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.

En el caso de ser mayor de 26 años se exigen 180 días en los 7 últimos años, o 360 en toda su vida laboral. Las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho en el caso de parto a una prestación económica por maternidad de 42 días.

Se pueden solicitar la ayuda de 100 euros mensuales para madres trabajadoras con hijos o hijas menores de tres años, al igual que la de 2.500 por nacimiento de hijo o hija⁷.

- Descanso " parón profesional"

Mediante previo acuerdo la persona trabajadora puede contar con unos días de descanso para llevar a cabo asuntos no laborales.

Medidas que favorecen la conciliación y no deben ser nunca un perjuicio para la empresa, sino todo lo contrario pues sabemos que la motivación del trabajador es una índice que aumenta su productividad.

⁷ Toda la información está disponible desde la web donde también pueden solicitarse los trámites: www.seg-social.es

- Trabajo desde casa o tele trabajo:

En el caso de que la presencia física en el puesto de trabajo no sea necesaria, la persona puede trabajar desde casa comprometiéndose en realizar el trabajo en el tiempo y las condiciones establecidas. Esto puede suponer una flexibilidad de horario muy importante para el trabajador y la trabajadora. En el caso del medio rural es una gran ayuda para evitar desplazamientos de largas distancias a otros lugares, o incluso acceder a trabajos donde la sede de la empresa esté en ámbito urbano.

Podemos contar con video- conferencias, envío del trabajo a través de la red, o incluso compaginar el trabajo desde casa con el presencial, lo importante no es el lugar sino cumplir cumpliendo objetivos.

Debido a que las personas no solo necesitan trabajar sino recibir servicios que las permitan hacerlos y lo faciliten las empresas a veces ofrecen servicios que también ayudan en esta labor.



-Servicios de la empresa a las personas trabajadoras:

- Ayuda a concertar el servicio de guardería, bien porque la propia empresa lo facilita bien gratis o de forma remunerada, o que facilita la información sobre guarderías compatibles con el horario de empresa y cercanas, o incluso que la empresa se hace cargo del coste del servicio de guardería fuera de la empresa o bien otorga una ayuda.
- Respecto al cuidado de personas mayores pueden ofrecer todo tipo de información e incluso algunas empresas que facilitan ayudas para el cuidado de otras personas dependientes de la persona trabajadora. La ayuda puede ser económica o de otro tipo como en descuentos por el uso de otros servicios, vales que solo son aplicables para estos servicios,...
- La empresa puede ofrecer otros servicios que ayuden a ahorrar tiempo o incluso facilite el acceso al trabajo y desplazamiento como cafetería, tintorería, compra, transporte, aparcamiento,...

- Servicios de colonias y campamentos para los hijos en épocas estivales. Programas de actividades de ocio o educativas.
- Servicios de información y ayuda: algunas empresas ofrecen información sobre todas las ventajas que puede tener la persona trabajadora en determinadas circunstancias, e incluso especial para la mujer.

- Ayuda para la adaptación al puesto de trabajo:

Con el fin de reducir conflictos entre trabajo y familia en algún periodo es necesario un cambio. Así se podrá de las medidas destacan:

- Adaptación al trabajo: El trabajo es el mismo pero puede tener menos carga y responsabilidad en ese momento puntual.
- Rotación del puesto de trabajo: Se le da temporalmente otro puesto de trabajo que se adapte mejor a su situación.
- Mutación de trabajo: Implica menor carga de trabajo exclusivamente durante ese periodo.

- Servicios de apoyo profesional:

La empresa con el objetivo de ayudar a las dudas y problemas que pueda tener el trabajador puede ofrecer servicios de apoyo e información profesional. Un sistema que ayuda en los cambios y conflictos que pueda tener el nuevo trabajador o trabajadora.

- Asesoramiento profesional: que trata la relación empresa y vida privada, cómo llegar a un acuerdo o mejor adaptación de ambas partes por parte de la empresa, lo ofrece directamente el directivo o recursos humanos.
- Asesoramiento psicológico/ familiar: para problemas privados del trabajador o su familia, la empresa puede ofrecer estos servicios con el fin de evitar también mayores desplazamientos y problemas en el trabajador. Puede emplearse estos servicios para la persona trabajadora, o sus hijos.
- Asesoramiento financiero: servicio de información en caso de necesitar información sobre créditos hipotecas,...
- Asesoramiento para familias de personas trabajadoras inmigrantes y para la familias emigrantes si la empresa destina alguien fuera. Donde además en el país de llegada podrá recibir otro tipo de ayudas por parte de la empresa, de alquiler, colegios, sanidad, transporte, ... en función a las nuevas necesidades.

