



**CORRESPONSABILIDAD  
Y  
ACUERDO DEL  
CONSEJO DEL DIÁLOGO  
SOCIAL EN MATERIA  
DE LUCHA CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN CASTILLA Y LEÓN**

**SUMARIO**

**CORRESPONSABILIDAD**

- INTRODUCCIÓN
- MARCO JURÍDICO
- CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA
- CAMPAÑA DE CORRESPONSABILIDAD JCYL

**ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN**

**GLOSARO IGUALDAD**



# CORRESPONSABILIDAD

---

## INTRODUCCIÓN

La **corresponsabilidad** supone que las mujeres y hombres se encargen por igual de las tareas dentro del hogar, así como del cuidado de hijas, hijos y otras personas dependientes, lo que traería consigo superar la dicotomía de la esfera pública y privada, ya que esta última está copada por mujeres.

La noción de corresponsabilidad está directamente vinculada con la conciliación de la **vida familiar y laboral y con la igualdad** de género en el ámbito laboral, y aunque consideremos que es algo que queda dentro de la esfera privada de las familias, lo cierto es que las empresas pueden ayudar a fomentarla y promoverla.

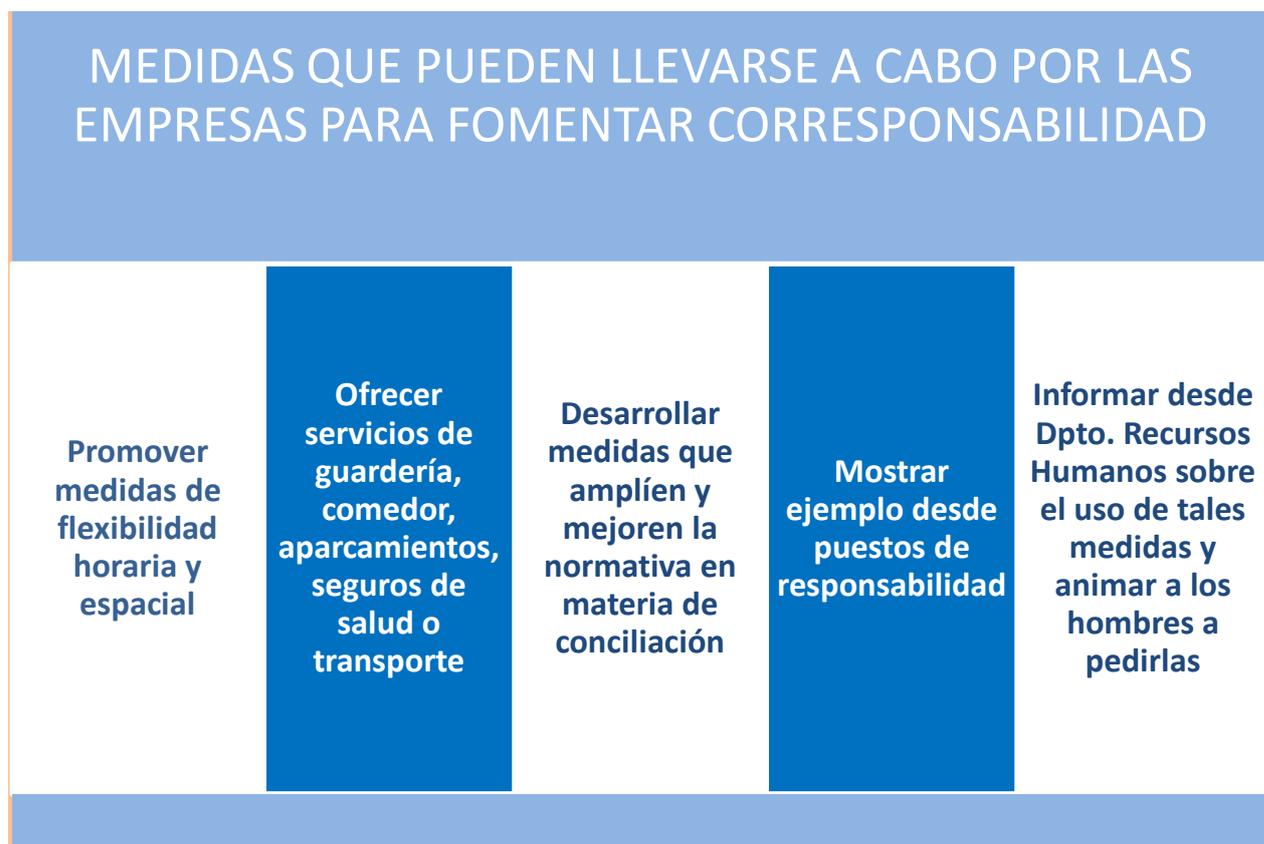
**La corresponsabilidad en el ámbito empresarial** consiste en ofrecer mecanismos y aplicar medidas que faciliten que tanto mujeres como hombres puedan disfrutar de una armonía en su distribución del tiempo dedicado al trabajo y a la familia, en las mismas condiciones y con los mismos derechos y obligaciones.

