

# GUÍA DE RECOMENDACIONES Y BUENAS PRACTICAS EN CORRESPONSABILIDAD



## ÍNDICE

1. **¿Qué tengo en mis manos?**
2. **El Punto de Partida**
3. **¿Dónde estamos ahora?**
4. **¿Por dónde empiezo?**
5. **Desafío corresponsable**
6. **¿Qué tipo de medidas puedo adoptar?**
7. **Hogares corresponsables**
8. **Coeducación y aulas corresponsables**
9. **Empresas e instituciones corresponsables: medidas**
10. **Impacto de una sociedad igualitaria**
11. **Herramientas y dinámicas propuestas**
12. **Glosario**
13. **Empresas y entidades colaboradoras**

# ¿QUÉ TENGO EN MIS MANOS?

**¡Te damos la bienvenida!**

A lo largo de esta **guía** te acompañaremos en tu recorrido de aprendizaje de una manera amena y práctica, para que podamos recorrer conjuntamente el camino hacia una sociedad más corresponsable e igualitaria.

**¿Cómo sé si esta guía es para mí?** Te podrás estar preguntando al llegar a este punto, y, no nos cabe ninguna duda de que lo será, ya que todas las personas podemos contribuir a construir una sociedad más igualitaria e inclusiva para todas las personas a través de la responsabilidad compartida si sabemos por dónde empezar.

En las próximas páginas **comprenderemos mejor qué son las buenas prácticas en corresponsabilidad**, además aprenderemos **en qué ámbitos podemos identificarlas y también aplicarlas**.

**Esta guía**, financiada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía a través del plan Corresponsables, y diseñada por la Fundación Santa María la Real, forma **parte de la intervención realizado en el territorio de Andalucía en el marco del proyecto "Andalucía Hogar Corresponsable"** en el que distintos centros educativos, el tejido empresarial y agentes sociales han participado. Por ello, queremos compartir también sus prácticas, inquietudes y reflexiones inspiradoras.

Esperamos que puedas encontrar recursos e información pedagógica y aplicable en las siguientes páginas, y sobre todo que disfrutes de su lectura **animándote a reproducir patrones corresponsables que nos acerquen cada vez más a la sociedad que queremos ver y habitar**.

**¡¡¡Gracias por compartir este reto con nuestro equipo!!!**

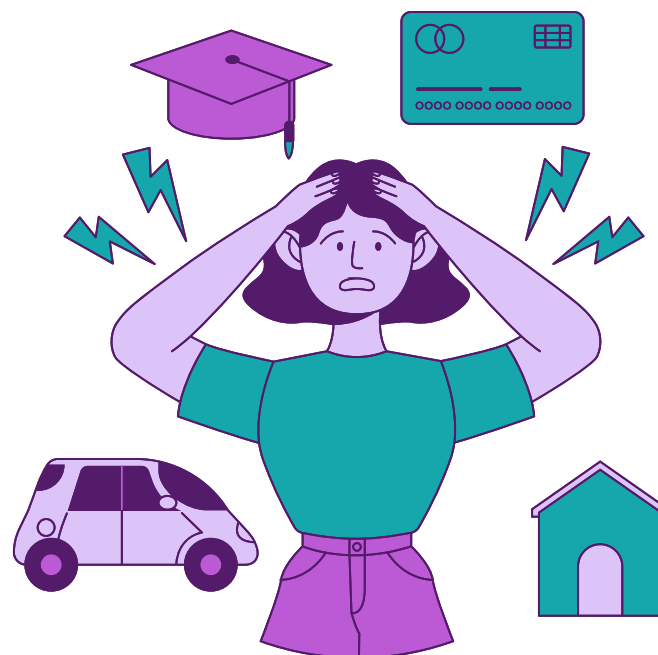
## EL PUNTO DE PARTIDA: LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo se refiere a la manera en cómo se han repartido y se reparten las funciones o tareas productivas (**trabajo remunerado realizado en el ámbito público**) que son el conjunto de actividades que producen bienes y servicios, y, como consecuencia, generan ingresos económicos y reconocimiento; y cómo se han repartido las tareas reproductivas (**trabajo doméstico y de cuidados no remunerado realizado en el hogar**) que son las actividades que velan por el bienestar y la supervivencia de las familias, el cuidado del hogar y de las personas que viven en él; a lo largo del tiempo **en función del sexo**.

**Es la principal forma de organización social y económica en nuestra sociedad**

**Afecta a la atribución de competencias y valores**

**También al reparto de tareas y el espacio que ocupan hombres y mujeres en la sociedad.**



# EL PUNTO DE PARTIDA: LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

## ¿Qué se entiende por TRABAJO REPRODUCTIVO ?

**Cuidado y mantenimiento de la estructura e infraestructura del hogar:** tareas de limpieza, alimentación familiar, orden general, compras, etc.

**Cuidado y atención de las personas del hogar a nivel sanitario, educativo y psicológico (infancia, jóvenes y personas adultas o mayores dependientes).** Además, algunas autoras feministas también incluyen aquí la dependencia psicosocial relacionada con la socialización que han tenido los hombres que no han aprendido ni a cuidar ni a cuidarse, por lo que son dependientes para sus cuidados.

**Organización y gestión de la familia y del hogar,** incluyendo las gestiones administrativas, bancarias, burocráticas, educativas y todas las que vinculan a la familia y los servicios públicos y privados.

**Representación familiar,** que se refiere a las actividades relacionadas con los vínculos y relaciones afectivas sociales de la pareja o la familia (celebraciones, interés por el resto de la familia, de las amistades, etc.)

