

MÓDULO 5

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR



1. Introducción al equilibrio entre la vida profesional y familiar
2. Identificación de los grupos afectados
3. Importancia de una vida profesional-familiar equilibrada
4. Beneficios del equilibrio entre la vida profesional y familiar
5. Ejemplos de medidas que apoyan el equilibrio de la vida familiar, laboral y personal
6. Desafíos y lagunas en el logro de un equilibrio entre la vida profesional y familiar
7. Formas de abordar los desafíos
8. Destacando la diferencia en la situación de la mujer rural
9. ¿Cómo aborda la Unión Europea la discriminación por motivos de género en el marco de la Política Agrícola Común (PAC)?
10. Cómo lograr un equilibrio entre la vida profesional y familiar
11. Barreras para la conciliación y cómo prevenirlas

Conclusiones

Preguntas para la reflexión

Referencias / Enlaces



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida. Proyecto N°: 2018-1-FR01-KA202-047809

INTRODUCCIÓN

PANORAMA GENERAL

En el módulo de formación sobre la conciliación de la vida profesional y familiar, el lector aprenderá a lograr un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada. También se explicarán los pasos para alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Conocimiento: Comprenderá el proceso de conciliación de la vida profesional y familiar de la mujer rural, teniendo en cuenta la importancia y los beneficios del proceso.

Habilidades: Desarrollará habilidades que le ayudarán a equilibrar su vida profesional y familiar. Además, desarrollará habilidades para aprovechar el tiempo de manera flexible para lograr su desarrollo personal.

Competencias: Mejorará las competencias relacionadas con el desarrollo personal y profesional, como la multitarea, la gestión efectiva del tiempo y la orientación a objetivos.

1. INTRODUCCIÓN AL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR

- La conciliación puede entenderse como un esfuerzo por equilibrar el trabajo, la familia y la vida personal en favor de una mayor satisfacción y eficiencia para lograr la armonía en la vida.
- Por lo tanto, la conciliación no sólo combina el trabajo a nivel familiar sino que también incluye el aspecto de los intereses personales, los hobbies, las necesidades, los valores y las prioridades.
- El criterio de la satisfacción personal y el equilibrio de la propia vida desempeña un papel importante en el logro de una vida profesional-familiar sana.
- La conciliación es una forma activa de buscar posibilidades y soluciones, que le llevará a encrucijadas y a callejones sin salida, a veces a través del ensayo y el error.
- El proceso es a largo plazo y completamente individual.
- Es importante darse cuenta de que la solución que encuentras en una determinada etapa de la vida, puede no ser relevante después de algún tiempo. Así que es un proceso continuo.



2. IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS AFECTADOS

¿A quién afecta la conciliación?

En otras palabras, podemos definir la conciliación como la realización del derecho a tener una familia y, al mismo tiempo, a realizarse en la vida laboral, sin olvidar nuestra vida personal, nuestros intereses y necesidades. Por consiguiente, la conciliación afecta a ambos progenitores que disfrutan de un permiso por maternidad o paternidad o que se reincorporan al trabajo, pero también puede afectar a otros grupos como los trabajadores o los abuelos.



3. IMPORTANCIA DEL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR

¿Por qué es importante la conciliación?

La preocupación por el equilibrio de la vida es un elemento importante en el camino hacia la consecución de nuestros objetivos, ya sea a nivel personal, empresarial o social.



4. BENEFICIOS DEL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR

4.1. Beneficios de la conciliación para los padres con permiso de maternidad/paternidad

Muchos estudios muestran que cada vez más mujeres con permiso de maternidad o parental desean trabajar en el campo durante este período. Tras un período de maternidad “intensa”, muchas mujeres se dan cuenta de que les falta “algo”: pueden sentirse insatisfechas, frustradas, estancadas personalmente o separadas del mundo que las rodea.

