

# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

## Guía de Lectura Conciliación y Corresponsabilidad





# miradas

**Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer**

La Biblioteca y Centro de Documentación de la Mujer, dependiente del Gobierno de La Rioja, tiene entre sus objetivos la difusión y divulgación relativa al conocimiento del presente y pasado de las mujeres, así como al fomento de la igualdad desde la perspectiva de género.

La desigualdad de género supone una de las principales barreras para en el desarrollo social, político y económico de toda la sociedad. La plena efectividad de la igualdad real necesita del compromiso de toda la sociedad.

Con el objetivo de impulsar la divulgación y el conocimiento del principio de igualdad como camino para remover los obstáculos que impiden la erradicación de las brechas de género, La Biblioteca y Centro de Documentación de la Mujer edita los boletines digitales/ guía de lectura.

El boletín digital-guía de lectura se envía periódicamente de forma gratuita. Si desea recibirlo, escribanos a: [llopezi@larioja.org](mailto:llopezi@larioja.org)

Esta guía de lectura sobre conciliación y corresponsabilidad ofrece un conjunto de recursos dirigidos a impulsar un reparto equilibrado de los cuidados en el hogar, promover una ciudadanía implicada y una organización del reparto de los cuidados y de los tiempos desde los agentes sociales. Algunos de estos documentos están disponibles en el propio Centro de Documentación de la Mujer, y a otros se puede acceder directamente a través de los enlaces a internet señalados.

La corresponsabilidad se puede definir como: “La distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres. Es compartir en igualdad no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares”. La igualdad un trabajo en equipo-Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.

La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como: “La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”. Palabras para la Igualdad-Óptima Plana

Los documentos señalados con un asterisco \*, se pueden encontrar en el la Biblioteca y Centro de Documentación de la Mujer.

Avd. Juan Carlos I, 7, 5º

Logroño

26071

<https://www.larioja.org/centro-documentacion/es/consulta-fondos-bibliograficos-disponibles/centro-asesor-mujer>



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



**Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña / Fermina Bardón Álvarez.- Madrid: Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES, 2013.**

Esta guía combina teoría y praxis, de tal manera que partiendo del concepto de corresponsabilidad, se pueda reflexionar sobre la propia implicación y valorar los beneficios que supone para todas y todos llevar a la práctica las distintas actuaciones que se proponen en esta guía.

Todas y todos somos seres complejos, diversos y completos que tenemos un importante potencial de transformación y actuación sobre el medio que nos rodea, posibilitando que éste sea más justo, equitativo e integrador de las capacidades individuales, sin distinción de género.

<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>



**Tanto Monta... ¿Monta Tanto? Siempre Isabel a veces Fernando / Centro de Salud Artemisa, Asociación de Mujeres "Sembradoras de Salud.-Cádiz: Diputación de Cádiz, 2015.**

Este manual didáctico de corresponsabilidad familiar es un proyecto socioeducativo que propone al profesorado y a las familias una serie de actividades que promueven la reflexión sobre la necesidad de que exista igualdad de oportunidades, conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y pretende contribuir a esa coeducación necesaria para construir una ciudadanía que interiorice la corresponsabilidad para la igualdad entre mujeres y hombres como un hecho normalizado.

<https://www.dipucadiz.es/export/sites/default/igualdad/.galerias-ficheros/recursos/Manual-didactico-sobre-la-corresponsabilidad-familiar-para-personas-mayores.pdf>



**Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE).- Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016.**

Un aspecto de las políticas de igualdad que ha de desarrollar cualquier entidad que quiera obtener el distintivo de igualdad, es el relativo a las medidas de conciliación y corresponsabilidad que la empresa ofrece al personal trabajador, como uno de los elementos clave para obtener entornos laborales más equitativos. El objeto de este estudio es analizar las políticas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas de la Red DIE, en base a su distribución por sectores y tamaños, y resaltar aquellas medidas innovadoras que se aplican.

<https://cpage.mpr.gob.es/producto/buenas-practicas-de-conciliacion-y-corresponsabilidad-en-las-empresas-con-distintivo-igualdad-en-la-empresa-red-die/>



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad / Guías, informes y manuales



## **Guía para pymes en conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una herramienta para la competitividad.- Servicio Navarro de Empleo, Confederación de empresarios de Navarra, 2015.**

Hace unos años se consideraba que la vida familiar y personal de los y las trabajadoras pertenecía a su esfera privada y, por lo tanto, la empresa no sólo no se interesaba por ella si no que no emprendía ninguna acción que pudiera interferir, ya fuera de forma negativa o positiva. Con el paso del tiempo y las nuevas necesidades sociales se ha comprobado que este planteamiento es erróneo. En la actualidad, las empresas se preocupan por la vida personal de la plantilla, como parte de la estrategia competitiva de la organización, ya que se producen interesantes mejoras en el funcionamiento, gestión y productividad de las organizaciones.

[http://www.amedna.com/documentos/ficheros\\_documentos/1\\_guia\\_conciliacion\\_pymes.pdf](http://www.amedna.com/documentos/ficheros_documentos/1_guia_conciliacion_pymes.pdf)



## **\*De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones / Ángel Rivero Recuenco; consultoras Paula Caunedo y Adelina Rodríguez .- Madrid: Instituto de la Mujer, 2008.**

El conflicto entre la vida familiar y la vida laboral posee una enorme trascendencia. Esta tensión tiene fuertes implicaciones en el ámbito reproductivo, en el proceso de la reproducción social. De ahí que la conciliación haya dejado de ser un problema de mujeres para pasar a ser un problema social. Conciliar implica cuestionar, primero, y transformar después, el modelo tradicional de división sexual del trabajo.