Otros servicios sociales que puede ofrecer:

La empresa por iniciativa propia puede ofrecer otros servicios o ayudas para la persona trabajadora y su familia tales como los siguientes.

- Seguros médicos que pueden ser globales para la persona trabajadora, hijos y cónyuge. También puede optar a un fondo médico de empresa que ayuda en el caso de necesidades especiales por enfermedades serias en las familias.

- Puede ofrecer seguros de vida, seguros a discapacitados, planes de jubilación,...
- Puede ofrecer coche de la empresa en algún desplazamiento necesario para los empleados, o incluso que el trabajador por motivos laborales necesite tener un coche para uso cotidiano, el cual les proporciona la empresa.
- Todo tipo de ayudas en ticket de descuento en restaurante, ayudas en actividades lúdicas que se organicen desde la empresa.
- Programas de salud: la empresa ofrece programas de formación y asesoría de mejora de la salud a su personal.
- Retribuciones a la carta: se trata de que la empresa ofrece a su personal la opción de aplicar la paga variable a la compra de viajes, equipos informáticos,... es decir comprar de alto valor con facilidades de pago y a plazos.
- Ayudas y acuerdos con agencias de viajes. la empresa puede tener acuerdos con agencias de viajes con descuentos especiales.
- Economatos o acceso a descuentos en determinadas tiendas o espacios físicos.
- Días de asuntos propios que puede ofrecer, generalmente son 5, 6 ó 10 al año.
- Ayudas para reinvertir en familia. el trabajador paga una cuota mensual para que alguien desde la empresa o la coordinación de esta se encargue o atienda a las personas mayores.

Será así importante que se tengan en cuenta que:

Un trabajo que encaja satisfactoriamente en tu vida te hará ser un trabajador productivo

6.4 Corresponsabilidad desde las Administraciones públicas o agentes externos

Las Administraciones Públicas deben velar para que la conciliación y corresponsabilidad pueda ser real, por ello el surgimiento de esta guía como un instrumento de sensibilización y ayuda para su logro final y real.



Dentro de las actuaciones de los Servicios Sociales de Castilla y León, es esencial en el medio rural el papel de los CEAS, que son centros de Acción Social próximos a sus municipios donde pueden recibir asesoramiento sobre todos los aspectos y puntos tratados en los epígrafes anteriores.

Los CEAS ofrecen información, asesoramiento y ayudas en función de las situaciones y necesidades de cada persona o familia. Contribuyen a ofrecer la mejor protección social posible y la atención directa a las familias y en concreto, a cada uno de sus miembros, muy especialmente a aquellos en

situación de vulnerabilidad o con necesidades específicas.

Los CEAS informan sobre prestaciones y derechos, valoran las necesidades de autonomía personal y de integración social, orientan sobre el acceso a los recursos sociales y coordinan la atención elaborando un plan de atención integral con la persona interesada.

Por ello, sus actuaciones son tan variadas como el servicio de ayuda a domicilio, las medidas de acceso a guarderías, servicios de transporte, servicios de comedor, centros para la atención a personas mayores...elementos necesarios y determinantes para el acceso de la mujer rural a la vida laboral.

Cabe destacar el papel de los CEAS en la sensibilización, prevención y atención a víctimas de violencia de género, a través del modelo de atención integral a víctimas de violencia de género, "Objetivo violencia cero".

Este modelo se basa en la proactividad, el trabajo en red y la coordinación interinstitucional de todos los agentes implicados en la lucha contra la violencia de género, procurando a la víctima una respuesta inmediata, individualizada e integral, que atienda todas sus necesidades y facilite su integración en la vida social.

En este sentido, es fundamental su misión de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, eliminando estereotipos sexistas y fomentando una actitud igualitaria y el acceso de las mujeres a las mismas oportunidades que los hombres.