## EL PUNTO DE PARTIDA: **SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL**

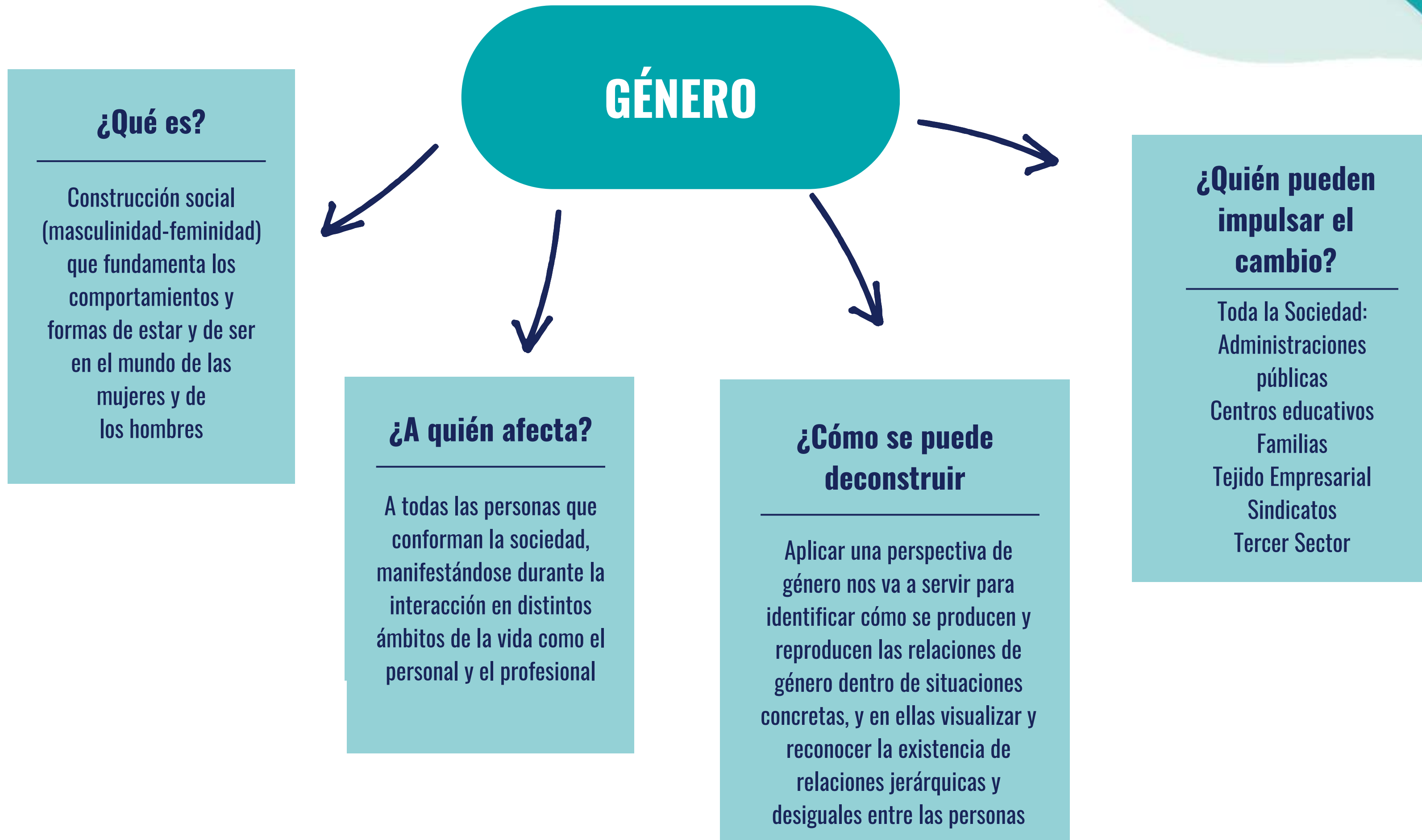
El proceso de socialización empieza incluso antes del nacimiento de las personas y perdura toda la vida, siendo especialmente influyente en la etapa infantil y juvenil. Nos gusta pensar que esta diferenciación sucede cada vez en menor medida, no obstante, sigue ocurriendo en el día a día de muchas niñas y niños.

**La socialización diferenciada como proceso que comienza con la asignación de género en el momento en que se conoce el sexo biológico, perpetuando así el sistema sexo-género, es una de las formas de violencia machista más invisibles, arraigadas e invisibilizadas que existen.**

Dentro del proceso de socialización, es importante añadir cuáles son los grandes agentes de socialización que intervienen en diferente grado dependiendo de las circunstancias específicas de cada persona: La familia, los medios de comunicación, el grupo de iguales, instituciones políticas, culturales y económicas, la escuela y la religión (Macionis y Plummer, 2014).



**¿Soy consciente del proceso de socialización de género y de cómo contribuye a la discriminación y desigualdades de género?**



## ¿DÓNDE ESTAMOS AHORA?

Según los últimos datos de la Unión Europea, las mujeres siguen invirtiendo más horas de cuidados en los hogares para el cuidado de las personas que conviven en el hogar:

- Según datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo el 92,2% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de menores y personas adultas dependientes (durante casi 4h y 30 m), frente al 74,4% de los hombres (cuya duración promedio es de 2h y 30m).
- Según la encuesta realizada por CSIC y publicada en 2024: a la hora de conciliar la vida laboral y familiar, un 72,5% de las mujeres asegura que ellas lo tienen peor, y un 58,5% de los hombres afirma que las mujeres son las perjudicadas a la hora de compaginar ambas actividades. El 78,1% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación “las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo”, este porcentaje baja 26 puntos cuando preguntamos a los hombres, un 51,8% están de acuerdo y un 46,3% niegan que sea así. Al preguntar por el cuidado de los hijos durante un día laborable la distancia entre ambos sexos aumenta, mientras las mujeres dedican 412,25 minutos (6,7 horas) a sus hijos, ellos ocupan unos 228,88 minutos (3,7 horas) de su tiempo.
- El aumento del volumen y la intensidad de las tareas de cuidados durante la pandemia ha recaído en mayor medida sobre las mujeres.
- Según la Encuesta Europea de Salud de 2020 en España, el 64% de las personas que dedican más de 20h a la semana al cuidado de personas mayores o personas con dolencias crónicas son mujeres, sobre todo, mayores de 45 años.
- Con todo esto se da la aparición de la llamada “generación sándwich” (principalmente mujeres entre los 35 y 55 años).
- Se empieza a hablar de la carga mental y los daños que propician (Fuente Informe Estudio ‘Sin madres no hay futuro’ 2024)