La oportunidad de trabajar durante el permiso de maternidad/paternidad y de combinar el trabajo, la familia y la vida privada trae:

- Satisfacción, serenidad.
- Mantenimiento del equilibrio y la salud mental.
- “Auto-liderazgo” - gestión consciente de la vida, prioridades y valores.
- Alivio o eliminación de ciertos estigmas relacionados con la “maternidad a tiempo completo”.
- El mantenimiento de la capacidad y la participación profesional facilita la vuelta al trabajo.
- Crecimiento personal.
- Fortalecimiento de la confianza en sí mismo, prevención o eliminación de “barreras internas”.
- Mantener la independencia financiera parcial y la autosuficiencia.

4.2. Beneficios de la conciliación para los empleados

Para una mujer con hijos pequeños, volver a trabajar es una de las etapas más difíciles de la vida en cuanto a tiempo y exigencias psicológicas: encontrar un trabajo o volver al original, demostrar (ya sea a sí misma o al empleador) que puede hacerlo y, al mismo tiempo, ocuparse del cuidado de los niños, las tareas domésticas y encontrar tiempo para su pareja,

sus amigos y para sí misma. El apoyo de la empresa, el jefe y los seres queridos cercanos es crucial.

Los principales beneficios de los instrumentos de apoyo a la armonización para los empleados son:

- Satisfacción y armonización de la vida laboral y familiar.
- Proporcionar un mejor rendimiento a largo plazo y fortalecer la motivación para el trabajo.
- Alivio de las exigencias psicológicas y de tiempo para conciliar la vida laboral y familiar.
- La capacidad de abordar de manera constructiva los períodos de desequilibrio temporal (enfermedades de los niños, problemas familiares, etc.)
- Mejor manejo del estrés.
- Mantener y desarrollar la capacidad y las competencias profesionales - aumentar el “atractivo” del empleado.
- Regreso más rápido y fácil al trabajo, fácil adaptación.
- Posibilidad de trabajar durante la licencia de maternidad/paternidad.
- Estilo de vida más saludable.

4.3. Beneficios de la reconciliación para la sociedad

Los beneficios para una sociedad que favorezca a la familia son, en particular:

- Estabilidad económica.
- Eliminación de los problemas de salud causados por el estrés.
- Eliminación de los problemas sociales.
- Apoyo a la política familiar, eliminación del divorcio.
- Reducción del desempleo.
- Eliminación de la discriminación y los estereotipos, estereotipos sociales.
- Eliminación de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres y de los empleos desiguales.

5. EJEMPLOS DE MEDIDAS QUE APOYAN EL EQUILIBRIO DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

- Formas flexibles de trabajo (horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, trabajos compartidos, distribución desigual de las horas de trabajo, teletrabajo)
- Planes de desarrollo personal y profesional durante los permisos de maternidad/paternidad
- Planes para volver al trabajo o reducir el empleo antes de planear la salida
- Permiso remunerado para el padre al nacer un niño o al ser admitido en un hogar de acogida.
- “Días de enfermedad” - días pagados para la recuperación en caso de enfermedad de corta duración
- Oportunidad de trabajar para la comunidad local, sector sin ánimo de lucro
- Fomento de la creación de guarderías, aplicación de diversas formas de cuidado de los niños (asistencia mutua de los padres, niñera, centros de maternidad y familia, grupos de niños)
- Proyectos de conciliación apoyados por la UE a través de los Fondos Estructurales (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Desarrollo Regional) y el presupuesto estatal (más información disponible en:

<http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2017/01/ERP-COFACE-ANNEXE.pdf>)