Asimismo, los CEAS son la puerta de entrada a los servicios sociales para una mujer víctima de violencia de género, pues se le procura cercanía, además de asignarle un profesional de referencia que valora su situación, establece sus necesidades y traza un plan de atención con las prestaciones y servicios asignados.

En el mundo rural, cobra un especial valor esta cercanía, que otorga a la mujer la seguridad y confianza de que, con total accesibilidad, un profesional atenderá su situación. Este profesional es el coordinador de caso, que para la realización de sus funciones contará con el apoyo de un equipo de profesionales especializados. Todos estos profesionales procurarán a la mujer servicios como el apoyo psicológico, el asesoramiento jurídico, el acceso a prestaciones económicas o a recursos de alojamiento, entre otros.

7. Beneficios de la Corresponsabilidad/ Conciliación

Los beneficios de la corresponsabilidad han sido ya detallados a lo largo de esta guía si bien merecen ser recordados en un apartado especial.

La corresponsabilidad es necesaria para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres con lo que uno de sus principales beneficios sin duda será este. El acercamiento a la igualdad real entre hombres y mujeres.

En el caso de las mujeres la corresponsabilidad las permite una notable mejoría en su situación laboral, no viéndose obligadas en muchos casos a tener que elegir entre su vida privada y profesional. Su promoción empresarial será más factible si tienen más tiempo y recursos disponibles. Se evitará una doble jornada, e incluso dispondrá de tiempo de ocio para ella. El nivel económico de la mujer y la unidad familiar será mayor.

En el caso de los hombres disfrutarán más de su hogar y sus hijos y si la mujer se incorpora al trabajo la carga económica es compartida. Aprenderá a cuidar a los demás y de sí mismo.

Los niños y niñas compartirán un ambiente más familiar y se relacionarán con ambos cónyuges, aprenderán en igualdad desde la infancia como paso crucial para alcanzarla a nivel social. Tendrán unos padres más satisfechos con su vida, unos padres más iguales y libres.

Las Administraciones habrán conseguido parte de sus objetivos, tendrán personas más felices y conformes con su entorno, con las administraciones y quienes les representan.

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

La productividad de la empresa será mayor, las personas con talento y buenas capacidades serán optimizadas, el personal trabajará de forma activa y no habrá absentismo laboral, la mejora del ambiente de trabajo es la que permitirá todo esto junto con unas buenas condiciones. Si la plantilla se siente implicada en momentos de crisis responderá a favor de la empresa. Las personas trabajadoras serán más fieles a la empresa y rotarán menos reduciéndose así los gastos de formación de personas nuevas. La imagen de la empresa será positiva pues nada es más creíble que el testimonio de alguien que trabaja dentro. Y ante todo la empresa contribuirá al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

8. Necesidades a cubrir para el logro de la corresponsabilidad en el medio Rural y sugerencias

Tras todo lo analizado debemos considerar que en el medio rural de Castilla y León la situación destaca por:

- Falta de conocimiento del concepto de corresponsabilidad.
- División del trabajo por roles de género, entre hombres y mujeres.
- Bajo índice de corresponsabilidad.
- División clara del trabajo: mujer en el ámbito privado hombre en el ámbito público.
- Incorporación de la mujer al ámbito público sin abandonar el ámbito privado.
- Los trabajos predominantes de la mujer no requieren alta cualificación.
- La mujer es la responsable ineludible del hogar y la familia.
- La mujer apoya y colabora Del trabajo del hombre, no así el hombre el de la mujer.
- Escasa participación masculina en el ámbito doméstico.
- Necesidad de reestructurar el reparto de tareas que está tan arraigado culturalmente.

Debemos tener en cuenta la necesidad de concienciar en corresponsabilidad a partir de las ventajas que aporta a todas las personas del hogar: Mujeres, hombres, niños, empresas y administraciones.

Será adecuada una campaña de formación y sensibilización con todos los miembros de la unidad familiar, padres madres e hijos e hijas.

Debemos plantearnos si las personas que conforman el hogar están preparadas para compartir tareas económicas con su pareja, y si esto es así compartir el trabajo fuera debe ser claramente un motivo para entender la necesidad de compartir tareas en el ámbito doméstico.