<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>



## **La corresponsabilidad en la Unión Europea, un camino por recorrer/ Silvia Real Montero.-En: Lex Social, vol. 6, nº 1.- Universidad de Valencia, 2016.**

Este trabajo realiza un estudio sobre la corresponsabilidad en el ámbito de la Unión Europea. Para ello se analizan algunas disposiciones normativas circunscritas dentro del ámbito europeo y que están estrechamente relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se hace especial énfasis en el análisis de tres directivas: Directiva 2006/44/CE, Directiva 92/85/CEE y Directiva 2010/18/UE y también se examina la jurisprudencia más relevante del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. A través del análisis de estas tres directivas y de la jurisprudencia del TJUE se valora la implicación del legislador europeo en este ámbito, de manera que se puede realizar un balance de los avances y retrocesos en materia de conciliación

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5581848&orden=0&info=link>



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad / Guías, informes y manuales

**\* Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.- Jaén: Instituto Andaluz de la Mujer, 2008.**



El objetivo de esta guía es explicar de una forma clara y sencilla los conceptos básicos relacionados con este tema, que sea práctica, que aclare ideas, y resuelva situaciones concretas. Se compone de tres partes: Una guía central, con conceptos e información general. Una guía específica para trabajadores y trabajadoras. Una guía para agentes económicos y sindicatos. Cada una de ellas se compone de varios apartados que van desde lo más general hasta lo más concreto.

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2008/28429.pdf>

**\* Guía Rápida sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.- Jaén: Instituto Andaluz de la Mujer, 2008.**



El cuadernillo resume los puntos principales de la “Guía sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, editada también por el IAM y disponible en formato digital en la sección de publicaciones de su página web, para aquellos lectores o lectoras que quieran profundizar en esta materia. Consta de tres secciones o separatas: la primera dirigida a la ciudadanía en general, la segunda, a trabajadores y trabajadoras y, la tercera a agentes económicos y sindicales. En cada una de las secciones se incluyen, medidas, recursos públicos y propuestas que faciliten y promuevan la conciliación y la corresponsabilidad.

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/28241.pdf>

**\* Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres de la C.A.P.V. Informe 22.- Vitoria: Emakunde. Instituto vasco de la Mujer, 2007.**



Algunos de los objetivos de este informe son: estimar el peso específico que las diversas medidas de conciliación, tanto de carácter institucional como empresarial. Identificar la existencia de potenciales diferencias según distintas situaciones laborales y adscripciones generacionales. Identificar las consecuencias o efectos actuales, pasados o futuros de las distintas opciones vitales en materia de conciliación en la trayectoria biográfica de las mujeres (en lo personal, en lo afectivo, en lo familiar, en lo profesional, en lo educativo, etc.).

[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/consecu\\_cuid\\_concil\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/consecu_cuid_concil_es.pdf)



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad / Guías, informes y manuales

## **Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad. Informe Oxfam.- Oxfam Internacional, 2020.**



Los Gobiernos de todo el mundo deben tomar medidas urgentes para construir una economía más humana y feminista que valore lo que realmente importa para la sociedad, en vez de alimentar una carrera sin fin por el beneficio económico y la acumulación de riqueza. Invertir en sistemas nacionales de atención y cuidados que permitan abordar la desproporcionada responsabilidad del trabajo de cuidados que recae sobre las mujeres y las niñas.

Economistas feministas, la sociedad civil y defensoras y defensores del trabajo de cuidados llevan décadas proponiendo una serie de soluciones claras que podrían contribuir a construir una economía humana, feminista y más justa. Las “4Rs”(reconocer, reducir, redistribuir y representar el trabajo de cuidados) ofrecen un marco para llevar a cabo un replanteamiento radical de las prioridades de nuestras economías y sociedades.

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-es.pdf>

## **Conciliación laboral y familiar / Eva Palomo Cermeño.- Universidad Rey Juan Carlos, 2018.**



La conciliación de la vida personal, familiar y laboral supone un reto para cualquier sociedad que pretenda hacer efectiva la igualdad de género. El actual desarrollo de políticas públicas en este sentido se enfrenta a diversos obstáculos económicos, políticos e ideológicos relacionados con el modo en que se ha conformado y conceptualizado históricamente la división sexual del trabajo en torno a dos espacios separados y jerarquizados: el público y el privado. Se hace referencia a los debates más actuales en torno a los principales logros y limitaciones de las medidas de conciliación, y a la necesidad de desarrollar una verdadera corresponsabilidad entre mujeres y hombres respecto a las responsabilidades domésticas y de cuidados.

<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/3818/2389>

## **Reparto de tareas corresponsabilidad. Formulas para la igualdad / Fundación Mujeres, autora Eva M<sup>a</sup> de la Peña Palacios.- [Madrid]: Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato, 2007.**



Todos los miembros de la familia tienen derechos y obligaciones y ser chica o chico no debe suponer la imposición o exclusión de ningún tipo de actividad. Esto implica que las actitudes y valores que por costumbre se han considerado como masculinas y femeninas pueden ser adoptadas por cualquier persona, independientemente de su sexo.