6. DESAFÍOS Y DEFICIENCIAS EN EL DESARROLLO DE LA VIDA PROFESIONAL-FAMILIAR

- El principal desafío es luchar contra los estereotipos de género. Esto está relacionado con las actitudes tradicionales que sugieren que es responsabilidad primordial de las mujeres cuidar de los niños y/u otros dependientes. Los modelos de hombre como sostén de la familia y mujer como ama de casa parecen seguir siendo el modelo predominante en la mayoría de los países europeos.
- Los mercados laborales europeos parecen enfrentarse a una gran segregación de género y a otras desigualdades de género relacionadas con el trabajo. También existe una división por género del trabajo remunerado y no remunerado predominantemente, con las mujeres trabajando significativamente más horas que los hombres si se tiene en cuenta el trabajo (doméstico) no remunerado. En numerosos países las reglamentaciones vigentes favorecen una combinación secuencial, en lugar de simultánea, de las obligaciones de empleo y cuidado, en particular para las mujeres. Los resultados suelen ser largos períodos de permiso relacionados con el cuidado de otras personas y las correspondientes interrupciones en el empleo.

[En la página 11 de nuestro informe resumen se puede encontrar más información sobre el mercado laboral europeo.](#)



- Si una madre regresa al trabajo después del permiso de maternidad, suele ser para trabajar a tiempo parcial durante muchos años, lo que tiene fuertes repercusiones en las oportunidades de carrera, los ingresos más bajos, la diferencia de las pensiones entre géneros, etc.
- Un gran desafío parece ser cómo abordar e involucrar a los hombres en el trabajo de cuidado y otros trabajos no remunerados, donde parecen faltar estrategias eficaces y proactivas.
- En el plano normativo, también existe una falta de conciencia de la importancia y los beneficios de apoyar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada.
- Otro problema es la participación de los interesados. Es posible que los interlocutores sociales no incluyan medidas de conciliación en su programa y, a veces, en particular los sindicatos, incluso parecen desconfiar bastante de algunas medidas.



7. FORMAS DE AFRONTAR LOS RETOS

- Luchar contra los estereotipos de género (sensibilización, educación, políticas respetuosas, sistema tributario)
- Luchar contra la segregación de género en el mercado laboral (centros de atención extraescolar)
- Promover la disponibilidad, la accesibilidad y la calidad de las instalaciones y servicios de guardería.
- Involucrar a los hombres en el cuidado de los niños y otros trabajos no remunerados
- Aumentar la conciencia y la aplicación de la conciliación a nivel de políticas (compromiso político, legislación)

- Aumentar la participación de las partes interesadas (interlocutores sociales, debatir la conciliación en las diferentes etapas de la vida)
- Cambiar la cultura de trabajo predominante



8. DESTACAR LA DIFERENCIA EN LA SITUACIÓN DE LA MUJER RURAL

- El empoderamiento económico de la mujer es un paso necesario para promover los derechos de la mujer y lograr la igualdad entre los géneros.
- A lo largo de los últimos decenios, las mujeres han ido entrando en el mercado laboral y, a pesar de las desigualdades que siguen existiendo en términos de salarios y oportunidades, hay muchos sectores en los que las mujeres han logrado una gran visibilidad. Este no es el caso de las industrias agrícolas y ganaderas.
- En la actualidad, la mujer que trabaja en las zonas rurales debe hacer frente a una doble carga, una vinculada al hecho de ser mujer y otra vinculada a las dificultades de la vida en el campo. Por ello, es fundamental integrar las cuestiones de género en las políticas agrícolas nacionales y europeas.

- Muchas mujeres trabajan en la explotación agrícola familiar, por lo que, aunque trabajan tanto como cualquier otra persona, el estatuto jurídico de su trabajo es el de “ayuda familiar” y, por lo tanto, no tienen ingresos propios. La solución, desde nuestro punto de vista, es promover la propiedad compartida de la tierra. [Para obtener información más detallada, por favor vaya a nuestro informe resumen de la sección: Evolución de la mujer y las zonas rurales, La mujer y la agricultura.](#)



8.1. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres que viven y trabajan en zonas rurales?