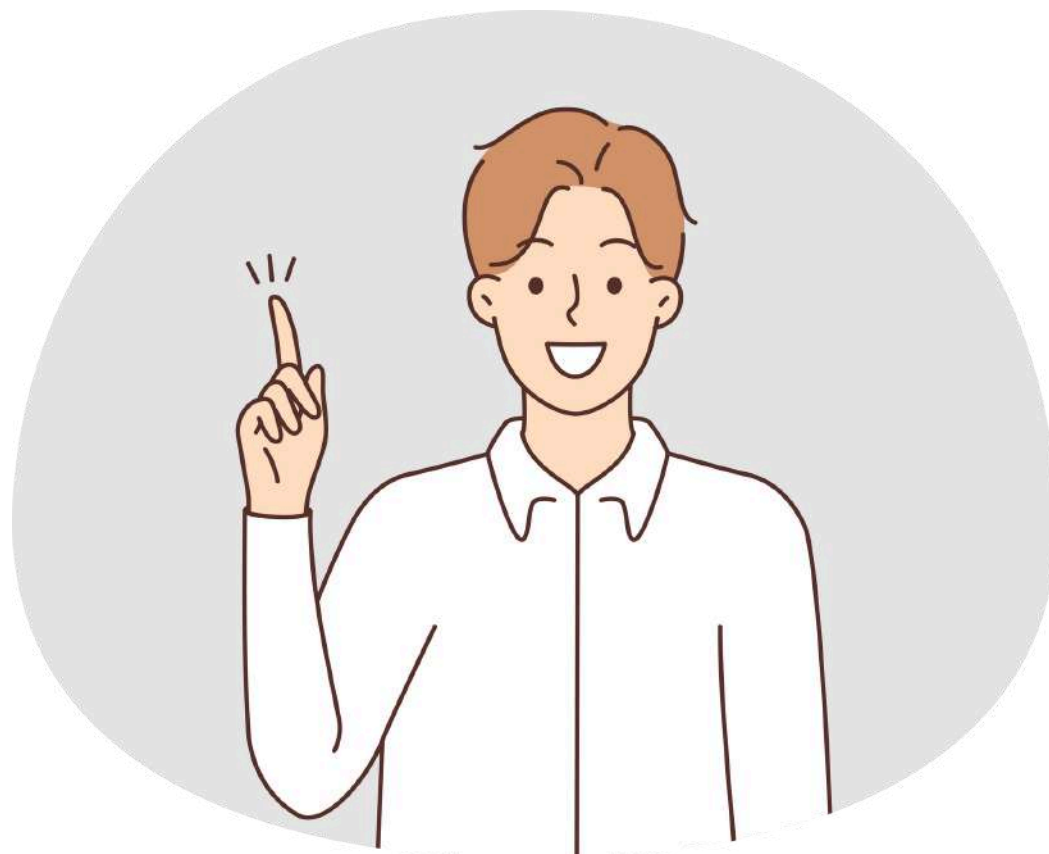


Mujeres y hombres en España 2024- INE

# ¿DÓNDE ESTAMOS AHORA? BRECHA SALARIAL

Comprende las diferencias en retribución salarial y derechos laborales que existe entre hombres y mujeres y es principal motivo de desigualdad.

Las principales causas de esta brecha salarial se encuentran en el resumen a continuación:



## Parcialidad en el empleo

Actualmente las mujeres ocupan un gran porcentaje de trabajo a tiempo parcial, que se caracterizan por peor remuneración económica. Además, son las mujeres quienes generalmente solicitan reducción de jornada por el cuidado de familiares a cargo.

## Precariedad laboral

Las mujeres tienen pocas posibilidades de promocionar y acceder a puesto de relevancia o alta remuneración, que se ve acentuado con la llegada del momento vital de la maternidad. Además, la representación de mujeres en sectores productivos poco remunerados es mucho mayor.

## Trabajos menos valorados

La realidad evidencia que las mujeres son las que principalmente desempeñan puestos de trabajo relacionados con labores de cuidados, que están eminentemente feminizados y cuentan con condiciones más precarias.

## Autoconcepto de la mujer

Debido a desarrollarse en entornos laborales eminentemente discriminados o infravalorados, las mujeres en muchos casos tienen una valoración negativa de sus propias capacidades, lo que también limita la posibilidad de acceso a nuevos puestos de empleo.

# CONSECUENCIAS

## CONSECUENCIAS EMOCIONALES

Estrés familiar

Tensiones de pareja

Salud mental (depresión y ansiedad)

Tema tabú: Institucionalización de personas dependientes en residencias o centros especializados

Sentimiento de culpa

## CONSECUENCIAS PARA TODA LA SOCIEDAD

Mitos del Amor Romántico

Violencia de género

Cronificación de la exclusión social y pobreza

Brecha digital de género

## CONSECUENCIAS ECONÓMICAS

Coste estimado de 10.000€ al año

Renuncia profesional

Necesidad de más recursos económicos

Dificultad para realizar trámites burocráticos como Ley de Dependencia y retrasos en la concesión de recursos



# ¿POR DÓNDE EMPEZAR?



# ¿POR DÓNDE EMPEZAR?

## Corresponsabilidad:

### ¿Qué es?

Reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las labores domésticas y el cuidado de personas dependientes, menores, mayores, etc.



### ¿A quién afecta?

A todas las personas que conforman la sociedad, manifestándose durante la interacción en distintos ámbitos de la vida como el personal y el profesional

### ¿Cómo se generan buenas prácticas en el espacio de trabajo?

Adoptando medidas para fomentar que las personas trabajadoras tengan el mismo acceso a oportunidades profesionales y personales en su tiempo libre

### ¿Quién pueden impulsar el cambio?

Administraciones públicas  
Centros educativos  
Familias  
Empresas  
Sindicatos  
Tercer Sector