El trabajo doméstico, es un conjunto de actividades destinadas a producir bienes y servicios orientados al mantenimiento y desarrollo físico, psíquico y social de quienes conviven en el espacio doméstico, no tiene horario, ni esta remunerado ni valorado socialmente.

<http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD4horiz.pdf>



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad /Guías, informes y manuales



## **La corresponsabilidad en el entorno empresarial. Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad.- Madrid: Cruz Roja, 2012.**

Cada vez más la competitividad de las organizaciones empresariales depende de las personas, de su saber hacer y de su compromiso con el proyecto empresarial, y para que el talento no se vaya, la conciliación es una estrategia fundamental ya que está considerada como una de las principales formas de retención en la empresa. Se ha de ser conscientes de la relevancia de la conciliación como herramienta fundamental para el acceso y la permanencia en el empleo, queremos trasladar a las empresas, a través de estas páginas, la necesidad de adaptar el modelo de gestión a la nueva situación social y económica en el marco de su Responsabilidad Social Empresarial.

[http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/guia\\_correspon\\_2013\\_rev02.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/guia_correspon_2013_rev02.pdf)



## **Programa igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar. Historias de éxito, transferibles y sostenibles.-Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016.**

Este Programa ha tenido efectos muy positivos sobre la vida de muchas mujeres beneficiarias directas e indirectas, así como sobre la ciudadanía en general. Pero estos resultados no habrían sido posibles sin la estrecha colaboración mantenida entre el Operador del Programa y los distintos organismos y entidades públicas y privadas que han intervenido en su puesta en marcha y desarrollo.

[http://www.eeagrants.spain.igualdad.gob.es/ResultadosdelPrograma/pdf/161102\\_Programa\\_Igualdad\\_Genero\\_Bilingue\\_Web.pdf](http://www.eeagrants.spain.igualdad.gob.es/ResultadosdelPrograma/pdf/161102_Programa_Igualdad_Genero_Bilingue_Web.pdf)



## **Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal y profesional desde las Entidades Locales de España y Noruega.- Madrid: Instituto de la Mujer, 2011.**

Esta guía ofrece procedimientos, protocolos o pautas para la planificación y ejecución de programas, proyectos y actuaciones que favorezcan el equilibrio, la armonización y la gestión de los tiempos de las personas a las que van dirigidos.

El fin último que se persigue con esta publicación es promover la conciliación como parte de los objetivos estratégicos contemplados por las políticas locales. Poner de manifiesto que es posible una nueva y eficiente gestión de los usos del tiempo, por parte de la ciudadanía, con el apoyo de las Entidades Locales y servir como instrumento de orientación para la realización de acciones que persigan propósitos similares o que traten de dar respuesta a problemas relacionados con la conciliación en el ámbito de las Entidades Locales.

<http://femp.femp.es/files/566-1011-archivo/Guia%20BP%20conciac%2021%20exp%20cast%20electronic.pdf>



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



**\* El trabajo de cuidados de mujeres y hombres medición y valoración / Instituto Andaluz de la Mujer.- Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2013,**

El objetivo general de este estudio es analizar el valor económico del trabajo de cuidados que mujeres y hombres realizan para el sostenimiento de los hogares y del bienestar de la población que los compone. Se trata, pues de estudiar el trabajo y la producción de los hogares andaluces desde los planteamientos de la economía feminista.

[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/cehap\\_el\\_trabajo\\_de\\_cuidados\\_de\\_mujeres\\_y\\_hombres\\_en\\_andalucia.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/cehap_el_trabajo_de_cuidados_de_mujeres_y_hombres_en_andalucia.pdf)



**\* Diversidad familiar y estrategias de conciliación en Andalucía. Proyecto Diversia / M. Mar González [et al.].-Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2013.**

En este estudio participaron un total de 164 familias de Andalucía, de las cuales 65 eran heteroparentales autóctonas, 29 homoparentales, 41 madres a solas por elección y 29 familias heteroparentales inmigrantes. Todas las familias fueron entrevistadas por personas expertas en el tema.

Se ofrece una serie de recomendaciones para la mejora de la conciliación en los distintos modelos de familia sobre la base de las conclusiones extraídas tanto del estudio como del análisis de buenas prácticas.

[https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/3804\\_d\\_DIVERSIA.pdf](https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/3804_d_DIVERSIA.pdf)



**Tiempo y desigualdades de Género: distribución social y políticas del tiempo / Matxalen Legarreta Iza; Instituto Andaluz de la Mujer.- Sevilla: ; Instituto Andaluz de la Mujer, 2010.**

Esta publicación ofrece en primer lugar un análisis de los usos del tiempo entre la población andaluza, que refleja claramente desigualdades en función del sexo, presentando a continuación experiencias tanto internacionales como españolas y especialmente andaluzas, sobre alternativas, recursos y servicios novedosos que puedan dar respuesta a la desigualdad generada por el diferente uso que hombres y mujeres hacen del tiempo, basándose en su rol de género. Es fundamental que la distribución de los tiempos y responsabilidades sea revisada y analizada desde la perspectiva de género, para así, poder establecer las estrategias y acciones que aseguren este objetivo.