- Las mujeres del mundo rural se enfrentan a muchas desigualdades.
- Actualmente, alrededor de un tercio del sector está ocupado por mujeres, pero los datos indican que las explotaciones agrícolas de las mujeres son más pequeñas, menos rentables y tienen más dificultades para acceder al crédito y al apoyo a la innovación.
- Existe una importante desigualdad en el mercado laboral en cuanto al acceso al empleo remunerado y, por lo tanto, muchas mujeres deben optar por el trabajo por cuenta propia, a pesar de todas las dificultades que ello conlleva.

- La puesta en marcha de un negocio en las zonas rurales es mucho más difícil que en la ciudad, hay muchas deficiencias en los servicios públicos, la comunicación, las tecnologías y el acceso a la financiación.
- Gran parte del mundo rural está en situación de exclusión financiera, especialmente las mujeres.
- En lo que respecta a los servicios públicos, se han producido importantes recortes en muchos países, que han acentuado las deficiencias ya existentes en la educación, la salud y el transporte. Otra consecuencia más para la mujer.
- Cuando el Gobierno no presta los servicios básicos, lo más frecuente es que sean las mujeres las que se encarguen de prestar la asistencia.



9. ¿CÓMO ABORDA LA UNIÓN EUROPEA LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA POLÍTICA AGRÍCOLA COMÚN (PAC)?

- La diferencia en la cantidad de ayuda recibida por las mujeres en comparación con los hombres propietarios de explotaciones agrícolas es de alrededor del 36%.
- Esta diferencia se debe al número y tamaño de las explotaciones de las mujeres, que son menos y más pequeñas.
- Por eso sugerimos un PAC que aborde las cuestiones de género.
- No hay fondos específicos destinados a las mujeres en las explotaciones agrícolas con la UE.
- Actualmente, la PAC ofrece la posibilidad a los Estados miembros de distribuir los fondos teniendo en cuenta la brecha de género en las oportunidades, pero ningún país ha lanzado todavía un programa específico.
- Teniendo en cuenta que la UE ha reconocido y publicado datos sobre la desigualdad de género existente en las explotaciones agrícolas, debería integrar las cuestiones de género en la PAC en lugar de dejar que cada país decida si lo hace o no.



10. CÓMO LOGRAR UN EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR

¿Cómo hacerlo? ¿Qué puede ayudar? ¿Cómo conciliar con éxito?

10.1. Tratar conscientemente de lograr el equilibrio

Divida su tiempo conscientemente entre todas las áreas de la vida: trabajo, familia (hijos, pareja), amigos, pero también sobre su desarrollo personal, intereses, relajación y cuestiones sobre su motivación, valores y prioridades. No se olvide del descanso y de un estilo de vida saludable.

10.2. Comprender lo que es importante para usted

Conocer tus propios valores es importante tanto en tu vida profesional como en la familiar y personal. Sólo aquellos que son conscientes de sus valores pueden reconocer y establecer sus prioridades para manejarlos. Hágase estas preguntas: ¿Qué es importante para mí en la vida, qué me satisface? ¿Cómo quiero vivir realmente? ¿Cuál es mi objetivo actual? ¿Qué me falta? Si encuentras poco o nada en tu vida que sea sumamente importante para ti (ya sea en el trabajo o en tu vida privada), ponte la meta inmediata de incorporarlo a tu vida y trabaja en ello conscientemente. Usted es el criterio más importante, sus necesidades, deseos, su satisfacción, sus gustos o aspiraciones.



10.3. Ganar fuerza

Sólo aquellos que ganan nuevas fuerzas pueden ser activos y efectivos en sus vidas. Por lo tanto, es importante no sólo ser capaz de manejar su gasto de energía, sino también sus ingresos. Es muy importante para nuestra salud mental, emocional y física equilibrar los períodos de estrés y de calma. Disfrute, recompénsese, encuentre tiempo para sí mismo, descanse, relájese. Intente integrar en su vida el mayor número posible de actividades que le fortalezcan, que le aporten un sentimiento de satisfacción y felicidad. No guardes tu vida “para después”, “cuando los niños crezcan”, “cuando tus deberes como padre terminen”, “cuando te jubiles”, vive el aquí y el ahora.