## UN DESAFÍO CORRESPONSABLE

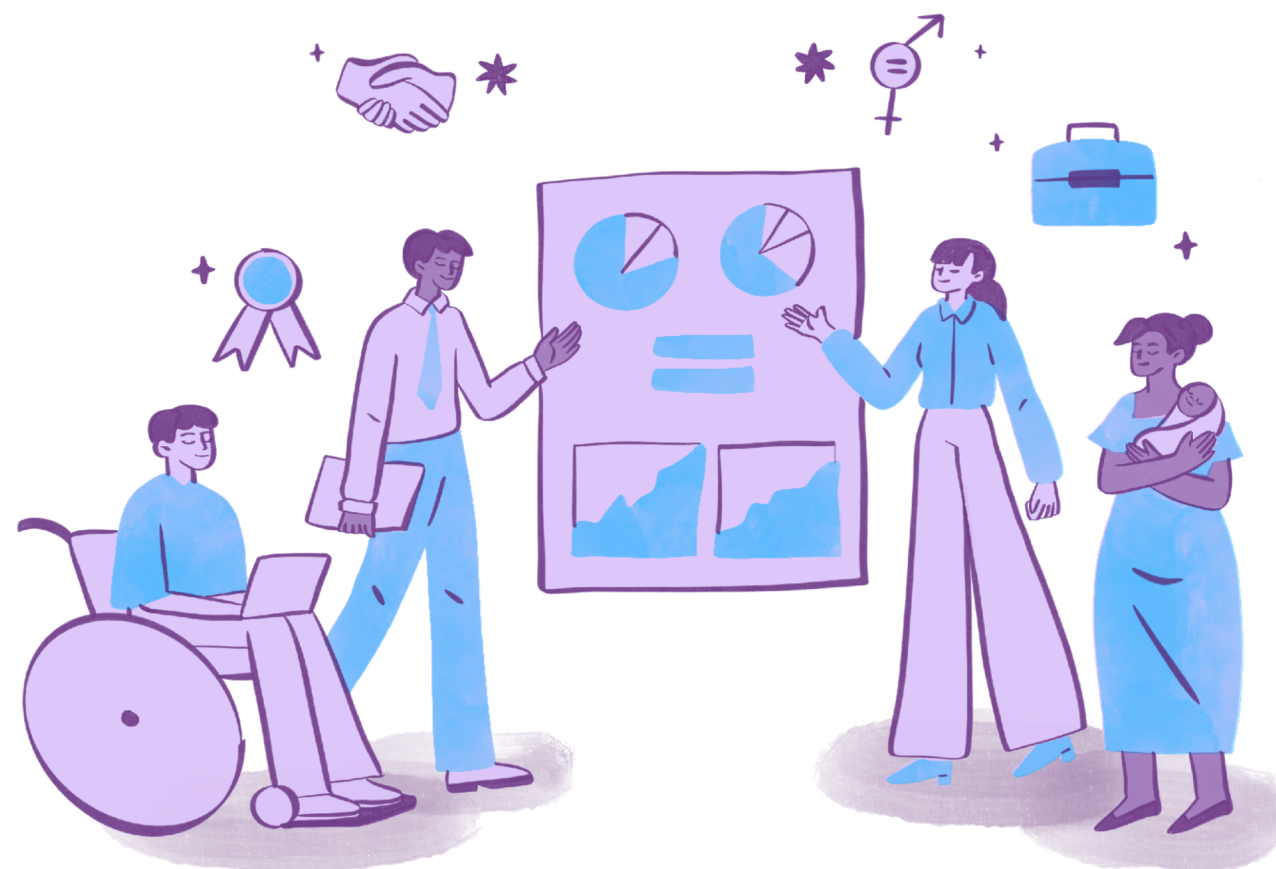
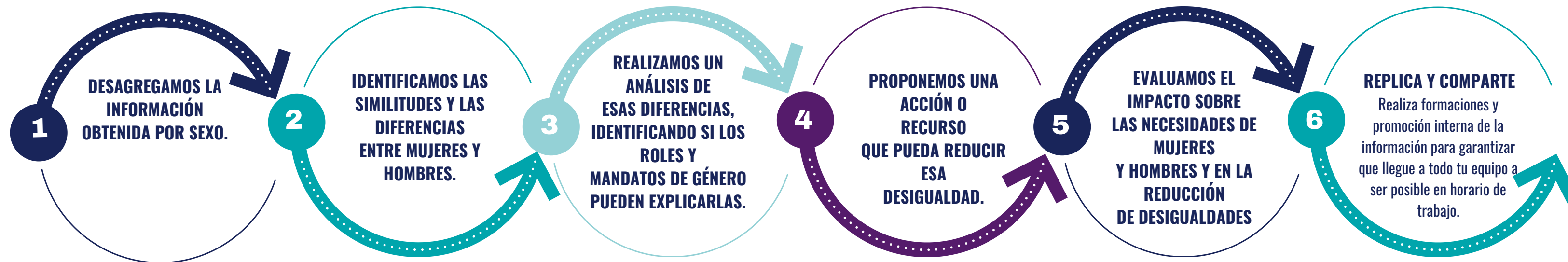
El desafío está en diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad. Sistemas que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social y desde una concepción que eleve el derecho al cuidado al rango y protección de otros Derechos Humanos en nuestro país.

**El reto es lograr que, no solo mujeres, sino también hombres y toda la sociedad se sumen, adhieran y apliquen en su día a día las medidas de conciliación.** Este involucramiento masculino y por parte de toda la sociedad en la corresponsabilidad del hogar, tendría un efecto directo en la disminución de la brecha salarial y la desigualdad de género, así como del aumento del empleo de calidad femenino.



**CORRESPONSABLES**

# ¿CÓMO APLICAMOS LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?



# ¿CÓMO APLICAMOS LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

## ERRORES COMUNES

- Pensar que se introduce la perspectiva de género por el mero hecho de actuar con la población femenina.
- Pensar que incorporar la perspectiva de género discrimina a los hombres. Hablar de género no significa tomar en consideración solamente a las mujeres.
- Pensar que si en un equipo de trabajo (bien en el ámbito empresarial, educativo, social o institucional) está compuesto mayoritariamente por mujeres, se dé por sentado que se aplica o integra la perspectiva de género en su actuación/intervención.

## RECOMENDACIONES

- La perspectiva de género también nos va a servir para identificar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de situaciones concretas, y en ellas visualizar y reconocer la existencia de relaciones jerárquicas y desiguales entre las personas.
- Analizar cómo afecta el proceso de socialización diferencial a hombres y a mujeres (conocer los roles, mandatos y estereotipos de género)

**La incorporación de la perspectiva de género no es algo tan sencillo como agregar la palabra mujer y agitar  
(Patricia Rui-Bravo y Maruja Barring)**

## ¿QUÉ TIPO DE MEDIDAS PUEDO ADOPTAR?

1. DESDE LA SOCIEDAD  
GENERAL: HOGARES  
CORRESPONSABLES

2. DESDE EL ENTORNO  
EDUCATIVO: AULAS  
CORRESPONSABLES

3. DESDE EL ÁMBITO  
EMPRESARIAL E  
INSTITUCIONES: EMPRESAS  
CORRESPONSABLES



# HOGARES CORRESPONSABLES: CORRESPONSABILIDAD COMO HERRAMIENTA PARA LA CONCILIACIÓN



# HOGARES CORRESPONSABLES: CORRESPONSABILIDAD COMO HERRAMIENTA PARA LA CONCILIACIÓN

La familia es la institución social fundamental, presente en todas las culturas y sociedades, siendo un elemento clave en el desarrollo individual y social de la persona (siendo el principal agente de socialización en la infancia) de ahí la importancia de trabajar por la creación de una familia igualitaria.

Entendemos así la familia igualitaria como aquella en la cual los miembros comparten las responsabilidades y roles de manera equitativa, sin importar si la persona es hombre o mujer o su orientación sexual

## BUENAS PRÁCTICAS PARA IMPULSAR FAMILIAS CORRESPONSABLES

- 1.No proporcionar una educación diferenciada entre niñas y niños. Romper y no normalizar los estereotipos de género en la propia familia.
- 2.Implica modificar conductas y lenguaje cotidiano que ayudan a perpetuar mensajes machistas y equívocos.
- 3.Permitir que hombres desde pequeños desarrollen su afectividad en privado y público.
- 4.Fomentar el lenguaje inclusivo y no sexista, nombrando a niños y niñas por igual.
- 5.Prevenir la violencia de género condenando violencias por razón de sexo y mensajes de odio contra las mujeres.
- 6.Reconocimiento de la diversidad familiar que existe y su validez.
- 7.Tratar conversaciones en familia sobre las desigualdades que vivimos en épocas anteriores y actuales, además de las desigualdades que viven mujeres en otros países y contextos.
- 8.Revisar los juguetes, contenidos digitales en RRSS e internet, TV y plataformas de contenidos, música, literatura, etc; identificando aquellos que contribuyen a la perpetuación de estereotipos sexistas y misóginos y promover aquellos que abogan por la igualdad.