El tejido empresarial pone a disposición de su personal una serie de **medidas** que no deben ir dirigidas únicamente a las **mujeres**, sino que deben extenderse también a la **población masculina**.

Además, las medidas de conciliación deben aplicarse a cualquier persona que trabaje en la empresa, independientemente de su situación personal.

En el gráfico inferior se recogen algunos ejemplos de medidas que

pueden llevar a cabo las empresas para fomentar la corresponsabilidad en sus plantillas



## **MARCO JURÍDICO**

Dentro del ámbito legal, destacamos lo siguiente:

- Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34.8 establece que: *"El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella"*.
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

La propia Ley reconoce que, tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, son auténticos criterios inspiradores de la normativa.

- En su artículo 14.8 recoge que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: *"El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia"*.
- En su artículo 44 establece el marco de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: *"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio"*.

## **DATOS**

Según datos del INE, el año pasado en España, un 24,3% de las mujeres de 25 a 54 años empleadas con un menor a cargo trabaja a tiempo parcial frente al 4,1% de los hombres de la misma edad. En el caso de tres o más hijas o hijos, los porcentajes se disparan hasta alcanzar el 25,1% de mujeres y el 4,8% de hombres.

Según tipo de hogar, el porcentaje más alto en el año 2020 de ocupados a tiempo parcial en España corresponde en mujeres al hogar de dos adultos con hijos (25,4%) y en hombres a un adulto sin hijos (8,4%).

Además, durante el año 2020 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años, con un 60,2% de mujeres y un 57,7% de hombres.

En el año 2020, el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años, con un 26,6%, y el porcentaje más alto de hombres parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 25 a 34 años, con un 25,0%.

## **CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA**

Adaptando el término al ámbito empresarial, corresponsabilidad es el conjunto de medidas y acciones que se llevan a cabo para apoyar en el cuidado de los intereses personales de las personas trabajadoras, y que ello revierta positivamente en las necesidades de la empresa.