10.4. Trabajar constantemente en usted mismo, construir la confianza en sí mismo

Si está de baja por maternidad o paternidad, considere este tiempo como un momento de su crecimiento personal. Trabaje constantemente en usted misma, edúquese, sea activa. Aproveche este período, piense en nuevas actividades, involúcrese en proyectos, mantenga contactos profesionales, participe en actividades que le gusten y que no haya tenido tiempo de hacer antes del trabajo, o participe en actividades de voluntariado (maternidad, centros familiares, organizaciones sin ánimo de lucro, política, etc.). Haga actividades que no estén relacionadas con su hijo. Este tipo de actividades refuerzan no sólo sus capacidades laborales sino también su confianza en sí mismo.



10.5. Trabajar constantemente en la relación y fortalecerla

La relación es el alfa y el omega de nuestra satisfacción. La pareja es la persona más cercana a ti, se dan fuerzas a través del amor y la confianza. Tómense tiempo para esta persona tan importante en su vida. La conciliación se aplica a ambos. La razón por la que las relaciones fracasan y a menudo el proceso de conciliación, es el hecho de que las parejas pasan poco tiempo juntos, olvidándose de cuidar la relación y no invirtiendo en ella. Por lo tanto, se debería prestar atención mutua al otro, sorprenderse mutuamente, hablar de las necesidades del otro, tener planes comunes, incluir conscientemente actividades que se desvíen de la rutina y la vida cotidiana. Asumir a conciencia la responsabilidad de su relación y continuar trabajando en ella.

10.6. No eres una superwoman, una supertrabajadora o una supermadre

Pensar que está en su poder manejar muchos roles y tareas a la vez, que tiene que estar en todas partes y gestionar todo por su cuenta mientras que “salva el mundo”, y estar bien arreglado y vestido y aún de buen humor, es un concepto erróneo. No intente ser una superwoman, supertrabajadora y supermadre, la búsqueda de la perfección es peligrosa, no beneficia a nadie, y menos a usted. Delegue, use la ayuda de la familia y los amigos, rechace la perfección, cargue todo lo que pueda cargar y aprenda a gestionar y organizar eficazmente su tiempo.



10.7. Delegar y utilizar la ayuda

Piense en cómo organizar su tiempo. Qué tareas, responsabilidades y actividades puede transferir a alguien/algo más para ahorrar tiempo para las actividades que son más importantes para usted.

10.8. Rechazar el idealismo, la perfección y las altas exigencias

Cuidado con el perfeccionismo y la perfección, son categorías subjetivas. La búsqueda de la perfección es peligrosa, puede agotarle tanto que no disfrutará del resultado en absoluto o se sentirá decepcionado con muchos pequeños detalles que no estaban en línea con sus ideas. Del mismo modo, ser la “madre perfecta a tiempo completo” no significa necesariamente ser la mejor madre. La búsqueda de la maternidad perfecta no sólo perjudica a las propias madres sino también a sus hijos. La sociedad actual se centra en el rendimiento y el listón está generalmente muy alto, por lo que nuestras exigencias a nosotros mismos, la familia, los niños y el trabajo son altas. Usen su tiempo para lo que realmente importa.



10.9. Nuestras funciones y cómo gestionarlas

No tenemos el poder de desempeñar muchos cometidos y tareas a la vez. Los estudios muestran que la mayoría de la gente no puede realizar más de siete tareas a la vez. Cuanto más tenemos, más difícil es combinar estos roles. Los diferentes roles tienen diferentes características, prioridades, tareas, pero sobre todo nuestra participación. Muchas actividades a la vez diluyen nuestro poder y energía, entonces sentimos que no podemos dar el 100% en ningún área. Esto causa una pérdida de visión general, descuidos, pérdida de tiempo y a menudo estrés e insatisfacción por las propias actividades, así como evaluaciones negativas de la familia y el entorno. Por lo tanto, estime el límite de su carga de trabajo significativa,