En el medio rural nos encontramos largas distancias hasta determinados puestos de trabajo, debido a la baja densidad de población, por lo que es necesario la articulación de medidas de conciliación y corresponsabilidad adaptadas a las necesidades y características propias de la población residente en el medio rural de Castilla y León.

Igualmente es importante tener en cuenta el cuidado de las personas con Alzheimer y la prevención de dicha enfermedad con talleres. Son importantes los talleres de estimulación cognitiva y los centros de cuidados de los mayores. Será positiva la creación de cooperativas de servicios de atención a personas dependientes y cualquier tipo de ayuda para apoyar a este tipo de personas, esta información la pueden encontrar en los CEAS de Castilla y León.

Se pueden crear hogares tutelados para mayores en zonas rurales de menor tamaño, así como centros de atención y formación para estas personas o las que se hallan en situación de discapacidad o exclusión social.

Igualmente debido al gran número de personas de tercera edad existente en los pueblos y algunos con dificultad de encargarse de la cocina, es muy positiva la creación de servicios de comida a domicilio, que no solo libera a la mujer, sino que ayuda a los mayores, fijando población local en el territorio.

En periodos estivales las madres trabajadoras de LAS FAMILIAS necesitan de centros de educación y ocio para los niños, servicios de proximidad que permitan al adulto ejercer su vida profesional con el mínimo de obstáculos, sobre todo para la mujer, mientras siga siendo la principal encargada del núcleo familiar, no así en el hombre.

Igualmente se podrán crear centros infantiles temporales, por campaña (recolección puntual, vendimia,...) para ello sería positivo contar con el apoyo del empresario que entiende las necesidades de las personas trabajadoras.

Las empresas son agentes determinantes en la aplicación efectiva de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, debiendo adaptar su organización a las necesidades de conciliación de sus trabajadores y trabajadoras.

Las Administraciones deben seguir impulsando las Políticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, adoptar medidas de fomento dirigidas a la sociedad en general. Además de incorporar a los hombres en los programas que se realicen para darles protagonismo e involucrarlos en la lucha por la igualdad de género y la corresponsabilidad, mediante actuaciones de sensibilización y adopción de medidas de fomento de las mismas dirigidas a la sociedad en general y los hombres y el ámbito laboral en particular.

Proponer recursos en cada Institución para implicarse en el cambio, con apartados específicos en los Planes de Igualdad y corresponsabilidad dirigidos a hombres pero trabajando conjuntamente con las mujeres.

Las asociaciones de mujeres del medio rural dado su relevancia en el tejido asociativo de la Comunidad de Castilla y León, deben seguir siendo instrumento canalizador de las inquietudes y necesidades de las mujeres del mundo rural así como ser agentes protagonistas del cambio social necesario en la vida de las mujeres residentes en los pueblos de nuestra Comunidad.



Realizar un estudio de género desagregado por edades desde los 4 años, en la educación para investigar las causas de desigualdad y corresponsabilidad, trabajando y rectificando sus comportamientos.

Finalmente, debemos asumir la responsabilidad de cada hombre y mujer como individuo, para que la consecución de la corresponsabilidad comience en cada hogar, con cada niño, niña o personas que conformen la unidad familiar.



9 Bibliografía/webgrafía:

Consultoría de género de la fundación EDE. (2010) Guía de corresponsabilidad para hombres. Ed: Gizardatz .Diputación foral de Bizcaia. Bizacia.

Junta de Castilla y león (2010). Buenas prácticas y medidas de conciliación de la vida personal laboral y familiar. Ed: Junta de Castilla y León. Valladolid.

Programa "Hombres por la Igualdad", Delegación de Igualdad y Salud de Jerez de la Frontera (Cádiz).<http://www.hombresigualdad.com/>

Proyecto ALL TOGETHER: Proyecto europeo cuyo objetivo es promover la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y domésticas.
<http://www.all-together.org>

INE: <http://www.datosmacro.com/demografia/poblacion/espana-comunidades-autonomas/castilla-leon/> (visitado el 4 de octubre de 2016)

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html<http://www.oficinaempleo.com/blog/dias-libres-a-los-que-tienes-derecho-como-permiso-retribuido/> (visitado el 20 de septiembre de 2016)

<http://www.datosmacro.com/demografia/poblacion/espana-comunidades-autonomas/castilla-leon/> (visitado el 1 de octubre de 2016)