[https://www.juntadeandalucia.es/turismoydeporte/export/sites/ctc/galleries/descargas-unidad-genero/Mxdulo\\_15.Tiempo\\_y\\_desigualdadesx1x.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/turismoydeporte/export/sites/ctc/galleries/descargas-unidad-genero/Mxdulo_15.Tiempo_y_desigualdadesx1x.pdf)

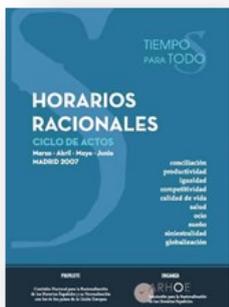


# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad /Guías, informes y manuales

**\* Horarios racionales. Ciclo de actos. Conciliación, productividad, igualdad, (...)-Madrid: Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), 2007.**



Este libro contiene las aportaciones de más de un centenar de personas. En este documento veremos cómo son las veinticuatro horas de servicio de las Fuerzas Armadas, o las jornadas de los hombres y mujeres que pasan largo tiempo embarcados; cómo han evolucionado los medios de comunicación en su pasado más reciente y qué expectativas tienen hoy día; qué medidas deben acometer las empresas para ayudar a conciliar la vida personal, familiar y laboral de sus empleados; cuáles son las necesidades de las personas mayores y de los más jóvenes, etc.

<https://horariosenespana.com/wp-content/uploads/2019/04/I-CICLO-ARHOE.pdf>

**Enredadas en el tiempo. Mujeres, tiempo y educación: una relación condicionada / M<sup>a</sup> Rosa Luengo González y Prudencia Gutiérrez Esteban.-En: Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2010.**



En este artículo se revisa la relación de las mujeres y el tiempo desde una perspectiva de género y se analizan los usos del tiempo en Educación. Especialmente el de las maestras, quienes han de cumplir con un triple rol en su relación con el tiempo, como mujeres, madres y maestras. Asimismo, se ofrecen experiencias y acciones positivas que permiten conciliar las distintas esferas vitales de las personas, en concreto la profesional y la familiar, equilibrando el uso desigual, que hacemos mujeres y varones, del tiempo.

<https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/80640/00820113000041.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Los tiempos del cuidado. El impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores.-Madrid: Ministerio de Sanidad y Política Social. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), 2010.**



Cuando las personas mayores tienen que ser cuidadas por otras, con mayor o menor intensidad, y esta atención reclama dedicación permanente, lleva consigo una recomposición de tareas en el ámbito de las relaciones interfamiliares. No hay que olvidar que el apoyo que una generación presta a otra depende de factores como la relación familiar antecedente, el trabajo de los miembros de la familia, la situación económica, la salud personal, las necesidades, el status familiar, las condiciones de la vivienda, etc. A veces se plantea un verdadero conflicto de derechos y deberes de la persona mayor y de sus familiares. La mayoría de las personas a las que se refiere este trabajo como cuidadoras son mujeres.

<https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/12011tiemposcuidado.pdf>



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



**\* Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos / María Inés Amoroso Miranda [et al.].-Barcelona: Icaria, 2003.**

El lento y difícil reconocimiento del trabajo doméstico. Las mujeres, al ir incorporándose al trabajo remunerado, no abandona el espacio doméstico y, en consecuencia, se comienza a vivir la llamada doble presencia, con una fuerte tensión interior: la de estar y no estar simultáneamente en ambos espacios, público y privado. Si esta situación genera un sentimiento de malestar en las mujeres ¿por qué continuábamos asumiendo el trabajo doméstico? ¿Por qué no imitábamos a los varones en su forma de incorporarse al trabajo asalariado? La práctica cotidiana de la vida nos dio la respuesta: porque a la actividad realizada en el hogar le otorgábamos un valor que la sociedad capitalista patriarcal desde siempre le había negado.

<http://www.caladona.org/wp-content/pujats/2009/12/2003-malabaristas-de-la-vida-DONES-I-TREBALLS.pdf>



**\* Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres / Raquel Royo Prieto.- Bilbao: Universidad de Deusto, 2011.**

A pesar de la obtención del derecho al sufragio femenino y del acceso masivo de las mujeres al empleo y a la educación en las sociedades europeas, en el siglo XXI la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado continúa recayendo en ellas y esta desigualdad en el ámbito privado constituye uno de los obstáculos fundamentales en el avance hacia una sociedad sin discriminación de género.

<http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/otraspub/otraspub02.pdf>



**Guía de buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas.- Madrid: Ayuntamiento. Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2008.**

Esta guía responde al objetivo de promover la conciliación como estrategia de gestión empresarial y quiere animar a aquellas empresas que aún no la han incorporado a que lo hagan, indicando los beneficios que conlleva y, también, las dificultades con las que se pueden encontrar. Para ello, las empresas pioneras de la "Red Concilia" ofrecen generosamente la riqueza de sus conocimientos, experiencias y saber hacer para facilitar el camino a aquellas otras que quieran emprender este enriquecedor proceso.