# HOGARES CORRESPONSABLES: CORRESPONSABILIDAD COMO HERRAMIENTA PARA LA CONCILIACIÓN

La corresponsabilidad es la herramienta básica para conseguir una igualdad real. Es un asunto doméstico que impacta de forma directa en el ámbito público.

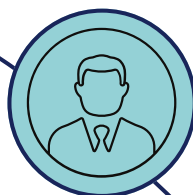
El primer paso para poder conseguir una **corresponsabilidad real en los hogares** es:

- No perpetuar roles y estereotipos de género que nosotros hemos aprendido en la crianza de nuestros hijos e hijas, resto de infancia y juventud. Ser promotor de la igualdad significa reconocer privilegios, discriminaciones y realizar este cambio de creencias limitantes para el desarrollo personal y social.
- Tomar conciencia de la socialización diferencial que hemos tenido y cambiarla en pro de la igualdad: Familiarización con términos como conciliación, y corresponsabilidad
- Ejercer una paternidad responsable y positiva.
- Crear un modelo de hogar corresponsable para que aprendan desde el modelaje: Identificación y reconocimiento de actitudes corresponsables o no en las labores domésticas y de cuidados
- Concienciación sobre la importancia del cuidado y reparto de tareas en el hogar. Identificar y poner en valor las labores domésticas (mantenimiento del hogar, limpieza de espacios comunes, poner lavadoras, planchar, compras de alimentos...) y las tareas de cuidados (salud, higiene personal, crianza...)
- Dar relevancia y reconocer los beneficios de una conciliación igualitaria y corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidados

**Es necesario visibilizar una realidad incómoda: el punto de partida a la hora de implementar medidas no es el mismo para hombres y mujeres**

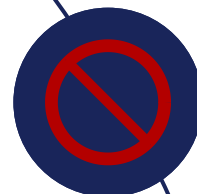
## HOGARES CON HOMBRES CORRESPONSABLES

### CAMBIOS DEL ESTEREOTIPO MASCULINO



#### Nuevas masculinidades

Surgen a partir de cambios sociales que desestiman el concepto de rol varonil tradicional.



#### Eliminar el Patriarcado

Los nuevos modelos y paradigmas sociales están derribando los patrones tradicionalmente aceptados sobre qué es la masculinidad.



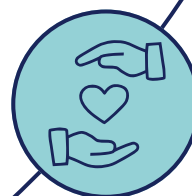
#### Inteligencia Emocional

Los hombres sienten menos presión a la hora de expresarse emocionalmente y tienen más libertad y espacios para el desarrollo afectivo, permitiendo que comunicarse emocionalmente esté más aceptado.



#### Lucha contra la Violencia de Género

La lucha contra la violencia de género es una lucha compartida por todos los géneros, denunciando el comportamiento violento y no justificándolo jamás.



#### Cuidar y Conciliar

Tomar conciencia de la responsabilidad compartida en el cuidado de personas a cargo y en distribución de tareas del hogar es una característica clave de las nuevas masculinidades, así como de los agentes sociales y laborales como empresas y administraciones públicas.

## ¿CÓMO CREAR HOGARES CORRESPONSABLES?



### Claves para el reparto de tareas

- Hacerlo juntos (padres corresponsables que desafían los estereotipos tradicionales y se convierten en agentes de cambio social)
- Fomento del autocuidado y cuidado emocional personal y de los miembros de la familia, contribuyendo al bienestar psicológico y apoyo.
- Comunicación asertiva y empática (sin juicios ni reproches). Llegar a acuerdos que todos respetemos, es más efectivo que la imposición.
- Entender que cada familia es diferente, por lo que tendrá que llegar a sus propios acuerdos.
- Respetamos los acuerdos tomados. No interferimos ni criticamos la forma en que las otras personas realizan sus tareas

## COEDUCACIÓN Y AULAS CORRESPONSABLES



# COEDUCACIÓN Y AULAS CORRESPONSABLES

## BUENAS PRÁCTICAS PARA IMPULSAR AULAS CORRESPONSABLES

La corresponsabilidad no se queda solo en el hogar, es necesaria una colaboración multi-agente para llegar a más personas.

**Generar espacios igualitarios con el alumnado para el cambio de mentalidades y patrones establecidos sigue siendo un reto.**

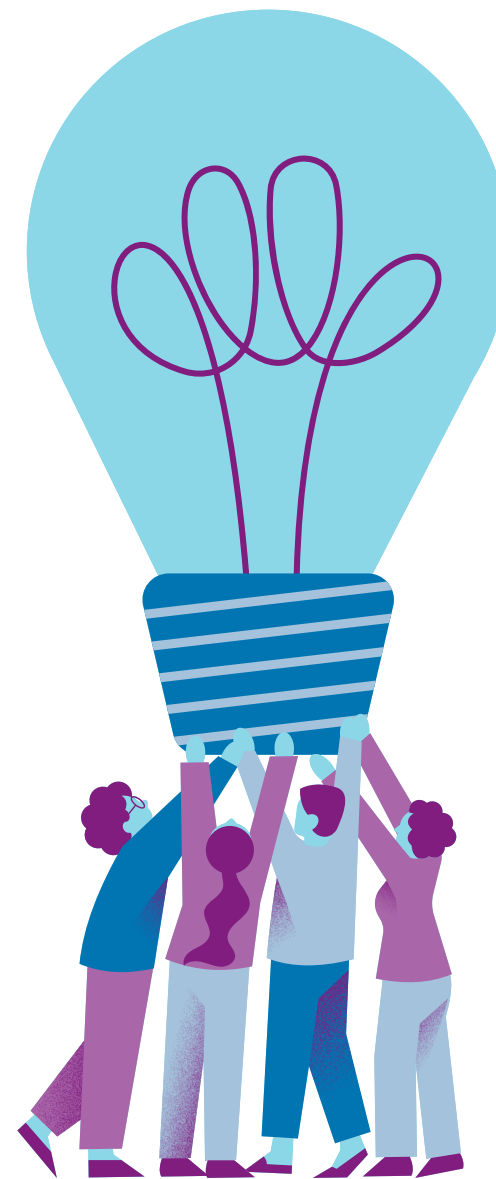
Por ello debemos centrarnos en:

1. Formación continua del equipo docente en materia de igualdad, así como colaboración con profesionales expertos. Compromiso por parte del centro educativo en materia de igualdad y lucha contra las violencias machistas.
2. Compromiso personal y profesional. Deconstrucción de la sociabilización diferencial.
3. Velar por la igualdad de oportunidades para todas las personas que forman parte de la comunidad educativa, incluido el alumnado.
4. Trabajar conceptos básicos que ayuden a clarificar realidades, analizar creencias y desarrollar un pensamiento crítico en el aula.
5. Lenguaje no sexista y respeto por la diversidad.
6. Impulsar referentes que fomenten a las alumnas dirigirse al ámbito STEM desde la infancia y a los alumnos en el ámbito de cuidados y social. La formación y la información son claves para frenar este desequilibrio.
7. Fomentar el desarrollo de habilidades corresponsables que puede agilizar el desarrollo de competencias válidas para la vida personal, profesional y laboral: Salud mental, autocuidados y cuidados.
8. Sensibilizar en materia de conciliación sigue siendo un reto también en el entorno educativo, sobre todo cuando como sociedad no atendemos la importancia de los cuidados y esto se muestra y reproduce en las aulas.

**La colaboración del profesorado y centros educativos es vital para cambiar nuestra sociedad y también para promover un reparto equitativo de tareas.**



# **EMPRESAS, ENTIDADES Y ADMINISTRACIONES CORRESPONSABLES**



# ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TRABAJAR LA CORRESPONSABILIDAD DESDE EL ÁMBITO EMPRESARIAL?

Disminución de la brecha salarial de género

Atrae talento femenino

Contribuye a la realización y avance de decisiones en el ámbito personal, sin poner en juego la carrera profesional

Mujeres en puestos de dirección

Aumenta la productividad

Favorece la igualdad entre hombres y mujeres

Mejora la imagen externa

Disminuye el estrés laboral

Disminuye exclusión social

Mejora la autoconfianza, autoestima y equilibrio emocional

Reducción de absentismo

Mejora ambiente de trabajo

Aumenta la implicación y compromiso de la plantilla

Reduce rotación de personal

Favorece el reparto equitativo de tareas domésticas y cuidados

Favorece el aumento demográfico y de calidad de vida

Incrementa la tasa de actividad y productividad y beneficios y económicos

Reduce el fracaso escolar

Favorece un nuevo modelo de organización familiar y social que permite mayor sostenibilidad

## MEDIDAS PARA EMPRESAS, ENTIDADES E INSTITUCIONES CORRESPONSABLES

### BUENAS PRÁCTICAS PARA IMPULSAR ENTIDADES CORRESPONSABLES

#### 1. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada intensiva en determinadas fechas (meses de verano, Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.).
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición.
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
- Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles.
- Posibilidad de coger tiempo libre para acudir a citas médicas y/u otras obligaciones relativas al cuidado de personas a cargo.
- Inclusión de permisos no retribuidos.



## MEDIDAS PARA EMPRESAS, ENTIDADES E INSTITUCIONES CORRESPONSABLES

### 2. FLEXIBILIDAD ESPACIAL

Medidas que consisten en poner a disposición de las personas empleadas alternativas como el trabajo a distancia cuando el puesto de trabajo asociado a las mismas lo permite.

También se contemplan otras iniciativas que pongan a disposición de la plantilla infraestructuras necesarias para desarrollar su trabajo en un lugar distinto a la localización física de la empresa.

### 3. MEJORA DE BENEFICIOS SOCIALES Y LEGALES

Mejoras relativas a permisos de conciliación previstos en la legislación y/o ayudas que aumentan la calidad del empleo. También tienen cabida iniciativas como bonos de comida, compras, gastos vinculados a otros servicios y a la educación de menores, y organización subvencionada del tiempo libre de menores mientras sus familiares trabajan etc. Otras BBPP son: Seguro médico, de vida o accidentes; Plan de pensiones; Ventajas de carácter bancario.

### 4. DESARROLLO DEL PLAN DE CARRERA

Es fundamental crear medidas específicas para motivar a las mujeres a promocionar, ya que a pesar de existir iniciativas se identifica que siguen asumiendo desde una perspectiva psicoemocional que su responsabilidad social adquirida no les va a permitir acceder a determinadas oportunidades de trabajo. Ejemplos de esto pueden ser: Creación de paquetes de condiciones que faciliten el acceso a puestos de responsabilidad sin renunciar a la conciliación; Concienciación colectiva de hombres y mujeres de la entidad a través de talleres, formaciones y acciones dirigidas; Mitigar las situaciones de acoso y otros tipos de violencia promoviendo la protección social y laboral por encima de las medidas establecidas en planes de igualdad. Introducir la perspectiva de género de manera transversal en la organización.

## OTRAS PRÁCTICAS EFECTIVAS PARA EMPRESAS, ENTIDADES E INSTITUCIONES CORRESPONSABLES

1. **Conocimiento, involucración y fomento de las medidas por parte de toda la organización, entidad o institución.**
2. **Fomento de momentos y ambientes distendidos** que generen un espacio de solidaridad y confianza.
3. **Establecer códigos de conducta** que garanticen un comportamiento inclusivo con independencia de sexo, raza, diversidad funcional y género.
4. **Formaciones internas** desde la incorporación de nuevas personas al equipo de trabajo.
5. **Informar de forma equitativa** evitando generar propuestas "desde mujeres hacia mujeres" provocando así un sesgo en la concienciación y asunción de responsabilidades.
6. Fomento del uso del **lenguaje inclusivo** para el que en la próxima página te dejamos algunos sencillos "tips".



## IMPACTO DE UNA SOCIEDAD IGUALITARIA

La escuela y la familia son los agentes de socialización que más peso han tenido, pero en la actualidad, los medios de comunicación, contenidos audiovisuales e internet están cobrando un peso muy importante en el proceso de socialización en la infancia, adolescencia y juventud. Realidad que se extiende también a toda la sociedad.

Así mismo, el tejido empresarial, entidades sociales y AAPP desde sus diferentes instituciones, tienen un papel fundamental por su poder ejemplarizante. Por ello es fundamental su compromiso, implicación y trabajo en materia de igualdad de manera interna con la involucración de toda su plantilla, como de sus diferentes actividades.