sea realista - cargue todo lo que realmente pueda cargar, aprenda a decir “no”, comprenda lo que es realmente importante para usted, y deshágase de los roles y tareas que le agobian. Escuche las señales de su cuerpo y su entorno, que a menudo es un barómetro de nuestro “bienestar”. Apueste por su intuición también - la intuición humana representa una especie de “cerebro emocional”. Aunque tomamos una serie de decisiones, tenemos una especie de “cerebro emocional”. Así que escuche su intuición e inclúyala en sus procesos de toma de decisiones. Una adecuada confianza en sus propios sentimientos hará que esta decisión sea más fácil y le ahorrará energía y tiempo.



10.10. Consejos prácticos

- Ordene sus prioridades
- Háblelo con sus superiores.
- Aprender el arte de la delegación
- Manténgase conectado durante el día
- Limitar las distracciones y las pérdidas de tiempo
- Dibujar una línea entre el hogar y el trabajo
- Tómese un tiempo para usted



Ejemplos de conciliación que puede leer en los casos

de estudio de Eslovenia – Tatjana Stancar, y Andreja Bizjak. En estos casos de estudio, las mujeres pueden ser una fuente de inspiración para organizar el trabajo y al mismo tiempo ser capaces de cuidar de los niños o realizarse a sí mismas.

11. BARRERAS PARA LA CONCILIACIÓN Y CÓMO PREVENIRLAS

En el camino hacia la reconciliación, las mujeres pueden encontrarse con una serie de obstáculos que hacen que la situación sea más difícil. Estos incluyen, en particular, el pensamiento estereotipado, que puede dar lugar a un comportamiento discriminatorio. Es necesario cambiar estos estereotipos señalando que existen, encontrando argumentos adecuados para refutarlos, mediante la discusión mutua, eliminarlos introduciendo herramientas adecuadas y encontrar el valor para enfrentarse a ellos y “luchar” contra ellos, etc.

11.1. Barreras externas

- Prejuicios de la sociedad - es común que el cuidado de los niños sea visto como un trabajo de la mujer, una mujer se encarga del hogar, un hombre actúa como sostén de la familia, las mujeres no pueden tener ciertas profesiones.
- Ausencia o poco apoyo a las medidas de política pro-familia.
- Capacidad insuficiente en los centros preescolares, falta o elección limitada de otras instalaciones para el cuidado de los niños pequeños.
- Falta de interés/pequeño apoyo de la pareja.

11.2. Barreras internas

- Pérdida de confianza en sí misma, baja confianza en sí misma - las mujeres suelen estar limitadas y tienen que ir más despacio en sus carreras. La baja confianza en sí mismas hace que se queden en el fondo de sus acciones, no solicitan puestos que seguramente podrían gestionar, no confían en sí mismas, piden un salario inicial más bajo, no piensan en un mayor progreso y no valoran lo suficiente sus éxitos.
- Una actitud negativa, un entorno mental - apoyada por historias negativas del entorno, una situación generalmente mala, la comparación - está relacionada con nuestra autoconfianza y “sintonización”, el pensamiento positivo y la autopercepción.



11.3. ¿Cómo salir de ello?

- Obtener una nueva perspectiva de sí mismo, de las habilidades adquiridas y de los beneficios de pasar tiempo en casa para la siguiente sección de su vida, incluyendo su carrera. Este punto de vista refuerza el llamado concepto de “competencias parentales”, es decir, las habilidades y destrezas que una mujer ha adquirido a través del cuidado de sus hijos y de su familia, lo que cambia la perspectiva social sobre el período de cuidado intensivo de los niños.
- Participar en proyectos de conciliación y eventos educativos, informarse, involucrarse en la política local, informarse sobre eventos públicos.
- Fortalecer la confianza en sí mismo y trabajar en ello constantemente.
- Trabajar en sus fortalezas, hacer lo que le guste, y ser el mejor en ello. Trate de pensar de manera positiva y optimista.