[https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia\\_Conciliacion\\_Buenas\\_Practicas.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_Conciliacion_Buenas_Practicas.pdf)



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad / Guías, informes y manuales

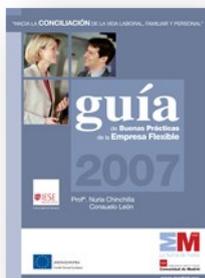
**\* Género y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: un análisis psicosocial / coord. M<sup>a</sup> del Carmen Martínez Martínez.- Murcia: Editum. Universidad de Murcia, 2009.**



Si mujeres y hombre viven sus empleos y familias de forma diferente, es lógico deducir que sus experiencias de conciliación serán también diversas. En estas páginas se abordan asuntos como la situación de la conciliación en España, las formas de explicación de ésta, y el conflicto entre ambos dominios, elaboradas desde dos marcos de referencia: la Sociología y la Psicología. Además, se aborda el problema de la armonización de tiempos a través del estudio de la asunción de responsabilidades por parte de los hombres, la percepción de justicia en la esfera familiar y la forma en la que las mujeres explican su vida en relación al reparto doméstico.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=360043>

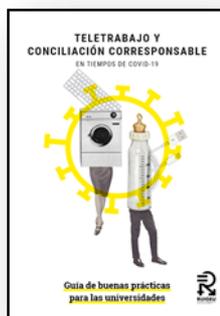
**\* Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal / Nuria Chinchilla, Consuelo León.-Madrid: Consejería de Empleo y Mujer, 2007.**



Cada vez más empresas europeas están empezando a centrarse en maneras de ayudar a sus colaboradores a conciliar el trabajo y la familia. Esto no es necesariamente debido a una preocupación por el bienestar de su personal. Estudios en Estados Unidos y España apuntan hacia cuatro factores que impulsan la puesta en marcha de programas de conciliación trabajo, familia y vida personal en las empresas: 1. El tamaño de la empresa 2. El porcentaje de empleadas 3. La competitividad del mercado laboral 4. El grado de preocupación por reclutar y retener a su plantilla.

[https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO21002/empleo\\_mujeres.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO21002/empleo_mujeres.pdf)

**Guía de buenas prácticas para universidades. Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de covid-19.- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, 2020.**



La publicación está dirigida a las universidades y ofrece recomendaciones y medidas para prevenir desigualdades y asimetrías de género, que la pandemia de Covid-19 está agravando. Las medidas propuestas pretenden que el teletrabajo responda a una conciliación corresponsable en el ámbito universitario. La corresponsabilidad de la conciliación implica que las responsabilidades se han de compartir entre las parejas y en el seno de las familias, pero también que son responsables de la conciliación la Universidad y las Administraciones Públicas y que las redes de apoyo extensas pueden asimismo contribuir a ella

[https://www.uv.es/ruigeu2/GUIA\\_BUENAS\\_PRACTICAS1.pdf](https://www.uv.es/ruigeu2/GUIA_BUENAS_PRACTICAS1.pdf)



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



***La Conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I / Mercedes Alcañiz (editora) ; Hedy Acosta Antognoni, [et al.].- Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L. 2014.***

Esta publicación es resultado de la aplicación efectiva que se ha llevado a cabo hasta hoy del I Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I, con la finalidad de hacer explícitas y efectivas toda una serie de medidas orientadas a avanzar en la conquista de una igualdad real de trato y de oportunidades entre las personas que integran la comunidad universitaria. En este proceso, la conciliación de la vida laboral y familiar ocupa una posición significativa y el conocimiento y análisis de las necesidades del personal universitario, así como de sus frenos y motivaciones en el uso de las medidas de conciliación aprobadas por la Universitat es indispensable para avanzar, en este ámbito.

[https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/conciliacion\\_universidad\\_jaume1.pdf](https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/conciliacion_universidad_jaume1.pdf)



***Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea / Inés Campillo.-Madrid: Unión de Asociaciones Familiares, 2019.***

Este documento ofrece un análisis detallado y en profundidad sobre las políticas públicas de conciliación que se desarrollan actualmente en los distintos países de la Unión Europea. Este informe analiza la trayectoria de las políticas de conciliación en el ámbito europeo y sus principales características teniendo en cuenta estos tres pilares fundamentales: recursos, servicios y organización del tiempo.

<https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>



***La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad / Eva María Blázquez Agudo coordinadora.- Universidad Carlos III de Madrid, 2017.***

Este manual contiene: Tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva. Una aproximación por Begoña Marugán. De la conciliación a la tímida corresponsabilidad: análisis de las medidas que favorecen un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares contenidas en la ley y en los planes de igualdad por Cristina Aragón Gómez. La igualdad y conciliación como herramientas de gestión por Cristina Mendia Ibarrola y otros diez títulos más.

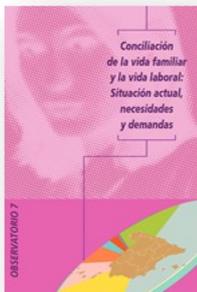
[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_clau\\_intro\\_00/es\\_def/adjuntos/A390\\_Negociacioncolectivaigualdad.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_clau_intro_00/es_def/adjuntos/A390_Negociacioncolectivaigualdad.pdf)



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad / Guías, informes y manuales



\* **Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas (Informe de resultados) / Ángel Rivero Recuento, [et al.].- Madrid: Instituto de la Mujer, 2005.**

El conflicto entre vida familiar y vida laboral posee una enorme trascendencia. La tensión no resuelta entre el trabajo reproductivo (el propio del ámbito familiar y doméstico) y el trabajo productivo (el propio del ámbito laboral y mercantil, exterior a la familia) encierra una amenaza para la reproducción misma de la sociedad: es decir, el conflicto entre vida familiar y vida laboral pone en cuestión el contrato entre sexos y el contrato entre generaciones sobre los que descansa, básicamente, la reproducción social..