### En la familia:

Mejor uso y disfrute del tiempo libre por parte de toda la familia.  
Puesta en valor de los cuidados

### En la sociedad:

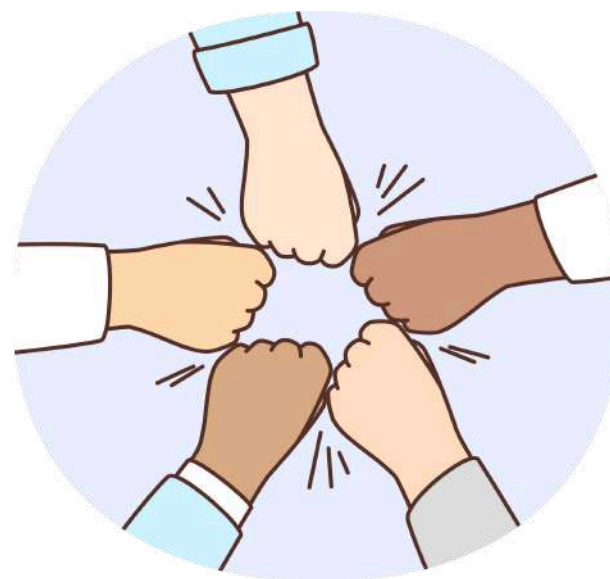
Eliminación de las violencias machistas  
Elimina brecha de género y equipara los logros de mujeres y hombres  
Mejora del bienestar y salud mental  
Mejora la economía

### En el trabajo y empresa:

Ayuda a mitigar la exclusión laboral de las mujeres  
Fomenta su desarrollo profesional para que puedan alcanzar sus metas  
Fideliza la plantilla, aumenta su producción y rendimiento  
Atrae nuevo talento a la empresa

### En la escuela:

Elimina estereotipos y favorece la equidad en el acceso a estudios  
Empodera a las nuevas generaciones

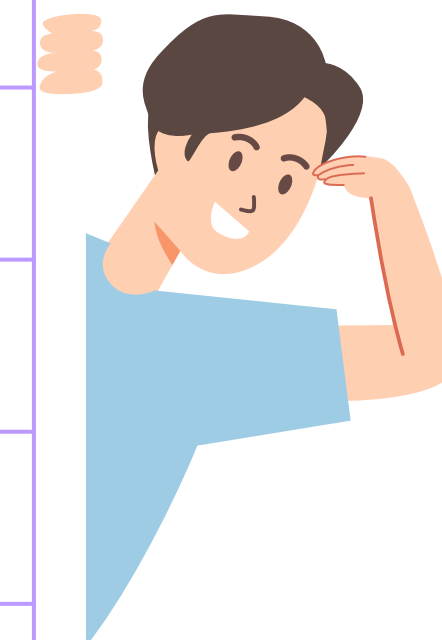


A continuación se exponen herramientas y dinámicas extraídas de nuestra intervención en Andalucía Corresponsable 2024



## CUESTIONARIO-AUTOEVALUACIÓN DE CORRESPONSABILIDAD

<b>Cuestionario para centros educativos, familias, empresas, entidades sociales y AAPP</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>No lo sé</b>
Me cuestiono los roles asignados a los géneros			
Reconozco situaciones machistas o sexistas en mi entorno laboral			
Presto atención al lenguaje sexista			
Evito utilizar ejemplos, frases, comparaciones que puedan ser sexistas			
Favorezco la participación de hombres y mujeres por igual en mi entorno laboral			
Manifiesto en mi lugar de trabajo el rechazo la violencia de género			
Detecto oportunidades laborales igualitarias para hombres y mujeres			
Asumo que determinadas actividades deben hacerlo hombres o mujeres			
Me informo sobre cambios y actualizaciones en materia de igualdad			