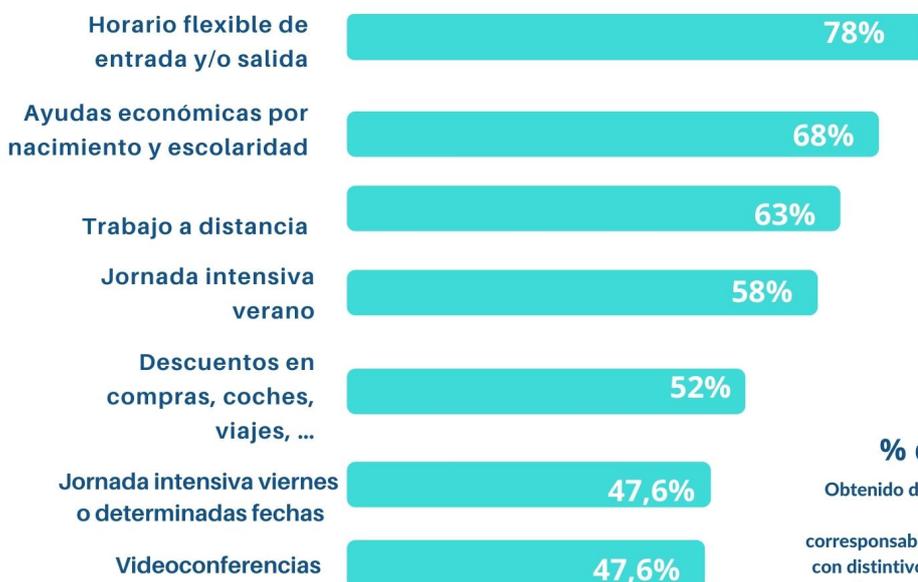
Son muchas las estrategias que se pueden seguir desde la empresa, siendo la flexibilidad y el diálogo social las principales estrategias.

En el marco del **Diálogo Social** se sigue trabajando para hacer efectiva la conciliación personal, laboral y familiar de hombres y mujeres, con la finalidad sensibilizadora respecto a la materia de conciliación y corresponsabilidad, promover y fomentar la conciliación en empresas y administraciones y potenciar los servicios de apoyo.

Según un estudio del Instituto de la Mujer realizado en el año 2016, en el que se llevó a cabo un análisis de las medidas de conciliación en las empresas de la Red DIE, el tamaño de la misma influye en la elección de las medidas a implementar entre las trabajadoras y trabajadores.

## "Medidas de conciliación en función del tamaño de la empresa"

### Empresas grandes (más de 250 personas trabajadoras)



#### % de empresas

Obtenido de la Guía Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) del Instituto de la Mujer. Año 2016

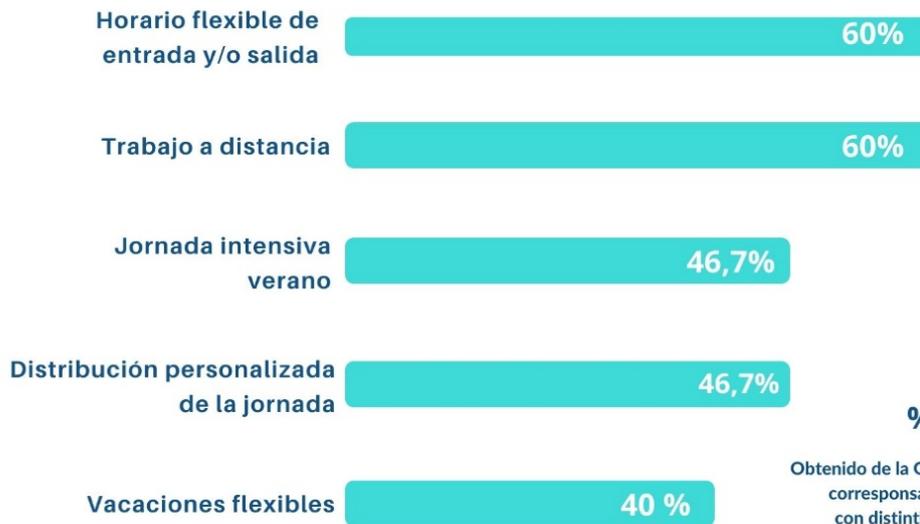
### Empresas medianas (50- 250 personas trabajadoras)



#### % de empresas

Obtenido de la Guía Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) del Instituto de la Mujer. Año 2016

### Empresas pequeñas (<50 personas trabajadoras)



**% de empresas**

Obtenido de la Guía Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) del Instituto de la Mujer. Año 2016