<https://www.um.es/documents/2187255/2187761/007-conciliacion.pdf/b1f5d62d-46d5-4a1e-aa28-b7aa3d16e6b8>



**Aprender a cuidar y a cuidarnos: Experiencias para la autonomía y la vida cotidiana / Amparo Tome, Nuria Solsona.-Barcelona: Octaedro, 2005.**

Este libro relata experiencias de aula realizadas para integrar en los centros escolares actividades que normalmente hacemos en casa y de las que, tradicionalmente, se han ocupado las mujeres. Nos referimos a los saberes y a la práctica asociadas a la cocina, a la ropa y al cuidado de otras personas, pero también a la corresponsabilidad y la autonomía en las tareas de cuidado familiar. Uno de nuestros objetivos es revalorizar estas prácticas de cuidado como contenido curricular y potenciar que el alumnado tome conciencia de la importancia de establecer unas relaciones satisfactorias en el ámbito escolar y en el familiar.

[http://ateneu.xtec.cat/wikiform/wikiexport/\\_media/cursos/escola\\_inclusiva/dco2/modul\\_4/aprender\\_cuidar.pdf](http://ateneu.xtec.cat/wikiform/wikiexport/_media/cursos/escola_inclusiva/dco2/modul_4/aprender_cuidar.pdf)



**Guía práctica de corresponsabilidad familiar /Joanna Blahopoulou.- Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas del Gobierno de las Illes Balears, 2018.**

El principal objetivo de esta Guía es el de ser un instrumento útil para cambiar dinámicas de responsabilidades familiares poco equilibradas en cuanto a tiempo de dedicación de cada miembro de la unidad de convivencia. Ser corresponsables es un comportamiento que nos beneficia a todos y a todas y nos permite disfrutar de la vida en todas sus facetas, teniendo en cuenta las necesidades y las preferencias de las personas con las que tenemos que compartir las responsabilidades y tareas familiares.

[http://www.caib.es/sites/igualtat/es/n/se\\_ha\\_publicado\\_la\\_guia\\_practica\\_de\\_corresponsabilidad\\_familiar\\_con\\_el\\_objetivo\\_de\\_que\\_os\\_pueda\\_servir\\_de\\_ayuda\\_para\\_poder\\_equilibrar\\_el\\_reparto\\_de\\_las\\_tareas\\_y\\_responsabilidades\\_familiares\\_y\\_asi\\_poder\\_conciliar\\_mejor\\_vuestra\\_vida\\_personal\\_familiar\\_y\\_laboral/archivopub.do?ctrl=MCRST7546Z1272115&id=272115](http://www.caib.es/sites/igualtat/es/n/se_ha_publicado_la_guia_practica_de_corresponsabilidad_familiar_con_el_objetivo_de_que_os_pueda_servir_de_ayuda_para_poder_equilibrar_el_reparto_de_las_tareas_y_responsabilidades_familiares_y_asi_poder_conciliar_mejor_vuestra_vida_personal_familiar_y_laboral/archivopub.do?ctrl=MCRST7546Z1272115&id=272115)



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

## **III Jornada de Testimonios por la Conciliación y la Corresponsabilidad, 2020.**



El principal objetivo de esta jornada fue analizar el impacto que está teniendo la crisis actual por el covid-19 en la conciliación y la corresponsabilidad, al tiempo que servir de llamamiento para que estos derechos vayan acompañados de medidas efectivas por parte de todos los agentes implicados. En el acto participaron representantes de diferentes ámbitos: salud, empresa, sociedad civil, formación, liderazgo, profesorado, comunicación..., para dar su testimonio a favor de la conciliación y la corresponsabilidad. Los testimonios han sido invitados a adherirse al Manifiesto por la Conciliación y la Corresponsabilidad, a través del cual se ha reivindicado la adopción de un compromiso firme que se traduzca en medidas reales, por parte de instituciones y empresas, para hacer posible una conciliación corresponsable que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres, y mejore la calidad de vida de las personas.

<https://www.youtube.com/watch?v=D9W7TD66N-g&feature=youtu.be>

## **Memoria XVI Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles Usos del tiempo, conciliación y flexibilidad.- Madrid: Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), 2019.**



En este documento se recogen las conclusiones del Congreso, que se desarrolló a través de cuatro mesas de debate sobre «Perspectivas de futuro en las organizaciones: conciliación, flexibilidad y productividad», «Impacto de los horarios en las familias y las personas», «Igualdad y corresponsabilidad» y «Tiempo y salud», además de dos conferencias con los títulos «Creando conciliación productiva a través de los valores humanos» y «Registro horario y "jornada a la carta": adaptación de las empresas y trabajadores al nuevo mercado laboral».

<https://horariosenpana.com/wp-content/uploads/2020/02/Memoria-XIV-Congreso-Ar hoe.pdf>

## **Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE: coste relativo a la pérdida de talento femenino.- Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2010.**



Este estudio analiza la distancia entre el potencial profesional que presentan las mujeres de la CAE en relación a la formación recibida y su desarrollo profesional real en comparación con sus homólogos masculinos, los obstáculos que existen tanto para el acceso y la permanencia como para el pleno desarrollo profesional de las mujeres, y el coste económico derivado de la falta de desarrollo del potencial femenino. La investigación permite observar que el sexo incide de manera decisiva como variable en la discriminación salarial y que se materializa a través de vías principales: en primer lugar, de manera implícita dentro de variables como la tipología de contrato, duración o tipo de ocupación, y en segundo lugar, de manera explícita en niveles laborales concretos. Es decir, a misma tipología de contrato, duración y ocupación se detectan diferencias entre los salarios percibidos por mujeres y hombres.