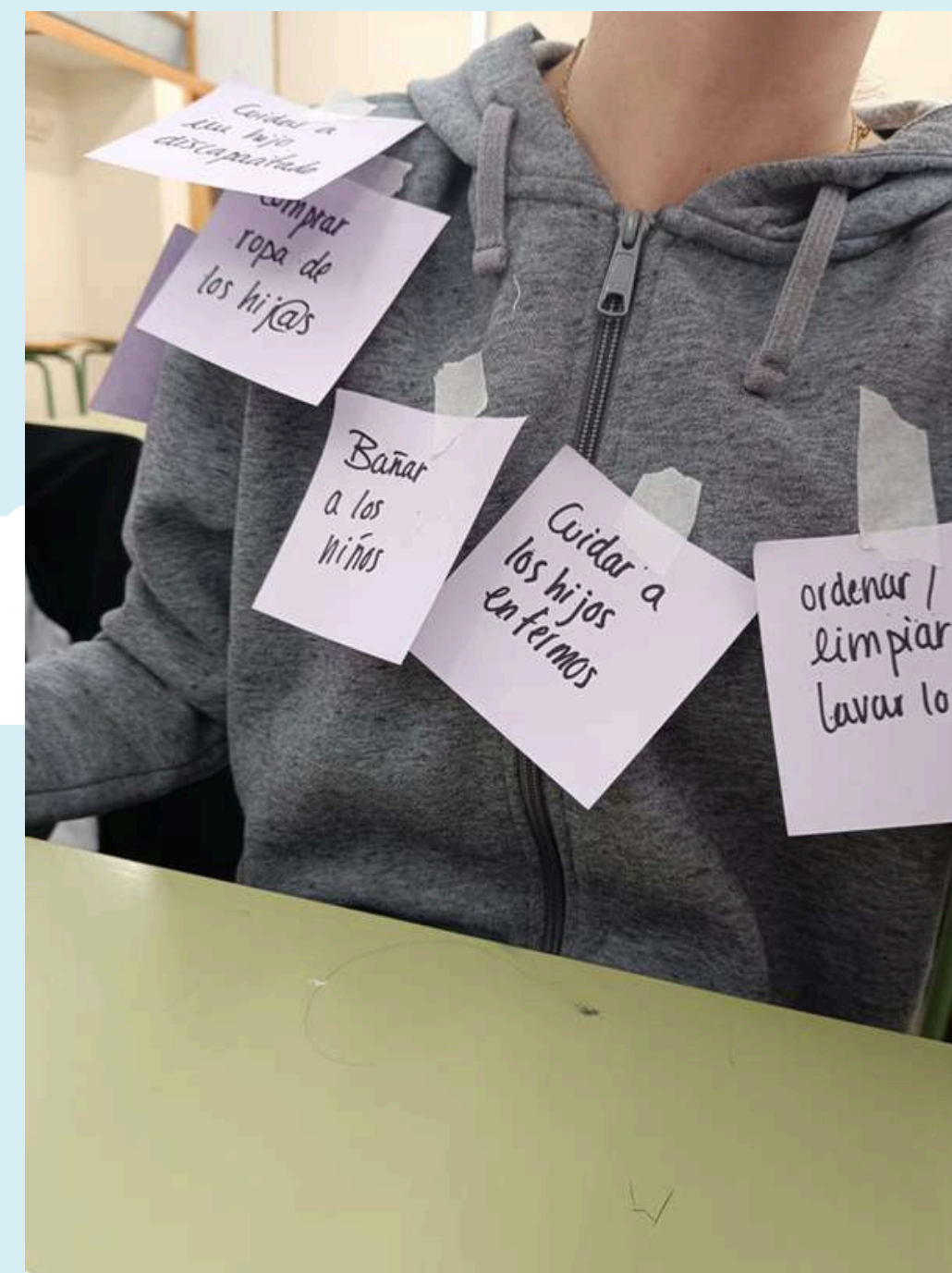


## DINÁMICA PARA TRABAJAR CON GRUPOS

### ¿QUIÉN ES QUIÉN EN CASA?

Mediante esta dinámica, las personas participantes pueden tomar consciencia del reparto desigual de las tareas y cuidados en el hogar. Por ello, se recomienda realizarlo antes de comenzar la exposición teórica.

- Puede realizarse de manera presencial u online con una duración total de 20 min.
- Se debe dividir en minigrupos a las personas participantes, de tal manera que se encuentren mezclados para formar una familia. Cada una de ellas, tomará un rol como miembro del hogar, con la única condición de que esté integrado como mínimo por dos adultos (ejemplo: madre y padre, padre y abuela...) y dos personas dependientes (hijos menores-bebés, abuelos dependientes o familiar enfermo...). Puede conformarse la familia diversa que el minigrupo desee, pero que incluya dos adultos y dependientes.
- Se repartirá rotuladores, post it de un tamaño medio-grande, tarjetas de tamaño medio.
- Se les facilitará una hoja con las diferentes tareas domésticas y de cuidados. Con ella deberán identificar quién y cómo se realizan esas tareas en su hogar, pegando en su cuerpo el post it o tarjeta.
- Para finalizar, se expondrá en grupo el reparto de tareas en cada grupo y se les pedirá que de manera individual y grupal, tomen un compromiso el cual aplicar en su hogar día a día.



## GLOSARIO PARA TRABAJAR Y CLARIFICAR CONCEPTOS (FORMATO LLUVIA DE IDEAS)

### DESIGUALDAD DE GÉNERO

Fenómeno social que supone la aparición de una discriminación entre personas como consecuencia de su género. Las causas de la desigualdad de género son numerosas y derivan de diversas situaciones: atribución de roles, sistema educativo, desigualdad laboral...

Creencias o imágenes simplificadas y compartidas sobre lo que son las mujeres y los hombres y el papel que deben desempeñar como integrantes de una sociedad. Los estereotipos son útiles cuando queremos dar respuestas simplificadas sobre los hechos sociales o los colectivos humanos, el problema está cuando no sabemos explicar el mundo más allá de ideas estereotipadas.

### ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

### ROLES Y MANDATOS DE GÉNERO

Conjunto de normas de comportamiento y tareas que se atribuyen a mujeres y a hombres de forma diferenciada y que se aprenden mediante los procesos de socialización. Los roles de género conducen a un planteamiento de expectativas tanto sociales como individuales que influyen poderosamente en la construcción de la propia subjetividad. En el plano social, el entorno exige el cumplimiento (mandato) del rol de género y sanciona a la persona si no lo cumple. En el plano subjetivo, el rol es asumido individualmente y fundamenta la construcción de la identidad de cada persona.

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

## GLOSARIO

### CORRESPONSABILIDAD

Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidados familiares, incluyendo la organización de tareas, el cuidado de la infancia o las personas dependientes y la atención a la educación de los menores, a través de una distribución justa de los usos de tiempo entre hombres y mujeres.

Proceso que atribuye competencias, valores, responsabilidades y habilidades en función de las características biológicas relacionadas con el sexo. Se trata de un reparto de las funciones o tareas productivas (trabajo remunerado) y reproductivas (trabajo doméstico y de cuidados no remunerado) en función del sexo y el género.

### DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

### CONCILIACIÓN

Participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y profesional, sin desatender sus necesidades personales, que se consigue con la reestructuración de los sistemas laboral, educativo y social, con igualdad de oportunidades en el empleo y eliminando los roles y estereotipos de género, así como revalorizando las tareas de cuidado.

Utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra. Como estrategia puede utilizarse cuando se quiere hacer visibles tanto a mujeres como a hombres (Naciones Unidas).

### DESDOBLAMIENTO

### PATERNIDAD RESPONSABLE

Modelo de paternidad que implica un involucramiento activo de los hombres como padres, no solo en la provisión de recursos económicos, sino también en la crianza con presencia física en la vida cotidiana de sus hijos e hijas.

## EMPRESAS, ENTIDADES Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COLABORADORAS



Fundación Municipal de la Mujer  
- Ayto de Cádiz

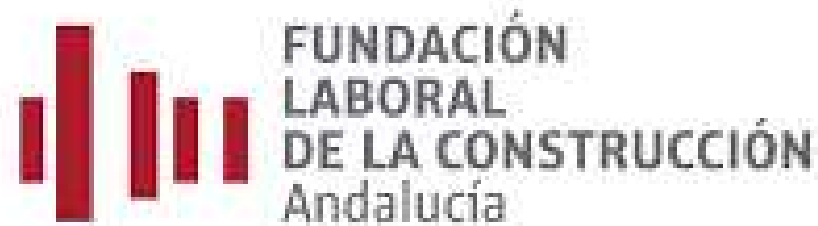


Asociación de Empresarias  
y Profesionales Cádiz

Asociación Empresarias y  
Profesionales de Cádiz



Iman Temporing



Fundación Laboral de la Construcción



Kazoku Comunicación



Clece



Evento “Andalucía Corresponsable”  
Cádiz 2024

## CENTROS EDUCATIVOS COLABORADORES



**IES Arcelasis de Santaella**  
Córdoba



**IES San Severiano**  
Cádiz



**IES Rafael Alberti**  
Cádiz



**IES Pablo Olavide- La Luisiana**  
Sevilla



**IES Flavio Irnitano**  
El Saucejo-Sevilla



**IES Torre del Águila**  
Palmar de Troya- Sevilla



**IES Nuestra Señora del Rocío**  
Villamanrique de la Condesa Sevilla



## ¡Gracias por seguir construyendo camino!

Te animamos a compartir prácticas inspiradoras y a que nos cuentes qué te ha parecido esta guía en [areaempleo@santamarialareal.org](mailto:areaempleo@santamarialareal.org)