### ➤ Ventajas de la corresponsabilidad en el ámbito empresarial

BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD		
PARA LA EMPRESA	PARA LA PERSONA TRABAJADORA	PARA LA SOCIEDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta la productividad, disminuye la rotación del personal y se reduce el absentismo</li> <li>• Aumenta el compromiso de la plantilla con la empresa</li> <li>• Mejora la imagen externa de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementa la calidad de vida</li> <li>• Disminuye el estrés psicosocial</li> <li>• Permite el desarrollo profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorece la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</li> <li>• Mejora la calidad de vida de las personas</li> <li>• Fomenta un nuevo modelo familiar más igualitario</li> </ul>

## **CAMPAÑA DE CORRESPONSABILIDAD**

La Junta de Castilla y León, CEOE Castilla y León, UGT y CCOO han lanzado el pasado 25 de septiembre la campaña "**CON CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE GANAMOS**", con el objetivo de sensibilizar en la importancia del reparto de cuidados y tareas en igualdad.

En el marco del **Diálogo Social** se trabaja para hacer efectiva la conciliación personal, laboral y familiar de hombres y mujeres, con el fin de sensibilizar en materia de igualdad, promover la conciliación en empresas y administraciones y potenciar los servicios de apoyo.



# ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

## **INTRODUCCIÓN**

El presidente de la Junta de Castilla y León, Alfonso Fernández Mañueco, firmó el 13 de octubre de 2021 en Palencia cuatro nuevos acuerdos con los representantes de los agentes sociales y económicos en el marco del Diálogo Social, con lo que son ya once los suscritos en lo que va de legislatura.

Uno de los acuerdos está directamente relacionado con la **Lucha contra la violencia de género**, recordando el compromiso de presentar la nueva Ley de Violencia de Género, así como potenciar el seguimiento de las actuaciones para mejorar su eficacia en la protección y en la atención de las mujeres.

## **ANTECEDENTES**

La vigente Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, fue innovadora en su momento, ya que extendió el concepto de violencia de género acogiendo también a aquellos casos que iban más allá del ámbito de la pareja o ex pareja y dando cabida a cualquier acto de violencia que se ejerza contra ellas por el hecho de serlo.

Al analizar la realidad social a la que nos enfrentamos en la actualidad, y dentro de las problemáticas que preocupan en materia de violencia de género, destacan dos hechos recientes en la comunidad autónoma: por un lado, el repunte de los casos de violencia de género durante la pandemia. En segundo lugar, la toma de conciencia por parte de la administración de que un colectivo especialmente vulnerable es el de las

mujeres prostituidas y víctimas de trata para fines de explotación sexual, lo que trajo consigo la creación del Proyecto "Atrapadas".

Fruto de todo ello, y teniendo en cuenta que ya han transcurrido 10 años desde la aprobación de la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, se ha elaborado un anteproyecto de ley que recoge la nueva política en materia de erradicación de la violencia de género en Castilla y León, cuyas novedades se presentan a continuación.

### **NOVEDADES**

Las principales novedades de este anteproyecto de Ley descansan sobre tres pilares fundamentales.

#### **Regulación de nuevas formas de violencia de género existentes en la realidad social actual**

- ✓ Tipificación de **cuatro nuevas formas de violencia de género**: violencia vicaria, violencia digital, violencia de segundo orden y violencia institucional.
  
- ✓ Se amplía el abanico de mujeres a las que va dirigida esta ley: mujeres trans, niñas y adolescentes en situación de violencia de género, menores que se encuentren bajo su patria potestad o guarda y custodia y familiares hasta el segundo grado inclusive que convivan con la víctima. Además, se incluye a las mujeres castellanas y leonesas retornadas que hayan sido víctimas de violencia de género en otro país.