[http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0651/Desigualdad\\_en\\_la\\_trayectoria\\_y\\_situaci%C3%B3n\\_profesional\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_la\\_CAE.\\_Coste\\_relativo\\_de\\_la\\_p%C3%A9rdida\\_de\\_talento\\_femenino.pdf](http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0651/Desigualdad_en_la_trayectoria_y_situaci%C3%B3n_profesional_de_las_mujeres_en_la_CAE._Coste_relativo_de_la_p%C3%A9rdida_de_talento_femenino.pdf)



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad /Guías, informes y manuales



## **Guía informativa sobre medidas de CONCILIACIÓN en tiempos del COVID-19 . La Conciliación no puede ser una utopía .- Junta de Andalucía. Consejería de Igualdad, Políticas sociales y Conciliación, 2020.**

Esta guía informativa está dirigida a la población en general, pero especialmente a las empresas andaluzas que incluso en tiempos inusuales y extraordinarios como el producido por el COVID-19 están comprometidas con la introducción de la perspectiva de género en su gestión empresarial y ahora más que nunca quieren fomentar la conciliación en la misma. Pretende ser un documento donde se recojan recursos y herramientas para introducir el principio de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas, y en concreto y en relación al covid-19,

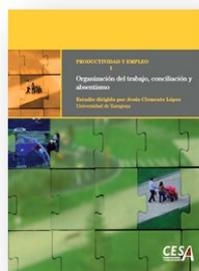
<https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/20/05/Guia-Conciliacion-IAM.pdf>



## **Ficha informativa. Tiempo de trabajo, igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral.- Bruselas: European Trade Union Confederation (ETUC), 2011.**

Las mujeres dedican una media de casi cuatro horas diarias a las tareas domésticas en comparación con las dos horas de los hombres. Por este motivo, la distribución social del tiempo de trabajo y del tiempo personal es esencial para las mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, pocos hombres cogen bajas por paternidad o trabajan a tiempo parcial. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea establece en el artículo 33 párrafo 2 el derecho a la conciliación de la vida profesional y la vida familiar.

[https://www.etuc.org/sites/default/files/A\\_TT\\_egalite\\_u\\_sexes\\_ES\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/A_TT_egalite_u_sexes_ES_1.pdf)



## **Productividad y empleo. Organización del trabajo, conciliación y absentismo / Jesús Clemente. Equipo de investigación María Asunción González Álvarez y Aida Galiano Martínez .- Zaragoza: Consejo Económico y social de Aragón , 2011.**

La organización del tiempo disponible está adquiriendo un papel relevante en el mundo occidental. En efecto, en una sociedad en la que el progreso técnico ha permitido que las necesidades básicas se encuentren cubiertas, las personas son conscientes de que el tiempo, sobre todo su organización, es un elemento que, bien gestionado, puede permitir mejoras sustanciales en el bienestar, tanto en términos absolutos como relativos. Sin duda la frase "el tiempo es relativo", acuñada por Einstein, ha calado hondo, tanto que ha pasado a ser propiedad del acervo popular .

[https://www.aragon.es/documents/20127/674325/PRODUCTIVIDAD\\_1.pdf/0c244d60-32bb-36ba-1096-c89fd7a060ba](https://www.aragon.es/documents/20127/674325/PRODUCTIVIDAD_1.pdf/0c244d60-32bb-36ba-1096-c89fd7a060ba)

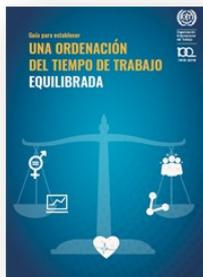


# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad /Guías, informes y manuales

## **Guía para establecer una ordenación del tiempo y del trabajo equilibrada.- Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.**



Esta guía está diseñada para proporcionar a las personas trabajadoras, empresas y gobiernos información práctica que puede ser utilizada para establecer una organización del tiempo de trabajo equilibrada que beneficie a todas las personas. Su objetivo es explicar el concepto de OTT equilibrada, sus modalidades más utilizadas, y se presenta paso a paso una orientación.

Esta guía sirve para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada configurándose como una herramienta para todo tipo de empresa, en particular, a las empresas medianas y grandes, para que lo utilicen a la hora de modificar o establecer una nueva OTT.

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/conciliacion-de-la-vida-familiar-y-la-vida-profesional-en-la-union-europea/#>

## **Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social / Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y Gabinete Jurídico Confederal de CCOO .- Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2010.**



La presente guía se centra en la descripción de los contenidos y requisitos de acceso a las prestaciones en materia laboral y de seguridad social relacionadas con el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. El objetivo es recoger, de forma clara y sintética, el contenido y desarrollos reglamentarios de la Ley orgánica 3/2007 de Igualdad referido a las prestaciones de maternidad, paternidad, el derecho de reducción de jornada, permiso de lactancia, excedencias, etc. así como las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

<https://www.ccoo.es/7e975a686adbb7b813ef8d10a60fee2600001.pdf>

## **¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?/ José Ramos, Alicia Gómez .- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Universidad de Valencia, 2020.**



La duración global de la jornada laboral y doméstica es considerablemente mayor para las mujeres, superando en bastantes casos las 60 horas a la semana. Esto implica que conciliar la vida laboral y personal es mucho más exigente para una buena parte de las mujeres en comparación con sus compañeros varones. La mayor dedicación al cuidado de otras personas es mayor entre las mujeres, tanto en la población trabajadora como no trabajadora, tanto en relación al cuidado de menores, y familiares mayores de 75 años, como en cocinar y realizar tareas domésticas. El cuidado de los hijos e hijas alarga las jornadas de los progenitores, pero el tiempo que dedican las mujeres duplica al de los hombres

[https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19\\_IvieExpress\\_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-conciliacion-en-tiempos.pdf](https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-conciliacion-en-tiempos.pdf)



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura conciliación y corresponsabilidad / Guías, informes y manuales

## **Guía de conciliación de la vida, y en la Administración General del Estado / Dirección General de la Función Pública .- Madrid: Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2017.**



En esta guía se puede consultar diversos temas que atañen a:

Personal funcionario. Permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias aplicables al personal funcionario de la Administración General del Estado.