CONCLUSIONES

1. La conciliación puede entenderse como un esfuerzo por equilibrar el trabajo, la familia y la vida personal en aras de una mayor satisfacción y eficiencia.
2. Por lo tanto, la conciliación no sólo combina el nivel laboral con el familiar, sino que también incluye el aspecto de los intereses personales, los pasatiempos, las necesidades, los valores y las prioridades.
3. La conciliación es una forma activa de buscar posibilidades y soluciones.
4. Es un proceso a largo plazo y completamente individual.
5. Es importante darse cuenta de que, la solución que se encuentre en una determinada etapa de la vida, puede no ser relevante para otro momento.



PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN

1. En el módulo mencionamos qué puede ayudar a conciliar con éxito. ¿Qué pasos ayudarían en tu caso particular?
2. La situación de la mujer rural es diferente. Las mujeres que trabajan y viven en las zonas rurales deben enfrentarse a una doble carga: una por el hecho de ser mujer y otra vinculada a las dificultades de la vida en el campo. ¿Cómo percibes la situación de la mujer rural?
3. Aunque el proceso de conciliación es muy individual, ¿puedes recomendar algún consejo que ayude a otras mujeres en el proceso de conciliación?

REFERENCIAS / ENLACES

- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics&oldid=454330
- https://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI%282013%29130549_REV1_EN.pdf
- <https://aecetia.es/en/2016/09/15/reconciliation-work-and-family-life/>
- https://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/jak_sladovat_finalweb_new.pdf
- <https://www.forbes.com/sites/anagarciavaldivia/2019/03/18/the-challenging-life-of-female-farmers-why-a-gender-mainstreaming-is-necessary-in-agriculture/#7802ac2d5163>
- https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33300498/11_Lockwood_WorkLifeBalance.pdf?1395679750=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWork_Life_Balance_Challenges_and_Solutio.pdf&Expires=1591282286&Signature=ZNaAcFRg3lpsWUOz0lgMz8N-eaRVdINweaVdH2i0UhfBY1jFo-FGci5grcPFvH~8Ja09OGvg7jpBzUWLHQ2ShHdzDKiAINy2IFeU81jUJJViDG7wlLzRkSgU0F7I5agNdQtQJzG GjC3YDzxKL6Oy6ZA~R0EISylep2Y4AGAmSbrXlrj-9~VYsZDJrgjRlyW-EsFMsMxDWn608HXHHh-0iR0moq4Gv5Yt9uEmvhywDBLJbl4RA6GuDSQdwZrtCqZVXf-XizNEUjU1xtAG7II41EusnJIQIJKuFjyfPYCcuRcexkEMDe2o~Eh6pnzmeijbKsPYWffc-robKYdsKqv~Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2017/01/ERP-COFACE-ANNEXE.pdf>
- <https://www.bmmagazine.co.uk/opinion/challenges-setting-up-rural-business/>
- Las fotos de este módulo son de las páginas web www.pixabay.com and www.pexels.com

SOCIOS



Association Générale
des Producteurs de
Blé et autres céréales
(Francia)
www.agpb.com



Biotehniški center Naklo
(Eslovenia)
www.bc-naklo.si



Asociace
soukromého
zemědělství ČR

Asociace soukromého
zemědělství ČR
(República Checa)
www.asz.cz



Centrum Doradztwa
Rolniczego w Brwinowie
- Branch in Krakow
(Polonia)
www.cdr.gov.pl



Unión de Agricultores
y Ganaderos – Jóvenes
Agricultores de Jaén
(España)
www.coagjaen.es



European Landowners'
Organization
(Bélgica)
www.europeanlandowners.org



On Projects Advising SL
(España)
www.onprojects.es

CONTACTANOS

Twitter: @REWARD_ERASMUS

Facebook: @REWARDERASMUS

Sitio Web: reward-erasmus.eu



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida. Proyecto N°: 2018-1-FR01-KA202-047809