## **Prevención, detección y evaluación como herramientas fundamentales para avanzar en la lucha contra la violencia de género**

- ✓ Se aprobará cada **cuatro años**, un **plan integral de sensibilización y prevención** que incluirá: un estudio diagnóstico de la situación, la identificación y recopilación de las buenas prácticas y experiencias en materia de prevención y erradicación de la violencia de género, acciones para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la modificación de patrones sexistas, la prevención de todas las formas de violencia hacia la mujer y la elaboración y actualización de protocolos de actuación en diversas áreas.
- ✓ **Formación especializada** a profesionales de distintos ámbitos que están en contacto con las mujeres víctimas, tales como el sanitario, policial, social, educativo, judicial, laboral y de los medios de comunicación.
- ✓ La realización de **estudios** sobre las **causas y consecuencias** de la violencia de género y la **promoción de investigaciones** en el ámbito universitario que ayuden a mejorar la prevención y la atención en situaciones de violencia de género.
- ✓ Convocar anualmente premios a la innovación en la lucha contra la violencia de género a través del diseño de proyectos y metodologías novedosos y desafiantes que abran nuevas puertas a la erradicación de esta problemática social.

## **Modelo de atención a las mujeres víctimas basado en la recuperación de la autonomía personal y la restitución de sus derechos vulnerados.**

- ✓ El anteproyecto de ley regula presenta entre sus objetivos la actualización de los recursos y los protocolos para garantizar la **atención integral** a las víctimas así como la **restitución de sus derechos vulnerados**.
- ✓ La asistencia ofrecida por los centros y servicios destinados a las víctimas se unificará y canalizará a través de la **red de atención integral**, de modo que aquellas mujeres que además sufran algún tipo de discapacidad, enfermedad mental grave, adicción o tengan condición de víctima de trata y explotación sexual, puedan ser correctamente atendidas.
- ✓ Creación de **servicio de atención psicológica a hombres** que ejerzan violencia contra las mujeres con el fin de adquirir habilidades y aprendizajes que les permitan modificar sus comportamientos.

# GLOSARIO IGUALDAD

---

## **DOBLE JORNADA**

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas las tareas que implica el trabajo reproductivo, doméstico, no compartido por sus compañeros.

## **TRABAJO PRODUCTIVO**

Actividad reglamentada y reconocida jurídicamente como aquella que tiene una remuneración económica. Quedaría fuera la actividad tradicionalmente realizada por mujeres en el ámbito doméstico.

## **TRABAJO REPRODUCTIVO**

Actividad no mercantilizada que tiene como objetivo la reproducción de la vida, así como aquellas tareas relacionadas con las responsabilidades del hogar, el cuidado de las personas que lo integran. Tradicionalmente ha sido desempeñado por las mujeres.

## **FLEXIBILIDAD HORARIA**

Adecuación de la jornada de trabajo para que las personas trabajadoras puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral.

## **ORDENACIÓN DEL TIEMPO**

Estructuración del tiempo basada en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar que tiene como objetivo favorecer la incorporación y permanencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización empresarial.

## **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Enfoque a la hora de analizar diferentes realidades que tiene en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

## **VIOLENCIA VICARIA**

Término acuñado por Sonia Vaccaro que hace referencia a la violencia que se ejerce sobre las hijas, hijos, familiares o allegados a la mujer víctima por parte de su pareja, expareja o persona con quién haya tenido una relación afectiva con el fin de causarles perjuicio o daño.

## **VIOLENCIA DIGITAL**

Violencia contra las mujeres mediante el uso de las tecnologías de la información y las redes sociales. Engloba-entre otras- conductas como el ciberacoso, la pornografía no consentida, el acoso por motivos de género, el control o espionaje a través del móvil o cualquier herramienta digital.

## **VIOLENCIA DE SEGUNDO ORDEN**

Tipo de violencia que engloba aquellos actos de violencia física o psicológica ejercidas sobre las personas que apoyan a las mujeres que sufren la violencia de género.

## **VIOLENCIA INSTITUCIONAL**

Tipo de violencia contra la mujer que comprende las acciones por parte de la administración pública que dificultan o impiden el acceso a derechos para una vida libre de violencia.

## **PROYECTO "ATRAPADAS"**

Programa de la Junta de Castilla y León iniciado durante la crisis del COVID-19 para garantizar la atención urgente a mujeres víctimas de explotación sexual.