Personal laboral. Permisos, licencias, suspensiones, flexibilidades horarias y excedencias aplicables al personal laboral de la Administración General del Estado .

<https://www.csic.es/sites/default/files/guc3ada20de20conciliac3b3n20age.pdf>

## **Estrategias y políticas de conciliación en las empresas de economía social, favorecedoras de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Diagnóstico participativo / Clemente, Susa-**

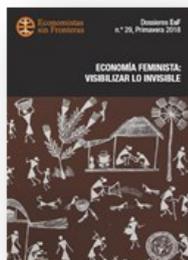


La propiedad y responsabilidad de las personas trabajadoras en el devenir de sus propias empresas es una importante marca diferencial que define la economía social y atraviesa el modelo productivo. Las personas que conforman la empresa la consideran como parte de su proyecto de vida, apuestan por ella como modo de subsistencia, pero buscando también la satisfacción personal en el ámbito laboral, como lo expresaba una de las personas entrevistadas.

El estudio en el que está basada esta publicación ha sido realizado con la financiación del Servicio Regional del Empleo de la Comunidad de Madrid .

[https://bcn.coop/wp-content/uploads/2018/02/guia\\_conciliacion.pdf](https://bcn.coop/wp-content/uploads/2018/02/guia_conciliacion.pdf)

## **Economía feminista. Visibilizar lo invisibles. Dossieres EsF n.º 29, Primavera 2018.- Madrid: Economistas sin fronteras, 2018.**



Este manual contiene diversos artículos. Mertxe Larrañaga Sarriegi, en su artículo, nos adentra en las cuentas satélite, una herramienta que nos permite incluir los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados en el PIB, el indicador convencional más importante para medir la actividad económica y otras muchas cuestiones, como el bienestar o el déficit y el endeudamiento públicos. El artículo de Yolanda Jubeto Ruiz nos introduce en otro instrumento crucial para trabajar la equidad en la política pública: los presupuestos con perspectiva de género.

[http://ecosfron.org/wp-content/uploads/Dossier-29\\_finales.pdf](http://ecosfron.org/wp-content/uploads/Dossier-29_finales.pdf)



# miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

## ***Da el paso. Guía básica de corresponsabilidad y planes de igualdad.- Unión Sindical Obrera. Secretaría de formación sindical e igualdad, 2019.***



El Real Decreto-Ley6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce modificaciones importantes en las siguientes normas: la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Estatuto de los Trabajadores; el Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley General de la Seguridad Social; la Ley de Presupuestos Generales del Estado a Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y el Estatuto del Trabajo Autónomo. En la siguiente guía procedemos a explicar esta nueva regulación que esperamos sea de utilidad, aunque quedan bastantes materias pendientes de desarrollo reglamentario.

<https://www.ftspuso.es/wp-content/uploads/2019/08/Gu%C3%ADa-de-Preguntas-Frecuentes-Conciliacion-Corresponsabilidad-y-Planes-de-Igualdad-RD-6-2019.pdf>

## ***Cuadernos para la igualdad entre hombres y mujeres, nº 9 . Compartir cuidados en la igualdad / Mariela Lerma Andrés, Pilar Laura Mateo Gregorio, Sara Bolea García .-Casa de la Mujer. Ayuntamiento de Zaragoza, 2011.***



En la actualidad el reto es aplicar la perspectiva de género al trabajo de los cuidados. La realidad es que nos falta un largo recorrido puesto que en nuestro país, todavía se está regulando el trabajo doméstico y las políticas públicas no están preparadas para asumir presupuestariamente las estimaciones económicas de los trabajos que realizan las mujeres de forma invisible.

[https://www.zaragoza.es/contenidos/sectores/mujer/Cuad\\_Igualdad\\_cuidados2.pdf](https://www.zaragoza.es/contenidos/sectores/mujer/Cuad_Igualdad_cuidados2.pdf)

## ***Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.-Confederación Española de Organizaciones Empresariales Comisión de Igualdad, 2017.***



Uno de los retos actuales es dar respuesta a la complejidad de equilibrios que plantea el desarrollo de la vida laboral y la vida familiar, y para ello es patente la necesidad de evolucionar en muchos ámbitos. Cambios culturales profundos deben seguir impulsando la naturalidad de la integración de hombres y mujeres en la vida productiva activa sin que se creen desequilibrios insostenibles e innecesarios. En particular, sería oportuno abordar la forma en que se asumen los cuidados de las familias, que tradicional y mayoritariamente han venido llevando a cabo las mujeres.

[https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-422-perspectiva-empresarial-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-version-actualizada-octubre-2017.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-422-perspectiva-empresarial-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-version-actualizada-octubre-2017.pdf)